

Thuiswerken

NVMZ, 22 maart 2021

Joost van Mierlo, De Voort Advocaten | Mediators

Agenda

- Wet flexibel werken (Wfw)
- Verboden onderscheid
- Arbeidsomstandigheden
- RI&E
- De ondernemingsraad

Wet flexibel werken (Wfw)

- Vanaf 1 januari 2016 bestaat de Wet Flexibel Werken (Wfw).
- Bevat regels over aanpassing van de arbeidsduur, de werktijden en de arbeidsplaats.
- Op grond van de Wet flexibel werken (Wfw) heeft de werknemer het recht om een verzoek in te dienen bij zijn werkgever tot aanpassing van zijn arbeidsplaats.
- De Wfw bevat de kaders voor het doen van zo'n verzoek en de manier waarop een werkgever daarmee om moet gaan.

Wet flexibel werken (wfw)

- Art. 2 lid 1: De werknemer kan de werkgever *verzoeken* om aanpassing ... van de uit zijn arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling voortvloeiende ... arbeidsplaats ..., indien de werknemer *ten minste 26 weken* voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van die aanpassing in dienst is ..., behoudens bijzondere omstandigheden

Wet flexibel werken (Wfw)

- Art. 2 lid 3: Het verzoek ... wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, ten minste *twee maanden vóór* het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever ingediend onder opgave van het tijdstip van ingang, alsmede van ... de *gewenste arbeidsplaats*
- Werknemer hoeft niet te motiveren waarom

Wet flexibel werken (Wfw)

- Art. 2 lid 6: De werkgever overweegt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsplaats en pleegt *overleg* met de werknemer indien hij het verzoek afwijst.
- Art. 2 lid 8: De beslissing ... wordt ... schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt, of ... de aanpassing van de arbeidsplaats ... vaststelt in afwijking van de wensen van de werknemer, wordt dit onder schriftelijke *opgave van de redenen* meegedeeld.

Wet flexibel werken (Wfw)

- Artikel 2 lid 12: Indien de werkgever niet een *maand* voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing op het verzoek heeft beslist, wordt ... arbeidsplaats ... aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

Wet flexibel werken (Wfw)

- Artikel 2 lid 13: De werkgever is bevoegd een beslissing ... te *herzien* op grond van na die beslissing of aanpassing opgekomen belangen ... of op grond van na die beslissing of aanpassing opgekomen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen
- Artikel 2 lid 14: Alvorens de beslissing tot herziening, bedoeld in het dertiende lid, te nemen, pleegt de werkgever *overleg* met de werknemer.

Wet flexibel werken (Wfw)

- Art. 2 lid 15: Bij cao kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt
- Als er geen cao van toepassing is of deze geen afspraken bevat, dan bestaat de mogelijkheid om met de *ondernemingsraad* een afwijkende regeling vast te stellen. De ondernemingsraad moet dan schriftelijk instemmen.
- Art. 2 lid 17: voor *maximaal vijf jaar*.

Verboden onderscheid

- Artikel 7:648 BW: De werkgever mag geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel opgezegd, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is.
- Thuiswerkregeling alleen voor 0,8 contract?

Arbeidsomstandighedenwet

- Artikel 3 lid 1 sub g Arbeidsomstandighedenwet definieert de arbeidsplaats als *'iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt'*. Daaronder valt ook een (structurele) thuiswerkplek.
- Verplichtingen die voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwet en de daarop gebaseerde besluiten en regelingen zijn daarmee in beginsel óók van toepassing op thuiswerkplekken.
- Art. 44: *kosten* voor rekening werkgever

Arbeidsomstandighedenbesluit



- Art. 5.4: Tenzij dit niet kan worden gevergd, moet de werkplek worden ingericht volgens *ergonomische beginselen*.
- De werknemer moet zijn werk dus in een goede houding kunnen verrichten, met optimale ondersteuning van het lichaam, op de juiste werkhoogte, met alle materialen en producten binnen handbereik en met voldoende voet- en beenruimte.

Arbeidsomstandighedenregeling

- Art. 5.1 bevat voorschriften waaraan apparatuur en meubilair, gebruikt bij het verrichten van beeldschermwerk, moeten voldoen
- Art. 5.2 bevat voorschriften aangaande omgeving en de inrichting van deze beeldschermwerkplek
- Art. 5.3 bevat voorschriften waaraan de programmatuur die wordt gebruikt bij het beeldschermwerk in ieder geval moet voldoen

De RI&E

- Art. 5 Arbowet: werkgever is verplicht schriftelijk vast te leggen welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich meebrengt (de RI&E).
- Als een werkgever de mogelijkheid biedt om thuis te werken, is het *raadzaam* om hier in een apart onderdeel van de RI&E aandacht aan te besteden, met name als risico's niet kunnen worden voorkomen.

Rol ondernemingsraad

- Afwijkende regeling art. 2 lid 15 Wfw
- Een thuiswerkregeling kan regels bevatten op het gebied van arbeidsomstandigheden. (artikel 27 lid 1 sub d WOR)
- Een thuiswerkregeling kan voorzieningen bevatten die gericht zijn op of geschikt voor waarneming of controle op aanwezigheid, gedrag en prestaties van werknemers (artikel 27 lid 1 sub I WOR)
- Art. 28 WOR in samenhang met art. 23 WOR

Vragen?

De Voort Advocaten | Mediators

*Juridische ondersteuning door
adviseren, bemiddelen en procederen*



We blinken uit in verschillende rechtsgebieden:

- Vastgoed en overheden
- Ondernemingsrecht
- Insolventierecht
- Arbeidsrecht
- Personen- en familierecht
- Medezeggenschapsrecht
- Zorgrecht en sportrecht
- Mediation



De Voort Advocaten | Mediators

*Juridische ondersteuning door
adviseren, bemiddelen en procederen*



Met een sterk team van 25 advocaten zijn we:

- Gedreven
- Doortastend
- Snel en accuraat
- Handelen we eerlijk en oprecht
- Werken we doelgericht samen: opdrachtgever, advocaten en ondersteunend personeel