

Thuiswerken is geen afdwingbaar recht

Door de coronacrisis is thuiswerken een breed geaccepteerd verschijnsel geworden. We moesten wel en het ging in veel gevallen gemakkelijker dan gedacht. D66 en GroenLinks willen het recht om thuis te werken nu wettelijk vastleggen. Of het zover komt, is nog onzeker. Vooral nog lijkt het het beste om de afspraken over thuiswerken vast te leggen in een thuiswerkovereenkomst, meent arbeidsrechtadvocaat Fleur Folmer.

Het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM) ondervroeg eind maart een representatieve groep werkenden en deed dat begin juli opnieuw. Het aantal mensen dat thuiswerkt, nam in die periode af van iets meer dan de helft van de werkenden naar iets minder dan de helft. Maar het aantal thuiswerkers dat zegt dit ook na de crisis vaker te blijven doen, steeg wel: van 25 procent eind maart naar 45 procent begin juli.

Verzoek

Thuiswerken is echter geen afdwingbaar recht, zegt Fleur Folmer van AKD Benelux lawyers. "Een werknemer kan op basis van de Wet flexibel werken (Wfw) zijn werkgever verzoeken om thuis te mogen werken. De werkgever moet dat vervolgens beoordelen en kan het verzoek afwijzen. Er is wel het beginsel van goed werkgeverschap. Wat zijn bijvoorbeeld goede redenen om een verzoek af te wijzen?" Belangrijke zaken bij het beoordelen van een verzoek zijn het functioneren van de medewerker, de aard van de werkzaamheden, de vraag of de werknemer fysiek nodig is op de werkplek, de mate waarin die werkzaamheden zijn in te plannen en de vraag of het spreiden van de werktijden mogelijk is. "Je moet als werkgever zoveel mogelijk concrete omstandigheden aandragen."

Zorgplicht

Folmer verwijst naar een rechterlijke uitspraak tijdens de coronacrisis waarin de rechter het verzoek van een werknemer om thuis te mogen werken, afwijst. "Het was van belang dat de werknemer de werkzaamheden op kantoor uitvoerde; dit was nodig voor bepaalde logistieke werkzaamheden en voor het begeleiden van een collega. Bovendien toonde de werkgever aan dat de werknemers zo veel mogelijk een eigen kantoorruimte hadden, dat er voldoende hygiënemaatregelen waren genomen en dat er voldoende afstand kon worden gehouden. De werkgever had dus een inhoudelijke reden om het verzoek van de werknemer af te wijzen en daarbij was aan de zorgplicht voor een veilige werkplek voldaan."

Uitdagingen voor HR

Thuiswerken zorgt voor een extra dimensie aan het HR-werk. Als iemand vanuit huis werkt, is het bijvoorbeeld lastiger om het functioneren van de werknemer te beoordelen. "Dat is een uitdaging voor HR." Daarnaast is de werkgever verplicht om een ergonomische werkplek te faciliteren. "Dat kan best complex zijn, want het verschilt per werknemer wat er nodig is. En je kunt het niet eenvoudig controleren, want om privacy-redenen kan je niet zomaar het huis bij iemand binnen. Je moet de medewerker dus bewegen om het goed te doen."

'Zomaar 'kan niet, mag niet' is niet meer vol te houden'

Proactief informeren

HR kan daarin proactief het voortouw nemen door werknemers te contacteren en te vragen hoe zaken gaan, waar behoefte aan is. Proactieve informatievoorziening hoort daar ook bij. "Bijvoorbeeld over een goede werkhouding, of over hoe je gezond blijft, mentaal en fysiek." Voor AKD was dat ook uitdagend, met bijna 500 medewerkers verspreid over de hele Benelux. "Er is veel onderling contact. Er wordt voorzien in online sport- en yogasessies, in intervisiebijeenkomsten en HR was prima bereikbaar. De verschillende teams houden onderling een paar keer per week gezamenlijke sessies om het contact in stand te houden. Ook was er een aparte sectie op intranet over corona."

Het schuurt soms

"Ik denk dat er best wel het een en ander misgaat, maar dat er veel onder de radar blijft. Een conflictsituatie kan ontstaan

TIPS

- Zorg voor een duidelijk thuiswerkbeleid of een thuiswerkovereenkomst.
- Faciliteer een ergonomische werkplek. Gebruik hierbij de checklist waaraan een werkplek dient te voldoen in de Arbeidsomstandighedenregeling.
- Informeer werknemers proactief.
- Wees beschikbaar voor vragen, juist als het niet goed gaat.
- Zorg dat het onderlinge contact in stand blijft.
- Neem thuiswerken op in de risico-inventarisatie en -evaluatie. Dat is verplicht.

als iemand onder werktijd thuis andere dingen doet dan voor het werk noodzakelijk. En betekent 'plaats- en tijdonafhankelijk werken' dat iemand op zaterdagmiddag zijn werkzaamheden kan verrichten? Het is vaak wel goedbedoeld, maar in de praktijk schuurt het soms. Daarom is het verstandig om afspraken in een thuiswerkovereenkomst vast te leggen. Hierin kan worden opgenomen of thuiswerken verplicht is of vrijwillig. Wanneer kan het wel, wanneer niet, onder welke omstandigheden, welke voorzieningen zijn er nodig, wat vergoedt de werkgever."

"Corona heeft de werkgever gedwongen om meer mogelijk te maken en heeft de acceptatie enorm versneld. Zomaar 'kan niet, mag niet' als een werknemer vraagt om thuis te werken, is niet meer vol te houden. Als het tijdens corona werkte, dan kun je straks niet zomaar zeggen dat het in de toekomst niet gaat."

WETTEN EN REGELINGEN

De zorgplicht van de werkgever is gebaseerd op de arbowetgeving en het Burgerlijk Wetboek. In het Arbobesluit en de Arboregeling zijn regels opgenomen voor 'plaats onafhankelijk werken' en het inrichten van een ergonomische werkplek. Op grond van de Wet flexibel werken heeft de werknemer het recht om een verzoek in te dienen tot aanpassing van de arbeidsplaats.

