

Werken waar je wilt

Nieuwe werk-werkelijkheid of oplossing voor niet-bestaand probleem?

Met het wetsvoorstel Wet werken waar je wilt proberen Kamerleden van D66 en GroenLinks ervoor te zorgen dat werknemers meer vrijheid krijgen in het bepalen van de balans tussen werken op kantoor of thuis. Uit de hoek van juristen en werkgevers klinkt kritiek op het wetsvoorstel. 'In de praktijk loopt het wel los, we moeten de werknemer vooral niet te zielig maken.'



Voor *digital nomads* was werken waar ze wilden al langer werkelijkheid, maar met het uitbreken van de pandemie werkte plotseling een groot gedeelte van de kantoor- en kenniswerkers noodgedwongen thuis. In allerijl installeerden zij zich in stoffige zolderkamertjes of aan de keukentafel, soms met jengelende kinderen om zich heen, om de werkzaamheden te kunnen voortzetten. Waar eerder jarenlang gesproken werd over meer hybride vormen van werken, bracht de pandemie die in een stroomversnelling.

Dialogo faciliteren

Het mocht even wennen zijn, het thuiswerken bleek veel werknemers wel te bevallen. Minder reistijd, bijvoorbeeld, of een hogere productiviteit en meer vrijheid de eigen dag in te delen. 'Hybride werken heeft vele voordelen,' zegt Steven van Weyenberg (D66), een van de initiatiefnemers van het wetsvoorstel Wet werken waar je wilt. 'Voor de werknemer, de werkgever en de maatschappij als geheel. Maar het is niet vanzelfsprekend dat de cultuuromslag ten aanzien van hybride werk daadwerkelijk zal plaatsvinden.' Bovendien beschouwde het Kamerlid ten tijde van het indienen (januari 2021) iedere inspanning om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan als waardevol, of het nou een groot of klein effect zou hebben.

D66 en GroenLinks willen met het wetsvoorstel regelen dat een werkgever een verzoek van een werknemer om aanpassing van de werkplek alleen nog maar kan afwijzen als sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Van Weyenberg:



Suzanne Meijers,
advocaat arbeidsrecht

'Het wetsvoorstel schept een duidelijker regelend kader, waarmee we de dialoog faciliteren en meer zeggenschap geven aan werknemers over of en hoeveel zij willen thuiswerken.'

Uit de eigen achterban kreeg D66 regelmatig berichten van mensen die er niet uitkwamen met hun werkgever over de frequentie en wijze van thuiswerken, vertelt Van Weyenberg. Daarnaast verwijst hij naar de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel, waarin een uitspraak van de rechter is opgenomen over een casus waarin een werknemer niet thuis mocht werken van de werkgever. 'Bovendien blijkt uit verschillende onderzoeken dat werknemers goede ervaringen hebben met thuiswerken en dat zij dit ook graag willen blijven doen. Maar de balans tussen werken op de werkplek en elders werken is niet iets dat ons als samenleving al dan niet overkomt, stelt ook het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) in haar rapport. Het is zaak niet te lang te wachten met het vastleggen van die balans, aangezien mensen snel weer in oude gewoontes kunnen vervallen.'

Lasten

In het initiële wetsvoorstel zouden werknemers over de hele wereld kunnen gaan werken, vanuit een washok als tijdelijk kantoortje tot een ligstoel op een strand in een zonnig oord. Dat zou voor werkgevers juridisch ingewikkeld worden, vanwege hun verplichtingen ten aanzien van het inrichten van de werkplek en de grote administratieve en juridische lasten, stelt Van Weyenberg. Met een aanpassing kunnen in het nieuwe voorstel werknemers een verzoek indienen waardoor ze meer op kantoor of meer thuis kunnen werken, maar geldt dat niet voor werken vanaf bijvoorbeeld een vakantieadres.

De aanpassing volgde uit een advies van de Raad van State. In datzelfde advies staat nog een aantal kritiekpunten, die Suzanne Meijers onderschrijft. Meijers is advocaat arbeidsrecht en staat zowel werkgevers als werknemers bij. Ze was enigszins verbaasd door het wetsvoorstel: 'Het is in principe al geregeld in de wet Flexibel werken. Kort samengevat staat daarin dat je als werknemer het verzoek mag doen om op een andere locatie te werken. De werkgever moet dat serieus in overweging nemen, om het vervolgens af dan wel toe te wijzen.'



Steven van Weyenberg,
Kamerlid D66

Weliswaar krabden veel werkgevers zich even achter de oren toen het vele thuiswerken begon, maar naarmate de tijd verstreek, bleek het redelijk soepel te verlopen, vervolgt Meijers. 'Natuurlijk leeft werken op een andere plek dan je werkplek meer sinds corona en moet het ook meer. Er zijn extra vragen opgekomen, maar in de praktijk heb ik weinig conflicten voorbij zien komen.'

Non-probleem

Werkgeversorganisatie AWWN is evenmin te spreken over het wetsvoorstel. Jan Mathies, jurist arbeidsrecht bij AWWN, noemt het overbodig. 'Het wetsvoorstel is een oplossing voor een non-probleem. Er zijn geen grote aantallen procedures geweest over thuiswerken, er is niet over geklaagd in de media. In onze achterban hoor ik er ook niets over. Natuurlijk heeft thuiswerken voor- en nadelen, maar daar gaan we straks gezamenlijk weer over in gesprek. Het is een beetje prematuur om nu al de spelregels aan te passen.' Mathies vindt bovendien dat het wetsvoorstel te veel uitgaat van de werknemer en dat het belang van de werkgever daarbij ondergeschikt raakt. 'Een werknemer heeft natuurlijk belangen. Een werkgever heeft die ook, maar dan niet alleen van die ene collega, maar van alle collega's. Ga nou gewoon samen om tafel om te kijken wat iedereen wil en hoe je dat gaat vormgeven. Dat gaat verder dan het belang van die ene werknemer en je voorkomt dat iets gelijk een juridische procedure wordt. Daar gaat het wetsvoorstel in mijn optiek erg makkelijk aan voorbij.'

Wat volgens Mathies ook wat meer aandacht verdient: het prijskaartje voor de werkgever. 'Er wordt wel erg snel gezegd: de kosten die de werkgever maakt kan hij compenseren omdat hij geen reiskosten meer hoeft te vergoeden. Maar veel werkgevers betalen niet zulke hoge reiskosten. Veel mensen werken dichtbij, gaan met de fiets naar het werk. Het kostenaspect wordt simpel weggewuifd. Dat is niet doorslaggevend, maar wel de zoveelste indicatie die erop wijst dat het wetsvoorstel niet goed doordacht is.'

Balans werkgever-werknemer

Werkgevers behouden in het wetsvoorstel het recht om het verzoek om aanpassing van de werkplek af te wijzen wanneer er sprake is van

zwaarwegende bedrijfsbelangen. Dat kan bijvoorbeeld inhouden dat personeel aanwezig moet zijn om klanten te woord te staan of dat het team samen dient te komen om te brainstormen of afspraken te maken. 'Die zwaarwegende belangen zijn er in de praktijk niet snel,' weet Meijers. Ze geeft een voorbeeld dat ze al jarenlang tegenkomt. 'Stel dat een werknemer van 5 naar 4 dagen per week werken wil, dan moet de werkgever daarmee akkoord gaan, tenzij er zwaarwegende belangen zijn. Maar die zijn alleen al roosterteknisch lastig om aan te tonen.' Het wetsvoorstel is daarmee volgens Meijers erg vanuit het belang van de werknemer opgesteld. 'Als deze wet wordt aangenomen, wat ik overigens niet verwacht, dan krijgen werknemers bijna zeker het recht op thuiswerken. Werkgevers kunnen in de problemen komen als te veel werknemers dit willen.' Hoewel het zinnig lijkt afspraken tussen werknemer en werkgever steviger juridisch te verankeren, denkt Meijers dat het initiatief vooral is ontstaan omdat het een populair thema is. 'Luister eerst eens hoe het in de praktijk werkt. Er zijn geen noemenswaardige problemen, dus laten we de werknemer vooral niet te zielig maken. In de praktijk loopt het wel los.'

Op gelijke voet

Van Weyenberg herkent de kritiek niet dat het wetsvoorstel te veel vanuit de werknemer bedacht is. 'Een verzoek tot aanpassing van de werkplek wordt nu op gelijke voet gesteld met een verzoek tot aanpassing van werktijden of arbeidsduur. In die zin wordt het dus gelijkgetrokken. Daarnaast heeft de werkgever nog steeds de mogelijkheid om een verzoek tot aanpassing van de werkplek af te wijzen en is de bedoeling van de wet om juist een regelend kader te scheppen om zo de dialoog te faciliteren.' Hij vervolgt: 'Vanwege de vele voordelen van het thuiswerken willen wij zorgen dat de cultuuromslag naar hybride werken daadwerkelijk plaats zal vinden. Met de Wet werken waar je wilt krijgt de werknemer meer zeggenschap, maar die zeggenschap is niet absoluut. Het zal altijd in afstemming met de werkgever zijn.' De initiatiefnemers hebben in een recente aanpassing nog opgenomen om een evaluatiebepaling toe te voegen aan de initiatiefwet, om in 18 maanden te zien hoe het zou werken in de praktijk. ■



Jan Mathies,
jurist arbeidsrecht bij AWWN