



mr. Lisa Schouten
 Van Benthem & Keulen Advocaten & Notariaat
 e-mail: lisaschouten@vbk.nl
 telefoon: +31 30 259 55 52

ALS THUISWERKEN 'HET NIEUWE NORMAAL' WORDT...

Door de huidige coronacrisis werken veel werknemers thuis. De verwachting is dat thuiswerken hierdoor steeds meer zal worden geaccepteerd en (deels) blijvend zal zijn. In dit artikel wordt ingegaan op een aantal juridische aspecten als het gaat om thuiswerken.

HEEFT EEN WERKNEMER 'RECHT' OP THUISWERKEN?

Momenteel bestaat er geen recht op thuiswerken, tenzij dit al is afgesproken met de werknemer. Ook de huidige coronacrisis vormt op deze hoofdregel geen uitzondering. Echter, de werkgever mag een verzoek tot thuiswerken niet zomaar weigeren. Een werknemer die minimaal een halfjaar in dienst is, mag namelijk op basis van de Wet flexibel werken een schriftelijk verzoek doen om aanpassing van de arbeidsplaats. De werkgever dient het verzoek te overwegen, daarover overleg te voeren met de werknemer. Wordt het voorstel afgewezen, dan dient er nogmaals overleg plaats te vinden. Wordt een verzoek toegewezen, dan is het aan te raden om afspraken te maken rondom thuiswerken en deze vast te leggen in een thuiswerkovereenkomst.

ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN

Als een werknemer (vaker dan incidenteel en voor kortere tijd) thuiswerkt, is de werkgever verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden en een ergonomisch ingerichte thuiswerkplek. Vrijwel alle algemene regels uit het Arbobesluit ten aanzien van bijvoorbeeld beeldschermwerk, gelden ook als de werknemer het werk vanuit huis verricht. Gelet op de zorgplicht van de werkgever is het van belang dat thuiswerkstructuurs worden gegeven en dat er een (digitaal) periodiek gezondheidsonderzoek (PAGO) plaatsvindt. Verder is het aan te raden om het bij de eerstvolgende herziening van de risico inventarisatie en evaluatie (RI&E) mee te nemen als er meer wordt thuisgewerkt dan eerst het geval was.

KOSTENVERGOEDINGEN

Gedurende de coronacrisis is het fiscaal toegestaan de volledige reiskostenvergoeding onbelast door te betalen aan de werknemer. De werkgever betaalt (belastingvrij) alle kosten die moeten worden gemaakt ter nakoming van de Arboverplichtingen. De werkgever is niet verplicht is om bijvoorbeeld een printer een laptop te betalen, maar het is fiscaal wel mogelijkheden om onbelast vergoedingen aan werknemers te verstrekken voor het gebruik van privémiddelen voor zakelijke doeleinden.

Als het thuiswerken structureler wordt, dan ligt het voor de hand om na te denken over de vergoedingen die aan de werknemer worden verstrekt. Mogelijk is het wenselijk om (in de toekomst) de reiskostenregeling te wijzigen en een andersoortige onkostenvergoeding te introduceren (voor zover dat fiscaal mogelijk is).

THUISWERKREGLEMENT EN/OF THUISWERKOVEREENKOMST

Als thuiswerken een structureel karakter krijgt binnen de organisatie, dan is het aan te raden om een thuiswerkreglement op te stellen. Daarin kan onder meer het volgende aan de orde komen:

- in welke functies (of functiegroepen) thuiswerken mogelijk is;
- de wijze waarop een verzoek kan worden ingediend en welke voorwaarden gelden voor thuiswerken;
- hoeveel dagen er thuis kan worden gewerkt;
- organisatie specifieke kwesties, zoals verplichte fysieke aanwezigheid op een thuiswerkdag in geval van bijeenkomsten / vergaderingen, bereikbaarheid, werklocatie, werktijden, et cetera;
- instructies als het gaat om arbeidsomstandigheden en controlemogelijkheden van de werkgever;
- eventuele gevolgen voor kostenvergoedingen;
- geheimhouding en beveiliging bedrijfsgegevens;
- aansprakelijkheid bij schade;
- sancties bij overtreding van het thuiswerkreglement.

Indien de werkgever het voornemen heeft om een thuiswerkreglement te implementeren, geldt dat hieromtrent een instemmingsrecht toekomt aan de ondernemingsraad.