

Vergaderjaar 2020–2021

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)

Nr. 8

VERSLAG

Vastgesteld 17 mei 2021

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, belast met het voorbereidend onderzoek van voorliggend wetsvoorstel, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen van haar bevindingen. Onder het voorbehoud dat de in het verslag opgenomen vragen en opmerkingen afdoende door de initiatiefnemers worden beantwoord acht de commissie de openbare behandeling van het wetsvoorstel voldoende voorbereid.

Inhoud

I.	Algemeen	1
1.	Aanleiding	3
2.	Effecten	4
2.1	Impact werknemer	4
2.2	Impact werkgever	6
2.3	Impact samenleving en milieu	7
3.	Huidig wettelijk raamwerk	7
3.1	Wet flexibel werken	7
3.2	Uitzonderingen Wfw	7
3.3	Internationaal verdrag betreffende thuiswerk	8
3.4	Arbeidsomstandighedenwet en Arbeidsomstandighe-	
	denbesluit	8
4.	Nut en noodzaak	8
5.	Inhoud voorstel	9
6.	Financiële effecten en administratieve lasten	12
7.	Internetconsultatie	13
II.	Artikelsgewijs	14

I. Algemeen

De leden van de **VVD-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij herkennen en waarderen de inzet en het werk van de initiatiefnemers gericht op het versterken van thuiswerken als wens en behoefte van betrokkenen op de arbeidsmarkt. Wel hebben zij vragen over de effectiviteit van dit wetsvoorstel ten opzichte van de huidige praktijk.

Ook hebben zij zorgen over de verwachte en voorziene neveneffecten van dit voorstel.

Allereerst vragen de leden van de VVD-fractie de initiatiefnemers wat de reden is dat zij aangeven niet te willen wachten op het advies van de sociaaleconomische Raad (SER) over de toekomst van hybride werken dat verwacht wordt in juli 2021.

Uit onderzoek van o.a. de Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO) blijkt dat ongeveer de helft van de werknemers daadwerkelijk thuis zou kunnen werken en bijna de helft van de werknemers locatiegebonden werk heeft. Hoe bezien de initiatiefnemers de reikwijdte van hun voorstel? Daarnaast wordt in het voorstel niet ingegaan op de consequenties in de praktijk van werkenden met deels locatiegebonden werk, noch over consequenties bij deeltijdwerk. Hoe voorzien de initiatiefnemers de wetsuitwerking in die praktijk?

De initiatiefnemers geven in reactie op het Raad van State-advies aan dat de coronacrisis reden is deze wet met spoed te behandelen. Deze leden merken hierbij op dat de wet (1) geen vervaldatum heeft en (2) ook een recht op «werken op kantoor» introduceert, terwijl dit door het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) in het kader van de pandemiebestrijding streng wordt afgeraden wanneer dit niet noodzakelijk is. Deze leden vragen de initiatiefnemers om een heldere onderbouwing van de spoedeisendheid en een reactie daarop.

De leden van de **D66-fractie** hebben met grote belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij danken de initiatiefnemers voor het vele werk. Gezien de recente positieve ervaringen met thuiswerken, zoals minder reistijd, betere concentratie, en een betere werk-privé balans, juichen zij dit wetsvoorstel ten zeerste toe. De leden onderkennen dat hierbij wel een balans gevonden zal moeten worden omdat het kantoor ook dient als ontmoetingsplaats om sociale contacten te leggen en te onderhouden, en samen te werken, zoals het recente onderzoek van TNO ook aangeeft¹. De leden hebben over het wetsvoorstel nog enkele vragen.

De leden van de **CDA-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij maken graag van de gelegenheid gebruik om aanvullende vragen te stellen.

De leden van de **SP-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel en danken de initiatiefnemers voor hun werk. Zij hebben nog enkele vragen.

De leden van de **PvdA-fractie** hebben met interesse kennisgenomen van het initiatiefwetsvoorstel Wet werken waar je wilt. De leden zijn van mening dat het goed is als werknemers meer mogelijkheden krijgen om thuis te kunnen werken, maar zijn wel bezorgd over de effecten van thuiswerken op de gezondheid van werknemers. De leden hebben daarom nog enkele vragen.

De leden van de **JA21-fractie** complimenteren de initiatiefnemers met hun werk. Wel hebben deze leden een aantal vragen over het voorliggende wetsvoorstel.

De leden van de **SGP-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij hebben hierover nog wel enkele vragen.

¹ TNO, 29 april 2021, «Kantoor wordt ontmoetingsplaats, geconcentreerd werken doen we thuis» (<https://www.tno.nl/nl/over-tno/nieuws/2021/4/kantoor-wordt-ontmoetingsplaats-geconcentreerd-werken-doen-we-thuis>)

1. Aanleiding

De leden van de **VVD-fractie** zien dat de initiatiefnemers enerzijds aangeven thuiswerken te willen stimuleren, maar tegelijkertijd thuiswerken niet als beoogd resultaat te zien. Wat is in de ogen van de initiatiefnemers het doel en wat de gewenste uitkomst van dit wetsvoorstel? Waarom zijn zij van mening dat het huidige art. 2, zesde lid, Wet flexibel werken (Wfw) onvoldoende functioneert, als meer thuiswerken niet het beoogde doel is? Waaruit blijkt dat het huidige art. 2, zesde lid, Wfw een belemmering vormt voor meer thuiswerk? Wat staat werknemers en werkgevers nu wettelijk gezien in de weg om afspraken te maken over thuiswerken? Hoe vaak doen werknemers aanvragen en hoe vaak worden die afgewezen en op basis van welke gronden, die de initiatiefnemers met dit voorstel willen veranderen? Welke feitelijke voorbeelden hebben de initiatiefnemers van deze situaties die met dit wetsvoorstel tot andere uitkomsten zouden leiden?

Hoe rijmen de initiatiefnemers de door hen geschetste noodzaak van dit wetsvoorstel met de conclusies uit de evaluatie van de Wfw dat werkgevers vaker dan werknemers het indienen van een verzoek tot flexibel werken als recht van de werknemer zien, dat werknemers positief zijn over het aanvraagproces en dat de Wfw niet veel invloed heeft gehad op de cultuurshift naar meer flexibel werken?

Welke alternatieve maatregelen hebben de initiatiefnemers overwogen?

De leden van de **SP-fractie** constateren dat de initiatiefnemers stellen dat de wetswijziging sturing moet geven aan het gesprek tussen werknemer en werkgever. De door de initiatiefnemers voorgestelde wijziging, namelijk de introductie van de motiveringseis, wordt door juristen als een strenge toets gezien. De leden van de SP-fractie vragen of de initiatiefnemers kunnen onderbouwen hoe zij het doel van de wetswijziging, namelijk het sturen en bevorderen van een gesprek tussen werknemer en werkgever, rijmen met dit strenge criterium? Welke andere veranderingen van de wet hebben de initiatiefnemers onderzocht om tot een stimulering van dit gesprek te komen? Waarom hebben zij uiteindelijk toch voor de motiveringseis gekozen?

De leden van de **JA21-fractie** vragen de initiatiefnemers wat de precieze aanleiding voor dit wetsvoorstel is, anders dan het feit dat thuiswerken noodgedwongen de norm is geworden als gevolg van de coronacrisis. Welk maatschappelijk probleem wordt hiermee op de lange termijn (post-corona) opgelost en waarom was er pre-corona geen aanleiding om met een dergelijk wetsvoorstel te komen? Waarom willen de initiatiefnemers van een noodgedwongen situatie ook in de toekomst de norm maken in plaats van terug te keren naar het oude normaal?

De leden van de **SGP-fractie** vinden het opvallend dat de initiatiefnemers er enerzijds voor kiezen deze wet in te zetten als middel om het COVID-19 virus in te dammen door zoveel mogelijk werknemers thuis te laten werken, terwijl anderzijds onderstreept wordt dat het initiatiefvoorstel betrekking heeft op het recht op thuiswerken alsook op het recht op werken op werklocatie. Wat zijn volgens de initiatiefnemers de te verwachten effecten van dit wetsvoorstel? En in hoeverre draagt dit wetsvoorstel daadwerkelijk bij aan de realisatie van een van de beoogde doelen, namelijk het indammen van het COVID-19 virus door middel van zoveel mogelijk thuiswerken aangezien deze wet ook het recht verschaft aanvraag te doen voor meer werken op werklocatie in plaats van thuis? Is hierbij ook tegen elkaar afgewogen welk effect gericht stimuleren van thuiswerken versus het verankeren van wettelijk recht op thuiswerken heeft?

2. Effecten

De leden van de **VVD-fractie** lezen dat «een balans tussen gedeeltelijk thuiswerken en gedeeltelijk op de werklocatie het meest voordelig» is. Zij vragen de initiatiefnemers deze stelling nader te onderbouwen en daarbij ook in te gaan op de grote verschillen tussen beroepen, functies en sectoren, die zij zelf verderop in de memorie van toelichting onderkennen. Ook vragen zij de initiatiefnemers in te gaan op de kritiek van de Vereniging van Universiteiten (VSNU) dat de onderbouwing van het wetsvoorstel op slechts twee onderzoeken steunt, waarmee de onderbouwing geen representatief beeld geeft.

De leden van de VVD-fractie vragen de initiatiefnemers ook te reflecteren op het probleem dat een beginselrecht voor de keuze van arbeidsplaats door de werknemer niet goed verenigbaar is met de verantwoordelijkheid van de werkgever om de arbeid te organiseren. Waarom menen de initiatiefnemers dat dit met elkaar verenigbaar is? Hebben de initiatiefnemers een totale herziening van de rechten en plichten overwogen? Ook vragen zij de initiatiefnemers om concreter aan te geven in welke situaties zij vinden dat er sprake is van een «zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang». Welke definitie zien zij daarbij van toepassing? Welk verschil hebben zij in de praktijk voor ogen ten opzichte van de huidige wetgeving? Deze leden vragen ook in te gaan op het onderscheid ten opzichte van de huidige situatie en de bruikbaarheid van een «zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang» als grond in de door de Raad van State genoemde aspecten: aanwezigheid van apparatuur, dienstverlening aan klanten, vervanging van zieke collega's, goede samenwerking, noodzakelijk overleg met collega's, toezicht op de voortgang van werkzaamheden en juiste uitvoering van werkzaamheden.

2.1 Impact werknemer

De leden van de **VVD-fractie** vragen de initiatiefnemers nader toe te lichten in welke situaties dit wetsvoorstel een oplossing biedt. Op basis waarvan verwachten zij dat werkgevers die niet positief staan tegenover thuiswerken (of werken op kantoor), door dit wetsvoorstel tot nieuwe inzichten komen? Verwachten de initiatiefnemers dat werknemers vaker naar de rechter zullen stappen om een recht op thuiswerk af te dwingen? Daarnaast vragen de leden van de VVD-fractie toe te lichten welke obstakels de werknemers de afgelopen paar jaren ondervonden en ondervinden, die met deze wetswijziging worden weggenomen. En hoe groot zijn die obstakels in kwantitatieve zin, met andere woorden, hoeveel werknemers hebben aanvragen gedaan, maar afwijzingen gekregen, om (vaker) thuis te mogen werken? En vinden de initiatiefnemers dat de grond van afwijzing in die gevallen «niet zwaarwegend genoeg» is?

De leden van de **D66-fractie** onderschrijven ten eerste de mogelijke positieve effecten van thuiswerken. De initiatiefnemers geven aan dat ongeveer 60–75% van de werknemers goede thuiswerkfaciliteiten hebben. De leden van de D66-fractie vragen of de initiatiefnemers zicht hebben op in welke mate de huidige crisis heeft geleid tot een hogere dekkingsgraad van goede thuiswerkfaciliteiten bij werknemers. De leden vragen of de initiatiefnemers een inschatting hebben van het aandeel werknemers dat thuis kan werken (en dat dus in de afgelopen maanden ook heeft gedaan) en nu over een goede thuiswerkomgeving beschikt.

De leden van de **SP-fractie** stellen vast dat uit verschillende onderzoeken blijkt dat werknemers door het thuiswerken aangeven een betere werk-privébalans te hebben. De leden van de SP-fractie stellen ook vast dat een keerzijde van het vele thuiswerken tijdens de coronacrisis is dat

werknemers de grenzen tussen werktijd en privé hebben zien vervagen. Zijn de initiatiefnemers hiervan bewust en hoe zouden zij de werknemer hier tegen willen beschermen? Zouden zij een eventuele aanscherping van de rechten van thuiswerkers na werktijd mee kunnen nemen in het voorstel?

De leden van de **PvdA-fractie** merken op dat de initiatiefnemers niet ingaan op de negatieve gevolgen van het thuiswerken doordat werk en privé steeds meer door elkaar heen gaan lopen. Veel werknemers die op dit moment aan de keukentafel werken, geven aan moeilijk los te kunnen komen van hun werk. Het gevolg hiervan is een hogere werkdruk en toenemende burn-outklachten. Dit wordt ook door het onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) «Thuiswerken door werknemers en zelfstandigen»² en een enquête die vakbond Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) onder 2.500 werknemers³ heeft gehouden bevestigd. Kunnen de initiatiefnemers op dit onderzoek en de enquête en de nadelige gevolgen van thuiswerken ingaan?

Ook vragen de leden van de PvdA-fractie de initiatiefnemers in te gaan op onderzoeken van Eurofound⁴ en het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC)⁵ waarbij wordt aangegeven dat 30 procent van de werknemers die telewerken aangeeft elke dag of meerdere keren per week ook in de vrije tijd te werken, terwijl dat voor werknemers op kantoor minder dan vijf procent is. Deze telewerkers geven daarbij aan vaker last te hebben van werkgerelateerde stress en te lijden hebben onder slaapstoornissen, stress en blootstelling aan het licht van digitale schermen. Ook geven deze onderzoeken aan dat door telewerken werknemers vaker bereikbaar moeten zijn en dat dit grote fysieke en psychosociale risico's met zich meebrengt.

Om bovenstaande redenen vragen de leden van de PvdA-fractie hoe de initiatiefnemers aankijken tegen het feit dat door het toenemende thuiswerken de grenzen bij werknemers tussen werk en privé vervagen en daarmee werknemers non-stop het gevoel hebben bereikbaar te moeten zijn buiten werktijd. Zijn de initiatiefnemers het met de conclusies van ander Eurofound onderzoek eens dat het reguleren van telewerken, via het recht op onbereikbaarheid, mogelijk de enige manier is om de trend van een werkcultuur waarbij sprake is van altijd bereikbaar te moeten zijn te keren?⁶ Zijn de initiatiefnemers het om die reden met de leden eens dat als thuiswerken via deze wet steeds eenvoudiger en gebruikelijker wordt, er dan ook afspraken tussen werkgever en werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd moeten worden gemaakt?

Ook vragen de leden van de PvdA-fractie naar de zienswijze van de initiatiefnemers over het feit dat veel werknemers niet over een geschikte (arbo) werkplek thuis beschikken? Hoe kan volgens de initiatiefnemers dit probleem worden opgelost, met in gedachte dat werkgevers vaak geen arbocatalogus/ Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) of adequaat arbobeleid hebben?

² CBS, 25 januari 2017, «Thuiswerken door werknemers en zelfstandigen» (<https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/04/thuiswerken-door-werknemers-en-zelfstandigen>)

³ EenVandaag, 12 juli 2020, «Meer stress- en burn-outklachten door coronacrisis: «Ik houd mijn hart vast voor het najaar»» (<https://eenvandaag.avrotros.nl/item/meer-stress-en-burn-outklachten-door-coronacrisis-ik-houd-mijn-hart-vast-voor-het-najaar/>)

⁴ Eurofound and the International Labour Office, 15 februari 2017, «Working anytime, anywhere: The effects on the world of work» (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>)

⁵ Europees Economisch en Sociaal Comité, 24 maart 2021, «Uitdagingen van telewerken: organisatie van de arbeidstijd, evenwicht tussen werk en privéleven en het recht om offline te zijn» (<https://webapi2016.eesc.europa.eu/v1/documents/EESC-2020-05278-00-00-AC-TRA-NL.docx/content>)

⁶ Eurofound, 16 januari 2020, «Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series», Publications Office of the European Union, Luxembourg, p.54.

In de memorie van toelichting lezen de leden van de **JA21-fractie** dat de initiatiefnemers refereren aan een onderzoek van Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) waaruit blijkt dat 40 procent van de werknemers aangeeft vanuit huis productiever te werken. Uit het thuiswerkonderzoek van Totta onder FNV-leden blijkt inderdaad dat 38% van de werknemers productiever werken als voordeel van thuiswerken noemt, tegenover 5% voor wie thuiswerken juist tot minder productiviteit leidt. Voor het grootste deel van de werknemers maakt het echter dus geen verschil. Hoe kijken de initiatiefnemers hiernaar? Hoe plaatst dit het voordeel van vermeende toegenomen productiviteit in perspectief? Hebben de initiatiefnemers informatie over de mate waarin werkgevers een toe- of afgenomen productiviteit door thuiswerken door hun werknemers ervaren?

2.2 Impact werkgever

De leden van de **VVD-fractie** vinden sociale cohesie een belangrijk onderdeel van arbeidsomstandigheden en vragen de initiatiefnemers om een toelichting of en hoe het behoud van de sociale cohesie onder «zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang» kan worden geschaard. Indien dit het geval is, vragen zij tevens wat de meerwaarde van de grond «zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang» dan nog is ten opzichte van de huidige plicht om een verzoek in overweging te nemen. Daarnaast vragen zij de initiatiefnemers waarom het wetsvoorstel geen rekening houdt met het door PricewaterhouseCoopers (PwC) gevonden kantelpunt van drie dagen en de grote spreiding van positieve en negatieve effecten over verschillende sectoren. Ook vragen zij in hoeverre de beoogde kostenbesparingen op kantoorruimte optreden bij hybride werken, omdat dit niet per se betekent dat werknemers op gespreide dagen naar kantoor komen en de werkgever hier door dit wetsvoorstel bovendien minder op kan sturen.

Voorts vragen de leden van de VVD-fractie de initiatiefnemers in te gaan op de kritiek van de VSNU dat het wetsvoorstel zeer beperkt ingaat op de kosten. Zij vragen de initiatiefnemers om een nadere toelichting op de kosten door loonadministratie in het buitenland, kosten in het kader van arboverantwoorde thuiswerkplekken, kosten ten behoeve van buitenlandse casuïstiek en kosten voor de inhuur van buitenlandse juridische adviseurs, verzuimbegeleiders en dergelijke.

De leden van de **D66-fractie** vragen of de initiatiefnemers voorstander zouden zijn van het fiscaal faciliteren van het op de juiste manier inrichten van een thuiswerkplek. De leden vragen wat op dit moment de mogelijkheden zijn om een thuiswerkplek te faciliteren, welke daarvan permanent zijn, en wat gewenst zou zijn volgens de initiatiefnemers. De leden vragen in dat kader ook een reactie op de internetconsultatie, waar wordt gewezen op het feit dat de kosten voor een thuiswerkplek kunnen oplopen.

De leden van de **SP-fractie** lezen in de internetconsultatie dat verschillende werkgevers zorgen hebben over het faciliteren van de thuiswerkplek omdat zij vanwege de Arbeidsomstandighedenwet aansprakelijk zijn voor de werkplek van de werknemer. In de memorie van toelichting stellen de initiatiefnemers dat eventuele kosten voor de werkgever worden gecompenseerd vanwege de afname van reiskosten. Tot hoever zien de initiatiefnemers het als een taak voor de werknemer om de thuiswerkplek van de werknemer in te richten? Hoe kijken de initiatiefnemers aan tegen het feit dat een werkgever hierdoor verplicht zou kunnen worden om praktisch twee werkplekken in te richten terwijl het thuiswerken de wens van de werknemer is? Hebben de initiatiefnemers een financiële onder-

bouwing voor de claim dat het wegvallen van reiskosten het inrichten van een thuiswerkplek zouden compenseren?

Het verlies aan sociale cohesie en interactie met collega's wordt terecht als het grootste risico van thuiswerken genoemd – zowel door de initiatiefnemers als door de werknemers én werkgevers, zeker ook aangezien dit negatieve gevolgen kan hebben voor het functioneren van een bedrijf. Ook wordt in de memorie van toelichting gemeld dat de effecten van thuiswerken op de sociale cohesie op de werkvloer kwantitatief moeilijk meetbaar zijn. Volgens het onderzoek van PwC dat de initiatiefnemers aanhalen ligt het kantelpunt voor wat betreft productiviteit op drie dagen thuiswerken. De leden van de **JA21-fractie** vragen welk kantelpunt de initiatiefnemers voor zich zien aangaande sociale cohesie en interactie met collega's. Vanaf welk punt wegen de voordelen van thuiswerken volgens de initiatiefnemers niet meer op tegen de nadelen in de vorm van verlies van sociale cohesie op de werkvloer? En denken de initiatiefnemers niet dat thuiswerken per definitie leidt tot afkalving van sociale cohesie op de werkvloer en verlies aan interactie met collega's? Deze leden ontvangen graag een reflectie van de initiatiefnemers.

De leden van de **SGP-fractie** vragen of de initiatiefnemers het risico van een hoge bewijslast voor de werkgever zien, waardoor het de facto voor werkgevers onmogelijk wordt gemaakt een verzoek tot thuiswerken niet te honoreren. En hoe beoordelen zij dit risico?

2.3 Impact samenleving en milieu

De leden van de **VVD-fractie** vragen de initiatiefnemers om de beoogde opbrengsten nader te duiden en ook aan te geven welk deel van de opbrengsten bij werknemers, welk deel bij werkgevers en welk deel bij de overheid neerslaat. Ook vragen zij de initiatiefnemers wat volgens hen de invloed van dit wetsvoorstel is op innovatie, aangezien dit het grootste deel van de opbrengst is in het PwC-rapport maar juist innovatieve bedrijven vrezen dat thuiswerken hun creatieve processen niet ten goede komt.

3. Huidig wettelijk raamwerk

3.1 Wet flexibel werken

De leden van de **D66-fractie** onderschrijven ten eerste de versterking van de positie van de werknemer ten opzichte van een werkgever om een verzoek te kunnen doen om thuis te werken. Zij kunnen zich dan ook niet vinden in het advies van de Afdeling van de Raad van State, waarin wordt gesteld dat de huidige wetgeving al een flinke «stok achter de deur» is. De leden vragen of de initiatiefnemers een aantal voorbeelden kunnen geven van wat er wel en niet onder het begrip «zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang» kan worden gevat en hoe de invulling van dit begrip blijkt uit jurisprudentie.

3.2 Uitzonderingen Wfw

De leden van de **D66-fractie** vragen wat de overwegingen zijn geweest om werkgevers met minder dan tien werknemers uit te sluiten van voorliggend wetsvoorstel. De leden vragen of op dit moment een verschil te zien is in het aantal thuiswerkenden bij kleinere en grotere bedrijven, en of de verwachting van de initiatiefnemers is dat het meer algemeen geaccepteerd raken van thuiswerken ook bij kleinere werkgevers zal leiden tot een goed gesprek over de mogelijkheden.

Werkgevers met minder dan tien medewerkers vallen buiten het toepassingsbereik van de wet. De leden van de **CDA-fractie** vragen of de initiatiefnemers hebben overwogen of de aard van het werk bepalend zou moeten zijn voor toepassing van deze initiatiefwet en niet alleen het aantal werknemers.

3.3 Internationaal verdrag betreffende thuiswerk

3.4 Arbeidsomstandighedenwet en Arbeidsomstandighedenbesluit

Aansprakelijkheid

De leden van de **VVD-fractie** vragen de initiatiefnemers waarom zij de juridische verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van een werkgever voor arbeidsomstandigheden goed verenigbaar achten met een meer dwingend recht op thuiswerken? Vinden de initiatiefnemers dat ook dit wettelijke kader en de financiële ondersteuning van thuiswerken modernisering behoeven om aan te sluiten bij meer hybride werken? Zo nee, waarom vinden zij dat dit onderdeel van het wettelijk kader niet hoeft mee te bewegen?

4. Nut en noodzaak

De leden van de **VVD-fractie** vragen de initiatiefnemers met een aantal voorbeelden aan te geven welke problematische situaties door dit wetsvoorstel worden opgelost, die niet onder de huidige wetgeving kunnen worden opgelost.

Voorts vragen de leden van de VVD-fractie de initiatiefnemers of ze concreet kunnen benoemen wat de voordelen zijn voor werkgevers ten opzichte van de huidige Wet flexibel werken?

De leden van de **CDA-fractie** vragen of de initiatiefnemers hebben overwogen om de uitkomsten van het aangekondigde onderzoek van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de sociaaleconomische Raad (SER) af te wachten, en zo nodig het wetsvoorstel voor te leggen aan de sociale partners, bijvoorbeeld in het kader van de SER? Zo nee, zijn zij alsnog bereid het voorstel ter advisering voor te leggen aan de sociale partners?

Uit het recent gepubliceerd evaluatieonderzoek van de Wet flexibel werken (Wfw) blijkt dat werknemers relatief weinig gebruik maken van de mogelijkheid hun arbeidsplaats aan te passen onder de Wfw. Enerzijds zijn werknemers onvoldoende bekend met de Wet flexibel werken, anderzijds komen werknemers en werkgever er met onderling overleg uit, blijkt uit de evaluatie. De leden van de CDA-fractie vragen of deze wet een verbetering is ten opzichte van de vorige wet. Kunnen de initiatiefnemers de toegevoegde waarde ten opzichte van de huidige Wfw nader toelichten?

De leden van de **SP-fractie** lezen dat de initiatiefnemers aangeven dat het vanwege de verwachte ontwikkelingen rond thuiswerken nu belangrijk is om de wet te veranderen. Zij gebruiken als belangrijkste argument dat 40% tot 60% van de thuiswerkers aangeeft dit na de coronacrisis te willen blijven doen. De Raad van State wijst erop dat de wetgever gebruikelijk pas in actie komt wanneer de maatschappij er niet uit komt. Uit de evaluatie van de Wet flexibel werken blijkt dat 59% van de werkgevers aangeeft tot het begin van de coronacrisis elk verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats geaccepteerd te hebben, andere werkgevers konden het verzoek vanwege logistieke redenen niet accepteren. Hoe lezen de initiatiefnemers die cijfers uit de evaluatie? Kunnen zij uitgebreider ingaan op de kritiek van de Raad van State over de noodzaak van de wetswij-

ziging? Kunnen de initiatiefnemers hun verwachting uitspreken over de ontwikkelingen rond thuiswerken wanneer de wet niet gewijzigd zou worden?

De leden van de **SGP-fractie** vragen de initiatiefnemers nut en noodzaak van deze wet uitgebreider en steviger te onderbouwen. Deze leden zijn nog niet overtuigd van de noodzaak van dit voorstel, waarmee het recht op thuiswerken in een algemene wet wordt verankerd. Daarom vernemen zij graag uit welke onderzoeksgegevens zou blijken dat er sprake is van een substantiële groep werknemers die graag thuis zou werken (of omgekeerd), maar waar de werkgever dat op dit moment vanwege de huidige bepaling in de Wet flexibel werken belet. Kunnen de initiatiefnemers het concrete probleem verder definiëren? En vinden de initiatiefnemers het niet verstandig eerst het aangekondigde onderzoek van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de SER af te wachten en te bezien hoe de nieuwe balans tussen thuis en op locatie werken na de coronacrisis uitpakt, alvorens dergelijke vergaande stappen te zetten? De leden van de SGP-fractie vragen de initiatiefnemers in te gaan op de vraag waarom er nu al een rol voor wetgever ligt, aangezien er op dit moment geen aantoonbare, structurele knelpunten bekend zijn. En zijn zij niet met deze leden van mening dat de bal in eerste instantie bij de sociale partners ligt om met elkaar de dialoog hierover aan te gaan en tot afspraken te komen?

5. Inhoud voorstel

De leden van de **VVD-fractie** lezen dat dit wetsvoorstel een nieuw probleem creëert bij werknemers die met een beroep op dit wetsvoorstel vanuit een andere EU-lidstaat thuiswerken. Het wetsvoorstel voorziet niet in een oplossing, maar slechts in een oproep aan de regering om bilaterale verdragen aan te passen. Welke mitigerende maatregelen hiervoor hebben de initiatiefnemers onderzocht? Zij vragen de initiatiefnemers om een inschatting hoe groot deze groep is en hoe groot de financiële gevolgen voor werkgevers naar verwachting zijn. Ook vragen zij de initiatiefnemers of zij zich er bij het schrijven van dit voorstel van bewust waren dat bijvoorbeeld België geen maximum premieloon voor sociale verzekeringen kent en Italië 10.000 euro opstartkosten in rekening brengt om premieafdracht te regelen. Zij vragen de initiatiefnemers om een overzicht welke EU-lidstaten een dergelijk opstartbedrag in rekening brengen en hoe hoog dit opstartbedrag is.

Het rapport van de commissie Regulering van Werk (commissie Borstlap) gaat in haar aanbevelingen in op de arbeidsplaats. De leden van de **CDA-fractie** vragen hoe de aanbevelingen van deze commissie (de commissie adviseert de regering het voor werkgevers eenvoudiger te maken functie, arbeidsplaats en werktijd van werknemers aan te passen wegens bedrijfseconomische omstandigheden, als spiegelbeeld van de rechten die werknemers hebben op grond van de Wet flexibel werken) zich verhouden tot de voorstellen uit dit initiatiefwetsvoorstel?

In het huidige arbeidsrecht is «zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen» een ruim begrip waar weinig criteria aan worden gesteld. De initiatiefnemers onderschrijven dit in hun memorie van toelichting, zo constateren de leden van de **SP-fractie**. Kunnen de initiatiefnemers uitleggen wat zij verstaan onder zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen? Kan een werkgever bijvoorbeeld besluiten dat een verzoek tot wijzigen van de werklocatie niet wordt gehonoreerd omdat teveel werknemers al meerdere dagen thuiswerken? De initiatiefnemers stellen dat de werkgever een verzoek vanwege de sociale cohesie kan weigeren, maar zou hierdoor geen willekeur kunnen ontstaan?

De leden van de SP-fractie constateren ook dat de initiatiefnemers na de internetconsultatie hebben besloten om het wegvallen van de sociale cohesie als eventueel belang in de memorie van toelichting toe te voegen. Kunnen de initiatiefnemers uitleggen waarom zij dit naar aanleiding van de internetconsultatie hebben toegevoegd terwijl zij in de memorie verklaren geen kaders voor dit criterium te willen opstellen?

De leden van de **PvdA-fractie** lezen in de memorie van toelichting dat «sociale cohesie» als zwaarwegend bedrijfsbelang kan worden gezien en dus een reden voor een werkgever kan zijn om een verzoek tot thuiswerken af te wijzen. Zijn de initiatiefnemers het met de leden eens dat het vage begrip «sociale cohesie» op deze manier zeer eenvoudig gebruikt kan worden om de mogelijkheid van thuiswerken tegen te houden? Zijn de initiatiefnemers bereid om «sociale cohesie» niet als zwaarwegend bedrijfsbelang aan te merken?

Verder geven de initiatiefnemers aan dat artsen en verpleegkundigen waarschijnlijk niet thuis kunnen werken, omdat zij, logischerwijs, patiënten uitsluitend in een ziekenhuis behandelen. Dat is begrijpelijk, maar zijn de initiatiefnemers het eens dat ook artsen en verpleegkundigen, maar ook andere beroepsgroepen, bepaalde werkzaamheden, bijvoorbeeld administratieve taken, wel thuis kunnen verrichten? Zijn de initiatiefnemers het met de leden eens dat daarom ook aan werkgevers gevraagd mag worden om vernieuwende manieren van werken te bedenken, waardoor ook de niet direct voor de hand liggende beroepen thuis kunnen werken? Welke maatregelen stellen de initiatiefnemers hierbij voor?

Verder stellen de initiatiefnemers dat als er een geschil is tussen werkgever en werknemer over de mogelijkheid van thuiswerken dat dit via een juridische procedure moet worden opgelost. Zijn de initiatiefnemers het met de leden eens dat het, in principe, niet wenselijk is om werknemers die willen thuiswerken, maar waarbij dit wordt tegengehouden door de werkgever, niet een hele juridische procedure te laten doorlopen, maar dat deze wet daar nu ook al richting aan kan geven? Zijn de initiatiefnemers bereid om dat te doen?

De leden van de **JA21-fractie** lezen dat de initiatiefnemers voorstellen om het principe van «zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen», dat momenteel binnen de Wet flexibel werken reeds van toepassing is op aanpassing van werktijd of arbeidsduur, ook van toepassing te laten zijn op verzoeken aangaande thuiswerken. Werkgevers moeten conform dit wetsvoorstel voortaan thuiswerkverzoeken honoreren, behalve wanneer «zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen» dit in de weg staan. Werkgevers moeten een verzoek in dat geval gemotiveerd afwijzen en kunnen aantonen dat het verzoek inderdaad in strijd met deze belangen is. Erkennen de initiatiefnemers dat dit bij een thuiswerkverzoek aanzienlijk lastiger is voor de werkgever dan in het geval van verzoeken aangaande aanpassing van werktijd of arbeidsduur? Ook in het licht van het feit dat de leden zelf aangeven dat zaken als verlies van sociale cohesie niet kwantificeerbaar zijn. De gevolgen van een verzoek om aanpassing van werktijd zijn relatief eenvoudig aan te tonen, er moet immers een bepaalde werklast worden weggewerkt binnen een bepaald aantal uur, maar de gevolgen van thuiswerkverzoeken niet. Vooraf kan immers niet gemotiveerd hard worden gemaakt dat iemand thuis minder efficiënt zal werken. Zien de initiatiefnemers dit risico? Verwachten zij niet dat het afwijzen van thuiswerkverzoeken door de werkgever zeer moeilijk zal worden, ook als er wel degelijk sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen? Hoe willen de initiatiefnemers dit ondervangen?

De leden van de **SGP-fractie** lezen dat de omstandigheid dat een werkgever in verhouding bijzonder zware lasten moet dragen om thuiswerken mogelijk te maken een grond voor afwijzing op basis van zwaarwegend bedrijfsbelang kan vormen. Zij vragen de initiatiefnemers concreet te maken wanneer er in hun ogen sprake is van bijzonder zware lasten.

Geschil

De leden van de **D66-fractie** vragen of bij de andere rechten die een werknemer zijn toegekend met de Wet flexibel werken uit de evaluatie blijkt dat er regelmatig geschil optreedt en of werknemers dan daadwerkelijk naar de rechter stappen. De leden vragen of de initiatiefnemers de opvatting delen dat een laagdrempelige geschillencommissie het oplossen van dergelijke geschillen (en het daadwerkelijk halen van een recht) kan vergemakkelijken.

Kleine werkgevers

De leden van de **SGP-fractie** vragen in te gaan op het gekozen aantal van tien werknemers als grens waaronder deze regeling niet van toepassing is op een werkgever. Zij lezen dat hiervoor gekozen is in lijn met reeds bestaande wetgeving ten aanzien van arbeidsduur en werktijd. Kunnen de initiatiefnemers aangeven wat de onderbouwing was om te komen tot deze grens bij arbeidsduur en werktijd, en in hoeverre correspondeert deze argumentatie ook met de voorliggende bepaling ten aanzien van arbeidsplaats?

Rol sociale partners

De leden van de **D66-fractie** vragen of de opgestelde criteria door de SER op het gebied van thuiswerken tijdens de huidige crisis ook van belang kunnen zijn voor de invulling van het zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelang.⁷

De initiatiefnemers vinden dat de voorliggende wetswijziging een basis moet zijn voor het wijzigen van de werklocatie, maar laten eventuele thuiswerkvergoedingen of andere regelingen voor het thuiswerken aan de sociale partners, zo lezen de leden van de **SP-fractie**. Hierdoor laten de initiatiefnemers werknemers in een sector met een zwakkere organisatiekracht van de vakbonden zonder eventuele tegemoetkoming thuiswerken terwijl dat in andere sectoren waarschijnlijk beter is geregeld. Hebben de initiatiefnemers onderzocht welke verschillende regelingen voor het thuiswerken er per wet geregeld zouden kunnen? Hebben de initiatiefnemers overwogen om dit mee te nemen in het wetsvoorstel om de rechten van thuiswerkers, zeker in de coronapandemie, nog steviger te verankeren? Waarom hebben de initiatiefnemers er uiteindelijk voor gekozen dit niet te doen?

De leden van de **SGP-fractie** vragen de initiatiefnemers of overwogen is het wetsvoorstel voor te leggen aan de sociale partners. Als dat niet geval is, vernemen de leden graag waarom dit niet is overwogen, aangezien dit een waardevolle stap zou kunnen betekenen om te komen tot een afwogen en breed gedragen wetsvoorstel. Daarnaast vragen deze leden in te gaan op welke rol de initiatiefnemers zien weggelegd voor de sociale partners.

⁷ SER, 1 maart 2021 «Overzicht met thuiswerkcriteria voor werkgevers en werknemers» (<https://www.ser.nl/nl/actueel/Nieuws/thuiswerkcriteria>)

6. Financiële effecten en administratieve lasten

Financiële effecten

De leden van de **VVD-fractie** vragen de initiatiefnemers waar zij op gebaseerd hebben dat het wetsvoorstel geen gevolgen heeft voor de rijksbegroting. Daarnaast vragen zij de initiatiefnemers hun verwachting op de verwachte kosten voor werkgevers nader te onderbouwen.

De leden van de **D66-fractie** vragen of ook gekeken is wat de financiële effecten kunnen zijn van het recht op thuiswerken voor de overheid als werkgever. De leden vragen of in de afgelopen periode meer kosten zijn gemaakt en of dus de verwachting is dat dit in de toekomst ook het geval zou zijn.

De leden van de **CDA-fractie** vragen aan de initiatiefnemers of zij de stelling dat de financiële effecten voor werkgevers ruimschoots kunnen worden gecompenseerd door de verminderde reiskostenvergoeding nader kunnen onderbouwen.

De initiatiefnemers geven aan dat dit wetsvoorstel beperkte financiële effecten voor een groep werkgevers heeft omdat zij lagere kosten zullen hebben voor reiskosten. Tevens stellen zij dat werkgevers vanwege dit wetsvoorstel een kostenbesparing kunnen ervaren vanwege minder kantoorruimte. De leden van de PvdA-fractie vragen de initiatiefnemers om meer onderbouwing hiervan en of zij hierbij niet voorbij gaan aan de wens van werknemers om toch, op populaire dagen, nog naar kantoor te willen gaan en er om die reden ook voldoende kantoorruimte nodig is. Zijn de initiatiefnemers daarom niet bevreesd dat dit wetsvoorstel door werkgevers wordt misbruikt om minder kantoorruimte te nemen, waardoor er voor werknemers onvoldoende werkplekken zijn op kantoor? Zijn de initiatiefnemers het daarom eens dat het onverstandig is om op basis hiervan te bezuinigen op kantoorruimte? Welke maatregelen gaan de initiatiefnemers nemen om deze onverstandige bezuinigingen op kantoorruimte te voorkomen?

De initiatiefnemers geven aan dat het ziekteverzuim is gedaald als gevolg van het thuiswerken, zo lezen de leden van de JA21-fractie. In hoeverre vertaalt deze theoretische bevinding zich ook in de praktijk in minder ziekteverzuim, aangezien het doel van een ziekmelding is om niet naar het werk te hoeven gaan? Is het niet juist aannemelijk dat ziekmeldingen door thuiswerken als «overbodig» worden ervaren, maar er in de praktijk geen sprake is van minder verzuim?

De gewonnen reistijd is een evident voordeel van thuiswerken. Zien de initiatiefnemers dit wetsvoorstel als het antwoord op dat vraagstuk? Welk voordeel heeft thuiswerken in dat kader bijvoorbeeld ten opzichte van het stimuleren van flexibele werktijden, waardoor minder werknemers door de spits naar hun werk moeten?

De leden van de **SGP-fractie** lezen dat volgens de initiatiefnemers de financiële effecten voor werkgevers ruimschoots kunnen worden gecompenseerd. Deze leden vinden dat voor een dergelijk voorstel de onderbouwing helder moet zijn, teneinde aannemelijk te maken dat de financiële effecten voor werkgevers meevallen. Deze bewering wordt in de memorie van toelichting onvoldoende onderbouwd, volgens deze leden. Zij vragen daarom de initiatiefnemers deze bewering beter te onderbouwen. Welke onderzoeken en gegevens liggen hieraan ten grondslag? De leden van de SGP-fractie vragen de initiatiefnemers nader in te gaan op de mogelijke lange termijn nadelige gevolgen van meer thuiswerken, zoals minder samenwerking, minder grote betrokkenheid van werknemers

bij de organisatie en isolatie en stress. De initiatiefnemers geven aan te verwachten dat dit mee zal vallen bij twee tot drie dagen thuiswerk per week, maar kunnen zij dit verder onderbouwen?

Administratieve lasten

De leden van de **VVD-fractie** vragen waarom de initiatiefnemers hun voorstel niet hebben laten toetsen door het Adviescollege toetsing regeldruk en waarom zij er niet voor hebben gekozen een mkb-toets uit te voeren. Ook vragen zij de initiatiefnemers of het ontbreken van inzicht in de administratieve gevolgen juist geen extra reden is om het advies van de SER dat binnenkort verschijnt af te wachten.

Daarnaast vragen de leden van de VVD-fractie de initiatiefnemers of ze verwachten dat ook voor werkgevers wier werknemers volledig of in elk geval voor een deel werk heeft dat locatiegebonden uitgevoerd moet worden (wat uit onderzoek van de TNO ongeveer de helft van de werknemers betreft), de administratieve en juridische lasten met dit wetsvoorstel stijgen? In hoeverre zien de initiatiefnemers dit ook en wat zit er in het voorstel om die administratieve en juridische lasten te beperken?

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat de initiatiefnemers benoemen dat de administratieve lasten voor dit wetsvoorstel lastig zijn in te schatten. Enerzijds verwachten de initiatiefnemers dat een groot deel van de werknemers geen beroep hoeft te doen op het thuiswerkrecht, omdat de coronacrisis thuiswerken in een hoog tempo heeft genormaliseerd. Ook wordt enige mate van preventieve werking van deze wet verwacht. Anderzijds zal voor de groep werkgevers die te maken krijgt met een beroep op deze wet de administratieve lasten toenemen, omdat op hen de bewijslast rust om aan te tonen dat sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen die ertoe nopen thuiswerken niet toe te staan. De eerdergenoemde leden vragen wat de verwachte gevolgen zijn voor de regeldruk en of is overwogen om het Adviescollege toetsing regeldruk om advies te vragen. Zo nee, zijn de initiatiefnemers hier alsnog toe bereid?

De leden van de **SGP-fractie** vragen wat de verwachte gevolgen voor de regeldruk zijn. Daarnaast vernemen zij graag of de initiatiefnemers bereid zijn het Adviescollege toetsing regeldruk om advies te vragen om inzicht te krijgen in de regeldruk als gevolg van dit wetsvoorstel. Zo nee, waarom niet?

7. Internetconsultatie

Toepassingsbereik wet

Zwaarwegende bedrijfsbelangen

Grensoverschrijdend werken

De leden van de **D66-fractie** vragen of de initiatiefnemers nader in willen gaan op de inbreng van de Stichting Geen Grens bij de internetconsultatie over de sociale zekerheidspositie van grenswerkers. Zij vragen wat de gevolgen zouden zijn als de huidige oplossing tijdens de coronacrisis voor het bepalen van het land voor de sociale zekerheid zou worden doorgezet, en wat dat zou betekenen voor nieuwe dienstverbanden. Daarbij vragen ze ook of de door de initiatiefnemers beoogde oplossing alleen voor de directe grenslanden zou gelden, of voor alle EU-lidstaten aangezien de initiatiefwet het recht beperkt tot alle EU-lidstaten, en niet tot de directe

grenslanden. De leden vragen of de beoogde oplossing ook tegemoet zou komen aan de geschetste bezwaren door de VSNU in de internetconsultatie.

Werkgeverschap

Cao

Overig

II. Artikelsgewijs

Overige

De leden van de **SP-fractie** vragen of de initiatiefnemers ook naar de dit voorjaar verschenen evaluatie van de Wet flexibel werken hebben gekeken. Uit die evaluatie blijkt dat 69% van de werkenden de wet op dit moment niet kent of de inhoud van de wet niet kent. De leden van de SP-fractie vinden dit schadelijk, want dit betekent dat bijna zeven op de tien werknemers hun rechten niet goed kennen. Wat willen de initiatiefnemers hieraan doen en wat willen zij doen met het verspreiden van informatie wanneer hun wetswijziging wordt aangenomen?

De initiatiefnemers stellen in de memorie van toelichting nadrukkelijk dat het wetsvoorstel in coronatijd kan worden gebruikt om het recht op thuiswerken bij de werkgever op te leggen wanneer deze dit weigert maar dit vanwege de aard van het werk wel mogelijk zou moeten zijn. In de memorie van toelichting stellen de initiatiefnemers ook dat het wetsvoorstel werknemers kan helpen om het werken op de werklocatie tijdens de coronapandemie beter af te stemmen. De leden van de SP-fractie vragen vanwege deze urgentie wanneer de initiatiefnemers de wet in zouden willen laten gaan mocht deze worden aangenomen.

De fungerend voorzitter van de commissie,
Peters

Adjunct-griffier van de commissie,
Blom