

Wetsvoorstel: Wet werken waar je wil

22-06-2021 09:27

Het stond al langer op de planning van D66 en GroenLinks: een wettelijk recht op thuiswerken introduceren. De coronacrisis heeft dit in een stroomversnelling gebracht. Sinds de uitbraak van het virus blijkt het thuiswerken in veel sectoren namelijk erg goed te kunnen. Mede als gevolg hiervan hebben de Kamerleden Van Weyenberg (D66) en Smeulders (Groen Links) de initiatiefwet 'Wet werken waar je wil' ingediend. Deze wet moet het voor werknemers makkelijker maken om ook na afloop van de coronacrisis te blijven thuiswerken. De wet kan forse impact hebben op het kantoorgebruik in Nederland.

Er bestaat momenteel nog geen wettelijk recht die het voor werknemers mogelijk maakt om thuis te werken. Wel kan een werknemer op grond van de Wet flexibel werken (Wfw) jaarlijks een verzoek indienen bij de werkgever om (tijdelijk) thuis te mogen werken. Naast een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats maakt de Wfw het voor werknemers mogelijk om een verzoek in te dienen tot wijziging van de arbeidsduur en/of werktijd. De Wfw is van toepassing op werkgevers die meer dan tien werknemers in dienst hebben.

Voorwaarden

Een verzoek van een werknemer op grond van de Wfw moet voldoen aan een aantal voorwaarden. De werknemer moet ten minste 26 weken in dienst zijn, het verzoek moet schriftelijk worden ingediend en het verzoek moet ten minste 2 maanden voor het tijdstip waarop de werknemer de wijziging wenst in te laten gaan zijn gedaan. Daarnaast moeten de gewenste ingangsdatum en de gewenste arbeidsplaats, arbeidsduur of werktijd in het verzoek worden opgenomen.

Beslissing werkgever

Een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur of de werktijd moet in beginsel door de werkgever worden goedgekeurd, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen die zich hiertegen verzetten. In de Wfw is vastgelegd wanneer hier in ieder geval sprake van is. Daar is bijvoorbeeld sprake van indien het verzoek leidt tot ernstige problemen van roostertechnische aard of voor de veiligheid. Een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats heeft een ander beoordelingskader. Daar geldt de eis van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang (nog) niet voor. Momenteel is enkel wettelijk vastgelegd dat een werkgever het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsplaats moet overwegen en overleg moet voeren met de werknemer wanneer het verzoek wordt afgewezen.

Wet werken waar je wil

Doordat momenteel de eis van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang (nog) niet geldt voor een afwijzing van het verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats, is het voor werkgevers eenvoudig om een dergelijk verzoek te weigeren. Het wetsvoorstel 'Wet werken waar je wil' moet daar verandering in brengen. Dit wetsvoorstel zorgt voor een wijziging van de Wfw zodat een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats op eenzelfde manier wordt behandeld als een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur of werktijd. Hierdoor heeft een werkgever ook een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang nodig voor afwijzing van een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats. De Raad van State is gevraagd om met spoed te adviseren over het wetsvoorstel. Na dit advies kan de wet verder in parlementaire behandeling worden genomen.

Conclusie

Het is nog even afwachten of de wet definitief in werking treedt en wanneer, maar het is mogelijk dat het voor werknemers in de toekomst – ook na afloop van de coronacrisis – makkelijker wordt om thuiswerken te kunnen afdwingen bij hun werkgever. Afwijzing van een verzoek tot thuiswerken zal dan alleen mogelijk zijn op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Een werkgever moet uitvoerig kunnen motiveren waarom een verzoek van een werknemer wordt afgewezen en de bewijslast hiervoor ligt bij de werkgever. Het

uitgangspunt voor het recht op thuiswerken wordt hierdoor: 'ja, tenzij'. Aangezien momenteel in veel sectoren het thuiswerken erg goed mogelijk blijkt, zullen praktische bezwaren in veel gevallen dan niet meer voldoende zijn voor een afwijzing.

Een bijdrage van Corina Roks - Partner BDO Legal en Ramy Mohamed - Jurist Arbeidsrecht bij BDO Accountants & Belastingadviseurs. Meer informatie? Neem contact op via woz@bdo.nl of [bezoek de site](#).