

OR & afspraken rondom thuiswerkbeleid



In Nederland komt er geen wettelijk recht op thuiswerken. Op 26 september 2023 verwierp de Eerste Kamer het voorstel voor de Wet werken waar je wilt. De Eerste Kamer is van mening dat deze initiatiefwet de regeldruk onnodig laat toenemen en dat werkgevers afspraken over de arbeidsplaats prima op het niveau van sociale partners, ondernemingsraad of individueel kunnen maken. De bal wordt dus onder meer bij uw OR gelegd. Hoe kan uw OR het beste invulling geven aan die belangrijke rol?

Het voorstel voor de Wet werken waar je wilt, die de Wet flexibel werken zou wijzigen, werd ingediend op 27 januari 2021. Op dat moment gold er vanwege de coronacrisis al bijna een jaar een thuiswerkadvies. Volgens de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel bleek uit onderzoek van het Kennisinstituut voor Mobiliteit (KiM) dat thuiswerken op dat moment voor veel werknemers de nieuwe standaard was en het aantal thuiswerkers naar 50% was gestegen.

Ook bleek dat 70-80% van de organisaties al voor de coronacrisis thuiswerkfaciliteiten bood en dat een groot deel van de organisaties (70-90%) die mogelijkheden had verbeterd. Ondanks die ontwikkelingen en het dwingende thuiswerkadvies bleek echter ook dat 27% van de werknemers nog altijd werd gevraagd om naar de reguliere werkplek te komen hoewel thuiswerken wel een alternatief was, en 42% van de werknemers ging nog altijd (gedeeltelijk) naar de reguliere werkplek.

Het wetsvoorstel moest niet alleen de verspreiding van het coronavirus tegengaan, maar zou ook moeten leiden tot een nieuw evenwicht tussen thuiswerken en werken op de reguliere werkplek (lees: op kantoor), ook na de coronacrisis.

Uw OR kan het initiatiefrecht inzetten voor het invoeren van een thuiswerkregeling

Gesprek over de werkplek

De indieners van het wetsvoorstel vonden het belangrijk dat werknemers recht zouden krijgen op de keuze voor de werkplek. Dit recht is wettelijk namelijk minder goed verankerd dan bijvoorbeeld (het verzoek om) aanpassing van de werktijden of arbeidsuren. Het wetsvoorstel zou de werknemer het recht geven om bij de werkgever een verzoek in te dienen voor de wijziging van de werkplek, bijvoorbeeld naar het huis van de werknemer.

Dit zou een gesprek tussen werkgever en werknemer over de werkplek bevorderen, zonder voorbij te gaan aan de specifieke omstandigheden van de organisatie. Hoewel een grote meerderheid in de Tweede Kamer op 5 juli 2022 vóór het wetsvoorstel had gestemd, stemden op 26 september jl. verschillende partijen in de Eerste Kamer tegen het wetsvoorstel en strandde het daar alsnog.

Rol van de ondernemingsraad

Dit betekent dat er ook voor uw OR nog altijd een belangrijke rol is weggelegd, zowel in de vertegenwoordiging van uw achterban voor wat betreft de mogelijkheid van thuiswerken, als in de ondersteuning van uw bestuurder in het kader van de te maken keuzes. Uw OR kan het initiatiefrecht inzetten om uw bestuurder een concreet voorstel te doen voor het invoeren van een thuiswerkregeling ([artikel 23, lid 3 WOR](#)).

Bij het vaststellen van een thuiswerkregeling zullen verschillende instemmingsplichtige en adviesplichtige besluiten aan de orde komen. Zo speelt het arbobeleid een rol wanneer het gaat over de arbeidsomstandigheden op de thuiswerkplek, maar ook bij de invoering van flexplekken en de invulling

daarvan ([artikel 27, lid 1d WOR](#)).

Ook moet mogelijk de arbeids- en rusttijdenregeling worden aangepast ([artikel 27, lid 1b WOR](#)). En stel dat uw bestuurder belangrijke investeringen moet doen om thuiswerken te faciliteren, dan moet hij hiervoor eerst uw OR om advies vragen ([artikel 25, lid 1h WOR](#)).

Denk ook aan zaken zoals software voor vergaderen op afstand

Invulling aan thuiswerkregeling

Bij advies- en instemmingstrajecten rondom de invoering van een thuiswerkregeling moet u niet alleen kijken naar de vraag op welke manier de bestuurder invulling kan geven aan thuiswerken en de eventuele onkostenvergoeding die daarbij komt kijken.

Denk ook aan zaken zoals de invoering van nieuwe software om bijvoorbeeld vergaderen op afstand makkelijker te maken (instemmingsrecht op grond van [artikel 27, lid 1i WOR](#) en adviesrecht op grond van [artikel 25, lid 1k WOR](#)) en de verstrekking van faciliteiten ten behoeve van de thuiswerkplek, zoals een laptop, telefoon, bureau en bureaustoel.

Afwisselen thuiswerken en kantoor

Uit het hiervoor genoemde onderzoek bleek dat 55-70% van de werknemers tijdens de coronacrisis positieve ervaringen had opgedaan met thuiswerken, maar dat desondanks toch driekwart van de werknemers het liefst zou afwisselen tussen thuiswerken en werken op kantoor.

Ook moet uw OR er bij de advisering rekening mee houden dat er ook nadelen aan thuiswerken kleven en dat het wenselijk is om hybride werken te begrenzen. Tegenover de voordelen van het vergroten van flexibiliteit, het verbeteren van de werk-privébalans en het verminderen van reistijd – vaak met verhoogde productiviteit als bijkomstig voordeel – staan namelijk ook nadelen.

Zo lopen werk en privé thuis vaak meer door elkaar heen, wat de werk-privébalans juist kan verstoren, en verlopen de contacten met collega's anders dan op kantoor. Concentratieproblemen, stress en overbelasting van werknemers liggen op de loer, wat weer nadelig kan zijn voor de productiviteit.

Bovendien kunnen werknemers bij onvoldoende aandacht voor de thuiswerkplek last krijgen van lichamelijke klachten. Al deze argumenten moet uw OR zorgvuldig afwegen en bespreken om tot een goede thuiswerkregeling te komen.

Controleren thuiswerkers mag niet zomaar

Controle van thuiswerkers kan inbreuk maken op hun privacy. Daarom mag dit alleen onder strikte voorwaarden. Allereerst moet de werkgever werknemers van tevoren informeren over welke activiteiten hij (mogelijk) gaat controleren en hoe dit gebeurt, en moet duidelijk zijn wat wel en niet mag. Daarnaast moet de werkgever een legitiem doel hebben voor het controleren van werknemers, dat zwaarder weegt dan het belang van de werknemer en dat hij niet op een minder ingrijpende manier kan bereiken. Zo is inzicht op elk willekeurig moment van de dag vaak niet nodig, maar kan een korte, gerichte controle wel legitiem zijn. Vertrouwelijke communicatie moet altijd buiten de controle blijven. Als er persoonsgegevens worden verwerkt, gelden nog aanvullende informatie-, legitimiteits-, en noodzakelijkheidsvereisten op grond van de AVG. Uw OR heeft instemmingsrecht als de bestuurder een personeelscontrolesysteem wil invoeren (artikel 27, lid 11 WOR).

Thuiswerkovereenkomst

Vervolgens is het zowel voor uw bestuurder als voor uw achterban prettig om de afspraken die op basis van de thuiswerkregeling gelden ook individueel vast te leggen in de vorm van een [thuiswerkovereenkomst \(voorbeeld overeenkomst\)](#). Zo weten beide partijen precies waar ze aan toe zijn en welke afspraken gaan gelden.

Ook hier gaat het niet alleen om basisafspraken zoals hoeveel uur per week de werknemer thuiswerkt, wat de thuiswerkdagen zijn en welke thuiswerkvergoeding hij ontvangt. Uw bestuurder doet er goed aan om bijvoorbeeld ook vast te leggen of de werknemer gebruikmaakt van faciliteiten van de werkgever (en zo ja, welke?), wanneer een werknemer bereikbaar moet zijn en hoe de communicatie met collega's moet verlopen.

Ten slotte dient de thuiswerkovereenkomst ook om vast te leggen dat de werknemer de regels over het inrichten van de thuiswerkplek en arbeidsomstandigheden zal naleven.

Kosten van thuiswerken

Uw OR kan ook met de bestuurder meedenken over het financiële plaatje van thuiswerken. Zo heeft uw bestuurder de mogelijkheid om binnen de fiscale grenzen werknemers een thuiswerkvergoeding te verstrekken.

Daarnaast kunt u hem adviseren om werknemers in het kader van het arbobeleid een onkostenvergoeding te verstrekken voor het inrichten van de thuiswerkplek. De bestuurder is immers wettelijk verplicht om zorg te dragen voor een veilige werkplek (zie kader hieronder) en hij mag de kosten hiervoor niet op de werknemer verhalen. Het verstrekken van een vergoeding aan de werknemer voor de inrichting van de thuiswerkplek draagt bij aan de invulling van deze zorgplicht.

Een goede werkplek, ook thuis

De bestuurder is verantwoordelijk voor goede en veilige arbeidsomstandigheden, ook op de thuiswerkplek. Hij heeft een verplichting om ervoor te zorgen dat uw achterban ook thuis gezond en veilig kan werken en dat er daarbij aandacht is voor de psychosociale arbeidsbelasting. Bij het invoeren van een thuiswerkregeling moet daarom ook worden gekeken naar de risico's bij thuiswerken; en andersom moet thuiswerken ook worden opgenomen in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Hierbij kan uw OR instemmingsrecht hebben (artikel 27, lid 1d WOR).

In veel organisaties staat hierover in de thuiswerkovereenkomst een duidelijke instructie aan werknemers, waarmee zij zich akkoord moeten verklaren. Denk bijvoorbeeld aan verplichtingen die gelden voor het instellen van de werkplek, zoals de stand en hoogte van het beeldscherm, werkblad en de bureaustoel of de positie en vorm van de muis en het toetsenbord. Ook kan een bepaalde vorm van controle van de thuiswerkplek gerechtvaardigd zijn om de naleving van deze verplichtingen uit de Arbowet te garanderen (zie kader eerder op deze pagina).

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Juultje van der Zanden, advocaat bij [Taylor Wessing](#), e-mail: j.vanderzanden@taylorwessing.com

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 kun je dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet je 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 jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ 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