

Werken waar je wilt?

ArbeidsRecht 2023/8

Van het oude normaal naar het nieuwe normaal en weer rap terug. Of toch niet? *The Times They Are A-Changin'*; de titel van deze tijdloze song van Bob Dylan gaat in alle opzichten op voor het dossier “hybride werken”. Maar de ambtelijke molens malen als vanouds langzaam. De politiek loopt achter de feiten aan als het gaat om hybride werken, dat al jaren “hot” is. En daarachteraan komt de rechtspraak. Eindelijk is het (bijna) zover. Een wet die “werken waar je wilt” dichterbij brengt. Hybride werken is in toenemende mate onderwerp van maatschappelijke, politieke en juridische discussie. En zeker sinds de gedachte postvatte dat hybride werken na de coronacrisis niet meer weg te denken zou zijn. De SER definieert hybride werken als het combineren van verschillende vormen van plaats- en tijdsafhankelijk werk.² Vaak wordt hybride werken gelijkgesteld aan thuiswerken, maar het omvat meer. Te denken valt aan alle locaties waar men de bedongen arbeid kan verrichten. Niet alleen op de bedrijfslocatie, ook thuis, in een hotel of in het openbaar vervoer. Door de overheidsmaatregelen ter bestrijding van het coronavirus, met name het advies van de rijksoverheid om thuis te werken als het kan, lijkt deze discussie in een stroomversnelling terecht te zijn gekomen. In dit artikel bespreek ik het recht om thuis te werken naar huidig recht en wordt vooruitgeblikt op het wetsvoorstel Wet werken waar je wilt.

1. De Wet flexibel werken

Als een werknemer aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd wenst, kan hij³ een beroep doen op art. 2 Wet flexibel werken (Wfw). Het verzoek moet ten minste twee maanden voor het beoogde ingangstijdstip van de aanpassing worden gedaan. De werknemer moet minimaal 26 weken voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang in dienst zijn bij de werkgever, of bij verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Art. 2 lid 18 Wfw sluit werkgevers met minder dan tien werknemers van toepassing uit. Voor zover het een vermeerdering van de arbeidsduur of aanpassing van de arbeidsplaats of de werktijd betreft, is art. 2 Wfw van driekwart dwingend recht, en bij gebreke van een cao van vijf achtste dwingend recht, aldus lid 17. Deze laatste twee bepalingen gelden niet voor werknemers met een kind in de leeftijd tot acht jaar of voor mantelzorgers (zie art. 2a Wfw).

1 Mr. J.W.M. (Jan) Soentjens is advocaat bij Soentjens Advocatuur te 's-Heerenberg.

2 SER, *Hybride werken. Aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* (advies 22/03), maart 2022, p. 13.

3 Waar “hij” staat, kan uiteraard ook “zij” of “hen” worden gelezen.

Aanpassing van de arbeidsplaats wordt naar huidige wetgeving echter wezenlijk anders behandeld dan aanpassing van arbeidsduur of arbeidstijd. Het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur of werktijd wordt op grond van art. 2 lid 5 Wfw ingewilligd, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten; “ja, tenzij”. Slechts onder zeer bijzondere omstandigheden kan de werkgever een verzoek tot aanpassing van arbeidsduur of arbeidstijd afwijzen. Art. 2 lid 9-11 Wfw geven aan wanneer in ieder geval sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsplaats kan veel eenvoudiger worden afgewezen (zie par. 3).

2. Aanpassing van de arbeidsduur of werktijd

De lat voor afwijzing van de arbeidsduur of werktijd ligt bijzonder hoog, zo volgt uit de schaarse jurisprudentie. Zo verwierp Kantonrechter Utrecht het beroep van een werkgever op het zwaarwegende bedrijfsbelang waarvan de werknemer een vermindering van zijn arbeidstijd van 24 uur naar 16 uur per week verzocht, terwijl hij bij toewijzing alleen nog maar voor de ondernemingsraad werkzaam zou zijn, en daarnaast niet meer zou werken in zijn eigenlijke functie van klantadviseur helpdesk. De werkgever stelde een zwaarwegend bedrijfsbelang te hebben dat deze werknemer blijft werken in de eigenlijke bedongen arbeid. De kantonrechter heeft deze stelling verworpen en overwoog daarbij dat het werk dat werknemer voor de ondernemingsraad verricht tot zijn bedongen arbeid behoort, en dus tot de “normale werkzaamheden van de werknemer in de onderneming”.⁴ Ook de belangen van een werkgever waarbij in een fabriek in ploegendiensten werd gewerkt met een volcontinuurooster met nachtwerk, waren niet zwaarwegend genoeg, zo oordeelde Kantonrechter Utrecht naar aanleiding van een verzoek van een oudere werknemer.⁵ De stelplicht en bewijslast ten aanzien van het zwaarwegende bedrijfsbelang rusten volledig op de werkgever.⁶

3. Aanpassing van de arbeidsplaats naar huidig recht

Nu regelt art. 2 lid 6 Wfw nog dat de werkgever het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsplaats, overweegt en met de werknemer overleg pleegt als hij het verzoek afwijst. Geïnspireerd door het recht van Groot-Brittannië is bij het ontwerp van de huidige wet tot uitgangspunt genomen het beginsel “a right to ask, a duty

4 Rb. Midden-Nederland (Ktr. Utrecht) 28 februari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:755.

5 Rb. Midden-Nederland (Ktr. Utrecht) 15 januari 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:210.

6 Hof 's-Hertogenbosch 31 maart 2020, ECLI:NL:GHSHE:2020:1145.

to consider”^{7,8} Werknemers hebben het recht om een verzoek tot flexibel werken in te dienen, en de werkgever is gehouden het verzoek te beoordelen. Dat “right to ask” wordt versterkt door de beschermingsbepalingen van art. 3 en 3a Wfw. Art. 3 Wfw bepaalt dat de werkgever de arbeidsverhouding niet kan beëindigen vanwege een verzoek tot aanpassing van arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd in of buiten rechte en art. 3a Wfw verbiedt benadeling van de werknemer wegens het geldend maken van het recht op een dergelijke aanpassing, het verlenen van bijstand ter zake of het indienen van een klacht hieromtrent binnen de onderneming.

De “duty to consider” geeft bijzonder veel ruimte aan een werkgever om het verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats af te wijzen. Veelzeggend is de titel ‘Te land, ter zee en in de lucht; hybride werken ... werkelijkheid of risicovolle klucht?’ van het artikel dat vorig jaar in dit blad verscheen.⁹ De auteurs missen “tailor made”-regelgeving, als gevolg waarvan het hybride werken – zowel tegenwoordig als in de toekomst – meer klucht dan werkelijkheid is. Verder merken zij op dat de wetgeving vrijwel niet voorziet in controle mogelijkheden van de werkgever ten aanzien van arbeidstijden, de zorgplicht van de werkgever en diens aansprakelijkheid, (verdere) versoepeling van het wettelijk arboregime voor het werken elders dan thuis, en verzekering van de werknemer tegen mogelijke schade. Ook wordt opgemerkt dat vier belemmeringen het hybride werken dat de landsgrenzen overschrijdt, in de weg staan, te weten het toepasselijk arbeidsrecht, de bevoegde rechter, de belastingplicht en de sociale zekerheid. De “belemmeringen” die worden opgeworpen als een werknemer elders in de Europese Unie (zie par. 7) wil gaan werken, vinden hun grondslag in Brussel I-bis¹⁰ en Rome I,¹¹ en worden treffend beschreven door Kanen in zijn artikel in *Tijdschrift Recht en Arbeid (TRA)*.¹²

Een eenmaal toegewezen besluit tot aanpassing van de arbeidsplaats (maar ook van de arbeidsduur en werktijd), of aanpassing van rechtswege als bedoeld in art. 2 lid 12 Wfw, kan de werkgever op grond van art. 2 lid 13 Wfw alleen maar herzien op grond van na die beslissing of aanpassing opgekomen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

7 *Kamerstukken II* 2010/11, 32 889, nr. 3, par. 1.4.

8 Section 80F of the *Employment Rights Act 1996* (c. 18) in verband met The Flexible Working Regulations 2014, *UK Statutory Instruments 2014* No. 1398. Regulation 3 bepaalt dat iedere werknemer een verzoek kan indienen (ten tijde van het indienen van de memorie van toelichting betrof dat alleen nog ouders), en bevat ook de “26-wekeneis” uit art. 2 lid 1 Wfw.

9 C.B.G. Derks & T.E. van der Toorn, ‘Te land, ter zee en in de lucht; hybride werken ... werkelijkheid of risicovolle klucht?’, *ArbeidsRecht* 2021/34.

10 Verordening (EU) Nr. 1215/2012 betreffende rechterlijke bevoegdheid, erkenning en tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken.

11 Verordening (EG) nr. 593/2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst.

12 B.C.L. Kanen, ‘De virtuele werknemer – het gewoonlijk werkland bij plaatsonafhankelijk werk’, *TRA* 2021/64.

4. Jurisprudentie over art. 2 Wfw

De jurisprudentie over dit onderwerp is nog schaarser dan die over aanpassing van arbeidsduur of werktijd. Er is maar één uitspraak bekend waarin een werknemer arbeidsplaatswijziging verzocht, die thuis wilde werken, onder meer in verband met de coronacrisis.¹³ In kort geding vorderde deze werknemer primair wijziging van zijn arbeidsplaats op grond van art. 2 Wfw. Deze vordering werd afgewezen op grond van art. 2 lid 16 (oud, thans lid 18, JS) Wfw, omdat de werkgever minder dan tien werknemers had.

Subsidiar vorderde de werknemer wijziging van de arbeidsplaats voor bepaalde tijd, omdat de werknemer stelde dat haar collega's zich niet goed hielden aan de regels betreffende social distancing, hetgeen haar een onveilig gevoel gaf. Daarbij gaf zij aan dat zij haar werk in de twee maanden dat zij thuiswerkte, prima en zelfs heel efficiënt kon uitvoeren. Daarbij wees de werknemer op het overheidsadvies om thuis te werken ter onderbouwing van haar vordering.

De Kantonrechter Nijmegen overwoog op de eerste plaats dat wijziging van een arbeidsplaats in kort geding niet uitgesproken kan worden, omdat dit een ingrijpende wijziging in de arbeidsverhouding inhoudt. In kort geding kan immers geen uitspraak worden gedaan die de rechtstoestand tussen partijen vaststelt. De kantonrechter kwam ook tot een vergaande inhoudelijke beoordeling van het verzoek. Deze overweging ten overvloede werd gedaan nadat de vordering ex art. 2 Wfw al was afgewezen in verband met het aantal werknemers.

De kantonrechter toetst de afwijzing aan het goed werkgeverschap, aan de instructiebevoegdheid en aan de zorgplicht, bezien in het licht van het overheidsadvies. Aannemelijk werd geacht dat de werkgever, VoC Grootkeukens, passende coronamaatregelen heeft genomen. En verder overwoog de kantonrechter dat aannemelijk is te achten dat VoC Grootkeukens de werknemer nodig had op de werkvloer. De kantonrechter:

“Het zeer algemeen geformuleerde overheidsadvies over zoveel mogelijk thuis werken grijpt niet zo ver in op deze specifieke rechtsverhouding dat [eiser] daaruit een ‘recht op thuis werken’ kan putten.”

Dit overheidsadvies vormt geen inperking van de instructiebevoegdheid van werkgever en behoeft niet zonder meer op grond van redelijkheid en billijkheid door een goed werkgever te worden gevolgd.

Omdat deze Nijmeegse beschikking de spreekwoordelijke witte raaf is, kunnen hier geen al te harde conclusies aan worden verbonden. Temeer omdat deze enige uitspraak ook

13 Rb. Gelderland (Ktr. Nijmegen) 16 juni 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:2954. De auteur was als advocaat-gemachtigde van de werkgever betrokken bij deze zaak.

nog een vonnis in kort geding is, waartegen geen hoger beroep is ingesteld, en omdat de overwegingen (ten overvloede) strikt genomen niet eens betrekking hebben op art. 2 Wfw, maar direct zijn gebaseerd op het goed werkgeverschap.

Wel zou hieruit indirect kunnen worden afgeleid dat zuivere willekeur bij de afwijzing, of ongelijke behandeling, strijd opleveren met het goed werkgeverschap. De redenen van gehele of gedeeltelijke afwijzing dienen verder op grond van art. 2 lid 8 Wfw schriftelijk aan de werknemer te worden meegedeeld. De terloopse opmerking van Barentsen en Sagel dat een werkgever een dergelijke afwijzing niet (eens) hoeft te motiveren,¹⁴ strookt niet met deze bepaling.

In de noot bij deze uitspraak in de *JAR* noemen de auteurs daarvan nog twee andere uitspraken waaruit argumenten worden gedestilleerd die betrokken kunnen worden bij een (houdbare) afwijzing.¹⁵ De genoemde uitspraken hebben echter evenmin betrekking op art. 2 Wfw.

In de eerste uitspraak overwoog het hof dat het verzoek om thuis te mogen werken op een bepaalde dag (juist, JS), niet is gebaseerd op art. 2 Wfw.¹⁶ Het hof overwoog dat tussen partijen een afspraak was gemaakt omtrent het op vrijdagen kunnen thuiswerken, dat die afspraak kon worden aangemerkt als een arbeidsvoorwaarde en dat het verzoek moest worden beoordeeld aan de hand van de criteria zoals neergelegd in het arrest *Stoof/Mammoet*.¹⁷

De tweede uitspraak betreft een hoger beroep tegen een ontbinding, waarbij werknemer een aanzienlijke billijke vergoeding verzoekt wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.¹⁸ Partijen waren verdeeld over de inzetbaarheid van werkneemster, die zich beriep op gemaakte afspraken ten aanzien van de werkplek, die af zouden wijken van contractuele afspraken.

5. Plicht tot thuiswerken?

Op grond van de instructiebevoegdheid als bedoeld in art. 7:660 BW mag de werkgever voorschriften geven met betrekking tot uitvoering van de werkzaamheden en de goede orde in de onderneming. Onder omstandigheden kan dat ook met zich meebrengen dat werknemers verplicht worden om thuis te werken. In de coronacrisis werd dan ook van dit recht gebruikgemaakt door werkgevers om het overheidsadvies om zoveel mogelijk thuis te werken, na te leven. Ook het dragen van mondkapjes en andere maatregelen ter bestrijding van het virus konden met gebruikmaking van het instructierecht van de werkgever worden verplicht. Op grond van die instructiebevoegdheid is de werkgever ook gerechtigd om werknemers te verplichten

andere voorschriften in acht te nemen, zoals het dragen van bepaalde kleding en helmen, of om gedrag te verbieden, zoals roken op de werkvloer. Met dien verstande dat dit noodzakelijk is in verband met de veiligheid of de bedrijfs-cultuur.

6. Thuiswerkafspraken

Partijen kunnen echter ook als onderdeel van de arbeidsovereenkomst afspreken dat de werkzaamheden op een bepaalde plaats worden verricht. In de hiervóór aangehaalde uitspraak van het Hof Amsterdam was overeengekomen dat werknemer op de vrijdagen mocht thuiswerken.¹⁹ Het hof overwoog daarbij dat deze afspraak werd aangemerkt als arbeidsvoorwaarde. Er moet dus sprake zijn van aanbod en aanvaarding. Als daarvan sprake is, kan een werkgever niet (zonder meer) met gebruikmaking van zijn instructiebevoegdheid een werknemer verplichten elders te werken.

Dat wordt slechts anders als voldaan is aan de dubbele redelijkheidstoets van *Stoof/Mammoet*.²⁰ Als sprake is van een wijziging van de omstandigheden, dan kan dat voor een individuele arbeidsrelatie gevolgen hebben, waarbij beoordeeld dient te worden of met inachtneming van het goed werkgeverschap van art. 7:611 BW het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden redelijk is. Daarbij moeten alle omstandigheden van het geval worden meegewogen, zoals de aard van de gewijzigde omstandigheden, de aard en ingrijpendheid van het voorstel en de positie van de werknemer, afgezet tegen diens belang bij het ongewijzigd blijven van de arbeidsvoorwaarden. Daarnaast moet worden beoordeeld of aanvaarding van het redelijke voorstel van werkgever, in redelijkheid van werknemer kan worden gevergd.

Afwijking van het overeengekomen recht op thuiswerken zou ook door de werkgever worden gebaseerd op art. 6:248 lid 2 BW. Deze bepaling bevat echter een zwaardere toets door de gemaakte thuiswerkafspraken buiten toepassing te laten voor zover dit in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn.

Is sprake van een eenzijdig wijzigingsbeding in de zin van art. 7:613 BW, dan vindt een belangenafweging plaats die vergelijkbaar is met die van *Stoof/Mammoet*. In het *Fair Play*-arrest overwoog de Hoge Raad dat bij een beroep op een eenzijdig wijzigingsbeding, de rechter, gelet op alle omstandigheden van het geval, moet beoordelen of het belang van de werkgever bij wijziging ten opzichte van het belang van de werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde, zodanig zwaarwichtig is dat het belang van de werknemer op gronden van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor dat van de werkgever.²¹ Bij deze

14 B. Barentsen & S. Sagel, *NJB* 2020/2403, par. 2.2.

15 M. ten Broeke & I. Baijens, noot bij *JAR* 2020/169.

16 Hof Amsterdam 30 januari 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:317.

17 HR 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847.

18 Hof Arnhem-Leeuwarden 25 november 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:10111.

19 Hof Amsterdam 30 januari 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:317.

20 HR 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847.

21 HR 29 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1869.

belangenafweging wordt het gewicht van de belangen van de werkgever mede bepaald door het gewicht van de belangen van de werknemer.

7. **Blik vooruit**

De maatschappelijke ontwikkelingen tijdens en na de coronacrisis hebben geleid tot een wetsvoorstel waarmee de Wet flexibel werken wordt gewijzigd. De Wet werken waar je wilt zal naar verwachting nog dit jaar in werking treden.

Vóór de coronacrisis werd veelal incidenteel thuisgewerkt. Het thuiswerken werd door de meerderheid van de betrokken werknemers als positief ervaren. Ruim de helft van de werknemers wilde ook na de coronacrisis enkele dagen per week thuis werken, aldus de memorie van toelichting bij wetsvoorstel 35 714²² dat op 28 januari 2021 in procedure is gebracht.²³ Zelfs het ziekteverzuim zou drastisch zijn gedaald door het thuiswerken. Met het wetsvoorstel wordt beoogd het thuiswerken te stimuleren. In het oorspronkelijke wetsvoorstel werd het daartoe strekkende verzoek gelijkgetrokken met een verzoek om aanpassing van werktijd of arbeidsduur. Afwijzing zou alleen nog maar mogelijk moeten zijn bij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen; *ja, tenzij*. De noodzaak is volgens de indieners gelegen in de behoefte aan een duidelijk wettelijk kader, waardoor het thuiswerken – het “nieuwe normaal” – meer zal worden gefaciliteerd. De memorie van toelichting haalt daarbij²⁴ expliciet de uitspraak in de Nijmeegse zaak betreffende VoC Grootkeukens aan ter ondersteuning van nut en noodzaak.²⁵ In het wetsvoorstel is het begrip “arbeidsplaats” grofweg beperkt tot *de arbeidsplaats binnen de Europese Unie*.²⁶

Ook de SER ziet de noodzaak tot aanpassing van de wet in.²⁷ Daarbij acht de SER echter het criterium “zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen” niet passend. Het geeft de werkgever onvoldoende mogelijkheden tot maatwerk binnen diens organisatie.²⁸ De SER adviseert de “redelijkheid en billijkheid” als maatstaf op te nemen als toetsingscriterium. Art. 7:611 BW wordt daarbij met name genoemd. De SER benadrukt daarbij het belang van sociale cohesie, het welzijn en de persoonlijke situatie van werknemers, de samenwerking binnen teams en de administratieve of financiële lasten voor de werkgever. Overleg blijft vooropstaan.²⁹ Laagland vindt de “zwaarwegende bedrijfsbelangen” ook niet passen

bij de gezagsrelatie tussen werkgever en werknemer.³⁰ Haar oproep aan bedrijven luidt: “Zorg dat er gezamenlijk beleid komt met de or.” Naar aanleiding van het SER-advies is een gewijzigd wetsvoorstel ingediend dat op 5 juli 2022 is aangenomen door de Tweede Kamer, en nu bij de Eerste Kamer ligt. In de memorie van antwoord van 28 november 2022 bij het gewijzigde wetsvoorstel, wordt het begrip redelijkheid en billijkheid nader uitgelegd.³¹

8. **Wordt vervolgd ...**

Op grond van het gewijzigde wetsvoorstel willigt een werkgever het verzoek in als zijn belangen, gelet op alle omstandigheden van het geval, naar zijn oordeel naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid daarvoor moeten wijken, en de gewenste arbeidsplaats het, binnen het grondgebied van de Europese Unie gelegen, woonadres van de werknemer is of een voor de arbeid passende arbeidsplaats van waaruit gebruikelijk ten behoeve van de werkgever werkzaamheden worden verricht.

Genoeg stof tot nieuwe discussie. Maar een resoluut en bondig gemotiveerd “njet”, zoals onder de huidige wetgeving naar mijn mening nog steeds mogelijk is, behoort onder de nieuwe Wfw definitief tot het verleden. In de systematiek van de Wfw zou echter een nadere invulling van de redelijkheid en billijkheid niet misstaan. Bij vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur of bij aanpassing van de werktijd wordt dat gedaan in art. 2 lid 9-11 Wfw. Een rechtsvermoeden van de feiten en omstandigheden bij de beoordeling van de redelijkheid en billijkheid zou de rechtszekerheid ten goede komen. Bijvoorbeeld het aanwezig zijn van een voldoende aantal mensen op de arbeidsplaats bij de werkgever, zulks in verband met collegiale ondersteuning. Of het maximale aantal dagen waarop een werknemer thuis mag werken, omwille van de veelvuldig in de parlementaire stukken genoemde sociale cohesie. Maar ook aspecten van veiligheid en gezondheid thuis in verband met de Arbeidsomstandighedenwet of het Arbeidsomstandighedenbesluit, zouden nuttige criteria kunnen zijn op deze plaats.

Niet alleen zou hiermee de open norm van redelijkheid en billijkheid, het goed werkgeverschap, nader worden geconcretiseerd, maar daarnaast zou hiermee het hybride werken minder als ondergeschoven kindje worden behandeld. Niet alleen de term “zwaarwegende belangen”, die nog steeds zwaarder weegt dan de redelijkheid en billijkheid, maar ook redactie van het artikel maken dat de arbeidsplaats optisch overschaduwd wordt door de arbeidsduur en werktijd. En dat verschil valt steeds moeilijker te verklaren. Zeker gelet op het toenemende belang van en de toenemende aandacht voor het hybride werken. Niettemin is er ruimschoots voldoende rechtspraak over goed werkgeverschap en redelijkheid en billijkheid om ook op dit onderwerp toe te passen.

22 Kamerstukken II 2020/21, 35 714, nr. 3, voorstel van wet van de Kamerleden 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).

23 Kamerstukken II 2020/21, 35 714, nr. 3, par. 1.1 en noot 4-6.

24 Rb. Gelderland (Ktr. Nijmegen) 16 juni 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:2954.

25 Kamerstukken II 2020/21, 35 714, nr. 3, par. 3.1.

26 Kamerstukken II 2020/21, 35 714, nr. 2, art. 1 lid 1.

27 SER, *Hybride werken. Aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* (advies 22/03), maart 2022, p. 138.

28 SER, *Hybride werken. Aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* (advies 22/03), maart 2022, p. 139.

29 SER, *Hybride werken. Aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* (advies 22/03), maart 2022, p. 139.

30 F. Laagland in: Dorine van Kesteren, ‘Hybride werken: 6 vragen aan hoogleraar Femke Laagland’, *SERmagazine* 12 april 2022.

31 Kamerstukken I 2022/23, 35 714, Ek D.