

# DE WET WERKEN WAAR JE WILT IS VAN DE BAAN: EEN STOK IN HET WIEL VAN GOED WERKGEVERSCHAP

Merel Cornax\*

Kun je van je werkgever verwachten dat hij jouw thuiswerkverzoek serieus in overweging neemt? Als het aan de Eerste Kamer ligt niet. Daar werd vorig jaar september de Wet werken waar je wilt weggestemd, nadat deze eerst brede steun ontving van de Tweede Kamer en de sociale partners. Dit artikel legt uit dat de in de senaat gebruikte tegenargumenten kunnen worden betwist en dat er, vanuit organisatiepsychologisch perspectief, sprake is van een gemiste kans voor werknemers én werkgevers.

## 1 Inleiding

Op 26 september 2023 stemde de Eerste Kamer met een kleine meerderheid tegen het voorstel voor de Wet werken waar je wilt.<sup>1</sup> Hiermee kwam een einde aan een meer dan drie jaar durende wetsprocedure. Mede vormgegeven door onderzoek van de Sociaal-Economische Raad (SER) kreeg het voorstel ruggensteun van de sociale partners en werd de wet in de Tweede Kamer met een grote meerderheid aangenomen.<sup>2</sup> Ondanks deze brede erkenning stuitte de wet in de Eerste Kamer op weerstand: er zou onvoldoende noodzaak zijn voor een wettelijk kader, de voorgestelde wet zou niet goed uitvoerbaar zijn en thuiswerken zou te veel nadelen opleveren voor werkgevers.<sup>3</sup> In dit artikel zet ik deze tegengeluiden en de weerleggingen hiervan uiteen en leg ik aan de hand van inzichten uit de organisatiepsychologie uit waarom de verwerping van de wet een gemiste kans is voor zowel werknemers als werkgevers en hun vertrouwen in elkaar als fundament van de arbeidsrelatie. Ter inleiding hierop geef ik eerst een beknopt overzicht van het huidige juridische kader en de ontwikkelingen rondom het wetsvoorstel.

## 2 Juridisch kader en initiatiefwetsvoorstel

Wanneer een werknemer de wens heeft om zijn arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijden aan te passen, kan hij zich momenteel beroepen op de Wet flexibel

werken (hierna Wfw). Een verzoek tot wijziging van arbeidsduur of werktijden moet de werkgever inwilligen, tenzij sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen (art. 2 lid 5 Wfw). Dit geldt echter niet voor verzoeken tot wijziging van de arbeidsplaats. Die hoeven niet te worden ingewilligd en bovendien bestaan er geen criteria voor de beoordeling ervan. De werkgever is alleen verplicht om bij afwijzing een reden op te geven aan de werknemer (art. 2 lid 6 Wfw).<sup>4</sup>

**Ondanks brede erkenning stuitte de Wet werken waar je wilt in de Eerste Kamer op weerstand: er zou onvoldoende noodzaak zijn voor een wettelijk kader, de voorgestelde wet zou niet goed uitvoerbaar zijn en thuiswerken zou te veel nadelen opleveren voor werkgevers**

Op 27 januari 2021 werd een initiatiefwetsvoorstel ingediend tot wijziging van de Wfw, waarmee een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats op

\* Mr.drs. M.M. Cornax is PhD-fellow aan de afdeling Bedrijfswetenschappen binnen de faculteit Rechtsgeleerdheid van Universiteit Leiden en tevens verbonden aan Empirical Legal Studies Leiden.

1 *Handelingen I* 2023/24, 35714, nr. 1, item 7.

2 *Handelingen II* 2021/22, 35714, nr. 100, item 12.

3 *Handelingen I* 2022/23, 35714, nr. 43, item 3.

4 Overigens kan een werknemer voor een verzoek tot het aanpassen van de arbeidsplaats ook een beroep doen op het uitgangspunt van 'goed werkgeverschap' (art. 7:611 BW) en kan de werkgever op zijn beurt het instructierecht gebruiken om de arbeidsplaats van de werknemer te bepalen (art. 7:660 BW).



Foto: Manon Heinsman | © Ars Aequi

- 5 Voorstel van wet van de leden Van Weyenberg en Smeulders tot wijziging van de Wet flexibel werken in verband met het bevorderen van flexibel werken naar arbeidsplaats (Wet werken waar je wilt), *Kamerstukken II* 2020/21, 35714, nr. 2.
- 6 *Kamerstukken II* 2020/21, 35714, nr. 3, p. 8.
- 7 *Kamerstukken II* 2020/21, 35714, nr. 3, p.2.
- 8 *Kamerstukken II* 2020/21, 25295, nr. 1172.
- 9 *Kamerstukken II* 2020/21, 25295, nr. 1172.
- 10 Sociaal-Economische Raad, *Hybride werken* (advies 22/03), Den Haag: SER 2022, p. 17.
- 11 *Kamerstukken II* 2021/22, 35714, nr. 16.
- 12 *Kamerstukken II* 2021/22, 35714, nr. 16, p. 1.
- 13 *Handelingen II* 2021/22, 35714, nr. 100, item 12.
- 14 De Beleidsonderzoekers, *Evaluatie Wet flexibel werken*, Leiden: De Beleidsonderzoekers 2021, p. 102.

eenzelfde manier zou moeten worden behandeld als bij aanpassing van arbeidsduur en werktijden.<sup>5</sup> De initiatiefnemers achtten de wetwijziging van belang om het juridische kader met maatschappelijke standaarden mee te laten bewegen: ten tijde van het opstellen van de Wfw was er vooral behoefte aan een kader voor arbeidsduur en werktijden, maar de COVID-19-pandemie heeft ertoe geleid dat normen rondom thuiswerken zijn veranderd.<sup>6</sup> Met het voorstel werd niet beoogd om van thuiswerken een recht te maken, maar om het gesprek tussen werknemers en werkgevers over de arbeidsplaats te stimuleren. Het creëren van een wettelijke kader verstevigt volgens de initiatiefnemers de positie van de werknemer en geeft sturing aan de dialoog.<sup>7</sup>

### Met het voorstel werd niet beoogd om van thuiswerken een recht te maken, maar om het gesprek tussen werknemers en werkgevers over de arbeidsplaats te stimuleren

Parallel aan het behandelen van dit wetsvoorstel werkte de SER, in opdracht van de Tweede Kamer<sup>8</sup>, aan een adviesrapport over de toekomst van hybride werk ('het combineren van verschillende vormen van plaats- en tijdsafhankelijk werk').<sup>9</sup> In het advies geeft de SER aan het initiatiefwetsvoorstel Wet werken waar je wilt te steunen. Door het structurele

karakter dat thuiswerken heeft gekregen vanwege de vele kansen en mogelijkheden die het biedt, achtte de raad het inderdaad wenselijk dat de werknemer meer zeggenschap krijgt over zijn arbeidsplaats. Daarbij moet de werkgever wel over voldoende mogelijkheden tot maatwerk beschikken, zodat hybride werk kan worden vormgegeven op een manier die bij de organisatie past. De raad beval daarom aan de maatstaf van redelijkheid en billijkheid als toetsingscriterium op te nemen in plaats van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, omdat hiermee de zeggenschap van de werknemer wordt vergroot zonder afbreuk te doen aan de belangen van de werkgever. Maatwerk zou beter mogelijk worden met een open norm, door per specifiek geval de omstandigheden in kaart te brengen en hierover met elkaar in gesprek te gaan.<sup>10</sup> De initiatiefnemers van het wetsvoorstel gaven aan, gezien de SER zowel uit werkgevers als werknemers bestaat, grote waarde te hechten aan de gezamenlijke visie die in het advies tot stand is gekomen en namen het advies daarom over.<sup>11</sup>

De definitieve bepaling luidt daarmee dat de werkgever een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats dient in te willigen, 'indien hij, gelet op alle omstandigheden van het geval, oordeelt dat zijn belangen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid daarvoor moeten wijken'.<sup>12</sup> In deze hoedanigheid werd het voorstel met een grote meerderheid op 5 juli 2022 door de Tweede Kamer aangenomen.<sup>13</sup> Toch bleek de brede steun van werkgevers- en werknemersorganisaties, onafhankelijk deskundigen en de Tweede Kamer niet voldoende om de Eerste Kamer

te overtuigen. De vraag rijst: leven in de Eerste Kamer bezwaren die in de Tweede Kamer geen struikelblok vormden? Of vinden bepaalde tegenargumenten meer draagvlak in de senaat?

## De toegang en mogelijkheden tot thuiswerken verschillen dusdanig tussen (groepen) werknemers dat sommige Kamerleden spreken van rechtsongelijkheid in zeggenschap. Initiatiefnemer Van Weyenberg pleit daarom voor een wettelijke basis waarop iedere werknemer kan terugvallen

### 3 Tegengeluiden in de Eerste Kamer

#### 3.1 Noodzakelijkheid

Het eerste punt van twijfel voor een aantal Eerste Kamerleden is de noodzaak van de wet. Zo zijn sommigen overtuigd van het vermogen van werkgevers en werknemers om samen afspraken te maken over thuiswerken, zonder dat een juridisch kader hen hier toe aanspoort. Dit is echter lang niet overal het geval: uit de evaluatie van de Wfw blijkt dat verzoeken tot aanpassing van de arbeidsplaats relatief vaak worden afgewezen<sup>14</sup> en dat er grote verschillen bestaan in de manier waarop er door werkgevers met (verzoeken tot) flexibel werken wordt omgegaan, afhankelijk van de organisatiecultuur en de verstandhouding van de werknemer met de direct leidinggevende.<sup>15</sup> Werknemers kunnen, wanneer thuiswerken niet vanzelfsprekend is binnen hun organisatie, een drempel voelen om hier überhaupt over te beginnen bij hun werkgever.<sup>16</sup> Deze bevindingen zien we ook terug in onderzoek waaruit blijkt dat de houding en overtuigingen van leidinggevend een grote rol spelen in de acceptatie van thuiswerken en het mogelijk maken ervan.<sup>17</sup> Beslissingen over thuiswerken worden vaak subjectief genomen, in het bijzonder wanneer de 'face-to-face'-cultuur sterk verankerd is in de organisatie.<sup>18</sup>

De toegang en mogelijkheden tot thuiswerken verschillen dusdanig tussen (groepen) werknemers dat sommige Kamerleden spreken van rechtsongelijkheid in zeggenschap.<sup>19</sup> Hoewel er, naar mijn beste weten, nog geen onderzoek is gedaan waarin deze rechtsongelijkheid is vastgesteld, waarschuwt ook de SER voor ongelijkheid van behandeling.<sup>20</sup> Initiatiefnemer Van Weyenberg (D66) pleit daarom voor een wettelijke basis waarop iedere werknemer, ongeacht de kenmerken van het individu, het arbeidscontract en de organisatie, kan terugvallen.<sup>21</sup> Met de wetswijziging wordt de werkgever verplicht een gedegen afweging te maken op basis van de omstandigheden en een eventuele afwijzing te onderbouwen. Enerzijds kan zo'n verplichting fungeren als een stok achter de deur wanneer de werkgever niet bereid is om mee te werken, zoals ook blijkt uit de evaluatie van de Wfw.<sup>22</sup> Anderzijds is het doel van de wetswijziging ook om de dialoog tussen werknemer en werkgever vorm te geven, juist omdat het in kaart brengen

van de behoeften van beide partijen nodig is om te bepalen wat, gezien de omstandigheden, redelijk en billijk is. Van Weyenberg benadrukt daarbij dat de wijziging geen revolutionaire nieuwe wet of een 'recht op thuiswerken' betreft, maar een kader dat werkgevers in de juiste richting duwt en ervoor zorgt dat werknemers zich erkend en gehoord voelen. 'Het arbeidsrecht is in de kern gemaakt omdat die balans [tussen werkgever en werknemer] er niet is. Er is geen gelijkwaardigheid'.<sup>23</sup> De wetswijziging speelt daarmee een belangrijke rol bij het vastleggen van een sociale norm die aangeeft wat van werkgevers verwacht wordt.<sup>24</sup>

Als tweede argument voor een gebrek aan noodzaak opperen de heer Van de Sanden (VVD) en de heer Van Gasteren (BBB) dat de behoefte aan een wettelijk kader zou moeten blijken uit de rechtspraak, maar dat daaruit momenteel niet kan worden opgemaakt dat de huidige praktijk tot problemen leidt.<sup>25</sup> Of die eerste stelling klopt, valt hoe dan ook te betwisten. Afgezien daarvan; hoewel thuiswerken (nog) geen centrale positie inneemt in de huidige jurisprudentie, laat de rechtspraak wel degelijk zien dat thuiswerken een rol kan spelen in het ontstaan van conflicten tussen werkgever en werknemer. Een voorbeeld hiervan is een zaak waarin de bestuurder van een zorginstelling werd ontslagen vanwege disfunctioneren, waarbij de ontevredenheid van de organisatie over de betrokkenheid en zichtbaarheid van de bestuurder gerelateerd was aan onduidelijke thuiswerkafspraken.<sup>26</sup> Ook andere casussen laten zien hoe onduidelijkheden rondom thuiswerken een (grote) rol kunnen spelen in verstoorde arbeidsrelaties.<sup>27</sup> Soms blijkt uit dergelijke zaken dat thuiswerken bij werkgevers tot argwaan kan leiden, omdat zij er niet op vertrouwen dat hun werknemers thuis voldeende productief zijn.<sup>28</sup> Dit soort casussen illustreert het belang van het maken van duidelijke afspraken over thuiswerken – waar de Wet werken waar je wilt aan had kunnen bijdragen.

#### 3.2 Uitvoerbaarheid

Andere tegengeluiden houden verband met de uitvoerbaarheid van de wet. Volgens Kamerlid Van de Sanden (VVD) zou het bewust niet invullen van het criterium van redelijkheid en billijkheid enerzijds tot meer regeldruk voor de werkgever leiden en anderzijds meer verantwoordelijkheid bij de civiele rechter leggen.<sup>29</sup> Hoewel het naleven van deze norm inderdaad inspanning van de werkgever vergt, wordt dit reeds in algemenere zin van hem verwacht met zijn plicht tot goed werkgeverschap (art. 7:611 BW).<sup>30</sup> Desalniettemin kan het voor de werkgever een uitdaging zijn om een goede afweging te maken. Ik schreef hier, samen met mijn collega's Yvonne Erkens en Helen Pluut, eerder een artikel over in *Tijdschrift Recht & Arbeid (TRA)*.<sup>31</sup> Hierin onderzoeken we hoe de dialoog over hybride werk kan worden vormgegeven en reiken we een toetsings- en beoordelingskader aan. Primair uitgangspunt is hierbij dat thuiswerken als een gezamenlijk belang en een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer wordt gezien.

Met betrekking tot de gang naar de rechter hopen de initiatiefnemers juist dat er minder geprocedeerd zal worden, omdat met het wettelijke kader meer duidelijkheid wordt gecreëerd in hoe werkgevers en werknemers met wensen tot aanpassing van de arbeidsplaats om moeten gaan.<sup>32</sup> Het doel is dat de

15 De Beleidsonderzoekers 2021, p. 70.

16 De Beleidsonderzoekers 2021, p. 58.

17 B.A. Lautsch, E.E. Kossek & S.C. Eaton, 'Supervisory approaches and paradoxes in managing telecommuting implementation', *Human Relations* (62) 2009, afl. 6, p. 795-827.

18 K.M. Shockley & T.D. Allen, 'Investigating the missing link in flexible work arrangement utilization: An individual difference perspective', *Journal of Vocational Behavior* (76) 2010, afl. 1, p. 131-142.

19 Zie bijvoorbeeld K. Oude Hengel, L. Bouwens, E. de Vroome & W. Hooftman, *Hoe werken werknemers uit 2019 na de pandemie? Resultaten van het NEA-COVID-19 cohort onderzoek*, Leiden: TNO 2023.

20 Sociaal-Economische Raad, *Hybride werken* (advies 22/03), Den Haag: SER 2022, p. 50.

21 *Handelingen I* 2022/23, 35714, nr. 43, item 3, p. 22.

22 De Beleidsonderzoekers 2021, p. 78.

23 *Handelingen I* 2022/23, 35714, nr. 43, item 3, p. 23.

24 *Handelingen I* 2022/23, 35714, nr. 43, item 3, p. 12.

25 *Handelingen I* 2022/23, 35714, nr. 43, item 3, p. 3 en p. 15.

26 Rb. Oost-Brabant 27 september 2022, ECLI:NL:RBOBR:2022:6259.

27 Zie bijvoorbeeld hof 's-Hertogenbosch 31 augustus 2023, ECLI:NL:GHSHE:2023:2796; Rb. Noord-Holland 17 juli 2023, ECLI:NL:RBNHO:2023:6769.

28 Zie bijvoorbeeld Rb. Limburg 20 februari 2023, ECLI:NL:RBLIM:2023:1284.

29 *Handelingen I* 2022/23, 35714, nr. 43, item 3, p. 15.

30 Overigens is bij de Wet werken waar je wilt sprake van driekwart dwingend recht, wat inhoudt dat van de wet mag worden afgeweken wanneer in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) afspraken over thuiswerken zijn gemaakt. Wanneer werkgevers en werknemers samen het beleid rondom thuiswerken reeds hebben vastgelegd in collectieve onderhandelings, kunnen deze afspraken worden voortgezet en zal de regeldruk op werkgevers vrijwel hetzelfde blijven. Zie *Handelingen I* 2022/23, 35714, nr. 43, item 3, p. 24.

31 M.M. Cornax, M.Y.H.G. Erkens & H. Pluut, 'Werken waar je wilt? Een kleine gids.

Belangenafweging vanuit sociaalwetenschappelijk perspectief', *TRA* 2023, afl. 1, p. 8-14.

32 *Handelingen I* 2022/23, 35714, nr. 43, item 3, p. 22.

33 *Kamerstukken II* 2021/22, 35714, nr. 16, p. 3.

34 Zie bijvoorbeeld het systematische literatuuronderzoek in Cornax, Erkens & Pluut 2023.

35 R.S. Gajendran & D.A. Harrison, 'The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences', *Journal of Applied Psychology* (92) 2007, afl. 6, p. 1524-1541.

36 *Handelingen I* 2022/23, 35714, nr. 43, item 3, p. 49-50.

37 Zie bijvoorbeeld G.F. Delfino & B. van der Kolk, 'Remote working, management control changes and employee responses during the COVID-19 crisis', *Accounting, Auditing & Accountability Journal* (34) 2021, afl. 6, p. 1376-1387.

38 S. Kaplan, L. Engelsted, X. Lei & K. Lockwood, 'Unpacking manager mistrust in allowing telework: comparing and integrating theoretical perspectives', *Journal of Business and Psychology* (33) 2018, afl. 3, p. 365-382.

39 B.A. Lautsch, E.E. Kossek & S.C. Eaton, 'Supervisory approaches and paradoxes in managing telecommuting implementation', *Human Relations* (62) 2009, afl. 6, p. 795-827.

40 Zie bijvoorbeeld C. Criscuolo, P. Gal, T. Leidecker, F. Losma & G. Nicoletti, *The role of telework for productivity during and post-COVID-19: Results from an OECD survey among managers and workers* (OECD Productivity Working Papers No. 31), 2021.

41 P. Peters, L. Den Dulk & J. de Ruijter, 'May I work from home? Views of the employment relationship reflected in line managers' telework attitudes in six financial sector organizations', *Equality, Diversity and Inclusion* (29) 2010, afl. 5, p. 517-531.

42 R. Huiskamp, K. Kraan & G. van Sloten, "'Wie goed doet, goed ontmoet': goed werkgeverschap als voorspeller van goed werknemerschap?", *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* (24) 2008, afl. 1, p. 68-84.

dialogo tussen beide partijen conflicten voorkomt, maar hierin (alsmede in de uitvoerbaarheid) zou de wetsevaluatie uiteindelijk inzicht moeten geven.<sup>33</sup>

### 3.3 Wenselijkheid

Ten slotte wordt door een aantal Eerste Kamerleden ook de wenselijkheid van thuiswerken in twijfel getrokken, met name vanwege de mogelijke nadelen voor werkgevers. Zo wordt gesteld dat thuiswerken kan leiden tot minder teamcohesie, wat op termijn tot hogere kosten voor werkgevers leidt. Er is vóór, tijdens en na de COVID-19-pandemie veel wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de gevolgen van thuiswerken voor werknemers en organisaties en hieruit blijkt inderdaad dat thuiswerken, ondanks de vele voordelen, niet altijd loont.<sup>34</sup> Juist daarom is het voor werkgevers en werknemers dan ook van belang om de specifieke omstandigheden te bespreken alvorens afspraken over thuiswerken te maken. Een wettelijk kader biedt juist ook de mogelijkheid te bepalen dat thuiswerken géén goed idee is, of in mindere mate.

## 4 Hardnekkige overtuigingen

De aard van de argumenten waarop de tegenstanders van de wet in de Eerste Kamer hun pleidooi baseren en de relatieve eenvoud waarmee deze argumenten kunnen worden weerlegd, wekken de indruk dat er onder de oppervlakte andere zaken spelen die weerstand tegen het wetsvoorstel opwekken. Ook het feit dat een aantal van deze partijen in de Tweede Kamer nog vóór de wet stemde (te weten: VVD, BBB, SGP, JA21 en 50PLUS) roept vragen op. Is de Wet werken waar je wilt gesneuveld door een dominante politieke overtuiging in de senaat die afwijkt van de visie van de Tweede Kamer, werkgeversorganisaties en vakbonden?

Hoewel het belang van thuiswerken voor werknemers én werkgevers herhaaldelijk in wetenschappelijk onderzoek wordt onderstreept, zijn de partijen die tegen de wet stemden ervan overtuigd dat thuiswerken per saldo vooral voordelen oplevert voor werknemers. Wie tussen de regels door leest, kan het opvallen dat zij zich zorgen maken over een ontwikkeling die verder reikt dan de arbeidsplaats – namelijk dat met de wetswijziging het gezag van de werkgever over de werknemer kleiner wordt. Niet alleen krijgt de werknemer meer zeggenschap over het bepalen van de arbeidslocatie; ook de autonomie van de werknemer in de uitvoering van het werk wordt groter als hij thuiswerkt.<sup>35</sup> Hoewel in het Eerste Kamerdebat niet gesproken werd in termen als toezicht en controle, schemerde de zorg over de 'verzwakte' positie van de werkgever door in het betoog van sommige Kamerleden. Zo benoemde Kamerlid Schalk (SGP) dat hij niet achter de ontwikkeling staat dat werknemers meer zeggenschap krijgen, omdat een arbeidsrelatie per definitie niet gelijkwaardig is en de werknemer ondergeschikt is aan de werkgever.<sup>36</sup>

Wetenschappelijk onderzoek laat zien dat werkgevers kunnen worstelen met het idee minder controle over hun werknemers te hebben doordat deze niet meer dagelijks op de werkvloer te vinden zijn. Zo bleek dat sommige werkgevers tijdens de

COVID-19-pandemie hun thuiswerkend personeel in de gaten hielden met monitoringstools en meer controlerend gedrag vertoonden.<sup>37</sup> Volgens eerder onderzoek is gebrek aan vertrouwen in de werknemer een belangrijke oorzaak van weerstand van werkgevers tegen thuiswerken.<sup>38</sup> Werkgevers kunnen de overtuiging hebben dat thuiswerkers niet bereid of in staat zijn dezelfde werkprestaties te leveren als op de werklocatie in de nabijheid van de leidinggevende.<sup>39</sup> Doordat werkgevers tijdens de COVID-19-pandemie in zekere mate gedwongen werden hun werknemers thuis te laten werken, hebben velen van hen kunnen ervaren dat deze overtuiging niet overeenkomt met de werkelijkheid.<sup>40</sup>

Succesvol thuiswerken heeft baat bij een arbeidsrelatie die gestoeld is op vertrouwen en samenwerking in plaats van controle.<sup>41</sup> Daarmee snijdt de Wet werken waar je wilt een breder thema aan, namelijk dat van goed werkgeverschap en hoe organisaties en werknemers zich tot elkaar verhouden. Want ook in algemene zin draagt vertrouwen in werknemers bij aan werkprestaties: het leidt tot hogere productiviteit en minder emotionele uitputting en is bepalend voor de mate waarin medewerkers goed werknemerschap vertonen.<sup>42</sup> De introductie van een wettelijk kader dat samenwerking in de arbeidsrelatie stimuleert door van de dialoog tussen werkgever en werknemer een norm te maken, vereist een politieke visie die zeggenschap van werknemers op waarde schat en het conservatieve idee van de controlerende werkgever loslaat.

**Succesvol thuiswerken heeft baat bij een arbeidsrelatie die gestoeld is op vertrouwen en samenwerking in plaats van controle. Daarmee snijdt de Wet werken waar je wilt een breder thema aan, namelijk dat van goed werkgeverschap en hoe organisaties en werknemers zich tot elkaar verhouden**

## 5 Conclusie

Twijfels in de Eerste Kamer over de noodzakelijkheid en uitvoerbaarheid van de Wet werken waar je wilt en – nog essentiëler – de wenselijkheid van thuiswerken staan in schril contrast met de brede steun van werkgevers- en werknemersorganisaties, onafhankelijk deskundigen en de Tweede Kamer. Op basis van de in dit artikel uiteengezette tegenargumenten en weerleggingen kom ik tot de conclusie dat de progressiviteit van thuiswerken gevoelig ligt in de senaat. Juist door de uitgebreide onderbouwing, ruggespraak en brede steun zou de Wet werken waar je wilt een zeer belangrijke facilitator kunnen zijn in het versterken van de (vertrouwens)relaties tussen werkgevers en werknemers. De verwerping ervan is dan ook een gemiste kans voor het versterken van goed werkgeverschap. Nederland is er klaar voor, maar onze Eerste Kamer nog niet.