

Vergaderjaar 2022–2023

35 714

Voorstel van wet van de leden Van Weyenberg en Maatoug tot wijziging van de Wet flexibel werken in verband met het bevorderen van flexibel werken naar arbeidsplaats (Wet werken waar je wilt)

D

MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 28 november 2022

1. Inleiding

De initiatiefnemers hebben met belangstelling kennisgenomen van het verslag van de vaste commissie voor Sociale zaken en Werkgelegenheid over het onderhavige wetsvoorstel. Zij danken de leden van de fracties van **VVD, ChristenUnie, D66** en het **CDA** voor de door hen gestelde vragen en gemaakte opmerkingen. Daarop zal hieronder worden ingegaan. Ter vergroting van de leesbaarheid en het beperken van doublures zijn enkele vragen gezamenlijk beantwoord. De initiatiefnemers hopen met deze memorie van antwoord de in het verslag gestelde vragen naar tevredenheid te hebben beantwoord.

2. Vragen van de leden van de fractie van de VVD

De leden van de fractie van de **VVD** hebben vragen gesteld over de juridische toets bij een verschil van inzicht over een verzoek. Zij vragen wie dan bepaalt wat de juiste balans is, en specifiek of dat dan de werkgever is.

Ter beantwoording van deze vragen is het goed om te beschrijven hoe de procedure in de praktijk verloopt. De werknemer kan, in beginsel ten minste twee maanden voor het beoogde moment van ingang, schriftelijk het verzoek indienen bij de werkgever. Daarbij dient melding te worden gemaakt van de beoogde werkplek en van andere informatie die redelijkerwijs van belang is voor het beoordelen van het verzoek (zoals de beoogde hoeveelheid tijd dat vanuit een andere plaats wordt gewerkt; de inrichting van de werkplek (bureau, ICT, geluid)). Op grond van artikel 2, vierde lid, van de Wet flexibel werken pleegt de werkgever overleg met de werknemer over diens verzoek. Bij dit gesprek zullen de belangen over een weer worden besproken en zal normaliter ter sprake komen welke condities aan het thuiswerken verbonden zullen zijn.

Vervolgens moet de werkgever een oordeel vellen over het verzoek. Hij zal moeten oordelen of, gelet op alle omstandigheden van het geval, zijn belangen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moeten wijken voor die van de werknemer. De passage «daarbij alle omstandigheden

van het geval betreffend» noodzaakt de werkgever om goed door te vragen bij de werknemer naar diens belangen. De werkgever kan niet zonder meer afgaan op het gestelde in het verzoek. Wellicht speelt er meer voor de werknemer, dat hij nog niet (voldoende) heeft uitgesproken. Doordat werknemer en werkgever eerst overleg voeren over het verzoek krijgen beide partijen inzicht in elkaars belangen en zal vaak in het gesprek al veel duidelijk worden over een eventuele toe- of afwijzing.

Neemt de werkgever vervolgens een besluit waar de werknemer het niet mee eens is, dan kan de werknemer besluiten om naar de civiele rechter te stappen. Het is dan aan de rechter of de werkgever een juridisch juiste afweging heeft gemaakt. Daarbij gaat het om een globale toets, maar omdat dat de begrippen *redelijkheid* en *billijkheid* hierin een centrale rol spelen en de werkgever *alle omstandigheden van het geval* heeft moeten betrekken, heeft de rechter wel ruimte in zijn toetsing. Wel is het zo dat de werkgever beter toegerust is om het verzoek tot thuiswerken te beoordelen. Hij is immers goed bekend met de omstandigheden waaronder wordt gewerkt. De rechter zal zich daarvan rekenschap (moeten) geven en de beslissing van de werkgever daarop moeten toetsen.

De leden van de fractie van de **VVD** hebben specifiek gevraagd hoe werkgevers de sociale cohesie kunnen behouden als het voorstel tot wet wordt verheven. De initiatiefnemers zien ook het grote belang van sociale cohesie op de werkvloer. Mede daarom hebben zij de sociale cohesie als concept ook meegenomen in de memorie van toelichting. Een bedrijf is immers meer dan louter een economische entiteit. Het belang van sociale cohesie op de werkvloer hebben de initiatiefnemers expliciet willen onderkennen door in de memorie aan te geven dat sociale cohesie op de werkvloer ook kan gelden als «zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang». Dat de formulering van het toetsingscriterium is aangepast doet er niet aan af dat het een gerechtvaardigd belang is van de werkgever om de sociale cohesie te behouden. Oftewel, sociale cohesie is een maatstaf die ook wordt betrokken in het aangepaste toetsingskader waarin het verzoek naar redelijkheid en billijkheid moet worden beoordeeld. Dat betekent uiteraard niet dat elk verzoek op basis van deze grond kan worden afgewezen. Daarbij spelen in de praktijk ook andere zaken een rol. Daarbij kan gedacht worden hoeveel er al vanuit huis gewerkt wordt (bijvoorbeeld technici die vanuit huis naar het huis van de klant gaan) en hoe het bedrijfsbeleid omgaat met de sociale cohesie.

Ten aanzien van de vraag van de leden van de fractie van de **VVD** of de belangenafweging met inachtneming van de redelijkheid en billijkheid wel een voldoende duidelijk wettelijk kader biedt, geldt het volgende. Allereerst is van belang dat de casuïstiek veelvormig zal zijn. Er zijn immers veel verschillende soorten bedrijven en belangen die zowel aan werknemers- als werkgeverszijde kunnen spelen. Het is niet mogelijk om in een wet met alle mogelijke factoren rekening te houden. De wetgever heeft dat ook onderkend. Daarom spelen de maatstaven van redelijkheid en billijkheid sinds jaar en dag een fundamentele rol in het Nederlandse verbintenissenrecht.¹ Er is sprake van een open norm die zich leent voor veel verschillende gevallen. Dat is overigens niet wezenlijk anders dan bij de norm die deel uitmaakte van het voorstel voorafgaand aan de nota van wijziging, *de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen*, die zich tegen toewijzing verzetten. Dergelijke termen krijgen vervolgens in de rechtspraktijk een meer praktische invulling. De civiele rechter weet daar prima mee om te gaan. Vaak is dat zichtbaar bij geschillen over de inhoud van overeenkomsten. De redelijkheid en billijkheid kunnen zowel (arbeids-)overeenkomsten aanvullen, als beperken. Een voorbeeld van de

¹ Zie onder meer art. 6:2, eerste en tweede lid BW en art. 6:248 eerste en tweede lid BW.

(beperkende) werking van de redelijkheid en billijkheid is te zien in een zaak waarin een werknemer die al een ruime ontslagvergoeding had ontvangen ook aanspraak wenste te maken op de (contractuele) wachtgeldregeling. De werkgever stelde dat vanwege de ontslagvergoeding de redelijkheid en billijkheid in de weg stonden aan toepassing van de wachtgeldvergoeding. Het Gerechtshof besloot dat de ontslagvergoeding in mindering diende te worden gebracht op de wachtgeldregeling.² In dergelijke gevallen geldt dus al niet onverkort het beginsel van *pacta sunt servanda*. De arbeidsrechter kijkt dan niet strikt legalistisch naar de zaak. Ook in de casuïstiek zoals in het voorliggende wetsvoorstel is dat goed doenbaar. Zo kan de rechter bezien of de werkgever alle betrokken belangen goed heeft afgewogen. Daarbij kunnen tal van belangen meespelen, zoals privéomstandigheden bij de werknemer, sociale cohesie, productiviteit en kosten. Het arbeidsrecht is een rechtsgebied dat zich laat kenmerken door veel open normen. Niet enkel hetgeen op papier is gesteld is dan van belang, maar er wordt ook een (vaak doorslaggevend) gewicht toegekend aan de materiële situatie.

De leden van de fractie van de **VVD** hebben de vraag gesteld of de werkgever verplicht is om te controleren of de werknemer feitelijk werkt vanaf zijn woonadres. Zo ja, dan vragen zij hoe de werkgever dit moet doen met inachtneming van de relevante privacywetgeving. Er is geen verplichting voor werkgevers om te controleren of de werknemer werkt vanaf zijn woonadres. De werkgever zal in de regel wel zicht willen hebben op de werkzaamheden die de werknemer thuis uitvoert (zoals op het aantal uren). Dat mag en is ook onderdeel van de contractuele relatie tussen werkgever en werknemer. De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de werkgever loon moet betalen en de werknemer arbeid moet leveren. Hoe dit ingevuld wordt is in zijn algemeenheid aan de werkgever omdat die het loon moet betalen voor de geleverde arbeid. Het gaat hier dus meer om de vraag hoe de arbeid contractueel wordt ingevuld. Het controleren hierop zal vaak via ICT lopen (bijvoorbeeld een steekproefsgewijze check op in- en uitloggen). Voor zover de werkgever dit zou willen controleren zijn hiervoor voorschriften opgenomen in de AVG omtrent privacy en op het gebied van medezeggenschap (een ondernemingsraad heeft instemmingsrecht bij regelingen *omtrent het verwerken van alsmede de bescherming van de persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen* en regelingen *inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen*³).

De leden van de fractie van de **VVD** hebben gevraagd naar de gevolgen wanneer de werknemer toch vanuit een andere werkplek dan de thuiswerkplek werkt en dan schade lijdt. Specifiek vragen zij of dan de werkgever aansprakelijk is. Als een werknemer vanuit een andere plek schade lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden gaan artikel 1.43 Arbobesluit (plaatsonafhankelijke arbeid) en artikel 7:658 en 7:611 BW (inzake aansprakelijkheid, zorgplicht, goed werkgeverschap/werknemerschap) een rol spelen. De werkgever moet voldoen aan de vereisten van die artikelen. Of de werkgever dan aansprakelijk is, kan niet

² Gerechtshof Amsterdam, 15 maart 2011, ECLI:NL:GHAMS:2011:BP7922 (opmerking verdient wel dat het Hof strikt genomen de redelijkheid en billijkheid niet als zodanig noemde, maar meer impliciet betrof: de ontslagvergoeding was een vergoeding «die naar billijkheid beoogt de gevolgen van het ontslag te verzachten en moet daarom worden aangemerkt als een inkomen in verband met arbeid in de zin van de wachtgeldregeling»). Een meer dogmatische uitleg had tot volledige toekenning geleid.

³ Wet op de Ondernemingsraden, art. 27 lid 1.

eenvoudig met ja of nee beantwoord worden, omdat dat per geval bepaald moet worden. Het hangt er bijvoorbeeld vanaf of de werkgever bekend is met de locatie en of er toestemming is van de werkgever (op grond van de Wet flexibel werken). Indien er toestemming is gegeven, is de vraag of de werkplek is gecontroleerd op arbovereisten. Ook speelt mee wat de oorzaak is van de schade, of er causaal verband is en of er opzet of roekeloosheid van de werknemer in het spel is. Maakt de werknemer geen afspraken met zijn werkgever of wijkt de werknemer af van de met zijn werkgever gemaakte afspraken, dan zal aan diverse van bovenstaande punten mogelijk niet (meer) zijn voldaan, denk aan de bekendheid van de werkgever met de werkplek, toestemming van de werkgever om op die werkplek te werken, controle door de werkgever van de werkplek op arbovereisten en goed werknemerschap. Dit kan ertoe leiden dat de aansprakelijkheid van de werkgever wegvalt of de omvang ervan wordt beperkt door de rechter.

3. Vragen van de leden van de fractie van het CDA

De leden van de fractie van het **CDA** hebben gevraagd naar de reden voor de verkorting van de evaluatietermijn van vijf naar drie jaar. De initiatiefnemers hebben hiertoe besloten na het advies van de ATR. Zij achten een periode van drie jaar lang genoeg voor de ontwikkeling in de jurisprudentie en om de effectiviteit van de regeling te kunnen onderzoeken.

De leden van de fractie van het **CDA** hebben de initiatiefnemers gevraagd wat er is veranderd door de nota van wijziging en wat de wet toevoegt aan het normale overleg tussen werkgever en werknemer over het hybride werken en de werkplek waar dit moet gebeuren. De belangrijkste wijziging is de verandering van het toetsingscriterium. De initiatiefnemers hebben met waardering kennisgenomen van het advies van de Sociaal-Economische Raad (hierna: SER).⁴ In het oorspronkelijke wetsvoorstel is de werkgever gehouden het verzoek goed te keuren *tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten*. Door de nota van wijziging is de werkgever gehouden een verzoek in te willigen *indien hij, gelet op alle omstandigheden van het geval, oordeelt dat zijn belangen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid daarvoor moeten wijken*. De initiatiefnemers zijn de SER zeer erkentelijk voor het advies. De SER constateert dat de huidige wetgeving onvoldoende aansluit bij de door haar genoemde uitgangspunten in zeggenschap. Zij adviseert daarom werknemers meer zeggenschap te geven over de arbeidsplaats dan nu het geval is. Zij adviseert tevens aan te sluiten bij het huidige juridische kader van de Wet flexibel werken. Echter, zo stelt de SER, het is daarbij van belang om ervoor te zorgen dat er een goede balans ontstaat tussen zeggenschap en maatwerk. Om ervoor te zorgen dat er een goede balans ontstaat tussen zeggenschap en maatwerk wordt aanbevolen om bij bepaalde wijzigingen van de arbeidsplaats de toetsing te laten plaatsvinden op grond van de maatstaf van redelijkheid en billijkheid in plaats van zwaarwegende bedrijfsbelangen. De initiatiefnemers onderschrijven dit belang, en hebben om die reden het advies van de SER verwerkt in de nota van wijziging.

De nieuwe wettekst legt tevens meer processuele verplichtingen op in de vorm van een belangenafweging tussen de belangen van de werkgever en van de werknemer. Dit in antwoord op de vraag wat de wettekst toevoegt aan het normale overleg over hybride werken. Werkgever en werknemer zijn vaak, ook zonder de Wet flexibel werken, prima in staat om in gesprek te treden over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. In veel

⁴ SER, Hybride werken, Advies 22/04, maart 2022.

gevallen zal thuiswerken in goed onderling overleg tot stand komen en niet volgen uit een actief beroep op de wet. Het wetsvoorstel fungeert als een stok achter de deur. Zo voorziet het wetsvoorstel expliciet in een afweging tussen de belangen van de werkgever en die van de werknemer. Enerzijds moet werkgever alle relevante belangen inventariseren en daartoe goed doorvragen bij het overleg. Anderzijds moet de werknemer zijn verzoek voldoende onderbouwen en toelichten tijdens genoemd overleg. De werkgever moet het verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats vervolgens goedkeuren, indien hij oordeelt dat het redelijk en billijk is dat zijn eigen belangen wijken voor het verzoek van de werknemer. Dat dwingt de werkgever uit te leggen waarom in voorkomend geval tot afwijzing wordt overgegaan. In de huidige Wet flexibel werken heeft het overleg een veel vrijblijvender karakter en kan de werkgever het verzoek op minimale gronden afwijzen. Ook wanneer de werknemer uiteindelijk niet naar de rechter stapt zorgt het wetsvoorstel er dus voor dat de werknemer een sterkere positie heeft dan nu het geval is. De onderbouwing van de afwijzing kan vervolgens ook aanleiding zijn voor een ondernemingsraad of vakvereniging om tot een gesprek met de werkgever te komen over hybride werken in de onderneming of instelling.

4. Gelijksortige vragen van de fractieleden van D66 en ChristenUnie

De leden van de fractie van **D66** hebben gevraagd welke plichten de werkgever heeft ten aanzien van de arboverplichtingen. Zo vragen zij wie verantwoordelijkheid draagt voor ziekte die het gevolg is van slechte werkomstandigheden op de thuiswerkplek, en welke verplichtingen de werkgever heeft. De leden van de fractie van de **ChristenUnie** vragen hoe geborgd gaat worden dat de Arboretgeving wordt nageleefd bij de inrichting van veilige thuiswerkplekken en of de initiatiefnemers de ergonomische risico's voldoende op het netvlies hebben. De uitgangspunten van de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit zijn dat de werkgever de plicht heeft zorg te dragen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer. Daarbij dient, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, onder meer de inrichting van de arbeidsplaats in acht te worden genomen. Thuiswerk staat dus niet in de weg aan de zorgplicht van de werkgever. Bij thuiswerken geldt namelijk de thuiswerkplek als arbeidsplaats. De eerdergenoemde uitgangspunten gelden dus ook wanneer werknemers (gedeeltelijk) thuiswerken. Bij thuiswerken is echter wel sprake van «plaatsonafhankelijke arbeid», waardoor een aantal uitzonderingen geldt (verlichte zorgplicht). Zo zijn bepaalde eisen die voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwet niet van toepassing. Een werkgever hoeft bijvoorbeeld niet te voldoen aan de bepalingen in hoofdstuk 3 van het Arbeidsomstandighedenbesluit. Dit hoofdstuk heeft onder andere betrekking op hele concrete zaken die te maken hebben met de inrichting van het gebouw, zoals de toegankelijkheid van vluchtroutes, de hoeveelheid toiletten en de grootte van werkruimtes. Tevens zijn er aparte regelingen voor bijzondere situaties zoals het werken met gevaarlijke stoffen. Ook geldt in het algemeen dat thuiswerk-gerelateerde verplichtingen niet gelden voor de werkgever indien dat redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden gevraagd. De werkgever dient echter ook in die gevallen zorg te blijven dragen voor een ergonomisch ingerichte werkplek en ook hier wordt door de arbeidsinspectie op gecontroleerd.

5. Vragen van de leden van de fractie van D66

De leden van de fractie van **D66** hebben gevraagd wat dit voorstel betekent voor kleine organisaties die wel meer dan tien werknemers hebben en die extra kosten zullen hebben aan de thuiswerkvergoeding. Concreet denken zij aan culturele instellingen die al in zwaar weer zitten. Zij vragen of het zo kan zijn dat een bedrijf of een maatschappelijke organisatie vijf dagen per week een groot aantal werkplekken vrij moet houden voor hun werknemers, met alle energiekosten die daarbij komen kijken, zonder dat deze werkplekken voltijds worden gebruikt. Ook vragen zij naar de impact van thuiswerkvergoedingen. Kosten die verbonden zijn aan thuiswerken tellen mee in de belangenafweging die de werkgever moet maken. Dergelijke kosten zouden in bepaalde gevallen hoog kunnen uitvallen. Hierbij kan gedacht worden aan bedrijven die werken met vertrouwelijke gegevens, zoals in de advocatuur, waar een veilige ICT-infrastructuur noodzakelijk is. Het wetsvoorstel verplicht werkgevers niet een bepaald aantal werkplekken op de eigen arbeidsplaats te houden dat voldoende is wanneer al het personeel op hetzelfde moment aanwezig zou zijn. Net zoals nu het geval is, moeten werknemers die dit willen wel de mogelijkheid hebben om de arbeidsplaats die de werkgever ter beschikking stelt te gebruiken. Een verzoek kan immers ook inhouden dat de werknemer juist niet vanuit huis wil werken. De thuiswerkvergoeding is niet wettelijk verplicht. Het staat werkgevers dus vrij om ervoor te kiezen al dan niet een thuisvergoeding te verstrekken, net als een reiskostenvergoeding. Wel is de werkgever verplicht om de werkplek thuis in te richten conform de Arbeidsomstandighedenwet. Daarnaast bestaan er verschillende fiscale faciliteiten (zoals de vrije ruimte in de werkkostenregeling en de onbelaste thuiswerkvergoeding) om vergoedingen te verstrekken aan werknemers die werken vanuit huis. Op die fiscale faciliteiten wordt hieronder nader op ingegaan.

6. Vragen van de leden van de fractie van de ChristenUnie

De leden van de fractie van de **ChristenUnie** vragen of, in het licht van de uit beeld geraakte coronalockdown, thuiswerken de permanente preferentie voor werknemers zal blijven en of er wel sprake is van een structurele omslag. Deze leden vragen hier nader op te reflecteren.

Voor de coronacrisis werkte 30% van de werknemers op incidentele basis thuis en 6% deed dit volledig. Al vroeg in de coronacrisis bleek dat werknemers een positieve houding hadden aangenomen ten aanzien van (meer) thuiswerken. Ongeveer 40%–60% van de thuiswerkers gaf aan vaker te willen thuiswerken (2–3 dagen per week).⁵ Dit is niet verassend, aangezien 55%–70% van de thuiswerkers positieve ervaringen heeft met thuiswerken tijdens de coronacrisis. Zo heeft thuiswerken volgens onderzoek een positief effect op de productiviteit en concentratie van de werknemer⁶ en bleek ook het ziekteverzuim als gevolg van thuiswerken te dalen.⁷ Meer werken vanuit huis heeft dus niet alleen positieve effecten voor de werknemer, ook voor de werkgever en de maatschappij zijn duidelijke positieve effecten waarneembaar, vanzelfsprekend mede afhankelijk van het type werkzaamheden dat wordt verricht.

⁵ <https://www.kimnet.nl/publicaties/rapporten/2020/08/31/thuiswerken-en-de-coronacrisis>.

⁶ https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis_1.pdf.

⁷ ArboNed en Human Capital Care (juni 2020), <https://www.arboned.nl/nieuws/na-coronapieking-forse-daling-verzuim>.

Deze culturomslag bestendigt echter niet vanzelf. Uit het onderzoek van het Planbureau voor de Leefomgeving (hierna: PBL)⁸ blijkt dat, hoewel werknemers de wens om twee of drie dagen per week thuis te werken realistisch vinden, ook herhaaldelijk wordt aangegeven dat hiervoor wel een verandering van de werkcultuur nodig zal zijn. Niet iedereen voelt in zijn organisatie de vrijheid om thuis te werken, zelfs niet als dit wordt afgedwongen door coronamaatregelen. Zo waren er voorbeelden van werkgevers die werknemers dringend verzochten om op kantoor te werken.⁹ Het Sociaal Cultureel Planbureau¹⁰ (hierna: SCP) adviseert om werknemers voldoende keuzemogelijkheden te bieden bij hybride werken na afloop van de coronamaatregelen. Een regeling die past bij de situatie van de werknemer is daarin van essentieel belang, omdat vanuit het oogpunt van welbevinden en kansen het belangrijk is dat werknemers zelf inspraak hebben of zij al dan niet thuiswerken.

Uit de evaluatie van de Wet flexibel werken blijkt ook dat er, zowel vanuit werkgevers als werknemers, een behoefte blijkt te bestaan aan een flexibele (werk)cultuur. Ook blijkt uit dit onderzoek dat zowel werkgevers als werknemers vinden dat het aanpassen van de werkuren, arbeidsplaats en werkrooster een positief effect kan hebben op de motivatie, loyaliteit, productiviteit en werk-privébalans van een werknemer. Om deze redenen vinden zowel werkgevers als werknemers het een goede zaak dat werknemers een verzoek tot flexibel werken mogen indienen. Hieruit is af te leiden dat er behoefte is aan een cultuur waarin flexibel werken als vanzelfsprekend wordt gezien.

De initiatiefnemers hebben de overtuiging dat deze wet, die de positie van de werknemer versterkt, daaraan een bijdrage zal leveren. Niet als tovermiddel, maar wel als een belangrijk element in die culturomslag.

De leden van de fractie van de **ChristenUnie** vragen of de (structurele) culturomslag ten aanzien van thuiswerken geldt voor alle bedrijfssectoren en werknemers in gelijke mate. En hoe dit ligt voor maatschappelijke en economische sectoren als ziekenhuizen, politie, zorg, het basisonderwijs, de horeca, de maakindustrie, de bouw en transportbedrijven en servicebedrijven als garages, schilderbedrijven, pakketbezorgers en bagageafhandeling op luchthavens. Tevens vragen deze leden of maatwerk mogelijk is voor genoemde vitale sectoren waar thuiswerken doorgaans niet aan de orde is.

Uit het hiervoor genoemde onderzoek van het PBL blijkt dat, hoewel werknemers de wens om twee of drie dagen per week thuis te werken realistisch vinden, ook wordt herhaaldelijk aangegeven dat hiervoor wel een verandering van de werkcultuur nodig is. Ook het SCP¹¹ adviseert om werknemers voldoende keuzemogelijkheden te bieden bij hybride werken na afloop van de coronamaatregelen. Ook het Kennisinstituut voor Mobiliteit¹², PwC¹³, het CBS¹⁴, de CNV¹⁵ en TNO in samenwerking met het RIVM¹⁶ hebben onderzoeken verricht naar thuiswerken en hybride werken. Uit deze onderzoeken blijkt steeds de wens van werknemers om een deel van hun werk vanuit huis te willen werken en de voordelen die dit heeft voor werkgevers, werknemers en de maatschappij.

⁸ PBL 2021, thuiswerken en de gevolgen voor wonen, werken en mobiliteit.

⁹ Bron: <https://www.telegraaf.nl/financieel/2096427091/personeel-voelt-zich-onprettig-maar-de-baas-wil-niet-dat-we-thuiswerken?>

¹⁰ SCP 2021, thuis of terug naar kantoor.

¹¹ SCP 2021, thuis of terug naar kantoor.

¹² <https://www.kimnet.nl/publicaties/rapporten/2020/08/31/thuiswerken-en-de-coronacrisis>.

¹³ PwC, «The costs and benefits of working from home» (2020) <https://www.pwc.nl/nl/actueel-publicaties/assets/pdfs/pwc-the-costs-and-benefits-of-working-from-home.pdf>.

¹⁴ https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis_1.pdf.

¹⁵ CNV-onderzoek: kwart thuiswerkers wordt gevraagd naar kantoor te komen.

¹⁶ Bijna een kwart van de thuiswerkers wil ook na corona grotendeels thuis blijven werken | TNO.

Het is echter wel van essentieel belang dat hybride werken past bij de situatie van de werknemer, en werkbaar is voor de werkgever. Een belangrijke observatie daarin is dat de variatie in de voorkeuren van werknemers voor het aantal uren dat zij in de toekomst willen thuiswerken vrij groot is. Er is niet één model dat bij iedereen past. Keuzemogelijkheden zijn daarom belangrijk en een recent overzicht van eerdere studies concludeerde dat zeggenschap over wáár men werkt de werk-privébalans vergemakkelijkt (Roeters et al. 2021). Om die reden kiezen de initiatiefnemers ervoor om door middel van een wijziging op de Wet flexibel werken meer zeggenschap te geven aan de werknemer over de keuze van de arbeidsplaats, waarbij zij op basis van hun eigen persoonlijke situatie een keuze kunnen maken over de mate waarin zij werken op de werkplek of thuis.

Werknemers kunnen op basis van deze wet enkel succesvol een beroep doen op de Wet werken waar je wilt als het verzoek om meer thuis of op de werklocatie te werken de toets naar de maatstaf van redelijkheid en billijkheid doorstaat. Door middel van deze wetwijziging krijgt de werknemer wel meer zeggenschap te geven dan nu het geval is. Dat betekent echter niet dat de werknemer een absolute en doorslaggevende stem heeft in het bepalen van de werkplek. Dit blijft een gesprek tussen werkgever en werknemer waarbij wordt getoetst op basis van de maatstaf redelijkheid en billijkheid. Naar aanleiding van het advies van de SER is voor dit criterium gekozen, om ervoor te zorgen dat, zo stelt de SER, de belangen van de werknemer en werkgever op evenredige wijze tegen elkaar worden afgewogen.

Redelijkheid en billijkheid is geen vaststaand criterium, dit moet per situatie worden bepaald. Hierdoor blijft maatwerk mogelijk, ook in sectoren waarbij thuiswerken minder voor de hand ligt. Ook voor genoemde sectoren en beroepen kan hierdoor maatwerk mogelijk zijn, bijvoorbeeld door een administratiedag vanuit huis te mogen verrichten. Er zijn beroepen die zich niet tot nauwelijks lenen om thuis te werken. Het is ook niet de insteek van deze wet om werknemers meer te laten thuis werken. Deze wet heeft als doel de dialoog te faciliteren over de werkplek en de werknemer daarin meer zeggenschap te geven. Uiteraard zullen er sectoren en beroepen blijven waarbij het werken vanuit huis niet mogelijk is. Dit heeft ook de SER aangegeven in haar advies en het is daarbij een verantwoordelijkheid van de werkgever om ervoor te zorgen dat er geen kloof ontstaat op de werkvloer tussen thuiswerkers en niet-thuiswerkers. Overigens merken de initiatiefnemers hierbij op dat er ook een groot aantal werknemers is waarvoor het helemaal geen aantrekkelijk vooruitzicht is om een hele dag achter een pc vanuit huis te werken, omdat dit niet past bij hun persoonlijke voorkeuren. Er zijn voldoende werknemers die er juist bewust voor kiezen géén kantoorbaan te vervullen.

De leden van de fractie van de **ChristenUnie** vragen of MKB-bedrijven niet in verhoogde mate nadelen ondervinden van dit voorstel. Deze leden vragen tevens of overleg is geweest met deze sectoren en wat de uitkomst hiervan is geweest en wat men vond van de ondergrens van tien werknemers. Tevens vragen deze leden hoe het in deze context staat met kleine familiebedrijven. De wet is, net als de Wet flexibel werken waarin een verzoek tot aanpassing arbeidsduur en werktijden wordt geregeld, niet van toepassing voor werkgevers met minder dan tien werknemers. De initiatiefnemers hebben gekozen aan te sluiten bij de grens die is opgenomen in de Wet flexibel werken om kleine werkgevers te ontzien. Zij erkennen namelijk dat de aanpassing van de arbeidsplaats voor een kleine werkgever ingrijpendere gevolgen kan hebben voor de bedrijfsvoering. Om een breed beeld te krijgen van de opvattingen over deze grens, is in de internetconsultatie expliciet de vraag voorgelegd of deze grens werkbaar is voor werkgevers. Het beeld dat ontstaat naar aanleiding van

de reacties op de internetconsultatie is diffuus. Een groot aantal private personen en een enkele werkgever geven aan dat het schrappen van de grens logischer zou zijn, omdat iedere werknemer het recht zou moeten hebben om thuis te werken. Anderen hebben juist aangegeven de grens van tien werknemers te laag te vinden. De initiatiefnemers concluderen dat iedere gekozen grens enigszins arbitrair is en de grens een afweging is tussen het werkgevers- en werknemersbelang. Omdat het beeld dermate diffuus is en de reacties uiteenlopen, kiezen de initiatiefnemers ervoor om de huidige grens van tien werknemers te handhaven. Ook in de daarna opgevraagde adviezen van de ATR en de SER zijn hier geen grote knelpunten uit gebleken. De gekozen grens geldt voor familiebedrijven hetzelfde als voor andere bedrijven.

De leden van de fractie van de **ChristenUnie** vragen of niet het gevaar bestaat van ongelijkheid tussen werknemers die wel en niet kunnen thuiswerken. Deze leden vragen wat dit voorstel te bieden heeft aan de klassieke arbeider voor wie thuiswerken geen reële optie is. De leden van de fractie van de **ChristenUnie** vragen of de kloof op de arbeidsmarkt niet zou moeten worden verkleind en of de initiatiefnemers deze analyse delen.

De initiatiefnemers zouden willen onderstrepen dat niet bij voorbaat al gedacht moet worden dat in bepaalde beroepen niet vanuit huis kan worden gewerkt. De initiatiefnemers zien, zeker gezien de technologische ontwikkelingen, veel mogelijkheden, ook voor beroepen waarbij dat minder voor de hand ligt. Zij moedigen werkgevers aan om ook met die bril en met creativiteit daar naar te kijken indien een werknemer zich bij hen meldt met verzoek voor thuiswerken.

Dat zal dan niet in de mate zijn zoals dat geldt voor personeel dat puur kantoorwerk verricht, maar er zijn wel degelijk voorbeelden te bedenken van bijvoorbeeld agenten en artsen die hun administratiedagen thuis verrichten. De initiatiefnemers delen dan ook de opvatting van de SER dat het aan de werkgevers en werknemers is om daarover met elkaar in gesprek te gaan en op zoek te gaan naar mogelijkheden, waarbij het de verantwoordelijkheid van de werkgever is om ervoor te zorgen dat er geen kloof ontstaat op de werkvloer tussen thuiswerkers en niet-thuiswerkers. Het is bij hybride werk belangrijk de organisatie te blijven zien als een gemeenschap van werkenden waarin het zowel van individueel als collectief belang is dat onderling contact voldoende mogelijk is, en werk bijdraagt aan sociale cohesie. Juist de combinatie van plaats- en tijdsafhankelijk werk en de mogelijkheid om op de bedrijfslocatie elkaar te ontmoeten draagt bij aan de waarde van werk voor individu, team en organisatie.

Ook als een deel van de werknemers wel in staat is thuis te werken en een ander deel niet of minder goed, is het belangrijk om daar goede afspraken over te maken. De initiatiefnemers kunnen zich daarom ook voorstellen dat een werkgever, juist vanwege de sociale cohesie tussen de verschillende groepen werknemers, een verzoek tot meer werken vanuit huis beperkt tot een bepaald aantal specifieke dagen. Sociale cohesie is ook een toetsingscriterium dat is toegevoegd naar aanleiding van de internetconsultatie en kan dus ook een grond zijn om een verzoek af te wijzen. Dat moet natuurlijk altijd binnen het redelijke en billijke. Uiteraard zullen er sectoren en beroepen blijven waarbij het werken vanuit huis niet mogelijk is. Overigens merken de initiatiefnemers nogmaals op dat het voor een groot aantal werknemers helemaal geen aantrekkelijk vooruitzicht is om een hele dag achter een pc vanuit huis te werken en zij bewust voor een beroep hebben gekozen dat geen kantoorbaan is. Op de vraag of de kloof op de arbeidsmarkt niet verkleind moet worden, geven de initiatiefnemers aan dat deze vraag onderdeel is van een bredere discussie over de positie van werknemers. Zoals

hierboven geschetst hoeft het werken vanuit huis door een bepaalde groep werknemers dit niet per se in de hand te werken. De initiatiefnemers gaan op de volgende vraag hier nog nader op in.

De leden van de fractie van de **ChristenUnie** vragen hoe een nieuwe tweedeling wordt voorkomen op de arbeidsmarkt ten aanzien van oproepkrachten, werknemers met nul-urencontracten en uitzendkrachten.

Om deze vraag goed te beantwoorden is het van belang onderscheid te maken tussen de verschillende type genoemde arbeidskrachten. Zo zijn er oproepkrachten, uitzendkrachten en zelfstandigen die op opdrachtbasis werken. Zelfstandigen die in opdracht werken kunnen géén aanspraak maken op de rechten die uit dit wetsvoorstel voortkomen. Er dient immers een arbeidsovereenkomst te zijn om aanspraak te kunnen maken op arbeidsrechtelijke voorzieningen. Oproepkrachten kunnen wel een verzoek indienen, omdat er sprake is van een arbeidsrechtelijke overeenkomst. Bij uitzendkrachten is dit complexer. Zij hebben een arbeidsrelatie met een formele werkgever, de uitzender, maar verrichten de arbeid feitelijk ten behoeve van een andere partij, de inlener. Op grond van de wet moeten uitzendkrachten het verzoek richten aan de formele werkgever, de uitzender. Die formele werkgever heeft een uitzendovereenkomst met de inlener. De formele werkgever moet dan bij de uitzending rekening houden met de afspraken zijn gemaakt. Voor lopende inleningen is het dan wel zo dat de werknemer een minder sterke positie heeft.

Tot slot de groep werknemers die flexcontracten heeft of laagbetaald werk verricht. Dit zijn inderdaad kwetsbare groepen werknemers die minder goed gebruik kunnen maken van hun arbeidsrechten, dus ook de rechten die dit voorstel biedt. De tweedeling van de arbeidsmarkt werkt dus ook door bij dit type rechten. De initiatiefnemers erkennen dit, maar onderstrepen ook dat dit onderdeel is van een bredere discussie van de positie van dat type werknemers op de arbeidsmarkt. Daar moeten we aandacht voor hebben, maar gaan we niet in deze wet kunnen oplossen. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft hiervoor op 5 juli een brief gestuurd naar de Tweede Kamer waarin de koers wordt toegelicht hoe samen met ondernemers, werkgevers en werkenden naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt. In deze brief worden 5 thema's genoemd:

- het aangaan van duurzame arbeidsrelaties stimuleren binnen wendbare ondernemingen en het beter reguleren van tijdelijke contracten en driehoeksrelaties;
- een gelijk spelveld tussen werknemer en zelfstandige, meer duidelijke en opeisbare regels en handhaving;
- altijd uitzicht op nieuw werk (via leven lang ontwikkelen en een goede arbeidsmarktinfrastructuur);
- aanpassingen in de arbeidsongeschiktheidswetgeving (WIA); en
- meedoen aan de basis van de arbeidsmarkt.

De leden van de fractie van de **ChristenUnie** constateren dat het wetsvoorstel geen soelaas biedt aan grenswerkers. Deze leden vragen of er nog andere, meer creatieve oplossingen zijn. Tevens vragen deze leden hoe de initiatiefnemers voortgang en de vervolgstappen rond thuiswerkende grensarbeiders zoals verwoord in de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 8 juli jl. beoordelen.

De initiatiefnemers delen de zorgen in de genoemde brief die onder meer door sociale partners, gemeenten en provincies in grensregio's worden geuit. Het stemt de initiatiefnemers positief dat het kabinet het belang van dit onderwerp onderkent en zich hiervoor blijft inzetten in contact met de Europese Commissie en andere Europese (buur)landen. Zij constateren echter wel dat de inspanningen van het kabinet tot op heden niet

voorkomen dat hybride werken voor grenswerkers per 1 januari 2023 weer wordt bemoeilijkt. De initiatiefnemers betreuren dit zeer, maar constateren ook dat zij niet de instrumenten in handen hebben hier verandering in aan te brengen. Zij blijven het belang onderstrepen dat hybride werken ook voor grenswerkers laagdrempelig moet zijn en blijven, en dat dit niet zou moeten leiden tot willekeur.

De leden van de fractie van de **ChristenUnie** hebben de vraag gesteld of initiatiefnemers ook hebben overwogen of het faciliteren van thuiswerken en het inrichten van de werkplek op de thuislocatie niet beter aan de sociale partners kan worden overgelaten. Zij wijzen op de rol die werkgevers- en werknemersorganisaties innemen in het Nederlandse bestel en vragen waarom overheidsinterventie tegen die achtergrond geboden is.

De initiatiefnemers benadrukken dat werknemers en werkgevers ruimte houden om afspraken te maken over thuiswerken. Dit komt mede tot uitdrukking in het feit dat de voorgestelde regeling zogenaamde *driekwardwingend* recht is. Dat betekent dat er per cao kan worden afgeweken van de regeling. Er staat werknemers en werkgevers wettelijk gezien niets in de weg om afspraken te maken over thuiswerken. De initiatiefnemers moedigen dit van harte aan. Dit wetsvoorstel geeft meer sturing aan het gesprek door een duidelijk wettelijk kader, en geeft de werknemer meer zeggenschap. Ook de SER geeft aan in haar advies dat de huidige wetgeving onvoldoende aansluit bij de relevant geachte uitgangspunten¹⁷ rondom het onderwerp zeggenschap. Daarom wordt aanbevolen om werknemers meer zeggenschap over de arbeidsplaats te geven, dan op basis van de huidige wetgeving het geval is. Op die manier krijgen werknemers meer vrijheid in hoe zij de balans tussen het werken op de bedrijfslocatie en daarbuiten willen organiseren en hebben zij meer ruimte om de kansen van hybride werken te benutten. Bovendien komt hybride werken hierdoor ook voor meer groepen werknemers binnen handbereik. Aan de andere kant moet oog zijn voor de veelheid van organisaties met hun eigen kenmerken en het beleid voor hybride werken dat past bij het werk binnen de organisatie.

Tot slot menen de initiatiefnemers dat het voorstel, net als de Wet flexibel werken, een stok achter de deur-functie heeft.

De leden van de fractie van de **ChristenUnie** vragen of het entameren van een bedrijfsinterne vormvrije dialoog tussen werkgevers en werknemers niet een wat magere basis is voor wetgeving. Deze leden vragen ook of er aantoonbaar sprake is van een nijpend probleem dat om overheidsregulering vraagt en of regelgeving wel het meest aangewezen instrument is.

De initiatiefnemers beogen, zoals hierboven ook in de memorie van toelichting uiteengezet, naast het faciliteren van de dialoog door middel van het scheppen van een duidelijk regelend kader, ook de werknemer meer zeggenschap te geven over de keuze van de werkplek. Het is dus meer dan het entameren van een dialoog. De initiatiefnemers menen dat het aanpassen van de Wet flexibel werken daarvoor het meest geëigende instrument is, omdat werkgevers reeds bekend zijn met de toepassing van deze wet voor verzoeken tot aanpassing van werktijden of arbeidsduur.

¹⁷ • De werknemer heeft voldoende zeggenschap om de kansen van hybride werken te kunnen benutten;
• De werkgever heeft voldoende mogelijkheden tot maatwerk om de kansen van hybride werken te kunnen invullen op een wijze die past bij het werk binnen de organisatie;
• De regels rondom zeggenschap inzake plaats en tijd stimuleren dat er overleg plaatsvindt tussen partijen en zij gezamenlijk tot afspraken komen.

Ook de SER heeft dit in haar advies bevestigd. Ook geeft de SER aan dat de huidige wetgeving onvoldoende is en adviseert de werknemer meer zeggenschap te geven over de arbeidsplaats. Zoals eerder in deze beantwoording ook al genoemd, is uit onderzoek van onder andere het PBL en het SCP gebleken dat bij het uitblijven van ondersteunend beleid het risico bestaat dat na de coronacrisis teruggevallen wordt in het oude normaal. De initiatiefnemers zien dit als een ongewenste ontwikkeling, omdat een juiste balans van hybride werken veel positieve effecten teweeg brengt voor werknemer, werkgever en de maatschappij zoals genoemd in de memorie van toelichting voor. Ook bestaat inmiddels breed draagvlak voor hybride werken bij vakbonden en werkgeversorganisaties zoals blijkt uit het SER-advies. Het faciliteren van het vinden van die juiste balans is een belangrijk doel van de Wet werken waar je wilt. De behoeftes die bestaan ten aanzien van hybride werken, kunnen echter wel verschillend zijn en dit zal daarom maatwerk vereisen. Dat komt ook duidelijk naar voren uit het advies van de SER. Zeker aangezien individuele werkenden, teams en organisaties elk eigen overwegingen hebben bij de keuze waarop zij hybride werken willen vormgeven of vormgeven hebben. Daarnaast onderstrepen de initiatiefnemers het uitgangspunt van de SER dat een goede balans moet bestaan tussen zeggenschap en maatwerk, waarbij werkenden voldoende zeggenschap hebben en werkgevers voldoende mogelijkheden tot maatwerk zodat beide de kansen van hybride werken kunnen benutten. Om die reden hebben de initiatiefnemers het advies van de SER omarmt en in de Wet werken waar je wilt verwerkt door middel van een nota van wijziging.

De initiatiefnemers beschouwen het wettelijk kader als het meest geëigende instrument en zien het SER-advies daarin als een belangrijke bevestiging. Niet om in absolute zin te normeren, maar wel om ervoor te zorgen dat er een duidelijk regelend kader is dat houvast biedt voor zowel de werknemer als de werkgever. Het is immers geenszins de bedoeling dat iedereen thuis moet werken, maar wel om een beter gesprek tussen werkgever en werknemer tot stand brengen en daarbij positie werknemer versterken

Uit de evaluatie van de Wet flexibel werken is gebleken dat deze wet een stok achter de deur-functie heeft. Uit die evaluatie blijkt dat het doen van een beroep op de Wet flexibel werken niet leidt tot het vaker toekennen, maar wel dat een verzoek minder snel wordt afgewezen: de zogenaamde stok achter de deur. De wet is in die zin een bescherming voor de werknemer wanneer de werkgever niet bereid is om mee te werken, maar ook als een steuntje in de rug voor een werknemer om het gesprek aan te gaan. Dit komt doordat werkgever en werknemer een duidelijk kader hebben waarbinnen te handelen, en ook dat gesprek met elkaar hebben. Deze wet moet tot een beter gesprek leiden met meer oog voor belang van de werknemer.

Tot slot onderkennen de initiatiefnemers dat een publiekscampagne over hybride werken en mogelijke andere flankerende instrumenten een meerwaarde hebben in aanvulling op de Wet werken waar je wilt en de Wet flexibel werken. De initiatiefnemers merken op dat in het voorjaar van 2021 een motie¹⁸ door de Tweede Kamer is aangenomen waarmee € 5 miljoen is vrijgemaakt ter ondersteuning van thuiswerk-initiatieven. Ook heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een brede campagne gestart, is de ondersteuning van Vitaal Bedrijf op vitaal thuiswerken uitgebreid en wordt met de sociale partners verkend hoe een aantal andere initiatieven inzake thuiswerken/hybride werken kan worden

¹⁸ Kamerstukken II, 2020/2021 35 669, nr. 36 (motie Van Weyenberg/Smeulders).

versterkt. Daarnaast is ook het Ministerie van Infrastructuur en Milieu in juli 2021 gestart met een publiekscampagne over hybride werken.¹⁹

De leden van de fractie van de **ChristenUnie** vragen of het niet primair aan bedrijven en niet hun werknemers is om de werklocatie te bepalen.

De initiatiefnemers erkennen dat een werkgever primair de arbeid organiseert, maar zij menen dat dit goed verenigbaar is met dit wetsvoorstel waarmee de werknemer meer rechten krijgt om een keuze te maken waar de arbeid wordt verricht. De werkgever blijft verantwoordelijk voor de organisatie van arbeid. Allereerst staat het de werkgever vrij om een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats te weigeren naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid. Tevens merken de initiatiefnemers op dat het organiseren van de arbeid meer is dan alleen het aanwijzen van de arbeidsplaats. Sterker nog, de arbeidsplaats kan zelfs ondergeschikt zijn aan die organisatie of slechts een zeer beperkte rol spelen bij bepaalde arbeid. Denk hierbij bijvoorbeeld aan werkzaamheden die primair achter een computer plaatsvinden. Voor dat type werkzaamheden is het bijvoorbeeld veel relevanter welke software ter beschikking wordt gesteld voor de werknemer om zijn/haar arbeid te verrichten, en niet zozeer op welke locatie die arbeid wordt verricht.

De leden van de fractie van de **ChristenUnie** vragen of er niet veel meer diepgaand onderzoek nodig is om zicht te krijgen op de lange termijn positieve en negatieve effecten van thuiswerken. De initiatiefnemers onderstrepen nogmaals dat het belangrijk is om de juiste balans te vinden tussen werken op kantoor en werken thuis. Ook het PBL komt tot die conclusie in haar onderzoek.²⁰ Het faciliteren van het vinden van die juiste balans is een belangrijk doel van de Wet werken waar je wilt. De thuiswerkpotentie die tijdens de coronapandemie naar voren kwam, kan volgens het PBL alleen benut worden wanneer mensen vasthouden aan bepaalde nieuwe praktijken en zij ook de ruimte krijgen om dit te benutten. Dat dit ook daadwerkelijk gebeurt of gaat gebeuren is niet vanzelfsprekend, zo concludeert ook de SER. De balans tussen werken op de werkplek en werken vanuit huis is, zo stelt het PBL in haar rapport, niet iets dat ons als samenleving al dan niet overkomt. We kunnen dit actief stimuleren en soms ook afdwingen. De initiatiefnemers zien hier nadrukkelijk ook een rol voor de overheid als wetgever weggelegd. Niet om in absolute zin te normeren, maar wel om ervoor te zorgen dat er een duidelijk regelend kader is dat houvast biedt voor zowel de werknemer als de werkgever. Ook het KiM²¹, de SER, PwC²², het CBS²³, de CNV²⁴, TNO i.s.m. het RIVM²⁵ hebben onderzoeken verricht naar thuiswerken en hybride werken en de positieve en negatieve effecten hiervan. De initiatiefnemers zien hierin een gedegen wetenschappelijke onderbouwing om de cultuuromslag van hybride werken te willen vasthouden.

De initiatiefnemers erkennen wel dat de snel veranderde maatschappelijke houding ten aanzien van hybride werken niet alleen kansen maar ook onzekerheden met zich meebrengt. Enerzijds is de veranderde houding juist een kans om van hybride werken de nieuwe standaard te maken.

¹⁹ <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2021/10/14/start-campagne-hybride-werken.-wat-win-jij-er-mee>.

²⁰ PBL 2021, thuiswerken en de gevolgen voor wonen, werken en mobiliteit.

²¹ <https://www.kimnet.nl/publicaties/rapporten/2020/08/31/thuiswerken-en-de-coronacrisis>.

²² PwC, «The costs and benefits of working from home» (2020) <https://www.pwc.nl/nl/actueel-publicaties/assets/pdfs/pwc-the-costs-and-benefits-of-working-from-home.pdf>.

²³ https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis_1.pdf.

²⁴ CNV-onderzoek: kwart thuiswerkers wordt gevraagd naar kantoor te komen.

²⁵ Bijna een kwart van de thuiswerkers wil ook na corona grotendeels thuis blijven werken | TNO.

Anderzijds is meer tijd nodig om de effecten van corona en meer thuiswerken echt duidelijk in beeld te krijgen. Met dit dilemma hebben de initiatiefnemers zichzelf geconfronteerd gezien. Bij het uitblijven van ondersteunend beleid bestaat echter het risico dat na de coronacrisis teruggevallen wordt in het oude normaal. De initiatiefnemers beschouwen dit als een ongewenste ontwikkeling, omdat de coronacrisis juist als vliegwiel heeft gefunctioneerd voor het versnellen van deze trend. Voorkomen zou moeten worden dat hybride werken weer op de achtergrond verdwijnt, met name omdat het veel positieve effecten teweeg kan brengen voor werknemer, werkgever en de maatschappij zoals beschreven in de memorie van toelichting. Alles afwegend komen de initiatiefnemers daarom tot de conclusie dat zij het wenselijk achten door te gaan met de behandeling van de wet, maar dat het wenselijk is om een evaluatiebepaling toe te voegen aan de initiatiefwet. Hierdoor kunnen de effecten van de wet op de arbeidsmarkt worden gemonitord en geëvalueerd. De initiatiefnemers stellen voor dit te doen na een periode van drie jaar.

De leden van de fractie van de **ChristenUnie** hebben specifiek gevraagd hoe de initiatiefnemers de positie van werknemers, en meer in het bijzonder van kwetsbare werknemers beoordelen wanneer zij tegen een afwijzing ingaan. Zij vragen ook of de maatstaven van redelijkheid en billijkheid wel voldoende operationeel zijn. De initiatiefnemers hebben er oog voor dat papier en werkelijkheid van elkaar kunnen verschillen. Het kan zijn dat de werknemer in een concrete situatie op papier een sterke juridische positie heeft, maar in de praktijk alsnog een afwijzing van zijn verzoek ontvangt. Overigens heeft deze werknemer alsnog een sterkere positie met dit wetsvoorstel dan in de huidige situatie. De initiatiefnemers onderstrepen ook de stok achter de deur-functie die deze wet naar verwachting, net als de Wet flexibel werken, heeft. Een werknemer kan bij een afwijzing, zoals eerder geschetst, de gang naar de rechter maken, maar heeft inderdaad ook te maken met een doorlopende arbeidsrelatie. Een werkgever zou een rechtsgang van een individuele werknemer in een dergelijke situatie niet in dank kunnen afnemen. Een werknemer zal daarom in de regel liever overleg plegen of proberen er via de ondernemingsraad of eventueel de vakbond uit te komen. Deze mogelijkheden kan de werknemer, naast de gang naar de rechter, ook benutten om tegen de werkgever in verweer te komen. De initiatiefnemers merken hierbij wel op dat deze praktische moeilijkheid losstaat van welke juridische toetsingsmaatstaf er ook wordt gehanteerd. De maatstaven van redelijkheid en billijkheid zijn -zoals ook besproken in beantwoording van de vragen van de leden van de fractie van de **VVD**- voldoende werkbaar en operationeel. Het gaat om een civielrechtelijk kernbegrip dat reeds een centrale rol speelt in het privaatrecht en in de praktijk voor de rechter goed hanteerbaar blijkt.

De leden van de fractie van **ChristenUnie** vragen of er een raming is van de omvang van de groep werknemers die nog niet beschikt over thuiswerkfaciliteiten en thuiswerkvergoedingen, en hoe proportioneel dit wetsvoorstel is.

Uit onderzoek van het KiM blijkt dat zo'n 70–80% van de organisaties voor de coronacrisis al thuiswerkfaciliteiten bood, en dat een groot deel van de organisaties (70–90%) tijdens de coronacrisis de mogelijkheden om thuis te werken heeft verbeterd. De Wet werken waar je wilt kan er nog steeds toe leiden dat werkgevers een extra werkplek zouden moeten inrichten. Overigens blijkt uit de resultaten van het onderzoek van het KiM dat veel werkgevers dit al aanboden. De additionele kosten voor het inrichten van een extra werkplek conform de Arbeidsomstandighedenwet voor de werknemer zijn naar verwachting het belangrijkste kostenelement voor de

werkgever van deze wet. Daarnaast dient de wetgever mogelijk ook te investeren in soft- of hardware, zodat de werknemer ook vanuit het thuisadres kan werken. Daar staan ook besparingen en winsten tegenover. Die besparingen zullen met name zien op een besparing van de reiskosten, maar kunnen op termijn ook betrekking hebben op een besparing van de huur van een kantoor of pand. Daarnaast blijkt uit een rapport van het CPB dat thuiswerken ook leidt tot een productiviteitswinst. In genoemd rapport noemt het CPB een onderzoek gericht op werknemers uit diverse economische sectoren waarin de productiviteitswinst geschat wordt op 1,26 euro per extra uur thuiswerken. Daarbij wordt wel opgemerkt dat de productiviteitswinst wel afhankelijk is van een aantal randvoorwaarden zoals goede IT-infrastructuur en een goed ingerichte thuiswerkplek. In die zin is het inrichten van een goede thuiswerkplek ook een investering en niet alleen een kostenpost. De meest genoemde factoren voor de productiviteitswinst in die studies voor een hogere productiviteit zijn een beperktere reistijd, een verhoogd welzijn en een geringer aantal onderbrekingen door collega's. De investeringen in een thuiswerkplek voor een werknemer zijn van meer incidentele aard. Er dient eenmalig, met inbegrip van de afschrijving op dit soort producten, een bureaustoel of bureau te worden aangeschaft. Doordat de besparingen van de kosten van meer permanente aard zijn en de investeringen meer van incidentele aard, worden gemiddeld genomen de kosten van het thuiswerken niet oversteegen door de besparingen die dit meebrengt. Dit blijkt ook uit onderzoek van PwC. Hierbij dient wel te worden opgemerkt dat uit aanvullend onderzoek van PwC blijkt dat te veel werken vanuit huis wel invloed kan hebben op de zogenaamde «zachte aspecten», waardoor creativiteit en innovativiteit verloren kan gaan. De onderzoekers merken hierbij echter op dat deze negatieve effecten gemitigeerd kunnen worden door werknemer niet meer dan 3 dagen per week thuis te laten werken.

De leden van de fractie van de **ChristenUnie** vragen in welke mate bij de indexatie van de thuiswerkvergoeding rekening wordt gehouden met de stijging van de energiekosten. Deze leden vragen of de initiatiefnemers vinden dat de hoogte en het huidige systeem van (fiscale) thuiswerkvergoedingen sporen met de insteek van dit initiatiefvoorstel of dat er aanleiding is tot aanscherping en verruiming, mede in het licht van de motie-Kröger. Tevens wijzen deze leden op een onderzoek waaruit blijkt dat werknemers vanwege de hoge energierekening vaker op kantoor willen gaan werken.

Het is mogelijk om onder voorwaarden bepaalde thuiswerk-gerelateerde kosten onbelast te vergoeden, bijvoorbeeld arbovoorzieningen en ICT-middelen. Ook via de vrije ruimte in de werkkostenregeling kunnen werkgevers thuiswerk-gerelateerde kosten onbelast vergoeden. Op 24 april 2020 heeft, mede naar aanleiding van een motie²⁶ van de Tweede Kamer, de regering als onderdeel van een breder pakket aan fiscale maatregelen verband houdende met de coronacrisis een tijdelijke verhoging van de vrije ruimte van de werkkostenregeling aangekondigd. Op Prinsjesdag 20 september 2022 is bekend geworden dat de verhoging van de vrije ruimte naar 3% voor de eerste € 400.000 ook voor het jaar 2023 zal worden gecontinueerd. Daarnaast is per 1 januari 2022 een onbelaste thuiswerkvergoeding geïntroduceerd waar de leden naar refereren. In het rapport van augustus 2021²⁷ heeft het Nibud berekend dat de gemiddelde kosten om thuis te werken ongeveer € 2 per werkdag per persoon bedragen. In maart 2022 heeft het Nibud²⁸ op eigen initiatief berekend dat thuiswerken door de gestegen energieprijzen duurder is

²⁶ Kamerstukken II 2019/20, 25 295, nr. 239.

²⁷ <https://www.nibud.nl/onderzoeksrapporten/rapport-thuiswerkkosten-2021/>.

²⁸ <https://www.nibud.nl/onderwerpen/werken/wat-kost-thuiswerken/>.

geworden. De gemiddelde kosten om thuis te werken bedragen nu ongeveer € 3,05 per werkdag per persoon. De berekening van het Nibud van augustus 2021 is gebruikt bij invoering van de onbelaste thuiswerkvergoeding. In de wet is vastgelegd dat dit bedrag vervolgens jaarlijks wordt geïndexeerd aan de hand van de tabelcorrectiefactor. Daar wordt rekening gehouden met de inflatie. Dit zal bij de onbelaste thuiswerkvergoeding voor het eerst per 1 januari 2023 plaatsvinden. De tabelcorrectiefactor komt naar verwachting uit op 1,063, waardoor de vrijstelling per 1 januari 2023 – zonder rekening te houden met eventuele afronding – verhoogd zal worden naar € 2,13.

De initiatiefnemers zijn van mening dat de fiscale facilitering van thuiswerken ten goede komt aan het mogelijk maken van hybride werken en het vasthouden van de beoogde cultuuromslag. Zo zou het toekennen van een onbelaste thuiswerkvergoeding die overeenkomt met de energiekosten die men voor het thuiswerken kwijt is ertoe kunnen leiden dat men niet naar kantoor gaat enkel om een hoge energierekening te vermijden. Overigens wijzen de initiatiefnemers erop dat ook andere energiemaatregelen van het kabinet zoals het prijsplafond hier een verzachtende rol in kunnen spelen. Zou het kabinet ertoe besluiten om de thuiswerkvergoeding met oog op de stijgende energiekosten verder te verhogen, dan zullen de initiatiefnemers hier positief tegenover staan. Dat geldt ook voor mogelijke opties die voortvloeien uit de uitvoering van de motie Kröger.

Van Weyenberg
Maatoug