

Waar moet de OR op letten bij de Wet werken waar je wilt?



De coronacrisis heeft het thuiswerkbeleid blijvend veranderd: van 09:00 tot 17:00 uur achter het bureau op kantoor, naar flexibele werktijden in een hangmat op exotische locaties. Reden voor de wetgever om de Wet werken waar je wilt te introduceren. Deze nieuwe wet brengt de nodige veranderingen aan in de Wet flexibel werken. Wat betekent dit, is het aanleiding om het thuiswerkbeleid te herzien en waarop moet uw OR letten?

De coronacrisis heeft het thuiswerkbeleid in veel organisaties sterk veranderd. Werknemers eisen hun vrijheid en van het volledig terugkeren naar het oude normaal is in veel organisaties geen sprake meer. De Wet werken waar je wilt speelt daarop in. Dat leidt tot wijzigingen in de Wet flexibel werken. Wat betekent dit voor uw achterban en uw OR?



Op 26 september 2023 is de Wet werken waar je wilt [niet aangenomen door de Eerste Kamer](#). Dit betekent dat de indieners van het wetsvoorstel deze aan kunnen passen en opnieuw kunnen indienen of dat het gehele wetsvoorstel komt te vervallen.

Aanpassing van de arbeidsduur, werktijd of arbeidsplaats

De Wet flexibel werken is op 1 januari 2016 in werking getreden. Op basis van deze wet kan een individuele werknemer de werkgever schriftelijk verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur, werktijd of arbeidsplaats. Hierbij moet de werknemer informatie verstrekken, zoals de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur, de voorgestelde nieuwe werktijden of het adres van de nieuwe arbeidsplaats.

Werknemers hebben geen recht op thuiswerken

Eén jaar nadat zo'n verzoek is ingewilligd of afgewezen (tenzij er sprake is van onvoorziene omstandigheden), mag de werknemer opnieuw om aanpassing van de arbeidstijden, arbeidsduur of arbeidsplaats vragen.

Een verzoek tot wijziging van de arbeidsduur of de werktijd mag de werkgever alleen afwijzen als hij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft. Denk aan openingstijden van de organisatie of de veiligheid van de werknemer.

Zo zal een café-eigenaar het verzoek van de barman om voortaan op maandagochtend te werken, zonder problemen kunnen afwijzen. Een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats, waaronder een verzoek tot (deels) thuis werken, mag de werkgever op elke grond afwijzen; dus niet alleen als er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Werknemers hebben dus geen recht op thuiswerken.

Meer zeggenschap over de arbeidsplaats

Om aansluiting te zoeken bij de huidige arbeidsmarkt, is begin 2021 het initiatiefwetsvoorstel 'Wet werken waar je wilt' uitgebracht, die de Wet flexibel werken moderniseert. Dat was in een periode waarin thuiswerken eerder uitzondering dan regel was.

Het doel van de Wet werken waar je wilt is om werknemers meer zeggenschap over de arbeidsplaats te geven, om werknemers op die manier meer vrijheid te bieden in hoe zij de balans tussen het werken op de werkplek en daarbuiten organiseren. Dit wetsvoorstel ligt nu ter goedkeuring bij de Eerste Kamer. De verwachting is dat de Kamer het zonder al te veel problemen aanneemt en dat het in de loop van volgend jaar in werking treedt.

Een goed moment om het huidige thuiswerkbeleid te evalueren en eventueel te herzien

Zwaarwegend belang werkgever

De titel van het wetsvoorstel doet vermoeden dat werknemers volledig zelf mogen gaan bepalen waar ze gaan werken. Een werkgever zou het dan maar moeten accepteren als een werknemer aankondigt drie maanden vanaf het strand op Hawaï, te gaan werken.

Niets is minder waar. De voorgenomen aanpassing van de Wet flexibel werken houdt niet meer in dan dat de werkgever een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats hetzelfde behandelt als andere verzoeken (arbeidsduur en werktijden). De werkgever moet dus een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang hebben om een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats af te kunnen wijzen. De werknemer kan bij een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats alleen kiezen tussen (meer) werken vanaf zijn woonadres, zoals dat bij de werkgever staat geregistreerd, of (meer) werken vanaf de werklocatie van de werkgever.

Het wetsvoorstel geeft de werknemer dus niet het recht op een aanpassing van de arbeidsplaats die anders is dan het woonadres van de werknemer of de werklocatie van de werkgever. Zonder toestemming van de werkgever gaan werken op bijvoorbeeld een vakantieadres is dus expliciet niet toegestaan.

In feite zal de Wet werken waar je wilt dus minder impact hebben op de werkvloer dan de titel doet vermoeden. Toch is de voorgenomen wijziging van de WFW een goed moment om het huidige thuiswerkbeleid te evalueren en eventueel te herzien. Dit begint tijdens de overlegvergadering tussen bestuurder en OR!

Thuiswerkbeleid heeft invloed op allerlei zaken binnen uw organisatie

Bespreek thuiswerkbeleid

De eerste stap is dus het plannen van een overlegvergadering waarin u het thuiswerkbeleid bespreekt. Wil uw bestuurder dit beleid aanpassen, dan moet hij uw OR daarbij betrekken.

Thuiswerkbeleid heeft namelijk invloed op allerlei zaken binnen uw organisatie, denk aan het arbobeleid. Bovendien kan uw OR ook het initiatief nemen voor het wijzigen van het thuiswerkbeleid. Zo kunt u uw bestuurder een voorstel doen op basis van uw initiatiefrecht ([artikel 23 WOR](#)).

Arbobeleid

De Arbowet verplicht de werkgever om te zorgen voor een ergonomisch ingerichte werkplek. Staat de werkgever de werknemers toe om thuis te werken, dan kan dat dus om investeringen vragen om de nodige voorzieningen op de thuiswerkplek te kunnen treffen.

In zo'n geval moet uw bestuurder uw OR vragen om instemming voor het wijzigen van het arbobeleid ([artikel 27, lid 1d WOR](#)) en voor advies voor het doen van de investeringen in bijvoorbeeld ergonomische stoelen, bureaus, laptops en/of beeldschermen ([artikel 25, lid 1h WOR](#)).

Voor uw OR is het hierbij zaak om duidelijke afspraken te maken over:

- wanneer de genoemde middelen worden verstrekt;
- of de kosten (gedeeltelijk) voor rekening van de werknemer komen;
- wat de procedure is bij eventuele schade aan de middelen;
- welke arboverplichtingen er gelden en hoe deze worden gehandhaafd; en
- wat het beleid is als een werknemer zijn thuiswerkplek niet arboproof maakt of kan maken.

Let er bij het maken van deze afspraken op dat het uitgangspunt is dat ze uw achterban niet onnodig en onevenredig belemmeren in het thuiswerken. Een eventueel argument van uw bestuurder dat thuiswerken niet mogelijk is vanwege de vereiste investeringen, terwijl daar wel financiële ruimte voor is, is ongeldig. Dit kwalificeert volgens de WFW niet als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. De drempel voor het afwijzen van een verzoek voor thuiswerken ligt daarmee dus hoog en geeft werknemers in feite wel recht op thuiswerken.

Andere aandachtspunten voor uw OR bij het thuiswerkbeleid

Stem ook de volgende zaken zorgvuldig af met uw bestuurder, als u het thuiswerkbeleid bespreekt:

- Hoe voorkomt uw bestuurder dat werknemers die (meer) thuiswerken dan werknemers die (hoofdzakelijk) op kantoor werken, worden benadeeld of negatief beoordeeld door collega's of leidinggevenden?

Let op! Voor wijzigingen in de regeling voor personeelsbeoordeling heeft uw bestuurder uw instemming nodig ([artikel 27, lid 1g WOR](#)).

- Het werkoverleg moet openstaan voor alle werknemers, dus zowel de werknemers die thuis werken als de werknemers die op kantoor werken. Met het gebruik van digitale middelen zoals Microsoft Teams of Zoom, zou dit natuurlijk ook geen probleem moeten zijn.

Let op! Wijzigingen in een regeling voor werkoverleg, vallen onder uw instemmingsrecht ([artikel 27, lid 1i WOR](#)).

- Onderdeel van het thuiswerkbeleid kan ook zijn dat uw bestuurder (andere) voorwaarden en regels wil hanteren voor het monitoren van werknemers op afstand. Mogelijk is daarbij ook sprake van het verwerken en bewaren van persoonsgegevens van werknemers, zoals het opslaan van het IP-adres, het bijhouden van surfgedrag, het inloggen op servers en beeldschermactiviteiten. Daarbij is het dan ook de vraag wie toegang heeft tot zulke gegevens, denk aan HR, leidinggevenden, directie of collega's.

Bij de invoering of wijziging van een regeling rond de verwerking en bescherming van persoonsgegevens of een regeling voor voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties heeft uw OR instemmingsrecht ([artikel 27, lid 1k en lid 1l WOR](#)). Let dus goed op de bescherming van de privacy van werknemers en zorg ervoor dat het beleid voldoet aan de AVG.

Arbeids- en rusttijdenregeling

Het invoeren van thuiswerkbeleid, leidt waarschijnlijk ook tot een aanpassing van een arbeids- en rusttijdenregeling. De kans is immers groot dat uw bestuurder afspraken wil maken over bijvoorbeeld de tijden dat werknemers ingelogd moeten zijn of bereikbaar moeten zijn. Hierbij heeft uw OR instemmingsrecht ([artikel 27, lid 1b WOR](#)).

Hou bij het maken van de afspraken hierover, goed in de gaten of de werknemers voldoende mogelijkheden hebben en behouden voor een goede werk-privébalans. Thuiswerken kan een goede werk-privébalans juist erg goed ondersteunen, bijvoorbeeld met (flexibele) werktijden die niet exact overeenkomen met de werktijden op kantoor.

Het schiet zijn doel echter al snel voorbij als werknemers tegelijkertijd wel geacht zijn om buiten hun (thuis)werktijden bereikbaar te zijn. De werk-privébalans is echter niet het enige aandachtspunt bij het opstellen en uitwerken van het thuiswerkbeleid voor uw organisatie (zie kader hierboven).

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Ajay Heidsma, advocaat arbeidsrecht bij Köster Advocaten, e-mail: heidsma@kadv.nl, www.kadv.nl

Dit is een artikel van de redactie van OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kunt u dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet u op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl