

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. 9**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN VERSLAG**

Ontvangen 2 juli 2021

De initiatiefnemers hebben met belangstelling kennisgenomen van het verslag over het onderhavige wetsvoorstel. Zij danken de leden van de fracties van VVD, CDA, D66, SP, PvdA, JA21 en SGP voor de door hen gestelde vragen en gemaakte opmerkingen, waarop hieronder verder zal worden ingegaan. Ter vergroting van de leesbaarheid en het beperken van doublures zijn sommige vragen gezamenlijk beantwoord. De initiatiefnemers hopen met deze nota alle in het verslag gestelde vragen naar tevredenheid te hebben beantwoord.

Inhoud	blz.
1. Aanleiding	2
2. Effecten	6
2.1 Impact werknemer	8
2.2 Impact werkgever	11
2.3 Impact samenleving en milieu	13
3. Huidig wettelijk raamwerk	14
3.1 Wet flexibel werken	14
3.2 Uitzonderingen Wfw	14
3.4 Arbeidsomstandighedenwet en Arbeidsomstandighedenbesluit	15
4. Nut en noodzaak	16
5. Inhoud voorstel	16
6. Financiële effecten en administratieve lasten	21
7. Internetconsultatie	24
II. Artikelsgewijs	24

### **I. Algemeen**

De leden van de fractie van de VVD vragen waarom niet is gewacht op het advies van de Sociaal Economische Raad (hierna: SER) over de toekomst van hybride werken. Ook de leden van de fractie van het CDA en de SGP vragen of is overwogen het advies van de SER af te wachten en of zij

bereid zijn het voorstel ter advisering voor te leggen aan de sociale partners.

De initiatiefnemers zijn bekend met het voornemen van de SER om een advies uit te brengen over hybride werken. De initiatiefnemers hechten belang aan het advies van de SER, maar merken tevens op dat in de COVID-19-crisis (hierna: coronacrisis) de standaard ten aanzien van thuiswerken op onconventioneel snelle wijze is veranderd. Ook de volgende stap hierin kan snel aanstaande zijn. De initiatiefnemers spreken de ambitie uit om met dit wetsvoorstel mee te bewegen met de snel veranderde maatschappelijke standaard. De initiatiefnemers achten het vanwege die ambitie en de urgentie vanwege de zo snel veranderde standaard noodzakelijk om de versteviging van het recht om de eigen arbeidsplaats te kiezen op korte termijn wettelijk vast te leggen. Tevens blijkt uit de verschillende onderzoeken, de internetconsultatie en het advies van de Raad van State geen strikte noodzaak om langer te wachten. Zoals hiervoor al benadrukt achten de initiatiefnemers het advies van de SER zeer waardevol en dit advies zal ook meegenomen worden in het vervolgtraject.

De leden van de fractie van de VVD vragen naar de reikwijdte van het voorstel met betrekking tot locatie-gebonden werk. Tevens vragen deze leden naar de werking van de wet ten aanzien van deels locatie-gebonden werk of deeltijdwerk.

Wanneer een werknemer met locatie-gebonden werk een verzoek indient om op een andere locatie te werken dan de door de werkgever aangegeven locatie, is de kans aanwezig dat hierbij sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen op basis waarvan de werkgever het verzoek kan afwijzen. Dit geldt ook voor werknemers die een verzoek indienen tot aanpassing van de arbeidsplaats waarvan de omvang van de uren die door de werknemer vanaf het thuisadres worden gewerkt groter zijn dan het aantal uren dat de werknemer niet-locatie-gebonden werk verricht.

## **1. Aanleiding**

De leden van de fractie van de VVD vragen wat het doel en de gewenste uitkomst van dit wetsvoorstel is, waarom de Wet flexibel werken (hierna: Wfw) onvoldoende functioneert en waarom dit op dit moment een belemmering zou vormen voor meer thuiswerken.

De initiatiefnemers beogen met dit wetsvoorstel werknemers meer rechten te geven ten aanzien van de keuze van de arbeidsplaats, waardoor werknemers meer vrijheid krijgen in hoe zij de balans tussen het werken op werklocatie en het werken thuis willen inrichten. Dit wetsvoorstel leidt ertoe dat een werknemer meer recht heeft om de werkplek, op werklocatie of thuis, te kiezen. Het recht op thuiswerken en het recht op werken op werklocatie zijn in die zin even belangrijk. Het gaat de initiatiefnemers om dat daar een goede balans in wordt gevonden.

Een verzoek betreffende aanpassing van de arbeidsplaats, bijvoorbeeld om één dag in de week thuis te werken, kan in het huidige wettelijke kader in grotere vrijheid door de werkgever worden beoordeeld, dan een verzoek inzake arbeidsduur of werktijd. Er zijn, in tegenstelling tot verzoeken inzake de arbeidsduur of werktijd, geen inhoudelijke criteria op basis waarvan de werkgever een verzoek niet (of juist wel) kan afwijzen. De werkgever is volledig vrij om een verzoek af te wijzen op welke grond dan ook. Het kan dus voorkomen dat een werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats afwijst, terwijl er inhoudelijk gezien geen belemmering is.

De leden van de fractie van de VVD vragen wat wettelijk in de weg staat om afspraken te maken over thuiswerken tussen werkgever en

werknemer. De leden van de fractie van de SP vragen hoe de initiatiefnemers de cijfers uit de evaluatie van de Wfw lezen en of sociale partners niet met elkaar de dialoog aan moeten gaan.

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 positie in het gesprek. Tevens menen de initiatiefnemers dat deze wet zou moeten fungeren als «stok achter de deur» en dat dit daarom goed wettelijk verankerd moet zijn.

De leden van de fractie van de VVD vragen naar feitelijke voorbeelden van situaties waarbij dit wetsvoorstel zou leiden tot andere uitkomsten en welke problematische situaties worden opgelost.

Zoals in de memorie van toelichting uiteengezet, wordt de positie van de werknemer om een keuze te maken over de arbeidsplaats verstevigd. Op basis van deze wet kan de werknemer kiezen om (meer) op het thuisadres te werken, maar deze kan ook met een beroep op deze wet verzoeken om meer op de werklocatie te werken. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat werkenden verwachten na de coronacrisis meer thuis te gaan werken dan voor de coronacrisis.<sup>1</sup> Ook is er een aantal werkgevers die heeft aangekondigd dat fulltime werken op kantoor verleden tijd is.<sup>2</sup> Met dit wetsvoorstel krijgt de werknemer meer inspraak in hoeveel dagen hij/zij op werklocatie werkt en hoeveel dagen op het thuisadres. Door middel van dit wetsvoorstel beogen de initiatiefnemers ook de dialoog tussen werkgever en werknemer te faciliteren door een duidelijk wettelijk kader te scheppen. De initiatiefnemers menen dat hierdoor de dialoog, ten opzichte van de huidige situatie, meer wordt gestructureerd. Werkgever en werknemer kunnen dan samen in gesprek gaan over de mogelijkheden om de arbeidsplaats aan te passen, waarbij wel oog wordt gehouden voor de specifieke omstandigheden van de werksituatie. Het primaire doel van de initiatiefnemers is echter wel het bieden van meer rechten aan de werknemer. Tevens kan het wetsvoorstel er natuurlijk toe leiden dat werknemers juist meer op werklocatie werken dan vooraf door werkgevers ingeschat. Naar verwachting van de initiatiefnemers zal dit worden ingegeven door de wens van een werknemer om de negatieve effecten van (te veel) thuiswerken te mitigeren. Uit onderzoek van het CPB blijkt dat werkenden verwachten relatief weinig belemmeringen te ervaren van hun werkgever bij het structureel meer thuiswerken. Dit bevestigt de verwachting van de initiatiefnemers dat veel van de werknemers en werkgevers er in goed overleg met elkaar uit komen. Daarnaast verwachten de initiatiefnemers dat een preventieve werking uitgaat van deze wet («stok achter de deur»). Na de coronacrisis zal echter naar verwachting sprake zijn van een nieuwe standaard, waarbij een nieuw evenwicht zal worden moeten worden gevonden tussen werken op werklocatie en werken vanuit het thuisadres.

De leden van de fractie van de VVD vragen hoe de conclusies van de evaluatie van de Wfw zich verhouden tot dit wetsvoorstel, onder andere dat werknemers positief zijn over het aanvraagproces.

De evaluatie van de Wfw laat zien dat de Wfw fungeert als «stok achter de deur». De wet is dient daarmee als bescherming van de werknemer

<sup>1</sup> [https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis\\_1.pdf](https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis_1.pdf), <https://www.kimnet.nl/publicaties/rapporten/2020/08/31/thuiswerken-en-de-coronacrisis>.

<sup>2</sup> <https://www.rtlnieuws.nl/economie/bedrijven/artikel/5208576/unilever-thuiswerken-kantoor-corona-alan-jope>.  
<https://www.nu.nl/economie/6074192/thuiswerken-het-nieuwe-normaal-vijf-dagen-op-kantoor-niet-langer-de-norm.html>.

wanneer de werkgever niet bereid is om mee te werken en als een steuntje in de rug van de werknemer om het gesprek aan te gaan. Initiatiefnemers menen dat deze «stok achter de deur»-functie evenzeer geldt voor een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats. Op dit moment is het recht op aanpassing van de arbeidsplaats echter minder goed verankerd in de wet dan het recht op aanpassing van werktijden of aantal uren. De initiatiefnemers willen dit, mede met oog op de veranderde tijdsgeest, gelijktrekken.

De leden van de fractie van de VVD vragen welke alternatieve maatregelen de initiatiefnemers hebben overwogen. Ook de leden van de fractie van de SP vragen hiernaar. De initiatiefnemers hebben het al dan niet indienen van dit voorstel nauwkeurig afgewogen en dit besproken met verschillende stakeholders. Op basis van die weging hebben de initiatiefnemers besloten de wettelijke positie van werknemers op dit punt te versterken. De initiatiefnemers beschouwen het aanpassen van de Wfw als meest geschikte route om de wettelijke positie van werknemers daarin te versterken.

De leden van de fractie van de SP vragen waarom voor de motiveringseis is gekozen.

Een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats dient niet door de werknemer gemotiveerd worden. Wel dient de gewenste arbeidsplaats te worden opgegeven in het verzoek. Het verzoek wordt, conform dit wetsvoorstel, ingewilligd wanneer er geen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten. De werkgever dient bij afwijzing van het verzoek te motiveren waarom sprake zou zijn van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De initiatiefnemers veronderstellen dat de leden van de fractie van de SP met de motiveringseis de motivering van de werkgever wanneer sprake zou zijn van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen bedoelen. Dit is ook de systematiek die reeds geldt voor een verzoek inzake wijziging van de werktijden of arbeidsduur. Door een motivering te vragen wanneer sprake zou zijn van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen kan die maatstaf ook getoetst worden. Uit jurisprudentie blijkt overigens dat bij verzoeken om vermindering van de arbeidsduur door de rechter ook een specifieke motivering wordt verlangd als rooster-technische problemen worden aangedragen als zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.<sup>3</sup>

De leden van de fractie van JA21 vragen welk maatschappelijk probleem, ook post-corona, met dit wetsvoorstel wordt opgelost. Tevens vragen de leden van de fractie van de SGP of nader kan worden ingegaan op het op te lossen probleem. Ook de leden van de fractie van de SP vragen naar de noodzaak van de wetswijziging.

De coronacrisis heeft laten zien dat thuiswerken beter mogelijk is dan aanvankelijk werd gedacht. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat werkenden verwachten ook na de coronacrisis meer thuis te gaan werken dan voor de coronacrisis.<sup>4</sup> Het is evident dat een mentaliteitsomslag gaande is ten aanzien van de arbeidsplaats van de werknemer die van permanente aard is. Waar voor de coronacrisis slechts 30% van de werknemers op incidentele basis thuiswerkte en slechts 6% dit volledig deed, blijkt dat ongeveer 40%–60% van de thuiswerkers verwacht dit vaker te blijven doen als de crisis voorbij is (2–3 dagen per week). Dit is geen verrassing, aangezien 55%–70% van de thuiswerkers positieve ervaringen heeft met thuiswerken tijdens de coronacrisis. De keuze voor de arbeids-

<sup>3</sup> Rb. Midden-Nederland 15 januari 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:210.

<sup>4</sup> [https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis\\_1.pdf](https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis_1.pdf), <https://www.kimnet.nl/publicaties/rapporten/2020/08/31/thuiswerken-en-de-coronacrisis>.

plaats heeft dus als gevolg van de coronacrisis aan belang gewonnen. Ook blijkt uit recent onderzoek van TNO en RIVM<sup>5</sup> dat 4,4% van de werknemers naar het werk gaat omdat het bedrijf dat wil. Daarnaast is er een groep (4,8% van de werknemers) die naar het werk gaat omdat ze dat zelf wil, terwijl het niet persé hoeft. Voor beide groepen kan deze wetswijziging een verschil maken. Voor de eerste groep, omdat zij beter bij hun werkgever kunnen afdwingen dat ze thuis mogen blijven werken. Voor de tweede groep, omdat zij beter bij hun werkgever kunnen afdwingen dat ze graag (een deel van de tijd) op de werkplek willen werken. Dit wetsvoorstel beoogt immers werknemers meer vrijheid te geven hoe zij de balans tussen het werken op werklocatie en het werken thuis willen inrichten. Dit gaat enerzijds over de dagen die thuis mogen worden gewerkt, maar ook zeker over de dagen die op werklocatie mogen worden gewerkt. Er zijn immers ook diverse werkgevers die reeds hebben aangekondigd dat wat hen betreft structureel minder op werklocatie zal worden gewerkt. Dit initiatiefvoorstel ziet daarom zowel op het recht op thuiswerken alsook op het recht op werken op werklocatie.

De leden van de fractie van JA21 vragen waarom de initiatiefnemers norm willen maken van een noodgedwongen situatie.

De initiatiefnemers zijn geenszins van mening dat deze noodgedwongen situatie de norm moet worden in de toekomst. Initiatiefnemers zijn wel van mening dat de keuze om de arbeidsplaats te kiezen voor een werknemer aan belang heeft gewonnen en dat de coronacrisis heeft geleid tot een veranderde tijdsgeest ten aanzien van thuiswerken en werken op werklocatie. Om die reden zijn de initiatiefnemers van mening dat de rechten van werknemers ten aanzien van de keuze van de arbeidsplaats moeten worden verstevigd, waardoor de juiste balans gevonden kan worden tussen het werken op werklocatie en het werken vanuit het thuisadres.

De leden van de fractie van de SGP vragen wat de verwachte effecten zijn van dit wetsvoorstel. De leden van de fractie van de VVD vragen de initiatiefnemers op basis waarvan zij verwachten dat werkgevers die niet positief staan tegenover thuiswerken (of werken op kantoor), door dit wetsvoorstel tot nieuwe inzichten komen.

Door middel van dit wetsvoorstel beogen de initiatiefnemers de dialoog tussen werkgever en werknemer te faciliteren door een duidelijk wettelijk kader te scheppen. De initiatiefnemers menen dat hierdoor de dialoog, ten opzichte van de huidige situatie, meer wordt gestructureerd. Werkgever en werknemer gaan samen in gesprek over de mogelijkheden om de arbeidsplaats aan te passen, waarbij wel oog wordt gehouden voor de specifieke omstandigheden van de werksituatie. Het primaire doel van de initiatiefnemers is echter wel het bieden van meer rechten aan de werknemer. Daarbij kan het goed zijn dat dit in bepaalde gevallen leidt tot een situatie waar de werkgever uit eigen beweging niet voor zou kiezen. Uit onderzoek van het CPB<sup>6</sup> blijkt echter dat werkgevers «weinig te verliezen hebben» bij een toename in thuiswerken en volgens empirische literatuur leidt dit tot een hogere productiviteit. Tevens kan het wetsvoorstel er natuurlijk toe leiden dat werknemers juist meer op werklocatie werken dan vooraf door werkgevers ingeschat. Naar verwachting van de initiatiefnemers zal dit worden ingegeven door de wens van een werknemer om de negatieve effecten van (te veel) thuiswerken te mitigeren. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat werkenden verwachten na de coronacrisis meer thuis te gaan werken dan

<sup>5</sup> Bijna een kwart van de thuiswerkers wil ook na corona grotendeels thuis blijven werken | TNO.

<sup>6</sup> [https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis\\_1.pdf](https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis_1.pdf).

voor de coronacrisis.<sup>7</sup> Uit onderzoek van het CPB blijkt dat werkenden verwachten relatief weinig belemmeringen te ervaren van hun werkgever bij het structureel meer thuiswerken. Dit bevestigt de verwachting van de initiatiefnemers dat veel van de werknemers en werkgevers er in goed overleg met elkaar uit komen. Daarnaast verwachten de initiatiefnemers dat een preventieve werking uitgaat van deze wet («stok achter de deur»). Na de coronacrisis zal echter naar verwachting sprake zijn van een nieuwe standaard, waarbij een nieuw evenwicht zal worden moeten worden gevonden tussen werken op werklocatie en werken vanuit huis. Vanwege de snel-veranderde tijdsgeest ten aanzien van de werkplek verstrekt kwantitatieve data uit het verleden geen representatief beeld van de door dit wetsvoorstel weg te nemen obstakels.

De leden van de fractie van de SGP vragen in hoeverre het wetsvoorstel bijdraagt aan het indammen van het COVID-19-virus. Tevens vragen deze leden of is afgewogen welk effect gericht stimuleren van thuiswerken versus het verankeren van wettelijk recht op thuiswerken heeft. De initiatiefnemers onderstrepen allereerst dat de Wet werken waar je wilt niet primair het recht op thuiswerken regelt, maar dat in deze wet wordt geregeld dat een verzoek van de werknemer om de arbeidsplaats aan te passen op eenzelfde wijze wordt behandeld als een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur of werktijd. Hierdoor beogen de initiatiefnemers werknemers meer rechten te geven ten aanzien van de keuze van de arbeidsplaats, of dit nu het thuisadres of een werklocatie betreft, met oog op de veranderde tijdsgeest. De aanleiding voor de initiatiefnemers om een spoedadvies aan te vragen bij de Raad van State was mede ingegeven doordat eerder in 2021 bleek dat een aanzienlijke groep werkgevers, ondanks het dwingende thuiswerkadvies, van werknemers vroeg op de arbeidsplaats te werken terwijl thuiswerken een alternatief zou zijn. Wat de initiatiefnemers betreft was destijds de virologische urgentie om het COVID-19-virus terug te dringen dermate groot dat iedere inspanning die kon worden verricht om de verspreiding van het COVID-19-virus verder tegen te gaan waardevol. Dit wetsvoorstel kon hier ook een bijdrage aan leveren. De primaire aanleiding om dit wetsvoorstel in te dienen is echter de veranderde standaard met betrekking tot thuiswerken. Die afweging heeft daarom niet plaatsgevonden, omdat die veranderde standaard van permanente aard is.

## 2. Effecten

De leden van de fractie van de VVD vragen de initiatiefnemers de stelling «een balans tussen gedeeltelijk thuiswerken en gedeeltelijk op de werklocatie het meest voordelig is» nader te onderbouwen. Werken vanuit thuis heeft zowel positieve als negatieve effecten. De negatieve effecten ontstaan vooral wanneer volledig vanuit thuis wordt gewerkt en kunnen worden gemitigeerd door niet volledig thuis te werken. Dit blijkt ook uit onderzoek van PricewaterhouseCoopers (hierna: PwC)<sup>8</sup>. Door de juiste balans te vinden, kunnen de vruchten worden geplukt van zowel werken vanuit het thuisadres als werken vanuit de werklocatie. De initiatiefnemers erkennen dat de mate van thuiswerken sterk verschilt tussen beroepen, functies en sectoren. Zo zullen er bijvoorbeeld voor werknemers binnen de ICT-sector meer mogelijkheden zijn om thuis te werken dan voor werknemers die werken in de sectoren gezondheidszorg, industrie en productie. De initiatiefnemers verwachten

<sup>7</sup> [https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis\\_1.pdf](https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis_1.pdf), <https://www.kimnet.nl/publicaties/rapporten/2020/08/31/thuiswerken-en-de-coronacrisis>.

<sup>8</sup> PwC, The costs and benefits of working from home part II (2020), <https://www.pwc.nl/actueel-publicaties/assets/pdfs/pwc-working-from-home-part-II.pdf>.

daarom ook dat per sector en zelfs per werknemer een andere balans gevonden kan worden.

De leden van de fractie van de VVD vragen de initiatiefnemers in te gaan op de opmerking van de Vereniging van Universiteiten dat het wetsvoorstel slechts op twee onderzoeken is gestoeld. De initiatiefnemers wijzen erop dat het aangehaalde onderzoek van Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (hierna: KiM)<sup>9</sup> een verzameling is van resultaten van vele verschillende onderzoeken. De onderbouwing in de memorie van toelichting is daarmee niet slechts gestoeld op twee onderzoeken. Tevens merken de initiatiefnemers op dat de initiatiefnemers op verschillende manieren informatie hebben ingewonnen door verschillende gesprekken te voeren met belanghebbenden en door de initiatiefwet ter internetconsultatie uit te zetten.

De leden van de VVD-fractie vragen of initiatiefnemers het sterkere recht op thuiswerken verenigbaar achten met het uitgangspunt dat de werkgever de arbeid organiseert.

De initiatiefnemers onderstrepen allereerst dat de Wet werken waar je wilt niet primair het recht op thuiswerken regelt, maar dat in deze wet wordt geregeld dat een verzoek van de werknemer om de arbeidsplaats aan te passen op eenzelfde wijze wordt behandeld als een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur of werktijd. Hierdoor beogen de initiatiefnemers werknemers meer rechten te geven ten aanzien van de keuze van de arbeidsplaats, of dit nu het thuisadres of een werklocatie betreft. De initiatiefnemers erkennen daarbij dat een werkgever primair de arbeid organiseert, maar zij menen niet dat dit niet goed verenigbaar is met dit wetsvoorstel waarmee de werknemer meer rechten krijgt om een keuze te maken waar hij/zij arbeid verricht. De werkgever blijft wel degelijk verantwoordelijk voor de organisatie van arbeid. Allereerst staat het de werkgever vrij om een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats te weigeren wanneer sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Daarnaast leidt het wetsvoorstel er weliswaar toe dat een werknemer (gedeeltelijk) de eigen werkplek mag kiezen, maar dat betekent niet dat die werknemer dan ook zijn/haar eigen werkplek moet organiseren. Tot slot 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 VVD vragen of de initiatiefnemers een totale herziening van de rechten en plichten hebben overwogen. Door de coronacrisis is thuiswerken voor velen verworpen tot (tijdelijke) nieuwe standaard. Sinds de regering mensen oproep om zoveel mogelijk thuis te werken, is het aantal thuiswerkers gestegen naar zo'n 50%. De initiatiefnemers beogen met dit voorstel onder andere in te spelen op de veranderde standaard ten aanzien van thuiswerken. De initiatiefnemers hebben echter geen aanleiding gezien om de volledige Wet flexibel werken te herzien.

De leden van de VVD en de SP hebben verschillende vragen gesteld die zien op de nadere definiëring van het begrip «zwaarwegend bedrijfs- of

---

<sup>9</sup> <https://www.kimnet.nl/publicaties/rapporten/2020/08/31/thuiswerken-en-de-coronacrisis>.

dienstbelang». Ook vragen de leden van de fractie van de VVD naar het verschil in toepassing ten opzichte van de huidige wetgeving. De initiatiefnemers merken op dat het begrip «zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang» een reeds bestaande en gebruikte juridische term is in het arbeidsrecht. Deze term wordt immers ook gebruikt in de Wet flexibel werken, waar de Wet werken waar je wilt een wijziging op is. Zo is deze term reeds toegepast in de jurisprudentie en in de wetsgeschiedenis, onder meer omtrent de toelaatbaarheid van een concurrentiebeding. De initiatiefnemers beogen niet de wijze waarop het begrip nu wordt uitgelegd te wijzigen, maar slechts om het toepassingsbereik uit te breiden naar verzoeken tot wijziging van de arbeidsplaats. Het wetsvoorstel expliciteert dat -analoog met de bepaling over werktijd- er in ieder geval sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als de aanpassing leidt tot ernstige problemen op het gebied van veiligheid, van rooster-technische aard of van financiële of organisatorische aard. Het gaat daarbij niet uitsluitend om deze situaties, omdat de rechter ook enige ruimte moet hebben om het begrip uit te leggen in de concrete omstandigheden van een zich voordoend geval. De huidige wetsgeschiedenis laat ook ruimte en kleurt het begrip niet in. Dat geldt voor meer termen in het arbeidsrecht, zelfs het meest centrale begrip in het arbeidsrecht, de *arbeidsovereenkomst*, heeft geen afgebakende definitie.<sup>10</sup> De aard van het Nederlandse arbeidsrecht is immers dat naar de materiële situatie wordt gekeken.

## 2.1 Impact werknemer

De leden van de fractie van de VVD vragen in welke situaties dit wetsvoorstel een oplossing biedt en welke obstakels, ook in kwantitatieve zin, met deze wetwijziging worden weggenomen. Tevens vragen deze leden hoeveel werknemers in het verleden afwijzingen hebben gekregen op verzoeken om (vaker) thuis te mogen werken en of de grond van afwijzing in die gevallen niet zwaarwegend genoeg waren. De initiatiefnemers willen mede met oog op de genoemde veranderde tijdsgeschiedenis, het recht op aanpassing van de arbeidsplaats gelijktrekken met het recht op aanpassing van werktijden of aantal arbeidsuren. Zoals in de memorie van toelichting uiteengezet, wordt de positie van de werknemer om een keuze te maken over de arbeidsplaats verstevigd. Op basis van deze wet kan de werknemer kiezen om (meer) op het thuisadres te werken, maar deze kan juist ook met een beroep op deze wet verzoeken om meer op de werklocatie te werken. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat werkenden verwachten na de coronacrisis meer thuis te gaan werken dan voor de coronacrisis.<sup>11</sup> Uit onderzoek van het CPB<sup>12</sup> blijkt dat werkenden verwachten relatief weinig belemmeringen te ervaren van hun werkgever bij het structureel meer thuiswerken. Dit bevestigt de verwachting van de initiatiefnemers dat veel van de werknemers en werkgevers er in goed overleg met elkaar uit komen. Daarnaast verwachten de initiatiefnemers dat de wet werkt als een «stok achter de deur». Na de coronacrisis zal dus naar verwachting sprake zijn van een nieuwe standaard, waarbij een nieuw evenwicht zal worden moeten worden gevonden tussen werken op werklocatie en werken vanuit het thuisadres. Vanwege de snel-veranderde tijdsgeschiedenis ten aanzien van de werkplek verstrekt kwantitatieve data uit het verleden geen representatief

<sup>10</sup> Zie onder meer HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495, en de recente nuancering HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746.

<sup>11</sup> [https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis\\_1.pdf](https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis_1.pdf), <https://www.kimnet.nl/publicaties/rapporten/2020/08/31/thuiswerken-en-de-coronacrisis>.

<sup>12</sup> [https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis\\_1.pdf](https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis_1.pdf).



beeld van de door dit wetsvoorstel weg te nemen obstakels. Tevens merken de initiatiefnemers op dat weinig geschillen tussen werknemer en werkgever over de werklocatie voor de rechter zijn gekomen, omdat de werkgever op basis van de huidige Wet flexibel werken enkel de plicht had om het verzoek te overwegen. De werknemer had slecht beperkte mogelijkheden om bij de rechter een andere werklocatie af te dwingen, zo blijkt bijvoorbeeld uit recente rechtspraak<sup>13</sup>.

De leden van de fractie van de VVD vragen de initiatiefnemers of zij verwachten dat werknemers vaker naar de rechter zullen stappen om een recht op thuiswerk af te dwingen.

Het primaire doel van de initiatiefnemers is het bieden van meer rechten aan de werknemer inzake de arbeidsplaatskeuze. De initiatiefnemers sluiten niet uit dat werknemers, in situaties waarvan zij menen dat de weigeringsgrond geen zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang betreft, naar de rechter stappen. Zij verwachten echter dat de wet vooral zal fungeren als «stok achter de deur».

De leden van de fractie van D66 vragen de initiatiefnemers in welke mate de huidige crisis heeft geleid tot een hogere dekkingsgraad van goede thuiswerkfaciliteiten bij werknemers. Deze leden vragen tevens of de initiatiefnemers een inschatting hebben van het aandeel werknemers dat thuis kan werken en nu over een goede thuiswerkomgeving beschikt. Uit onderzoek van het KiM<sup>14</sup> 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. Denk bijvoorbeeld aan software om digitaal te vergaderen, het verstrekken van apparaten zoals laptops om thuis op te werken en uiteraard faciliteiten voor de werkplek zelf zoals een bureau of bureaustoel.

De leden van de fractie van SP vragen de initiatiefnemers hoe de initiatiefnemers de werknemers willen beschermen tegen het vervagen van de grenzen tussen werktijd en privé. Deze leden vragen tevens of een aanscherping van de rechten van thuiswerkers na werktijd mee kunnen worden genomen in het voorstel.

De initiatiefnemers onderschrijven het belang van een goede werk/privébalans. Zij merken daarbij wel op dat dit altijd van groot belang is, ongeacht de arbeidsplaats. Om die reden verwelkomen zij het voorstel van wet van het lid Gijs van Dijk tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het aangaan van een gesprek tussen werkgever en werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd<sup>15</sup> (hierna: Wet op recht op onbereikbaarheid). Aangezien er reeds een wetsvoorstel ter behandeling in de Tweede Kamer ligt die regelt dat werkgevers en werknemers, ter voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting, afspraken maken over niet bereikbaar zijn buiten werktijd achten de initiatiefnemers het niet opportuun in dit wetsvoorstel hier iets over op te nemen.

De leden van de fractie van de PvdA vragen in te gaan op het onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek en de nadelige gevolgen van thuiswerken.

De initiatiefnemers onderstrepen dat deze wet niet is bedoeld om werknemers meer thuis te laten werken. Dit wetsvoorstel leidt ertoe dat een werknemer meer recht heeft om de eigen arbeidsplaats, op werklocatie of op het thuisadres, te kiezen. Het recht op thuiswerken en het recht op werken op werklocatie zijn in die zin even belangrijk. Hierdoor beogen

<sup>13</sup> Rb. Gelderland, 16 juni 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:2954.

<sup>14</sup> <https://www.kimnet.nl/publicaties/rapporten/2020/08/31/thuiswerken-en-de-coronacrisis>.

<sup>15</sup> Kamerstukken II, 2020/2021, nr. 35 536.

de initiatiefnemers werknemers meer vrijheid te geven hoe zij de balans tussen het werken op werklocatie en het werken thuis willen inrichten. Zij kunnen zich daarbij voorstellen dat er door werknemers meer thuis wordt gewerkt als gevolg van de veranderde standaard na de coronacrisis. Het is echter ook goed mogelijk dat er werknemers zijn die juist een beroep op deze wet doen om meer op werklocatie te kunnen werken. Het blijft dus belangrijk een balans te zoeken tussen thuiswerken en werken op werklocatie. Wanneer een evenwichtige verhouding bestaat tussen werken op werklocatie en het werken van het thuisadres, zullen ook de negatieve effecten van (te) veel thuiswerken mitigeren. Dat is ook een van de bevindingen van het onderzoek van PwC.<sup>16</sup>

De leden van de fractie van de PvdA vragen initiatiefnemers in te gaan op onderzoeken van Eurofound en het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) en vragen of het reguleren van telewerken via het recht op onbereikbaarheid mogelijk de enige manier is om de trend van de werkcultuur waarbij iedereen altijd bereikbaar moet zijn te keren. Ook vragen deze leden of de initiatiefnemers het eens zijn dat wanneer thuiswerken via deze wet eenvoudiger en gebruikelijker wordt, er dan ook afspraken tussen werkgevers en werknemers over bereikbaarheid moeten worden gemaakt.

De initiatiefnemers hebben dit wetsvoorstel ingediend om een verzoek van de werknemer om de arbeidsplaats aan te passen op eenzelfde wijze te behandelen als een verzoek tot bijvoorbeeld aanpassing van de arbeidsduur. Dat betekent dus dat een werknemer met deze wet zowel kan vragen meer thuis te werken als meer op de werklocatie. Los van de arbeidsplaats waar een werknemer werkt, is de werkdruk die een werknemer ervaart, de werkcultuur die heerst en de invloed die dit heeft op werknemers van een belangrijk aandachtspunt. Deze onderzoeken laten volgens de initiatiefnemers zien hoe belangrijk het is hier aandacht voor te hebben. De initiatiefnemers erkennen dat een aanpassing van de arbeidsplaats in positieve en negatieve zin invloed kan hebben op ervaren werkdruk. Zij menen echter dat dit onderwerp altijd, los van de locatie van de arbeidsplaats, onderwerp van gesprek zou moeten zijn tussen werknemer en werkgever. Zij hebben daarom met veel interesse kennisgenomen van de Wet op recht op onbereikbaarheid.

De leden van de fractie van de PvdA vragen initiatiefnemers naar hun zienswijze over het feit dat veel werknemers niet over een geschikte (arbo-)werkplek thuis beschikken. De werkgever draagt de verantwoordelijkheid om de werkplek van de medewerker conform de Arbeidsomstandighedenwet in te richten. Dit geldt ook voor een werkplek die op het thuisadres van de werknemer wordt ingericht.

De leden van de fractie van de PvdA vragen hoe, met in gedachte dat werkgevers vaak geen adequaat arbobeleid hebben, kan worden opgelost dat werknemers niet over een geschikte (arbo-)werkplek thuis beschikken. De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden.<sup>17</sup> De verantwoordelijkheid van de werkgever beperkt zich niet tot de werkplek die door de werkgever zelf ter beschikking wordt gesteld. De kosten die zijn verbonden aan de naleving van de regels die bij of krachtens deze wet zijn gesteld, worden niet ten laste van de werknemers

<sup>16</sup> PwC, The costs and benefits of working from home part II (2020), <https://www.pwc.nl/nl/actueel-publicaties/assets/pdfs/pwc-working-from-home-part-II.pdf>.

<sup>17</sup> Art. 3 lid 1 Arbeidsomstandighedenwet.

gebracht.<sup>18</sup> Wat de initiatiefnemers betreft staat het uitgangspunt dat de zorgplicht voor een veilige en gezonde werkplek bij de werkgever ligt niet ter discussie. De initiatiefnemers willen wel benadrukken dat uit onderzoek van het KiM<sup>19</sup> 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. Dit bevat ook de faciliteiten voor de werkplek zelf zoals een bureau of bureaustoel. Op 24 april 2020 heeft, mede naar aanleiding van een motie<sup>20</sup> van de Tweede Kamer, de regering als onderdeel van een breder pakket aan fiscale maatregelen verband houdende met de coronacrisis een verhoging van de vrije ruimte van de werkkostenregeling aangekondigd. Via de vrije ruimte van de werkkostenregeling kunnen werkgevers vergoedingen en verstrekkingen aan hun werknemers geven zonder dat deze belast worden. De vrije ruimte kan worden gebruikt om andere thuiswerkkosten onbelast te vergoeden. Het kabinet onderzoekt op dit moment in samenspraak met maatschappelijke organisaties en sociale partners de mogelijkheden van een aanvullende regeling waarbinnen het voor de werkgever mogelijk wordt om onbelast ook andere thuiswerkkosten te vergoeden. Naar de mening van de initiatiefnemers zijn de huidige regels die permanent van aard zijn waardoor het mogelijk is om thuiswerk-gerelateerde kosten zoals arbo-voorzieningen en ICT-middelen onbelast te vergoeden een minimum ondergrens van de fiscale facilitering van thuiswerken. Zou het kabinet ertoe besluiten om dit te verruimen, dan zullen de initiatiefnemers hier positief tegenover staan. De initiatiefnemers verwachten overigens dat de kosten voor het inrichten van de thuiswerkplek de kostenbesparing voor werkgevers gemiddeld genomen overschrijdt.

De leden van de fractie van JA21 vragen hoe de initiatiefnemers kijken naar de cijfers van het onderzoek van de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) en hoe zij dit in perspectief plaatsen. Deze leden vragen of er informatie is over de mate waarin werkgevers een toe- of afgenomen productiviteit ervaren.

De initiatiefnemers leiden uit het onderzoek van de FNV af dat een grote groep werknemers thuis productiever is dan op kantoor. Dat blijkt niet alleen uit het onderzoek van de FNV, maar ook het CPB<sup>21</sup> noemt in haar rapport een aantal studies die tot vergelijkbare conclusies komen. 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. 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.

## 2.2 Impact werkgever

De leden van de fractie van de VVD vragen wat de meerwaarde van de grond «zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang» is ten opzichte van de huidige plicht om een verzoek in overweging te nemen. Een verzoek betreffende aanpassing van de arbeidsplaats kan met de plicht om een verzoek in overweging te nemen in grotere vrijheid door de

<sup>18</sup> Art. 44 Arbeidsomstandighedenwet.

<sup>19</sup> <https://www.kimnet.nl/publicaties/rapporten/2020/08/31/thuiswerken-en-de-coronacrisis>.

<sup>20</sup> Kamerstukken II 2019/20, 25 295, nr. 239.

<sup>21</sup> [https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis\\_1.pdf](https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis_1.pdf).

werkgever worden beoordeeld dan wanneer dit verzoek alleen op grond van zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen mag worden afgewezen. De huidige wetgeving regelt dat de werkgever bij een verzoek betreffende aanpassing van de arbeidsplaats enkel de verplichting heeft om dit verzoek te overwegen, maar afwijzing kan op iedere grond plaatsvinden. Bij (tijdige) afwijzing van het verzoek dient daar wel vooraf een overleg over plaats te vinden. Er zijn echter op dit moment geen inhoudelijke criteria op basis waarvan de werkgever een verzoek niet (of juist wel) kan afwijzen. De werkgever is volledig vrij om een verzoek af te wijzen op welke gronden dan ook. Er is volgens de huidige wetgeving enkel de plicht om te overwegen («duty to consider»). De motivering tot afwijzing zal dus deugdelijk moeten zijn, maar de werkgever heeft daarvoor geen inhoudelijke kaders gesteld. Door middel van dit voorstel geldt dat een verzoek betreffende aanpassing van de arbeidsplaats wordt ingewilligd tenzij zich tegen de aanpassing, waaronder het ingangstijdstip en de omvang, zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen verzetten. Dit is dus een zwaardere toets.

De leden van de fractie van de VVD vragen waarom het wetsvoorstel geen rekening houdt met het door PwC gevonden kantelpunt van drie dagen en de grote spreiding van positieve en negatieve effecten over verschillende sectoren.

Uit onderzoek blijkt inderdaad dat de negatieve effecten van te veel thuiswerken het meest worden gemitigeerd wanneer werknemers niet meer dan drie dagen thuiswerken. Daarnaast blijkt uit verschillende onderzoeken dat werknemers naar verwachting zelf ook 2 à 3 dagen zouden willen thuiswerken. Dit zijn echter gemiddeldes en de optimale balans verschilt per sector, per type werkzaamheden en zelfs per organisatie. Zo kan het zijn dat in sectoren waar veel creatieve processen plaatsvinden het aantal thuiswerkdagen gemiddeld minder zal zijn dan in sectoren waar veel repetitieve (beeldscherm)processen zullen plaatsvinden. De initiatiefnemers willen de ruimte aan werknemers en werkgevers laten om de meest optimale balans te vinden voor de situatie waar zij zich in verkeren. De initiatiefnemers beschouwen het daarom niet als opportuun om een onder- of bovengrens van het aantal dagen die thuis of op werklocatie moet worden gewerkt op te nemen in deze wet.

De leden van de fractie van de VVD vragen in hoeverre de beoogde kostenbesparingen op kantoorruimte optreden bij hybride werken indachtig de mogelijkheden om werknemers op gespreide dagen naar kantoor te laten komen.

Deze wet maakt het voor een werknemer mogelijk een verzoek in te dienen betreffende aanpassing van de arbeidsplaats die de werkgever enkel kan weigeren op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Dat betekent echter niet dat het ook aan de werknemer is om te kiezen op welke dagen deze werkt op werklocatie of op het thuisadres. Dat recht wordt niet in deze wet geregeld en dit is dan ook onderwerp van gesprek tussen werkgever en werknemer.

De leden van de fractie van D66 vragen of de initiatiefnemers voorstander zijn van het fiscaal faciliteren van het inrichten van een thuiswerkplek, wat op dit moment de mogelijkheden zijn, welke permanent zijn en wat gewenst zou zijn.

Voor de coronacrisis was het al mogelijk om onder voorwaarden bepaalde thuiswerk-gerelateerde kosten onbelast te vergoeden, bijvoorbeeld arbo-voorzieningen en ICT-middelen. Bij arbo-voorzieningen kan gedacht worden aan het faciliteren van een ergonomisch verantwoorde werkplek zoals een bureaustoel. Onder een ICT-middel valt bijvoorbeeld een noodzakelijke laptop. Op 24 april 2020 heeft, mede naar aanleiding van

een motie<sup>22</sup> van de Tweede Kamer, de regering als onderdeel van een breder pakket aan fiscale maatregelen verband houdende met de coronacrisis een verhoging van de vrije ruimte van de werkkostenregeling aangekondigd. Via de vrije ruimte van de werkkostenregeling kunnen werkgevers vergoedingen en verstrekkingen aan hun werknemers geven zonder dat deze belast worden. Werkgevers kunnen zelf bepalen waaraan en of zij de vrije ruimte willen besteden (voor zover dit gebruikelijk is). De vrije ruimte is zowel het jaar 2020 als voor het jaar 2021 voor de eerste € 400.000 van de loonsom per werkgever verhoogd naar 3% voor het jaar 2020. De vrije ruimte kan worden gebruikt om andere thuiswerkkosten onbelast te vergoeden. Het kabinet heeft erkend dat ook na de coronacrisis het goed mogelijk is dat thuiswerken veel meer dan voorheen gemeengoed zal worden. Daarom onderzoekt het kabinet in samenspraak met maatschappelijke organisaties en sociale partners de mogelijkheden van een aanvullende regeling waarbinnen het voor de werkgever mogelijk wordt om onbelast ook andere thuiswerkkosten te vergoeden. Naar de mening van de initiatiefnemers zijn de huidige regels die permanent van aard zijn waardoor het mogelijk is om thuiswerk-gerelateerde kosten zoals arbo-voorzieningen en ICT-middelen onbelast te vergoeden een minimum ondergrens van de fiscale facilitering van thuiswerken. Zou het kabinet ertoe besluiten om dit te verruimen, dan zullen de initiatiefnemers hier positief tegenover staan.

De leden van de fractie van de SGP vragen of de initiatiefnemers een risico van een hoge bewijslast zien voor de werkgever waardoor het onmogelijk wordt een verzoek tot thuiswerken niet te honoreren. De initiatiefnemers benadrukken nogmaals dat de Wet werken waar je wilt de werknemer ook gelegenheid biedt om juist meer op de werklocatie te werken en deze niet enkel is bedoeld om een werknemer (meer) te laten thuiswerken. Een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wordt, zoals de leden van de fractie van de SGP al impliceren, niet lichtvaardig aangenomen. De initiatiefnemers hebben daarvoor gekozen omdat het aansluit bij de toets die wordt gehanteerd voor een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur of werktijden. Onmogelijk om een verzoek af te wijzen worden het echter zeker niet. Zo voorziet de wettekst er al in dat sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als een aanpassing leidt tot ernstige problemen op het gebied van veiligheid, van rooster-technische aard of van financiële of organisatorische aard. Daarnaast kan de sociale cohesie op de werkvloer een grond vormen. De werkgever zal in ieder geval schriftelijk moeten motiveren waarom naar zijn idee sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. In bepaalde gevallen zal een dergelijk belang evident aan de orde zijn, bijvoorbeeld als de functie naar de aard daarvan locatie-gebonden is.

### **2.3 Impact samenleving en milieu**

De leden van de fractie van de VVD vragen de beoogde opbrengsten op te splitsen op niveau van werkgevers, werknemers en de overheid. Uit onderzoek dat is gericht op werknemers uit diverse economische sectoren wordt de productiviteitswinst geschat op 1,26 euro per extra uur thuiswerken. Die productiviteitswinst en andere voordelen zijn echter wel onderhevig aan bepaalde randvoorwaarden en beperkingen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan een goede IT-infrastructuur en een goed ingerichte thuiswerkplek. De winst voor werknemers is vooral gelegen in een besparing van de reistijd. De maatschappelijke opbrengsten voor de samenleving zijn vooral gelegen in een mogelijke afname van de mogelijke pendelbewegingen, wat positieve milieueffecten heeft alsmede congestie doet afnemen.

<sup>22</sup> Kamerstukken II 2019/20, 25 295, nr. 239.

### 3. Huidig wettelijk raamwerk

#### 3.1 Wet flexibel werken

De leden van de fractie van D66 vragen naar een aantal voorbeelden van wat er wel of niet onder het begrip «zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang» kan worden gevat en hoe dit blijkt uit de jurisprudentie. De initiatiefnemers wensen op te merken dat het criterium «zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang» voornamelijk onderwerp van procedures is bij geschillen over de houdbaarheid van non-concurrentiebedingen (artikel 7:653, tweede lid BW). Voor aanpassingen aan de arbeidsduur of werktijden waarbij een beroep wordt gedaan op de Wet flexibel werken, die meer vergelijkbaar zijn met de casuïstiek van de arbeidsplaats, is minder jurisprudentie. Mogelijk is dat te verklaren omdat bij een conflict over een non-concurrentiebeding er minder belang is om de relatie goed te houden. De wetsgeschiedenis beschouwt zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als een open norm. De rechter oordeelt doorgaans op basis van de concrete omstandigheden in het voorliggende geval. Er is daarom op basis van de jurisprudentie geen definitie te geven die alle gevallen omvat. Wel is er jurisprudentie bekend waarin de rechter oordeelt dat specifiek dient te worden omschreven waarom sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.<sup>23</sup> Bij verzoeken om vermindering van de arbeidsomvang is door de rechter ook een specifieke motivering gevraagd als rooster-technische problemen worden aangedragen als zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.<sup>24</sup> Het wetsvoorstel expliciteert dat -analoog met de bepaling over werktijd- er in ieder geval sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als de aanpassing leidt tot ernstige problemen op het gebied van veiligheid, van rooster-technische aard of van financiële of organisatorische aard.

#### 3.2 Uitzonderingen Wfw

De leden van de fractie van D66, het CDA en de SGP vragen waarom ervoor is gekozen werkgevers met minder dan tien werknemers uit te sluiten van de toepassing van de wet.

In antwoord op de vragen van de leden van de fractie van het CDA, SGP en D66 merken initiatiefnemers op dat dit de huidige grens is die in de Wfw is opgenomen.

In de consultatieronde hebben initiatiefnemers gevraagd naar de wenselijkheid van deze grens en of er een andere grens zou moeten worden toegepast. De reacties op de internetconsultatie hebben geen aanleiding gegeven deze grens te herzien. Initiatiefnemers beogen daarnaast, in antwoord op de vraag van de leden van de fractie van het CDA, niet om *alleen* het aantal werknemers bepalend te maken. Het gaat hierbij om een generiek, kwantitatief criterium. Of de aard van het werk past binnen het verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats van de werknemer wordt getoetst aan de hand van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen die zich al dan niet verzetten tegen het verzoek. In antwoord op de vraag van de leden van de fractie van de SGP over wat ten tijde van de behandeling van de Wet flexibel werken de onderbouwing was voor de werknemersgrens. De werknemersgrens is destijds via een nota van wijziging toegevoegd en was daarvoor ook al onderdeel van de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa). Doel van deze grens is om kleine werkgevers te ontlasten. Initiatiefnemers steunen dit doel en hebben daarom de grens gehandhaafd. In antwoord op de vragen van de leden van de fractie van D66 delen de initiatiefnemers de verwachting dat in

<sup>23</sup> Zie onder meer: Rb. Amsterdam 23 juli 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:4864.

<sup>24</sup> Rb. Midden-Nederland 15 januari 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:210.

brede zin, ook bij kleine werkgevers, werken vanuit huis meer gangbaar wordt vanwege de snel veranderde standaard als gevolg van de coronacrisis.

### **3.4 Arbeidsomstandighedenwet en Arbeidsomstandighedenbesluit**

De leden van de fractie van de VVD vragen hoe de juridische verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van een werkgever voor arbeidsomstandigheden verenigbaar is met een meer dwingend recht op thuiswerken. Ook de leden van de fractie van de SP vragen in hoeverre het de taak is van de werknemer om een thuiswerkplek in te richten. Tevens vragen de leden van de fractie van de SP hoe wordt aangekeken tegen het feit dat een werkgever hierdoor twee werkplekken zou moeten inrichten. De initiatiefnemers onderstrepen allereerst dat deze wet niet is bedoeld om werknemers meer thuis te laten werken. Dit wetsvoorstel leidt ertoe dat een werknemer meer recht heeft om de werkplek, op werklocatie of thuis, te kiezen. Het recht op thuiswerken en het recht op werken op werklocatie zijn in die zin even belangrijk. Het gaat de initiatiefnemers om dat daar een goede balans in wordt gevonden. De initiatiefnemers achten het recht op het kiezen van de werkplek, wat ook kan leiden tot meer thuiswerken, en de verantwoordelijkheid die de werkgever draagt voor de arbeidsomstandigheden verenigbaar. Het is nu al zo dat de regelgeving omtrent arbeidsomstandigheden voor een groot deel van toepassing is op thuiswerk. De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden.<sup>25</sup> De verantwoordelijkheid van de werkgever beperkt zich niet tot de werkplek die door de werkgever zelf ter beschikking wordt gesteld. De kosten die zijn verbonden aan de naleving van de regels die bij of krachtens deze wet zijn gesteld, worden niet ten laste van de werknemers gebracht.<sup>26</sup> Wat de initiatiefnemers betreft staat het uitgangspunt dat de zorgplicht voor een veilige en gezonde werkplek bij de werkgever ligt niet ter discussie. Het gaat hierbij dan wel om zaken die in redelijkheid kunnen worden gevergd van de werkgever.<sup>27</sup>

De leden van de fractie van de VVD vragen of het wettelijk kader van de Arbeidsomstandighedenwet en de financiële ondersteuning van thuiswerken modernisering behoeven om aan te sluiten bij meer hybride werken.

De initiatiefnemers constateren dat de regelgeving omtrent arbeidsomstandigheden nu al voor een groot deel van toepassing is op thuiswerk. Wat de initiatiefnemers betreft geeft de Wet werken waar je wilt geen aanleiding de Arbeidsomstandighedenwet aan te passen. Wat betreft de aanpassing van de financiële ondersteuning van thuiswerken veronderstellen de initiatiefnemers dat de leden van de fractie van de VVD doelen op de werkkostenregeling. Op 24 april 2020 heeft, mede naar aanleiding van een motie<sup>28</sup> van de Tweede Kamer, de regering als onderdeel van een breder pakket aan fiscale maatregelen verband houdende met de coronacrisis een verhoging van de vrije ruimte van de werkkostenregeling aangekondigd. Via de vrije ruimte van de werkkostenregeling kunnen werkgevers vergoedingen en verstrekkingen aan hun werknemers geven zonder dat deze belast worden. Werkgevers kunnen zelf bepalen waaraan en of zij de vrije ruimte willen besteden (voor zover dit gebruikelijk is). De vrije ruimte is zowel het jaar 2020 als voor het jaar 2021 voor de eerste

<sup>25</sup> Art. 3 lid 1 Arbeidsomstandighedenwet.

<sup>26</sup> Art. 44 Arbeidsomstandighedenwet.

<sup>27</sup> Art. 3 lid 1 onderdeel a Arbeidsomstandighedenwet.

<sup>28</sup> Kamerstukken II 2019/20, 25 295, nr. 239.

€ 400.000 van de loonsom per werkgever verhoogd naar 3% voor het jaar 2020. De vrije ruimte kan worden gebruikt om andere thuiswerkkosten onbelast te vergoeden. Het kabinet heeft erkend dat ook na de coronacrisis het goed mogelijk is dat thuiswerken veel meer dan voorheen gemeengoed zal worden. Daarom onderzoekt het kabinet in samenspraak met maatschappelijke organisaties en sociale partners de mogelijkheden van een aanvullende regeling waarbinnen het voor de werkgever mogelijk wordt om onbelast ook andere thuiswerkkosten te vergoeden. Naar de mening van de initiatiefnemers zijn de huidige regels die permanent van aard zijn waardoor het mogelijk is om thuiswerk-gerelateerde kosten zoals arbo-voorzieningen en ICT-middelen onbelast te vergoeden een minimum ondergrens van de fiscale facilitering van thuiswerken. Zou het kabinet ertoe besluiten om dit te verruimen, dan zullen de initiatiefnemers hier positief tegenover staan.

#### **4. Nut en noodzaak**

De leden van de fractie van de VVD vragen wat de voordelen zijn voor werkgevers ten opzichte van de huidige situatie. Deze leden vragen tevens wat de verwachte invloed van het wetsvoorstel is op innovatie. De initiatiefnemers wijzen op de bevindingen die zijn opgenomen in het rapport van de commissie-Borstlap. Daarin wordt geconstateerd dat werkplezier, zeggenschap en een goede balans tussen werk en privé van groot belang zijn voor innovatief en ondernemend gedrag van werknemers (de commissie-Borstlap omschrijft dit als «intrapreneurship»). Meer autonomie voor de werknemer heeft een positieve invloed op de productiviteit, wat ook gunstig is voor de werkgever.

De leden van de fractie van het CDA vragen naar de toegevoegde waarde ten opzichte van de huidige Wfw.

De evaluatie van de Wfw laat zien dat de Wfw fungeert als «stok achter de deur». De wet is daarmee in zekere zin zowel de bescherming van de werknemer wanneer de werkgever niet bereid is om mee te werken, als een steuntje in de rug van de werknemer om het gesprek aan te gaan. Initiatiefnemers menen dat deze «stok achter de deur»-functie evenzeer zou moeten gelden voor een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats, en dat dit daarom goed wettelijk verankerd moet zijn.

De leden van de fractie van de SP vragen naar de verwachting over de ontwikkelingen rond thuiswerken wanneer de wet niet gewijzigd zou worden.

De initiatiefnemers merken op dat naar verwachting veel werknemers en werkgevers in goed overleg overeenstemming zullen bereiken over de arbeidsplaats van de werknemer. Wanneer dit wetsvoorstel niet van toepassing zal zijn, betekent dit echter dat voor de gevallen waarbij werkgever en werknemer niet tot overeenstemming komen de werknemer slechts in beperkte mate rechtsmiddelen ter beschikking heeft om een andere beslissing af te dwingen bij de werkgever inzake de arbeidsplaats. De initiatiefnemers verwachten daarom dat er meer werknemers zullen zijn die meer op werklocatie of meer thuis zouden moeten werken dan zij zelf zouden wensen.

#### **5. Inhoud voorstel**

De leden van de fractie van de VVD vragen welke maatregelen zijn onderzocht door de initiatiefnemers om de knelpunten rondom thuiswerken voor grenswerkers te mitigeren.

De initiatiefnemers hebben gedurende het wetgevend proces contact gehad met verschillende belanghebbenden en experts op het gebied van fiscale en premierechten en -plichten voor grenswerkers. Uit dat contact



en eigen onderzoek is gebleken dat de knelpunten veelal spelen in de grensgebieden met Duitsland en België, en mede zijn gelegen in de afspraken die Nederland met die landen op bilateraal niveau heeft gemaakt. Om die reden beschouwen de initiatiefnemers het aanpassen van de bilaterale belastingverdragen als meest geëigende route om die knelpunten te mitigeren. Omdat de initiatiefnemers geen onderhandelingspartner zijn bij die verdragen, hebben zij zich beperkt tot een oproep aan het kabinet. Dat neemt niet weg dat de initiatiefnemers dit als een belangrijke prioriteit beschouwen.

De leden van de fractie van de VVD vragen hoe groot de groep grenswerkers is en hoe groot de financiële gevolgen zijn voor werkgevers van grenswerkers. Tevens vragen deze leden of de initiatiefnemers bekend zijn met de premiereregels in België en Italië, en vragen om een overzicht van opstartbedragen van alle EU-lidstaten.

Uit data van het Centraal Bureau voor de Statistiek<sup>29</sup> blijkt dat in 2017 79.000 grenswerkers in Nederland werkten, waarvan 40.000 uit Duitsland afkomstig en 39.000 afkomstig uit België. Deze grenspendelaars zijn werkzaam in diverse bedrijfssectoren. Zo zijn mensen onder andere werkzaam in de zakelijke dienstverlening, industrie, groot- en detailhandel en de gezondheidszorg. Ruim 20.000 pendelaars werkten in de zakelijke dienstverlening. De initiatiefnemers verwachten niet dat de financiële gevolgen voor de werkgevers met grenswerknemers substantieel anders zullen zijn dan voor andere werkgevers. Voor de verwachte financiële effecten voor deze werkgevers verwijzen zij daarom naar de paragraaf «Financiële effecten» van de memorie van toelichting. Tot slot merken de initiatiefnemers op dat zij bekend zijn met het feit dat het ontstaan van premie- en/of belastingplicht in een bepaald land er doorgaans toe leidt dat de premie- en/of belastingplichtige kosten moet maken om aan die verplichtingen te voldoen. Een totaaloverzicht van alle lidstaten van de Europese Unie kunnen zij niet verstrekken, omdat die kosten zeer afhankelijk zijn van de specifieke situatie waar de premie- en/of belastingplichtige zich in bevindt.

De leden van de fractie van het CDA vragen hoe het advies van de Commissie Regulering van Werk (Commissie Borstlap) inzake het introduceren van een spiegelbeeldebepaling van de Wet flexibel werken voor werkgevers zich verhoudt tot de voorstellen uit dit initiatiefvoorstel. De Commissie Borstlap adviseert werkgevers soortgelijke rechten toe te kennen als de rechten van werknemers op grond van de Wet flexibel werken. De initiatiefnemers vatten dit op als een aanvulling op de Wet flexibel werken teneinde de interne wendbaarheid voor werkgevers te vergroten. De rechten van de werknemer sluiten de rechten van de werkgever dus niet uit. De initiatiefnemers beschouwen het voorstel van de Commissie als een interessante suggestie die als aanvulling moet worden beschouwd op de Wet flexibel werken voor werkgevers en niet op gespannen voet staat met dit wetsvoorstel.

De leden van de fracties van JA21, PvdA, SP en VVD hebben verschillende vragen gesteld over sociale cohesie ter invulling van het zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

De initiatiefnemers onderstrepen allereerst dat er niet één enkele optimale verdeling bestaat tussen werken vanuit het thuisadres en werken op de locatie van de werkgever. Die verdeling is zeer afhankelijk van het type werk dat wordt verricht, het type organisatie waarvoor de werknemer werkt (groot/klein/internationaal opererend/modern/etc.) en tal van andere factoren. Als voorbeeld noemen de initiatiefnemers kleinere IT-bedrijven

<sup>29</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/13/8-duizend-zorgwerknemers-in-grenspendel-met-duitsland-en-belgie>.

die soms niet eens een eigen locatie hebben, maar waar het de standaard is dat werknemers vanuit huis werken en met enige regelmaat samenkomen op een flexlocatie of bij iemand thuis voor zaken als strategiesessies en teambuilding. Dit is dus mede afhankelijk van hoe de werkgever de sociale samenhang voor zich ziet en hoe het bedrijf in kwestie is vormgegeven. Het werken vanuit huis is in de ogen van de initiatiefnemers dus niet per definitie een afkalving van de sociale cohesie, maar is sterk afhankelijk van een groot aantal factoren. Een optimale verdeling of een kantelpunt is daarom ook niet generiek te noemen. Zoals eerder aangegeven in antwoord op vragen over de betekenis van «zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang» staat in het Nederlandse arbeidsrecht de materiële situatie centraal en niet de formele, als in hetgeen dat op schrift gesteld is. Daar past bij dat de wetgever kaders geeft aan de rechter, maar de rechter ook een zekere ruimte geeft om in een voorliggend geval maatwerk toe te passen. Het is vanuit de werkgever in een meer traditioneel georganiseerd bedrijf mogelijk een legitieme wens om een mate van aanwezigheid te verwachten. Een bedrijf is meer dan enkel een verzameling mensen die bepaalde taak uitvoeren ten behoeve van een economische entiteit. Het kan daarbij ook niet zo zijn dat de sociale samenhang binnen een bedrijf een soort vangnetcategorie vormt om verzoeken af te wijzen, zoals de leden van de fracties van SP en PvdA vragen. Het zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft niet de reputatie een «lawyers's paradise» te zijn, omdat de vereisten zwaar zijn, waarbij initiatiefnemers ook verwijzen naar de antwoorden op de vragen van de leden van de fractie van de SGP. Met het voorgaande veronderstellen de initiatiefnemers ook de vraag van de leden van de fractie van de SP over mogelijke willekeur beantwoord te hebben. Er is zeker niet zonder meer sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang bij een beroep op sociale cohesie. Daarvoor moet in een voorliggend geval de werkgever in ieder geval een consistente lijn hanteren waar het gaat om aanwezigheid. Is dit niet zo, dan komt de vraag op of zijn plaats of de sociale cohesie wel een dusdanig zwaarwegend belang is voor de werkgever. Daarnaast zal, zoals de vragenstellers van de fractie van JA21 zelf ook impliceren, de sociale cohesie naar verwachting niet direct verloren gaan als, bijvoorbeeld, een werknemer vier in plaats van vijf dagen op de door de werkgever ter beschikking gestelde werkplek gaat werken. Initiatiefnemers denken overigens niet dat thuiswerken per definitie leidt tot een verminderde sociale cohesie, of in ieder geval niet in ernstige mate als het thuiswerken in beperkte mate plaatsvindt. Het ligt in de rede dat de sociale samenhang zelfs kan verbeteren als er een betere werk-privébalans is. Daarnaast benadrukken de initiatiefnemers nogmaals dat de Wet werken waar je wilt de werknemer ook gelegenheid biedt om juist meer op de werklocatie te werken, bijvoorbeeld wanneer de werknemer juist behoefte heeft aan meer sociale contacten met andere collega's. De initiatiefnemers hebben, ter beantwoording van de vragen van de leden van de fractie van de SP, ervoor gekozen om de sociale cohesie te expliciteren om te benadrukken dat een bedrijf meer is dan enkel een verzameling mensen die werkzaamheden verrichten ten behoeve van een economische entiteit. Juist om een prettige en aantrekkelijke werkgever te zijn voor potentiële werknemers is de sociale component voor veel bedrijven belangrijk. Initiatiefnemers veronderstellen met het voorgaande ook de vraag van de leden van de fractie van de VVD te hebben beantwoord aangaande de toegevoegde waarde van het voorstel ten opzichte van het huidige stelsel.

De leden van de fractie van de SP vragen waarom naar aanleiding van de internetconsultatie sociale cohesie als voorbeeld is opgenomen van een criterium op basis waarvan sprake zou kunnen zijn van een zwaarwegend bedrijfsbelang.

Uit de internetconsultatie blijkt dat een aantal van de respondenten zich zorgen maakt over de impact die thuiswerken zou hebben op de sociale cohesie op de werkvloer en het negatieve effect dat afnemende sociale cohesie zou hebben op bijvoorbeeld creativiteit van de werknemers en innovativiteit van de organisatie. De initiatiefnemers erkennen dat sociale cohesie een belangrijke factor kan zijn voor een organisatie en hebben dit daarom als voorbeeld opgenomen in de memorie van toelichting. De initiatiefnemers benadrukken daarbij dat zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen een open norm is en waarvan de invulling afhankelijk is van de specifieke situatie waar werkgever en werknemer zich in bevinden.

De leden van de fractie van de PvdA vragen of de initiatiefnemers het eens zijn dat artsen en verpleegkundigen bepaalde werkzaamheden thuis kunnen uitvoeren.

De initiatiefnemers kunnen zich inbeelden dat er in theorie werkzaamheden bestaan van artsen en verpleegkundigen die thuis kunnen worden verricht, maar constateren ook dat het daadwerkelijk op het thuisadres van de werknemer uitvoeren van die werkzaamheden kan stuiten op zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De privacy van patiënten kan bijvoorbeeld mogelijk een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zijn waardoor het voor artsen of verpleegkundigen niet mogelijk is om thuis te werken. De vraag of een arts of verpleegkundige thuis kan werken en of sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen die zich daar mogelijk tegen verzetten is afhankelijk van de specifieke situatie. De initiatiefnemers kunnen hier geen algemene uitspraken over doen.

De leden van de fractie van de PvdA vragen of van werkgevers gevraagd mag worden vernieuwende manieren van werken te bedenken waardoor de niet direct voor de hand liggende beroepen thuis kunnen werken, en vragen welke maatregelen hiervoor worden voorgesteld.

De initiatiefnemers beogen met dit wetsvoorstel het recht van de werknemer om de eigen werkplek te kiezen, of dit nu werken vanuit het thuisadres of werken op kantoor is, te versterken en de dialoog tussen werkgever en werknemer hiermee te faciliteren. Of en in welke mate hiervan gebruik wordt gemaakt is aan de werknemer zelf. Wanneer de werknemer met succes een beroep doet op deze wet om (meer) thuis te werken is de werkgever verplicht om ervoor te zorgen dat de arbeidsplaats conform de Arbeidsomstandighedenwet is ingericht. De initiatiefnemers juichen ieder initiatief van modern(er) werken toe. Deze wetgeving beperkt zich echter tot het verruimen van de rechten van de werknemer.

De leden van de fractie van JA21 hebben gevraagd het klopt dat het lastiger is een verzoek ter aanpassing van de arbeidsplek af te wijzen op basis van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen dan een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur of werktijd.

Het begrip «zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen» is een reeds bestaande juridische term waarmee de initiatiefnemers geen andere invulling hebben beoogd. Zij herkennen daarom niet de conclusie van de leden van de fractie van JA21 dat dit lastiger zou zijn. Wanneer een rechter toetst aan het begrip «zwaarwegende dienst- of bedrijfsbelangen» dan zal de rechter daarbij de materiële situatie als uitgangspunt nemen. De rechtsvinding in het arbeidsrecht is zeer casus-gedreven.

De leden van de fractie van de SGP vragen wanneer sprake is van «bijzonder zware lasten» die tot een zwaarwegend bedrijfsbelang culminereren.

De passage waar de leden van de fractie van de SGP naar verwijzen heeft betrekking op de kosten die een werkgever zou moeten maken bij inwilliging van het verzoek van de werknemer. Wil een werkgever zich

echter beroepen op hoge kosten als «zwaarwegend bedrijfsbelang» dan zal deze inzichtelijk moeten maken waarom de kosten een dusdanig groot obstakel vormen dat het verzoek moet worden afgewezen. De rechter is het gezaghebbend instituut die per casus kan oordelen of financiële lasten een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang opleveren. Bij een verzoek om de aanpassing van de werktijd of arbeidsduur kan de werkgever zich ook op problemen van financiële of organisatorische aard kan beroepen (zie hiervoor ook artikel 2, tiende en elfde lid van de huidige Wfw).

De leden van de fractie van D66 hebben gevraagd naar de mogelijkheid om een geschillencommissie in te stellen om een beslissing te vellen bij onenigheid en of uit de evaluatie van de Wet flexibel werken blijkt dat er regelmatig geschil optreedt. Ook de leden van de fractie van de PvdA informeren naar de mogelijkheden van een «tussenstap» waarbij niet een hele juridische procedure hoeft te worden doorlopen wanneer werkgever en werknemer het niet eens zijn.

Werkgever en werknemer kunnen over het al dan niet instellen van een geschillencommissie afspraken maken, eventueel in collectief verband. De initiatiefnemers verwachten niet dat de voorgestelde regeling vaak in rechte wordt ingeroepen, maar beschouwen deze wet vooral als een stok achter de deur. Een tussenstap, ook als de uitkomst niet bindend is, kan er juist toe leiden dat het geschil onnodig wordt gejuridiseerd. De initiatiefnemers achten het nu niet noodzakelijk om, mede gezien het lage aantal juridische geschillen die zijn voortgevloeid uit de Wet flexibel werken, dit vast te leggen in de Wet flexibel werken.

De leden van de fractie van D66 vragen of de door de SER opgestelde criteria<sup>30</sup> op het gebied van thuiswerken tijdens de coronacrisis van belang kunnen zijn voor de invulling van het begrip zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Zoals ook opgenomen in de memorie van toelichting wijzen de initiatiefnemers erop dat het enkele feit dat een werknemer thuis kon werken tijdens de coronacrisis niet hoeft te betekenen dat er geen sprake kan zijn van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen bij een verzoek van een werknemer om (meer) thuis te werken. Het laten thuiswerken van werknemers tijdens de coronacrisis heeft van sommige partijen immers een bijzondere inspanning gevergd. Een verzoek van de werknemer om de arbeidsplaats aan te passen dient met de feiten en omstandigheden te worden beoordeeld die op het moment van het doen van dat verzoek gelden.

De leden van de fractie van de SP vragen of de initiatiefnemers hebben onderzocht welke verschillende regelingen, bijvoorbeeld thuiswerkvergoedingen, voor thuiswerken geregeld zouden kunnen worden en of is overwogen dit in dit wetsvoorstel mee te nemen.

De initiatiefnemers hebben in een vroeg stadium overwogen vergoedingen voor thuiswerken en andere regelingen te betrekken in het voorliggend wetsvoorstel. De initiatiefnemers zien dat in de maatschappelijke discussies die hierover worden gevoerd verschillende factoren van belang zijn. Denk hierbij aan de noodzaak van een thuiswerkvergoeding, de vorm van een thuiswerkvergoeding (geldelijk of in natura), de fiscale gevolgen van een thuiswerkvergoeding en alternatieven in het arbeidsvoorwaardendomein als vervanging voor een thuiswerkvergoeding. Omdat dit soort factoren per sector kunnen verschillen en dit verder strekt dat het primaire doel van deze wetgeving hebben de initiatiefnemers ervoor gekozen dit niet te betrekken bij het voorliggend wetsvoorstel.

---

<sup>30</sup> SER, 1 maart 2021 «Overzicht met thuiswerkcriteria voor werkgevers en werknemers» (<https://www.ser.nl/nl/actueel/Nieuws/thuiswerkcriteria>).

De leden van de fractie van de SGP vragen welke rol de initiatiefnemers weggelegd zien voor de sociale partners. Sociale partners kunnen, naast deze wetgeving, zelf het initiatief nemen om afspraken over flexibel werken op te nemen in cao's. Wanneer in een cao reeds inhoudelijke bepalingen zijn opgenomen ten aanzien van de arbeidsplaats, is het wettelijk recht niet van toepassing op werknemers die onder de werking van een cao vallen. Dit is het zogenaamde «driekwart dwingend recht». De initiatiefnemers gaan er daarnaast vanuit dat aanpalende zaken ten aanzien van flexibel werken die ook onderwerp van gesprek kunnen zijn, zoals een thuiswerkvergoeding of afspraken over mogelijkheden om te telewerken, door de sociale partners in een cao of door de werkgever en werknemer onderling worden besproken.

## **6. Financiële effecten en administratieve lasten**

De leden van de fractie van D66 vragen of is gekeken naar de financiële effecten voor de overheid als werkgever, of in de afgelopen periode meer kosten zijn gemaakt en of dit in de toekomst ook het geval kan zijn. De leden van de fractie van de VVD vragen een onderbouwing waarom het wetsvoorstel geen gevolgen heeft voor de rijksbegroting. Zoals opgenomen in de Startnota begrotingsregels 2018–2022 is voor het inkomstenkader het statische effect van de fiscale beleidswijziging relevant. Omdat het hier geen fiscale beleidswijziging betreft, heeft de voorliggende maatregel conform de afspraken in de genoemde startnota geen effect op de inkomstenkant van de overheidsfinanciën. Het wetsvoorstel heeft uiteraard mogelijk wel effect op uitgaven die op de rijksbegroting staan die de overheid doet als werkgever. Ook voor de rijksoverheid bestaat de noodzaak om de thuiswerkplek conform de Arbeidsomstandighedenwet in te richten. Uit het onderhandelingsresultaat van het CAO Rijk 2020 blijkt dat uit de bespaarde reiskosten een toekenning van een thuiswerkvergoeding mogelijk was.<sup>31</sup> De voorliggende wet heeft naar verwachting daarom geen invloed op het inkomsten- of uitgavenkader van de rijksoverheid. Afspraken inzake thuiswerkvergoedingen en andere aanpalende zaken die buiten het toepassingsbereik van deze wet vallen maar wel betrekking hebben op thuiswerken hebben hier natuurlijk mogelijk wel invloed op.

De leden van de fractie van de VVD vragen in verschillende vragen een nadere onderbouwing van de te verwachten kosten voor werkgevers, zoals loonadministratie, arbo-verantwoorde thuiswerkplekken, verzuimbegeleiders en dergelijke. Ook de leden van de fractie van het CDA, de SP en de SGP vragen om een nadere onderbouwing.

Allereerst benadrukken de initiatiefnemers dat uit onderzoek van het KiM<sup>32</sup> 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 ertoe 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

<sup>31</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/09/28/onderhandelingsresultaat-over-nieuwe-cao-rijksambtenaren>.

<sup>32</sup> <https://www.kimnet.nl/publicaties/rapporten/2020/08/31/thuiswerken-en-de-coronacrisis>.

termijn ook betrekking hebben op een besparing van de huur van een kantoor of pand. Daarnaast blijkt uit een rapport van het CPB<sup>33</sup> 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 overstegen door de besparingen die dit meebrengt. Dit blijkt ook uit onderzoek van PwC<sup>34</sup>. 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 PvdA vragen of werknemers niet juist op populaire dagen naar kantoor willen gaan, of de initiatiefnemers niet bevreesd zijn dat dit wetsvoorstel wordt misbruikt door werkgevers om minder kantooruimte te bieden en er onvoldoende plekken zullen zijn, dat dit onverstandige bezuinigingen zijn en welke maatregelen de initiatiefnemers nemen om die bezuinigingen te voorkomen.

Het wetsvoorstel regelt het recht op het kiezen van een arbeidsplaats. De werkgever blijft hierbij echter wel verantwoordelijk voor de organisatie van arbeid. Dat betekent dus dat dit wetsvoorstel niet strekt tot het recht op het kiezen van de dagen waarop op de werklocatie en respectievelijk op het thuisadres wordt gewerkt. De initiatiefnemers menen ook niet dat die verantwoordelijkheid dient te worden aangepast. Wanneer werkgevers menen dat minder kantooruimte nodig is, om welke reden dan ook, dan staat het de werkgever vrij daar een eigen keuze in te maken.

De leden van de fractie van JA21 vragen of de daling in ziekteverzuim niet slechts een theoretische bevinding is en het aannemelijk is dat ziekmeldingen vanwege thuiswerken als «overbodig» worden ervaren maar er in de praktijk geen sprake is van minder verzuim.

De initiatiefnemers hebben geen aanwijzingen gevonden dat de daling van het ziekteverzuim slechts een theoretische bevinding zou zijn.

De leden van de fractie van JA21 constateren dat gewonnen reistijd een evident voordeel is van thuiswerken en vragen of de initiatiefnemers dit wetsvoorstel als antwoord zien op dit vraagstuk. Tevens vragen deze leden welk voordeel thuiswerken in dat kader heeft op het stimuleren van flexibele werktijden, waardoor werknemers minder door de spits naar hun werk moeten.

<sup>33</sup> [https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis\\_1.pdf](https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-Thuiswerken-voor-tijdens-en-na-de-coronacrisis_1.pdf).

<sup>34</sup> PwC, The costs and benefits of working from home part II (2020), <https://www.pwc.nl/actueel-publicaties/assets/pdfs/pwc-working-from-home-part-II.pdf>.

De initiatiefnemers beschouwen de gewonnen reistijd als een belangrijk bijkomend voordeel van het recht op aanpassing van de arbeidsplaats, maar beschouwen dit wetsvoorstel niet als een middel om reistijdvermindering voor werknemers te effectueren. Het recht op aanpassing van de arbeidsplaats kan het hebben van flexibele werktijden stimuleren, bijvoorbeeld doordat een werknemer in de ochtend thuis werkt en in de middag naar de werklocatie afreist. Daarnaast is in de Wet flexibel werken reeds opgenomen dat de werknemer een verzoek om aanpassing van de werktijden kan indienen. Ook dit draagt bij aan het stimuleren van flexibele werktijden.

De leden van de fractie van de SGP vragen in te gaan op de nadelige gevolgen van thuiswerken op de lange termijn.

Uit onderzoek van PwC<sup>35</sup> blijkt dat, naast de positieve effecten zoals omschreven in de memorie van toelichting, meer werken vanuit huis impact kan hebben op de «zachte aspecten» van de organisatie, zoals betrokkenheid bij werk, samenwerking, creativiteit en innovativiteit. In dit onderzoek worden verschillende adviezen gegeven om de negatieve impact van meer thuiswerken te mitigeren. Het is afhankelijk van het type en de omvang organisatie, het type werkzaamheden die werknemers verrichten en de bedrijfscultuur in hoeverre (meer) thuiswerken een negatieve of positieve gevolgen heeft.

De leden van de fractie van de VVD vragen waarom het voorstel niet is getoetst door het Adviescollege toetsing regeldruk en waarom geen mkb-toets is uitgevoerd. Ook de leden van de fractie van de SGP en het CDA vragen of de initiatiefnemers bereid zijn het Adviescollege toetsing regeldruk om advies te vragen. Tot slot vragen de leden van de VVD of inzicht in de administratieve gevolgen geen reden is om het advies van de SER af te wachten.

De initiatiefnemers hebben als alternatief gekozen om een internetconsultatie uit te voeren. Hierop zijn 41 reacties ontvangen waarvan minstens de helft afkomstig is van organisaties in hun rol als werkgever en/of adviseur van werkgevers. Hier is veel waardevolle informatie uit gekomen wat naar de mening van de initiatiefnemers voldoende inzicht biedt waardoor zij een mkb-toets niet noodzakelijk achten. Tevens beschouwen de initiatiefnemers de Wet werken waar je wilt, net zoals de Wet flexibel werken, als «stok achter de deur». Dat betekent dat het in de praktijk naar verwachting nauwelijks daadwerkelijk leidt tot juridische procedures, maar wel de dialoog faciliteert tussen werkgever en werknemer. De wet geeft in die dialoog een steuntje in de rug aan de werknemer. Ook vanwege die functie verwachten de initiatiefnemers in de praktijk geen hoge regeldruk en hebben zij mede vanwege de eerdergenoemde maatschappelijke urgentie besloten een advies van het Adviescollege toetsing regeldruk achterwege gelaten.

De leden van de fractie van de VVD vragen of administratieve en juridische lasten stijgen voor werkgevers die werknemers in dienst hebben die gedeeltelijk locatie-gebonden werk verrichten en vragen hoe die lasten worden beperkt.

Wanneer sprake is van locatie-gebonden werk waarbij er geen mogelijkheid bestaat dit van het thuisadres van de werknemer uit te voeren, is naar de mening van de initiatiefnemers de kans zeer waarschijnlijk dat sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen om voor dat gedeelte van het werk het werken vanuit het thuisadres van de werknemer niet toe te staan. Met die toets of sprake is van zwaarwe-

---

<sup>35</sup> PwC, The costs and benefits of working from home part II (2020), <https://www.pwc.nl/nl/actueel-publicaties/assets/pdfs/pwc-working-from-home-part-II.pdf>.

gende bedrijfs- of dienstbelangen worden dus de administratieve of juridische lasten voor de werkgever beperkt.

De leden van de fractie van de SGP vragen naar de verwachte gevolgen voor regeldruk.

De initiatiefnemers verwachten dat een gesprek over de mate van werken vanuit huis en werken op werklocatie nu al op gang is gekomen tussen veel werkgevers en werknemers. De initiatiefnemers spreken de verwachting uit dat de Wet werken waar je wilt evenals de Wet flexibel werken als een «stok-achter-de-deur» fungeert. De initiatiefnemers verwachten daarom dat het gros van de werkgevers en werknemers er in goed overleg uitkomt. Er zal vanwege de «stok-achter-de-deur»-werking naar verwachting een beperkte groep werknemers zijn die zich genoodzaakt voelt om een beroep te doen op deze wet en juridische stappen overwegen. Gemiddeld gezien zullen de administratieve lasten dus beperkt zijn. Daarnaast leidt de toets of sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen ertoe dat een werkgever een verzoek van een werknemer tot aanpassing van de arbeidsplaats niet ten koste van alles dient te honoreren.

## **7. Internetconsultatie**

De leden van de fractie van D66 vragen wat de gevolgen zouden zijn als de huidige oplossing voor grenswerkers die tijdens de coronacrisis is gevonden voor het bepalen van het land voor de sociale zekerheid zou worden doorgezet, en wat dat zou betekenen voor nieuwe dienstverbanden. Ook vragen zij of de beoogde oplossing alleen voor de directe grenslanden zou gelden of voor alle EU-lidstaten.

Wanneer de oplossing voor grenswerkers die is gevonden tijdens de coronacrisis voor het bepalen van het land voor de sociale zekerheid zou worden gecontinueerd, betekent dit voor grenswerkers dat het eenvoudiger zou worden om vanuit het thuisadres te werken zonder dat dit direct gevolgen heeft voor de sociale zekerheid. Dit is ook een van de argumenten die de Stichting Geen Grens noemt om die oplossing te continueren. De meeste grenswerkers zijn woonachtig in directe grenslanden. De initiatiefnemers beschouwen de oplossing voor directe grenslanden daarom als prioriteit.

De leden van de fractie van D66 vragen of de huidige oplossing tijdens de coronacrisis voor het bepalen van het land voor de sociale zekerheid ook tegemoet zou komen aan de geschetste bezwaren door de VSNU in de internetconsultatie.

Naar aanleiding van de internetconsultatie hebben de initiatiefnemers op twee manieren getracht tegemoet te komen aan de bezwaren van de VSNU. Allereerst door het recht de arbeidsplaats te kiezen te beperken tot ofwel de werklocatie ofwel het thuisadres van de werknemer. Tevens is het toepassingsbereik van de wet na de internetconsultatie beperkt, waardoor een werkgever het verzoek niet hoeft in te willigen wanneer de door de werknemer verzochte arbeidsplaats een locatie is die buiten het grondgebied ligt van de Europese Unie.

## **II. Artikelsgewijs**

### **Overige**

De leden van de fractie van de SP vragen of naar de evaluatie van de Wet flexibel werken is gekeken en wat de initiatiefnemers ondernemen om de wet onder de aandacht te brengen bij werknemers.

De initiatiefnemers hebben kennisgenomen van de evaluatie van de Wet flexibel werken en de resultaten waar zij deze relevant hebben geacht



betrokken bij de vormgeving van de Wet werken waar je wilt. De initiatiefnemers vinden het belangrijk dat zoveel mogelijk belanghebbenden op de hoogte zijn van de Wet werken waar je wilt. Zij zullen blijven aandacht vragen voor deze wet en zullen tevens een beroep doen op het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De initiatiefnemers vertrouwen tevens op de rol van de vakbonden in het onder de aandacht brengen van deze wet bij werknemers.

De leden van de fractie van de SP vragen gezien de urgentie van deze wet wanneer de wet in zou gaan mocht deze worden aangenomen. Deze wet treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst.

Van Weyenberg  
Maatoug