

Vergaderjaar 2021–2022

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. 16

NOTA VAN WIJZIGING

Ontvangen 9 juni 2022

Het voorstel van wet wordt als volgt gewijzigd:

A

In het met artikel I, onderdeel 1, voorgestelde vijfde lid, onderdeel b, wordt «voor zover zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen niet verzetten» vervangen door «indien hij, gelet op alle omstandigheden van het geval, oordeelt dat zijn belangen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid daarvoor moeten wijken».

B

Na artikel I wordt een artikel ingevoegd, luidende:

ARTIKEL Ia

Onze Minister van Sociale Zaken en werkgelegenheid zendt binnen drie jaar na de inwerkingtreding van deze wet aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk.

Toelichting

Onderdeel A

Toetsingskader

De initiatiefnemers hebben met interesse kennisgenomen van het advies van de Sociaal Economische Raad (SER) en hechten zeer veel waarde aan het gezamenlijke standpunt van de werkgevers en werknemers. De initiatiefnemers onderschrijven de observaties die in het advies worden opgetekend. Welke positieve of negatieve gevolgen hybride werken met zich mee zal brengen, zal afhankelijk zijn van de manier waarop hybride werken wordt ingericht. De behoeftes die bestaan ten aanzien van hybride

werken, kunnen immers zeer verschillend zijn en dit zal daarom maatwerk vereisen. Zeker aangezien individuele werkenden, teams en organisaties elk eigen overwegingen hebben bij de keuze waarop zij hybride werken willen vormgeven of vormgegeven hebben. Daarnaast onderstrepen de initiatiefnemers het uitgangspunt dat een goede balans moet bestaan tussen zeggenschap en maatwerk, waarbij werkenden voldoende zeggenschap hebben en werkgevers voldoende mogelijkheden tot maatwerk zodat beide de kansen van hybride werken kunnen benutten.

In het advies van de SER wordt geconstateerd dat de veranderde werkelijkheid ten aanzien van hybride werken ook noopt tot een herijking van de juridische kaders en een goede balans van hybride werk binnen organisaties. Het wetsvoorstel Wet werken waar je wilt beoogt die herijking te bewerkstelligen. De belangrijkste aspecten die de SER formuleert zijn de zeggenschap over plaats en tijd en het kunnen leveren van maatwerk van organisaties. De initiatiefnemers kunnen zich vinden in die conclusies. De SER stelt dat de volgende uitgangspunten hierbij van belang zijn:

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

De SER adviseert ter borging van de beoogde goede balans tussen zeggenschap en maatwerk de toetsing bij een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats te laten plaatsvinden op basis van de maatstaf van redelijkheid en billijkheid in plaats van zwaarwegende bedrijfsbelangen.

De initiatiefnemers hechten veel waarde aan het advies van de SER en aan het vinden van een goede balans. Om die reden wijzigen de initiatiefnemers met deze nota van wijziging het initiatiefwetsvoorstel conform het advies van de SER, waarbij de toets van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats wordt beoordeeld naar de maatstaf van redelijkheid en billijkheid. Met deze wijziging wordt voor het afwijzen van een verzoek om wijziging van de arbeidsplaats een ander criterium geïntroduceerd dan nu het geval is voor verzoeken tot wijziging van de werktijd en de arbeidsduur. In het oorspronkelijke voorstel zou de werkgever een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats enkel mogen afwijzen *voor zover zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen niet verzetten*. Deze formulering ziet slechts op de (zwaarwegende) belangen van de werkgever en omvat niet een afweging tussen de belangen van de werkgever enerzijds en die van de werknemer anderzijds.

Deze nota van wijziging voorziet voor wat betreft de beoordeling van het verzoek om wijziging van de arbeidsplaats wel in een dergelijke, separate belangenafweging. De wijziging betekent ook dat de werknemer een gedegen motivering aan moet voeren bij zijn verzoek om wijziging van de arbeidsplaats. De term redelijkheid en billijkheid is, net als zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen, geen vaststaand criterium. Het is dus ook met deze wijziging van belang dat de dialoog tussen werkgever en werknemer plaatsvindt, waarbij toekenning van het verzoek per specifiek geval dient te worden afgewogen.

De afweging is in de eerste plaats aan de werkgever. Die moet beoordelen of zijn belangen naar redelijkheid en billijkheid opwegen tegen de belangen van de werknemer, daarbij alle omstandigheden van het geval betreffend.

De passage «daarbij alle omstandigheden van het geval betreffend» noodzaakt de werkgever om goed door te vragen bij de werknemer naar diens belangen. De werkgever kan niet zonder meer afgaan op het gestelde in het verzoek.

De rechter kan bij een geschil beoordelen of de werkgever een juridisch correcte afweging heeft gemaakt. Het is daarbij niet de bedoeling dat de rechter op de stoel van de werkgever gaat zitten. Het gaat om een rechterlijke toets waarbij de redelijkheid en billijkheid centraal staan. Elementen die hierbij een rol kunnen spelen zijn, zoals opgenomen in de memorie van toelichting, sociale cohesie, samenwerking binnen teams en zware administratieve of financiële lasten voor de werkgever. Deze opsomming is niet limitatief.

Onderdeel B

Evaluatiebepaling

Daarnaast wordt door de initiatiefnemers, in lijn met wat zij naar voren hebben gebracht in de brief die volgde op het advies van het Adviescollege Toetsing Regeldruk, een evaluatiebepaling ingevoegd.

De initiatiefnemers zien dat de snel veranderde maatschappelijke houding ten aanzien van hybride werken kansen én onzekerheden met zich meebrengt. Enerzijds is de veranderde houding juist een kans om van hybride werken de nieuwe standaard te maken. Anderzijds is meer tijd nodig om de effecten van corona en meer thuiswerken echt duidelijk in beeld te krijgen. Met dit dilemma hebben ook de initiatiefnemers zichzelf geconfronteerd gezien. Bij het uitblijven van ondersteunend beleid bestaat echter het risico dat snel teruggevallen wordt in het oude normaal, als dat nu al niet gebeurt. De initiatiefnemers beschouwen dit als een ongewenste uitkomst, vanwege de positieve maatschappelijke effecten die hybride werken heeft voor werknemer, werkgever en de maatschappij als geheel. De initiatiefnemers willen voorkomen dat hybride werken weer op de achtergrond verdwijnt, met name omdat het veel positieve effecten teweeg kan brengen voor werknemer, werkgever en de maatschappij zoals beschreven in de memorie van toelichting. De initiatiefnemers vinden het daarom wenselijk om door te gaan met de behandeling van het wetsvoorstel. Zij erkennen echter het belang om te monitoren wat de effecten zijn van de wet. Om die reden is in deze nota van wijziging een evaluatiebepaling opgenomen die voorschrijft om binnen een periode van 36 maanden de wet te evalueren. De initiatiefnemers hebben besloten om af te wijken van de in de aanwijzingen voor de regelgeving opgenomen standaardtermijn. Een periode van vijf jaar is gezien de aard van het wetsvoorstel naar oordeel van de initiatiefnemers te lang. De initiatiefnemers wijzen op de aanbeveling van de tijdelijke commissie uitvoeringsinstanties om een zogenaamde «reflectietoets» in te voeren die na een jaar zou kunnen worden uitgevoerd. Het onderhavige voorstel leent zich volgens de initiatiefnemers goed voor een meer vroegtijdse evaluatie, waarbij met de genoemde periode van 36 maanden ook rekening is gehouden met mogelijke jurisprudentiële en maatschappelijke ontwikkelingen. De ATR adviseert voor de evaluatie duidelijke toetsingskaders mee te geven. In deze evaluatie zouden de volgende toetsingskaders eventueel kunnen worden betrokken:

- 1) Het aantal verzoeken van werknemers aan werkgevers om de arbeidsduur aan te passen sinds de Wet werken waar je wilt van kracht is
- 2) Het aantal keren dat een expliciet beroep is gedaan op de Wet werken waar je wilt

- 3) De redenen om een verzoek te weigeren en het aantal keren dat naar aanleiding van die weigering is gekozen voor vervolgstappen (zowel bedrijfsintern of rechterlijk)
- 4) Waarneembare gendereffecten
- 5) De mate waarin (een verzoek om) hybride (te) werken een waarneembaar effect heeft op loopbaanperspectieven
- 6) Waarneembare milieueffecten

Daarnaast zou moeten worden onderzocht of het doel van de wet wordt behaald. Zoals de initiatiefnemers in de memorie van toelichting hebben opgenomen, beoogt het wetsvoorstel een duidelijk(er) regelend kader te creëren over de rechten en plichten van zowel de werknemer als de werkgever teneinde de dialoog over de werkplek te faciliteren. Daarnaast beogen de initiatiefnemers met het wetsvoorstel meer zeggenschap te geven aan de werknemer ten aanzien van de werkplekkeuze. De initiatiefnemers onderkennen dat het niet eenvoudig is om op kwantitatieve wijze te toetsen of sprake is van het behalen van het beoogde doel van het wetsvoorstel. Tevens is het niet mogelijk om geïsoleerd het effect van deze wetgeving te meten los van maatschappelijke ontwikkelingen die zonder deze wet wellicht ook zouden plaatsvinden. Er zijn wel indicatoren die daar meer inzicht in kunnen bieden en die worden daarom ook als toetsingskaders meegegeven voor de evaluatie. Daarnaast heeft hybride werken een aantal neveneffecten, bijvoorbeeld de mogelijke milieueffecten, die weliswaar niet de hoofddoelstelling zijn van de wet, maar waarvan het wel nuttig en inzichtelijk is om daar in de evaluatie aandacht aan te besteden.

Van Weyenberg
Maatoug