

Thuiswerkbeleid: Dit zijn de aandachtspunten

Thuiswerken: plotseling bleek het te kunnen, ook in organisaties die voor de coronacrisis nog veel beren op de weg zagen. Uit onderzoek van PW. blijkt dat veel werkgevers van plan zijn ook na de coronacrisis thuiswerken ruimer mogelijk te maken. Daarom is het zaak om nu goed naar het thuiswerkbeleid te kijken.

- Thuiswerkovereenkomst
- Relevante wetgeving
- Wie kan er thuiswerken
- Bereikbaarheid
- Cyberveiligheid
- Privacy en controle
- Arboregels voor de thuiswerkplek
- Thuiswerkvergoeding
- Leidinggeven
- Instemmingsrecht medezeggenschap

Thuiswerkovereenkomst

Thuiswerken vraagt om goede afspraken. Om misverstanden te voorkomen, kun je die vastleggen in de thuiswerkovereenkomst. Dit is in de meeste gevallen een arbeidsovereenkomst, maar kan ook de vorm hebben van een overeenkomst van opdracht of aanneming van werk.

In de wet is het begrip thuiswerkovereenkomst niet uitgewerkt.

Een thuiswerkovereenkomst is vooral zinvol wanneer het gaat om structureel thuiswerk. Thuiswerken op incidentele basis kan gewoon binnen de context van een reguliere arbeidsovereenkomst.

Download op PW. pro: [De thuiswerkovereenkomst](#)

Relevante wetgeving

Voor HR-beleid moet altijd rekening worden gehouden met wet- en regelgeving. Voor thuiswerkbeleid zijn er meerdere wetten relevant.

Burgerlijk Wetboek

Ook bij thuiswerken blijven afspraken met de werkgever nodig over waar en wanneer het werk wordt gedaan. Dat is geregeld [in artikel 7:655 van het](#)

[Burgerlijk Wetboek](#). De werkgever moet kunnen aangeven welke werkzaamheden thuiswerkers verrichten en welke stoffen, hulpmiddelen en werktuigen zij daarbij gebruiken.

Daarbij moet de werkgever erop toezien dat een werknemer zich niet in een onveilige situatie begeeft bij thuiswerken. Dit staat [in artikel 7:658 van het Burgerlijk Wetboek](#). Maar aan die zorgplicht zit wel een limiet. De werkgever is niet verantwoordelijk voor bijvoorbeeld de inrichting van het (internet) café of het OV.

Arbeidsomstandighedenbesluit

In het [Arbeidsomstandighedenbesluit](#) staat dat de werkplek in de eigen woning moet worden ingericht volgens de ergonomische beginselen. Maar wat die beginselen zijn, wordt niet nader uitgewerkt.

Overigens hanteert het Arbeidsomstandighedenbesluit ([artikelen 1.43 tot en met 1.53](#)) voor thuiswerken de term 'plaatsonafhankelijke arbeid'. Het gaat om werknemers die in opdracht werken voor een werkgever, maar niet op een werkplek van die werkgever.

Dat hoeft dus niet per se thuis te zijn. Het kan gaan om werk op iedere door de werknemer gekozen plaats buiten het bedrijf. Maar het moet wel altijd gaan om werk in opdracht van de werkgever.

Arbowet

[Artikel 3 van de Arbowet](#) ten slotte, stelt dat de werkgever beleid moet voeren dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. De inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden en de gebruikte arbeidsmiddelen moeten zo veel mogelijk worden geoptimaliseerd voor de werknemers.

Wet flexibel werken

[Artikel 2 van de Wet flexibel werken](#) bepaalt dat een werknemer kan vragen om aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd. Dit verzoek moet ten minste twee maanden voor ingang van de wijziging schriftelijk worden ingediend.

De werkgever moet met de werknemer overleggen over diens verzoek en mag dit alleen naast zich neerleggen wanneer daarvoor een zwaarwegend bedrijfsbelang is.

Wanneer de werkgever het verzoek om wijziging van arbeidsplaats, arbeidsduur of werktijd afwijst, mag de werknemer na twaalf maanden opnieuw een verzoek in dienen.

Werkkostenregeling

De [Werkkostenregeling](#) maakt duidelijk welke vergoedingen voor thuiswerken een werkgever onbelast kan verstrekken.

Wet op de ondernemingsraden

Veel aspecten van thuiswerkbeleid vallen onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad.

Inventarisatie: wie kan er thuiswerken?

Het is belangrijk om in kaart te brengen welke werkzaamheden plaatsonafhankelijk kunnen worden uitgevoerd.

Maak duidelijk welke werkzaamheden niet plaatsonafhankelijk kunnen worden uitgevoerd en waarom. Bekijk of iedereen in een bepaalde functie thuis kan werken, of dat het wenselijk is dat er mensen op locatie aanwezig zijn, bijvoorbeeld om relaties te woord te staan.

Is de benodigde techniek om thuiswerken mogelijk

te maken al in het bedrijf aanwezig?

Maak afspraken over flexibiliteit: hebben mensen een vaste thuiswerkdag, of mag je van ze verwachten dat ze bijvoorbeeld voor vergaderingen op locatie aanwezig zijn?

Bespreek met de leidinggevenden of er mensen zijn die extra begeleiding nodig hebben om thuiswerken tot een succes te maken.

Lees ook: [Thuiswerken is ook tijdens pandemie geen recht](#)

Bereikbaarheid

Maak goede afspraken over bereikbaarheid. Aandachtspunten hierbij zijn:

- Moeten mensen op vaste tijden bereikbaar zijn?
- Verwacht je dat werknemers hun telefoon doorschakelen?
- Is het nodig om mensen een telefoon van de zaak te geven?
- Is er een vast contactmoment voor het team voor vergaderingen?
- Heeft iedereen toegang tot het bedrijfsnetwerk?



Cyberveiligheid

Werknemers maken vaak gebruik van minimaal beveiligde netwerken, waarmee ook nog eens meerdere mensen in één huishouden werken. Uit [onderzoek van het ministerie van Economische Zaken](#) blijkt dat thuiswerken een potentieel zwakke plek is voor bedrijven.

Ondernemers en instellingen doen er meestal veel aan om de online veiligheid op orde te hebben, maar achter de voordeur worden door hun werknemers bijvoorbeeld lang niet altijd (bijna een op de

drie gevallen) wachtwoorden van routers of modems aangepast. Bovendien bevinden zich vaak andere, digitaal onveilige slimme apparaten in het thuisnetwerk.

Het is daarom belangrijk om afspraken te maken over cyberveiligheid en deze afspraken duidelijk te communiceren. Denk bijvoorbeeld aan:

- het beveiligen van routers en modems
- het veilig versturen/uitwisselen van bestanden
- het gebruik maken van websites en/of e-mail
- alleen systeembeheerders software laten installeren
- let op het versturen/uitwisselen van persoonsgegevens
- wees voorzichtig met het gebruik van apps voor videobellen. Maak bij voorkeur gebruik van beveiligde opties



Privacy en controle

Thuiswerken vraagt om vertrouwen. Wie toch werknemers wil controleren, kan dit het beste doen aan de hand van te behalen targets of het monitoren van output. Maak hier duidelijke afspraken over.

Privacy van werknemers is een groot goed. Het is niet toegestaan om een app te installeren waarmee je mee kunt kijken in de werkkamer van de thuiswerker.

Wie medewerkers controleert en daar gegevens over wil vastleggen, moet zich houden aan de AVG. De Autoriteit Persoonsgegevens handhaaft deze verordening. De AP stelt de volgende eisen aan controle van werknemers:

- De werkgever heeft een legitieme reden (gerechtvaardigd belang). Dit belang moet zwaarder wegen dan het privacybelang van de werknemers.
- De controle moet noodzakelijk zijn. Dat wil zeggen dat er geen andere manieren mogelijk zijn om het doel te bereiken, die minder ingrijpend zijn voor de privacy van de werknemers.
- De werkgever informeert de werknemers over wat toegestaan en wat verboden is, dat controle mogelijk is en op welke manier dat gebeurt. Dit kan bijvoorbeeld met gedragsregels of een protocol.
- De werkgever houdt rekening met het recht op vertrouwelijke communicatie van de werknemers. Bijvoorbeeld bij de controle van e-mail of telefoon.
- Is uit de [data protection impact assessment \(DPIA\)](#) naar voren gekomen dat de beoogde controle een hoog risico oplevert? En lukt het de werkgever niet om maatregelen te vinden om dit risico te beperken? Dan moet de werkgever met de Autoriteit Persoonsgegevens (AP)

Lees ook: [Gluurprogrammatuur: do's en don'ts bij controleren thuiswerkers](#)

Arboregels voor de thuiswerkplek

De zorgplicht van de werkgever geldt ook voor de thuiswerker. Dat betekent dat je als werkgever, ook wanneer mensen thuiswerken, moet zorgen voor een veilige en gezonde werkplek.

De zorgplicht van de werkgever geldt ook voor de thuiswerker. Dat betekent dat je als werkgever, ook wanneer mensen thuiswerken, moet zorgen voor een veilige en gezonde werkplek.

Werkgever en werknemer hebben hierbij een gedeelde verantwoordelijkheid. Werknemers moeten gevaren voor hun veiligheid of gezondheid direct aan hun werkgever mededelen. Werkgever en werknemer moeten samen overleggen over een [gezonde en veilige inrichting van de werkplek](#).

Als werkgever ben je verplicht je werknemers actief te instrueren. Hoe een werknemer veilig en gezond zijn werk kan doen, moet een terugkerend onderwerp van gesprek zijn tussen werkgever en werknemer.

Lees ook: [Zo zitten je mensen goed, ook thuis](#)

De thuiswerkvergoeding

Thuiswerken kost een werknemer geld: computers gebruiken stroom, de verwarming staat aan, koffie en thee komen voor eigen rekening en de wc wordt vaker doorgetrokken.

Wie werknemers een onbelaste thuiswerkvergoeding wil geven, is in de meeste gevallen aangewezen op de vrije ruimte van de Werkkostenregeling. Jaarlijks mag je 1,7 procent van de van de totale fiscale loonsom (tot 400.000 euro) gebruiken voor onbelaste vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen. Komt de fiscale loonsom boven die vier ton uit, dan is de vrije ruimte voor het meerdere 1,2 procent. Vanwege de coronacrisis heeft de wetgever in 2020 de vrije ruimte voor de eerste 400.000 euro eenmalig verhoogd naar 3 procent.

Als je vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen in jouw vrije ruimte wil onderbrengen, moet je ze als eindheffingsloon aanwijzen. Je betaalt er dan geen loonbelasting over.

Je kan een thuiswerkvergoeding dus alleen onbelast verstrekken als je nog vrije ruimte over hebt. Zit je al aan het maximum van 3 procent (normaal gesproken 1,7 procent) dan moet je 80 procent belasting betalen over al het andere dat je aan de werknemer verstrekt en waarvoor geen gerichte vrijstelling of nihilwaardering geldt.

Lees ook: [De thuiswerkvergoeding: dit zijn de mogelijkheden](#)

Leidinggeven

Het managen van thuiswerkers vraagt andere vaardigheden van leidinggevendenden. Je moet een stuk controle loslaten en anders communiceren. Het is belangrijk om vroegtijdig te signaleren of er ruis op de lijn ontstaat.

Belangrijke aandachtspunten zijn:

Online communicatie – Heeft de leidinggevende zelf voldoende vaardigheden en middelen tot zijn beschikking om regelmatig te communiceren met de thuiswerkers?

Uit onderzoek blijkt dat thuiswerken psychisch belastend is. Zorg dat leidinggevendenden weten waar ze op moeten letten en dat ze de kennis en middelen hebben om medewerkers indien nodig te ondersteunen.

Zijn er medewerkers die extra begeleiding nodig hebben om hun taken als thuiswerker op te pakken? Stel hiervoor middelen beschikbaar.

Zorg ervoor dat leidinggevendenden over alle relevante informatie beschikken, zodat ze vragen van medewerkers kunnen beantwoorden. Onzekerheid over het werk of de organisatie leidt tot extra stress.

Kiest het bedrijf voor een personeelscontrolesysteem? Zorg dat de leidinggevende weet hoe je daar op een verantwoordelijke manier mee omgaat.

Medezeggenschap

Vergeet niet om de ondernemingsraad te betrekken bij het thuiswerkbeleid. Een thuiswerkregeling raakt op verschillende punten aan het instemmingsrecht of het adviesrecht van de OR. De nieuwe werkwijze kan gevolgen hebben voor de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Artikel 27 van de WOR geeft de ondernemingsraad instemmingsrecht op de RI&E.

Ook kan een ingrijpende thuiswerkregeling gevolgen hebben voor de arbeidstijden of een nieuwe arbeidsomstandighedenregeling vergen. Dit is eveneens instemmingsplichtig.

Kiest de organisatie voor een personeelscontrolesysteem voor thuiswerkers? Dat kan niet zonder instemming van de OR.

Zijn er zo veel thuiswerkers dat verhuizing naar een ander kantoor aan de orde komt? Ook hierover heeft de OR volgens artikel 25 WOR instemmingsrecht. Ook inkrimping, uitbreiding of andere wijzigingen van de onderneming zijn volgens dit artikel instemmingsplichtig.

