

# Thuiswerken: waar

Karel Leenhouts  
Bierman Advocaten

Is thuiswerken het medicijn tegen files, werkstress, ruzie op de werkvloer of burn-out? En moet de werkgever dat altijd toestaan? Thuiswerken heeft ontegenzeggelijk voordelen, maar hoe moet een werkgever ermee omgaan? Hij heeft toch de instructiebevoegdheid binnen de arbeidsverhouding en mag hij een verzoek om thuis te werken afwijzen?

## Hoor

Een recht hierop bestaat niet. Wel biedt Wet flexibele werken (Wfw, sinds 1 januari 2016) de werknemer de optie te vragen de overeengekomen arbeidsplaats aan te passen. Dat kan alleen bij werkgevers met 10 of meer werknemers die op de ingangsdatum tenminste zes maanden in dienst moeten zijn. Behoudens bijzondere omstandigheden, moet een dergelijk verzoek uiterlijk twee maanden daarvoor worden ingediend. Het verzoek moet de werkgever met de werknemer bespreken waar bij vanzelfsprekend de beweegredenen van de werknemer aan de orde zullen komen. De werkgever kan het verzoek afwijzen en ook dat moet hij met de werknemer bespreken. Volgens de wet hoeft de werkgever het verzoek alleen te 'overwegen'. Hij hoeft dus niet, zoals bij een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, een 'zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang' aan te voeren. Een eventuele afwijzing moet wel schriftelijk worden gemotiveerd. Als thuiswerken is toegestaan, kan die toestemming alleen worden herzien als er - dan wel - sprake is van een 'zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang'.

### Verlicht ARBO-regime

Bij thuiswerken moet rekening worden gehouden met de ARBO-regelgeving. Er geldt een zogenaamd 'verlicht ARBO-regime', waardoor een thuiswerkplek niet hoeft te voldoen aan eisen ten aanzien van brandgevaar, kleedruimte of toiletten. Een ergonomisch ingerichte werkplek moet er wel zijn, dus controle daarop door de werkgever is noodzakelijk. Bij incidenteel thuis-

werk geldt die eis weer niet. De inspectie van de SZW (voormalige arbeidsinspectie) kan ook thuiswerkplekken controleren. De werkgever moet ex art. 7:658 BW, zorgen voor goed werkmateriaal.

Een werknemer die RSI-klachten kreeg, werkte thuis achter een bureau, gemaakt van een oude deur. Zij stelde de werkgever aansprakelijk omdat deze niet voor een ergonomische werkplek had gezorgd. Het Gerechtshof in Amsterdam oordeelde (ECLI:NL:GHAMS:2006:AZ5431) dat het tot de zorgplicht van de werkgever behoort behoorlijke instructies te geven met betrekking tot de risico's van beeldschermwerk. Omdat dit niet was gebeurd, was de werkgever aansprakelijk. Kortom, bij thuiswerk moet de werkgever allereerst de criteria omschrijven waaraan voldaan moet worden. Hij moet er vervolgens op toezien dat zijn instructies ook worden nageleefd, en hij moet vastleggen dat de werknemer op voorhand toestemming geeft voor controle van de werkplek.

### Blijf redelijk

Houd er rekening mee dat een thuiswerkregeling instemmings- of adviesplichtig is krachtens de Wet op de Ondernemingsraden (Artikel 27 lid 1 sub b en d, 25 lid 1 sub h en k, WOR). Tot slot: een ambtenaar had bij de gemeente Amsterdam een verzoek ingediend om één dag structureel thuis te werken omdat zij last had van migraine en oververmoeidheid. Dit werd geweigerd met een beroep op de interne richtlijn, waarin de noodzaak van 'een adequate en verantwoorde bezetting van het organisatieonderdeel' was omschreven. De rechtbank Amsterdam (ECLI:NL:RBAMS:2018:7998) was het met de gemeente eens. Er waren ook geen medische gronden aangetoond en een beroep op willekeur en handelen in strijd met het gelijkheidsbeginsel werd afgewezen. Ook voor thuiswerk geldt dus: 'Wie schrijft, die blijft', zorg dus voor een duidelijke thuiswerkregeling en overleg met elkaar, maar bovenal: blijf redelijk en let ook op voordelen van het thuiswerken als de organisatie en de prestaties er niet onder lijden.

De inspectie van de SZW kan ook **thuiswerkplekken controleren**

# moet u op letten?

Thuiswerken is niet meer weg te denken. Zeker ten opzichte van drukke kantoorruimten gebruiken werknemers de thuisplek om rustig en geconcentreerd te kunnen werken. Het andere voordeel, geen reistijd, is ook wat waard. Nadelen zijn er ook. Er is minder contact met collega's, waardoor het gevoel van verbondenheid daalt. Als bijna iedereen op vrijdag thuis werkt, is er geen groepsgevoel.

## Wederhoor

Vrijheid brengt ook verantwoordelijkheid voor de werknemer met zich mee. Het werk moet wel gedaan worden, naast de was. Tegelijkertijd blijft de werkgever ook zijn verantwoording houden. Zo geldt de Arboret ook voor thuiswerken en dient de werkgever te zorgen voor een goede verantwoorde werkplek. Een keukentafel als werkplek voldoet niet. De werkgever kan niet zien wat de thuiswerkende werknemer allemaal doet en niet doet. Achteraf kan pas worden beoordeeld of de werknemer zich aan de afspraken heeft gehouden. Bij controle van werknemers dient wel rekening te worden gehouden met de privacy van de werknemer. Het onderzoek moet zo kort mogelijk zijn en proportioneel. Thuiswerken is geen wettelijk recht. Het is niet zo dat een werknemer zijn werkgever kan dwingen de mogelijk-

heid van thuiswerken te faciliteren. Een werknemer kan een verzoek doen en de werkgever moet dit zorgvuldig beoordelen. Maar zelfs als het thuiswerken in het contract is opgenomen, kan dit veranderen. In de uitspraak van Hof Amsterdam van 30 januari 2019 (ECLI:NL:GHAMS:2018:317) kwam ook aan de orde of een afgesproken thuiswerkdag kan worden ingetrokken. Onder omstandigheden is dit mogelijk. Omdat de werknemer volgens het Hof geen grote belangen had om thuis te werken, terwijl de werkgever wel kon beargumenteren waarom het werken op kantoor tijdelijk nodig was, kreeg de werkgever gelijk. Doorslaggevend was waarschijnlijk dat de werknemer al een tijdje ook op vrijdag op kantoor had gewerkt en dichtbij woonde.

### Recht op loon

Wat ook uit de uitspraak volgt, is dat de werknemer wel recht op loon had, terwijl hij - tegen de instructie van zijn werkgever in - op drie vrijdagen thuis was gaan werken. De werknemer stelde dat hij op die dagen zijn gewone werkzaamheden had verricht. De werkgever kon hier niet voldoende tegen inbrengen. Het Hof keek dus zuiver naar de vraag of de werknemer op die dagen de bedongen arbeid had verricht. Dat de werknemer tegen de wens in was gegaan van de werkgever, speelde geen rol bij de vraag of er recht was op loon. Het is niet bekend of de werkgever aan andere sancties had gedacht. Stoppen met loonbetaling was in ieder geval niet toegestaan. Thuiswerken voelt wellicht anders, maar er blijven nog steeds regels gelden.

Het is niet zo dat een werknemer zijn werkgever **kan dwingen** de mogelijkheid van thuiswerken te faciliteren

Matthijs van de Wetering  
CNV Vakmensen

## AVO-KARTREKKER GEZOCHT

### De NVP denktank AVO (Arbeidsvoorwaarden, Arbeidsverhoudingen en Arbeidsomstandigheden) zoekt een kartrekker.

Voor een enthousiast en divers team met bevlogen vakgenoten ben jij het aanspreekpunt. Je bent zelf natuurlijk ook HR-expert, maar houdt er vooral van om de gezamenlijke kennis te vertalen naar concrete acties. De actualiteit en toekomst van werk of HR. Je denkt in kansen, bent praktisch ingesteld en hebt een neus voor AVO-relevante zaken. Als kartrekker organiseer je, jaag je aan, realiseer je deadlines en lever je op. Daarbij word je maximaal ondersteund door het NVP-bureau. Het resultaat: een HR-event, whitepaper, interview of column waar HR-Professionals en alle NVP-leden hun voordeel mee kunnen doen.

### Is dit iets voor jou?

Laat het weten via mail of neem voor meer info contact op met Arjan van den Berg via [info@nvp-hrnetwerk.nl](mailto:info@nvp-hrnetwerk.nl).

Hoor & Wederhoor is ook van NVP denktank AVO