

Het Nieuwe Werken



**Vakcentrale voor middengroepen en hoger
personeel MHP**

Culemborg, november 2011

Voorwoord

Voor u ligt de nota 'Het Nieuwe Werken' van de MHP, vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel. Al sinds het begin van de jaren negentig van de vorige eeuw is de MHP een warm pleitbezorger geweest van het telewerken, mits de invoering van telewerken aan bepaalde randvoorwaarden voldoet. Tegenwoordig wordt de term 'Het Nieuwe Werken' (HNW) gehanteerd, om aan te geven dat het om meer gaat dan alleen het werken 'op afstand'.

Om meerdere redenen brengt de MHP na enige tijd weer een nota uit over het plaats- en tijdonafhankelijke werken. Ten eerste wordt het steeds meer een onderwerp van gesprek op de cao-tafel. Ten tweede wordt helaas ook duidelijk, dat bij de invoering van HNW niet altijd de gewenste zorgvuldigheid wordt betracht. Voorkomen moet worden dat onvoldoende rekening wordt gehouden met de belangen van de betrokken werknemers. Hoewel HNW voor zowel werkgevers als werknemers voordelen kan opleveren, komen er in de praktijk ook situaties voor, waarbij de belangen van werknemers worden genegeerd. Daarbij wordt er alleen gekeken naar kostenreductie en extra productiviteit. Met bijvoorbeeld de thuissituatie van de werknemer wordt dan geen rekening gehouden. Ten derde heeft HNW in de loop der tijd ook weer nieuwe vragen opgeroepen.

In tegenstelling tot eerder uitgebrachte MHP-nota's over telewerken, waarin vooral de voordelen werden benadrukt, wordt in deze nota dan ook de nodige aandacht besteed aan de mogelijke valkuilen. De MHP is nog steeds van mening dat HNW veel kansen biedt, maar daarbij moeten de ogen niet worden gesloten voor de mogelijke negatieve aspecten. Reden voor de MHP om hier in de Week van het Nieuwe Werken de aandacht op te vestigen. Voorkomen is immers beter dan genezen.

Primair is de nota gericht op de ondersteuning van cao-onderhandelaars en ondernemingsraadleden van de aangesloten organisaties. Zij behartigen immers de belangen van werknemers. Het gaat dan om werknemers, die zelf aan de gang willen met HNW, of om werknemers, die met voorstellen van de werkgever te maken krijgen.

Er bestaat geen twijfel, dat HNW zich in de komende tijd verder zal ontwikkelen. Voor nu is met name relevant, dat bedreigingen worden herkend en dat deze worden omgezet in positieve handvaten voor de werknemer. Verder wordt met deze nota beoogd meer duidelijkheid te scheppen en antwoorden te geven op veel voorkomende vragen.

Joost Lubbers, beleidsmedewerker

Culemborg, november 2011

Aan de totstandkoming van deze uitgave is de uiterste zorg besteed. Voor informatie die nochtans onvolledig of onjuist is opgenomen, aanvaardt de MHP, vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel, geen aansprakelijkheid. Voor eventuele verbeteringen van de opgenomen gegevens houdt de MHP zich gaarne aanbevolen. Behoudens door de wet gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt zonder toestemming van de uitgever.

© november 2011 Vakcentrale MHP

Inhoudsopgave

1. Inleiding

2. Beleidsuitgangspunten MHP

3. Juridische uitgangspunten HNW

4. Bezwaren tegen HNW

5. Mogelijkheden door HNW

6. Specifieke onderdelen

- **Zorgplicht**
- **Instructierecht**
- **Professionaliteit en leiderschap**
- **Fiscale regelingen**
- **Arbowetgeving**
- **Bring your own device**

7. Tips voor CAO-onderhandelaars en OR-leden

8. Conclusies



1. Inleiding

Sinds enkele jaren wordt er door werkgevers en werknemers steeds meer gebruik gemaakt van de werkvorm 'Het Nieuwe Werken' (HNW). Natuurlijk is hier al veel over gezegd en geschreven. Toch lijkt het aantal minder positieve geluiden langzaamaan ook toe te nemen. Zo wordt er in sommige gevallen onvoldoende rekening gehouden met de menselijke maat. Dit met alle gevolgen van dien. Voor de MHP is dan ook nu de tijd aangebroken om HNW en de daarbij gepaard gaande standpunten van de MHP weer eens kritisch onder de loep te nemen en onze CAO-onderhandelaren te voorzien van informatie en tips om mogelijke negatieve kanten van HNW voor te zijn. Invoering van HNW moet voor beide partijen voordelen opleveren: de werkgever en de werknemer!

Definitie

Door de vakcentrale MHP wordt het begrip HNW als volgt gedefinieerd:

“Het nieuwe werken is het plaats- en tijdonafhankelijke uitvoeren van werkzaamheden, gericht op de beste omstandigheden voor een werknemer en daarmee een hoge productiviteit voor de werkgever. Het nieuwe werken is een dynamisch begrip en vindt zichzelf steeds opnieuw uit omwille van een voortdurend streven naar meer maatwerk. Dit geldt zowel voor de werkgever als voor de werknemer.”

HNW heeft invloed op alle aspecten van de arbeidsrelatie en is afhankelijk van het type werk en organisatorische mogelijkheden. Beweerd wordt dat met de komst van HNW overwerk steeds meer een loos begrip wordt, arbeidsovereenkomsten steeds individueler worden en dat resultaatafspraken tussen werkgevers en werknemers steeds meer de norm worden. Impliciet betekent dit voor werkgevers, dat vooral de nadruk wordt gelegd op kostenreductie en productiviteit, terwijl dit in sommige gevallen ten koste kan gaan van het welbevinden van de werknemer. Geconcludeerd kan worden dat er met de komst van HNW in ieder geval veel nieuwe vragen zijn ontstaan. Ook dit is een reden om nog eens dieper op het onderwerp in te gaan. Deze nota beoogt inzage te geven in de huidige stand van zaken en instrumenten aan te reiken om hierop te anticiperen. Het onderwerp wordt benaderd vanuit het perspectief van cao-onderhandelaars en ondernemingsraadleden.

Ontwikkelingen

Sinds het begin van de jaren negentig houdt de MHP al een warm pleidooi voor het telewerken en voor de cao à la carte. In de maatschappelijke discussie is het begrip telewerken inmiddels uitgebreid tot HNW. Waar bij telewerken de nadruk vooral lag op het plaatsonafhankelijke werken, ligt deze bij HNW ook op het tijdonafhankelijke werken. De strekking is hiermee breder geworden. Een andere ontwikkeling van HNW die speelt, is dat in de arbeidsverhouding het gezag steeds meer verschuift van macht van de werkgever naar meer horizontale gezagsverhoudingen met de werknemer. Werkgever en werknemers hebben beiden belangen en streven er meer en meer naar om hierin een balans te vinden. De leidinggevende wordt een coach en in de nieuwe arbeidsovereenkomst is steeds meer sprake van maatwerk. Op basis van inzicht in belangen worden doelstellingen gerealiseerd. De toekomstverwachting is, dat contracten steeds vaker gebaseerd zijn op resultaten en niet meer op het aantal arbeidsuren. HNW impliceert ook, door allerlei technologische ontwikkelingen, werken met behulp van allerlei nieuwe ICT-middelen.

De ontwikkelingen van HNW, gebaseerd op het individu met een nadruk op maatwerk, betekenen ook veranderingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden voor de werknemer. Werkgevers praten soms al over het loslaten van een vaste urenweek. Verder zijn overwerk en meerwerk, met bijbehorende toeslagen voor inconveniënten, volgens werkgevers in een aantal gevallen ook niet meer van toepassing, omdat de medewerker zelf bepaalt hoe hij zijn resultaat behaalt. Deze werkgevers zien de trend naar HNW dan ook vooral in mogelijkheden van meer productie en meer kostenreductie. Naar de menselijke maat wordt in sommige gevallen minder gekeken. Voor de werknemer is het van belang om hier alert op in te spelen. Hulpmiddel hierbij is het maken van goede afspraken over meer maatwerk. Een afspraak is bijvoorbeeld dat de medewerker zijn arbeidsvoorwaarden in de vorm van individuele keuzes of via een individueel budget ontvangt, waaruit de werknemer de bestemmingen kan kiezen, die passen bij zijn individuele situatie. Ook kunnen partijen afspreken hoe de medewerker zich gaat ontwikkelen en hoe de werkgever daaraan gaat bijdragen. De arbeidsovereenkomst zal eerder tot stand komen via dialoog dan via de huidige standaardcontracten. Deze dialoog biedt meer mogelijkheden voor nieuwe arbeidsvoorwaarden.

Geconcludeerd kan worden, dat de relatie tussen werknemer en werkgever door HNW blijvende effecten heeft binnen een organisatie of onderneming. In deze nota wordt eerst ingegaan op de huidige beleidsuitgangspunten van de MHP. Daarna volgt een overzicht van belangrijke juridische uitgangspunten van het arbeidsrecht in relatie tot HNW. Hierop volgen opsommingen met bezwaren en mogelijkheden. Vervolgens wordt ingezoomd op specifieke onderdelen als zorgplicht, instructierecht, professionaliteit en leiderschap, fiscale regelingen, Arbowetgeving, arbeidsvoorwaarden en Bring your own device. Vervolgens wordt een lijst met mogelijke tips voor cao-onderhandelaars en uitgelicht. Tot slot volgt een overzicht van de conclusies.

2. Beleidsuitgangspunten MHP

De MHP heeft in het verleden altijd twee belangrijke voorwaarden aan telewerken gekoppeld om het voor werknemers mogelijk te maken een optimale flexibilisering te creëren en de eventuele nadelen voor te zijn:

1. Vrijwilligheid (de werkgever zal de werknemer nooit tot telewerken mogen dwingen)
2. Niet volledig telewerken (direct contact zal altijd een rol blijven spelen; de binding met werkgever en collega's vereist in het algemeen, dat men elkaar ook fysiek treft).

Deze uitgangspunten over telewerken zijn nog steeds van toepassing en kunnen naar analogie toegepast worden op HNW. In later geformuleerde beleidsuitgangspunten van de MHP zijn deze punten op indirecte wijze teruggekomen.

Een belangrijk vertrekpunt in het beleid van de MHP, is de mogelijkheid van maatwerk. Zo voert de MHP sinds het begin van de jaren negentig van de vorige eeuw al een warm pleidooi voor het plaats- en tijdonafhankelijke werken en voor de *cao à la carte*.

- Niet alleen technologische en economische innovatie zijn van groot belang om Nederland als kennisland verder te brengen. Sociale innovatie richt zich op vernieuwing van de arbeidsorganisatie met als doel de verbetering van de productiviteit en kwaliteit bij bedrijven en een betere benutting van de talenten van werknemers. Voorbeelden zijn de herinrichting van bedrijfsprocessen, meer flexibilisering van arbeidstijden, zelfsturende teams en talentontplooiing.
- Werknemers moeten meer zeggenschap krijgen over de invulling van tijd en plaats bij de uitoefening van een functie. HNW kan immers een belangrijke bijdrage leveren aan het beter combineren van werk en privé (meer maatwerkmogelijkheden). HNW kan zowel voor werkgevers als voor de samenleving aanzienlijke voordelen opleveren, zoals hogere productiviteit, c.q. minder verkeerscongestie.
- Het is van belang, dat wet- en regelgeving grenzen stelt aan de werktijden voor werknemers. De wet- en regelgeving moeten echter ruimte bieden om binnen een bepaalde bandbreedte af te kunnen wijken van de voorgeschreven minimum- en maximumnormen. Over de invulling van die ruimte moeten werkgevers en werknemers(organisaties) nadere afspraken kunnen maken, omdat zij het beste kunnen beoordelen welke werk- en rusttijden bij bepaalde werkzaamheden passen, zonder dat de werknemer hier gezondheidsschade van ondervindt (werkdruk en werkstress).
- Wetgeving moet een minimum basis bieden om werknemers in staat te stellen voldoende te herstellen van hun werkzaamheden (wettelijke vakantiedagen). Aanvullende afspraken worden in het arbeidsvoorwaardenoverleg geregeld (bovenwettelijke vakantie- en verlofdagen). De zeggenschap over de wijze waarop en in welke periode vakantiedagen worden opgenomen, hoort primair bij de werknemer te liggen. Alleen indien zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten, zal ook de werkgever hierin een stem hebben. Dit moet gemotiveerd en in goed overleg gebeuren. Een beperking van de verjaringstermijn van vakantiedagen, zoals onlangs is besloten door de politiek, vindt de MHP hier niet bij passen.
- Daar waar mogelijk moeten *cao's* ruimte bieden voor maatwerk (*cao à la carte*). Binnen het kader van de *cao*-afspraken moeten individuele werknemers

keuzemogelijkheden hebben ten aanzien van de exacte invulling van de arbeidsvoorwaardelijke ruimte.

- De wijze waarop aan doelvoorschriften voor arbeidsomstandigheden kan worden voldaan, is vooral een aangelegenheid voor werkgevers en werknemers. Dit kan gebeuren op het niveau van de individuele onderneming in het plan van aanpak, behorend bij de risico-inventarisatie en -evaluatie, of op sectoraal of centraal niveau, op basis van overeenstemming tussen werkgevers en werknemers (Arbocatalogi).
- Ook de arbeidsomstandigheden van telewerken vergen bijzondere aandacht. Indien flexibel werken door de werkgever wordt opgelegd als een verplichting, bijvoorbeeld om op kantoorruimte te bezuinigen, acht de MHP de werkgever verantwoordelijk en aansprakelijk voor arbeidsomstandigheden van de telewerkplek en heeft hij hierin ook een vergaande zorgplicht. Zo moet bij arbeidsongeschiktheid de bewijslast bij de werkgever liggen. Indien een werknemer er zelf voor kiest tijd- en plaatsonafhankelijk te werken, komt een deel van de verantwoordelijkheid ook bij de werknemer te liggen.



3. Juridische uitgangspunten HNW

In dit hoofdstuk is veelvuldig gebruik gemaakt van het recent verschenen HSI-rapport.¹ In dit rapport is een relatie gelegd tussen arbeidsrechtelijke regelgeving en HNW. Hieronder is voor de beeldvorming een aantal belangrijke uitgangspunten per rechtsgebied uitgelicht.

- Het Nederlandse arbeidsrecht regelt de verhouding tussen werkgever en werknemer.
- De gezagsverhouding, die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeit, impliceert het instructierecht van de werkgever. Hiermee wordt in beginsel bepaald waar de werknemer werkt. Als dat thuis is, moet dat in redelijkheid van de werknemer kunnen worden gevergd.
- Het Nederlandse arbeidsrecht impliceert ook de zorgplicht van de werkgever voor veilige en gezonde werkomstandigheden. Ook als het werk elders wordt verricht (risico's inventariseren, middelen verschaffen, toezien op veiligheid en gezondheid).
- In het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit) en de Arbeidsomstandighedenregeling (Arboregeling) zijn regels gesteld met betrekking tot de bescherming van werknemers bij de uitoefening van hun werkzaamheden.
- Een civielrechtelijke zorgplicht is opgenomen in artikel 7:658 BW: "De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt".
- De werkgever is verplicht tot een 'deugdelijke registratie' van de arbeids- en rusttijden.
- Het plaats ongebonden karakter van HNW lijkt aan te sturen op de invulling van een combinatie van voorlichting over risico's, registratie van tijden door de werknemer zelf en regelmatige functioneringsgesprekken, die werkgevers aan hun zorgplicht ten aanzien van arbeids- en rusttijden moeten geven.
- Jurisprudentie geeft aan, dat de zorgplicht van werkgevers zich ook uitstrekt over de thuiswerkplek en dat tekortkomingen in de werkplek of excessieve arbeidstijden thuis, aansprakelijkheid van de werkgever kan meebrengen.
- Bij het niet rechtstreeks door de werkgever invloed kunnen uitoefenen op werkomstandigheden elders, zal de werkgever toch de risico's moeten inventariseren, werknemers zo nodig moeten waarschuwen en moeten werkgevers er zorg voor dragen dat werknemers behoorlijk verzekerd zijn tegen het intreden van risico's.
- Bij thuiswerken zal de werkgever ook toezicht moeten kunnen houden. Indien dit toegang tot de thuiswerkplek vereist en de werknemer die toegang weigert, kan de uiterste consequentie zijn, dat de werkgever thuiswerken verbiedt.
- Een ieder, die tenminste driemaal het wettelijk minimumloon verdient, valt in beginsel niet onder de reikwijdte van de genoemde bepalingen met betrekking tot arbeids- en rusttijden (wat de MHP betreft heeft de werkgever ook boven deze grens een verantwoordelijkheid).

¹ Uit: 'Het Nieuwe Werken' en de arbeidsrechtelijke regelgeving', Hugo Sinzheimer Instituut, Universiteit van Amsterdam, 10 maart 2011.

- Voor een OR beperkt de invoering van HNW in een onderneming zich vooral tot een adviesplicht (terwijl de MHP van mening is dat de OR in ieder geval een instemmingsrecht moet hebben als er sprake is van gedwongen HNW).



4. Bezwaren tegen HNW

Tijd- en plaatsongebonden werken kan ook nadelen of valkuilen met zich meebrengen. Net als het verstrekkend gebruik van ICT-hulpmiddelen. Voor een succesvolle implementatie moet per individu onderzocht worden hoe eventuele bezwaren kunnen worden opgelost. De werknemer speelt hierbij zelf een belangrijke rol in. De bezwarenlijst, gebaseerd op veel gehoorde klachten vanuit de praktijk, is niet limitatief.

Algemeen

- Het succesvol inpassen van HNW is afhankelijk van het type functie, organisatie en sector.
- HNW gebeurt niet altijd op basis van vrijwilligheid.
- HNW wordt vaak verheerlijkt. De werkplek is geen zee, strand, cocktail met een tafeltje inclusief laptop.
- Digitale afstemming met collega's is anders dan elkaar in de ogen kijken.
- Distantie kan leiden tot minder loyaliteit.
- HNW kan primair worden opgevat als een bezuiniging.
- Bij toepassing van HNW is een strikte scheiding tussen werk en privé lastig.
- Door HNW ontstaat een grotere kans op fysieke en psychische klachten.
- HNW kan te vrijblijvend zijn als er geen concrete afspraken gemaakt worden.
- HNW betekent volgens sommigen een appèl op de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer, wat in sommige situaties lastig kan zijn.
- Mogelijk ontstaan er meer arbeidsconflicten door onduidelijke afspraken.
- HNW brengt ICT-vraagstukken met zich mee. Denk bijvoorbeeld aan de vraag wie verantwoordelijk is voor virusvrije computers als mensen hun eigen materiaal gebruiken.
- Niet iedere werknemer kan goed met ICT-middelen overweg.
- Na allerlei reorganisaties betekent HNW voor veel werknemers alweer een verandering.
- Door HNW kan er verminderd gebruik van verlofregelingen ontstaan. Dit biedt voor andere partijen kansen.

De factor arbeid

- Verschuiving van een inspanningsverplichting ten opzichte van de werkgever naar een leveringsverplichting. Dit pakt niet voor ieder type werknemer goed uit.
- HNW kan uitstelgedrag van de werknemer in de kaart spelen. Door meer nadruk te leggen op productiviteit, stijgt de werkdruk bij de werknemer.
- HNW brengt ook onduidelijkheid mee. Niet alles is wettelijk vastgelegd. Dit kan negatief uitpakken.
- De kans op veelal dezelfde werkzaamheden kan toenemen. Dit remt de ontwikkeling van werknemers.
- Ambitieuze werknemers kunnen zich minder goed profileren omdat ze minder snel worden opgemerkt.
- Niet elke functie leent zich voor HNW. Dit kan tot scheve gezichten leiden tussen collega's onderling. In het verlengde hiervan komt het ook voor dat de ene collega wel een hip telefoontje krijgt en de ander niet. HNW kan dus scheve gezichten geven.

- Door HNW is het bijvoorbeeld voor een starter moeilijker om inhoudelijke ondersteuning te krijgen van een collega.

De werknemer

- Thuiswerken kan leiden tot spanningsvelden met zaken die de aandacht afleiden, zoals jonge kinderen, burens of een thuiswerkende partner.
- Bij thuiswerken vervaagt het contact met de collega's, omdat je elkaar minder vaak ziet. Dit kan weer leiden tot een verminderde interesse in elkaars reilen en zeilen.
- Een thuiswerkende werknemer kan in een sociaal isolement terechtkomen. De thuiswerker kan verpieteren en zich ontheemd voelen.
- HNW kan resulteren in geen eigen werkplek voor de werknemer. Dit kan leiden tot een gebrek aan houvast, waardoor het risico ontstaat dat een werknemer gaat 'zwemmen'.
- Het kan gebeuren dat de werknemer teveel uren gaat maken.
- Doordat de werkgever minder zicht heeft op de werknemer, ontstaat er minder toezicht.
- HNW brengt meer risico's met zich mee. Hierdoor moet risico inventarisatie, alsmede een risico evaluatie worden uitgevoerd om te thuisplek optimaal te laten zijn. Dit gebeurt lang niet in alle gevallen.
- Ergonomische aanpassingen brengen kosten met zich mee.
- Er is minder privacy voor de werknemer door het niet hebben van een eigen werkplek.
- Niet iedereen heeft de ruimte voor een geschikte thuisplek.
- Werkgevers zetten in op het onderbrengen van sommige verantwoordelijkheden bij de werknemer. Dit kan complicaties voor een thuiswerker opleveren bij ontstane schade.
- Thuiswerken is onmogelijk als er sprake is van materiaal met een gebrek. Op kantoor kan dit makkelijker worden opgevangen.
- Meer en meer worden er door het hele land allerlei hippe flexplekken verhuurd. Dit kan gepaard gaan met uurtarieven van € 20,-. Het mag niet zo zijn dat dit soort kostenposten voor rekening van de werknemer komen.



5. Mogelijkheden door HNW

Per individu moet worden onderzocht hoe mogelijkheden, die HNW biedt, kunnen worden benut. De werknemer speelt hierin zelf een belangrijke rol. De lijst met mogelijkheden, die we zoal tegenkomen, is niet limitatief.

Algemeen

- Meer horizontale gezagsverhouding. Er kan door een werknemer meer van de werkgever worden gevraagd.
- Hoewel nu nog een taboe, kan door een werknemer ingezet worden op het zelf formuleren van doelstellingen. Al dan niet in samenwerking met de werkgever in een werkplan.
- Plaats en tijdonafhankelijk werken kan autonomie van de werknemer in de hand werken. De mens staat meer centraal.
- Door HNW kunnen ICT mogelijkheden beter worden benut.
- Bij HNW komt een werknemer minder snel in aanraking met ongezonde snacks in de kantine.
- HNW betekent een besparing op kosten van mobiliteit. Denk bijvoorbeeld aan de vermindering van reiskosten van werknemers, die in de Randstad werken, maar daar niet wonen.
- HNW levert kansen om in goedkopere provincies te gaan wonen en om van daaruit te werken. HNW levert daarmee ook een oplossing voor de problematiek rondom krimpregio's.
- HNW levert een bijdrage aan de reductie van Co2 uitstoot.
- In een positieve kijk kan beargumenteerd worden, dat HNW werk aantrekkelijker maakt.
- HNW brengt veel onduidelijkheid met zich mee. Een assertieve werknemer kan hier voordeel uit halen.
- HNW kan meer variatie opleveren in arbeidsvoorwaarden.
- HNW kan economische stimulansen opleveren voor de werkgever. Dit bevordert de werkgelegenheid.
- HNW biedt wellicht kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een beperking.

De factor arbeid

- De productiviteit van de werknemer wordt inzichtelijker gemaakt door HNW. Voor sommigen kan dit voordeliger uitpakken.
- HNW kan de werknemer productiever maken. Werk gaat sneller.
- HNW kan de werknemer creatiever maken.
- HNW kan resulteren in een lager ziekteverzuim.
- Door HNW kan men zich dikwijls beter concentreren doordat men bijvoorbeeld minder snel afgeleid wordt door collega's.

De werknemer

- Door HNW is er een grotere keuze in de tijden waarop kan worden gewerkt. Hierdoor ontstaan meer mogelijkheden om de werktijden zelf te kunnen indelen, wat beter kan aansluiten op de persoonlijke wensen van werknemers.

- Voor een werknemer is door HNW een betere combinatie met zorgtaken mogelijk.
- Er zijn voor de thuiswerker mogelijkheden voor een powernap. Dit brengt voordelen voor de gezondheid met zich mee en kan de productiviteit van de werknemer bevorderen.
- Werknemer kan beter gebruik maken van zogenaamde daluren (trein, fitness, rustige uren detailhandel etc.).
- Files kunnen door de thuiswerker worden vermeden.
- Door HNW kan de vrouwenparticipatie op de arbeidsmarkt worden verhoogd. Zij kunnen immers door HNW beter verschillende taken combineren, evenals de mannelijke collega's.
- Op de 'verloren' werknemer, die alsmaar thuiswerkt, kan worden ingespeeld door een eigen plek bij de werkgever te creëren, waarop de werknemer kan terugvallen. Dit betekent wel dat specifiek moet worden ingezet op het hebben van een eigen werkplek.



6. Specifieke onderdelen

Ter verduidelijking is een aantal specifieke onderdelen, die gerelateerd kunnen worden aan HNW, verder uitgelicht. Achtereenvolgens komen zorgplicht, instructierecht, professionaliteit en leiderschap, fiscale regelingen, Arbowetgeving en Bring your own device aan de orde.²



6.1 Zorgplicht

De zorgplicht dient voor de werkgever ruim te worden uitgelegd. Onder 'arbeidsplaats' wordt verstaan 'iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt'. Dit impliceert dat allerlei beleidsverplichtingen en normatieve bepalingen onverkort gelden, los van de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd. Het arbeidsomstandighedenbeleid dient gebaseerd te zijn op een schriftelijke risico-inventarisatie en –evaluatie. De werkgever moet zich actief oriënteren op eventuele risico's van HNW en heeft een verantwoordelijkheid voor voorlichting en onderricht van de werknemers. Om aan de zorgplicht in relatie tot arbeidstijden te kunnen voldoen moet een werkgever zorg dragen voor een combinatie van een systeem van eigen registratie van arbeids- en rusttijden en een goed systeem van functioneringsgesprekken, waarin de gegevens uit deze registratie onderwerp van gesprek zijn. Een werkgever, die niet aan de zorgplicht voldoet, maakt, behalve op een bestuursrechtelijke sanctie (bijvoorbeeld een boete van de Arbeidsinspectie), ook kans op een civielrechtelijke vordering. Aansprakelijkheid is hoofdzakelijk geregeld in artikel 7:658 BW en omvat een schuld aansprakelijkheid voor tekortkomingen voor wat betreft de inrichting en het onderhoud van de werkomgeving, de instructie aan de werknemer in het gebruik van de arbeidsmiddelen, de naleving van de Arbowet en het treffen van maatregelen, die erop zijn gericht te voorkomen dat werknemers in de arbeid fysieke of psychische schade oplopen. Welke verplichtingen de werkgever bij conflicten heeft, is afhankelijk van de omstandigheden. Naast de publiekrechtelijke regelingen geeft ook de jurisprudentie hier duidelijkheid. Zo worden, naarmate een situatie gevaarlijker is, meer maatregelen van de werkgever verwacht. De werkgever moet rekening houden met het risico, dat een werknemer niet de vereiste oplettendheid zal betrachten. De zorgplicht strekt zich uit over alle personen, die een werkgever arbeid laat verrichten, dus ook over

² Uit: 'Het Nieuwe Werken' en de arbeidsrechtelijke regelgeving', Hugo Sinzheimer Instituut, Universiteit van Amsterdam, 10 maart 2011.

uitzendkrachten, onderaannemers en stagiaires. Via artikel 125ter Ambtenarenwet is ook de overheid gehouden zich ten opzichte van ambtenaren als een goed werkgever te gedragen. Naast de algemene zorgplicht van de werkgever dient deze ook de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden, de gebruikte arbeidsmiddelen en de arbeidsinhoud aan de werknemer aan te passen.

Bij HNW is de werkgever gehouden aan de zorgplicht. Dit strekt zich o.a. uit tot inrichting, onderhoud van de werkomgeving alsmede het zich vergewissen van arbeids- en rusttijden.

6.2. Instructierecht

Via het instructierecht kan de werkgever in beginsel de werkplek en de arbeidstijden van de werknemer bepalen. Hierbij is geen toestemming van de werknemer nodig. Het instructierecht wordt beperkt door eisen van goed werkgeverschap en door eventuele contractuele afspraken. Het eenzijdig wijzigingsbeding, dat vaak in een overeenkomst wordt opgenomen, geeft de werkgever de mogelijkheid HNW op te leggen, tenzij legitieme belangen van de werknemer zich daartegen verzetten. Ook zonder een wijzigingsbeding heeft de werknemer de verplichting redelijke verzoeken tot wijziging van de werkomstandigheden te aanvaarden. Het instructierecht van de werkgever brengt tevens mee dat de werknemer in het algemeen juridisch geen aanspraak kan maken op 'thuiswerken', behalve wanneer bijzondere regelingen hem die aanspraak geven. Als de werkgever een werkplek voor de werknemer bepaalt, waartegen de werknemer terecht bezwaren kan aanvoeren, dient de werkgever zich van die bezwaren rekenschap te geven en dient de werkgever te beoordelen in hoeverre die bezwaren opwegen tegen het belang bij de uitvoering van de gegeven opdracht. Bij de invoering van HNW zal een werkgever een dergelijke afweging zeker ook moeten maken. Hij zal daarbij altijd ook de mogelijkheid dienen te bieden om 'op kantoor' de bedongen arbeid te verrichten, zodat ook zwaarwegende belangen van de werknemer tegen het thuis verrichten van die arbeid worden ondervangen. Dit geldt ook voor arbeidstijden. Overigens is er momenteel een wetsvoorstel in de Tweede Kamer ingebracht van de leden Van Hijum en Van Gent, genaamd 'Flexibel werken'. Dit wetsvoorstel beoogt de werknemer recht op flexibiliteit te geven om de eigen tijd in te delen en een recht te geven op telewerken.

Het instructierecht betekent in beginsel dat een werkgever HNW eenzijdig kan verplichten, tenzij legitieme belangen van de werknemer zich daartegen verzetten.



6.3. Professionaliteit en leiderschap

Vaak wordt gezegd dat HNW gepaard gaat met een andersoortige stijl van leidinggeven. De leidinggevende opereert bij HNW niet zozeer van bovenaf maar meer horizontaal in een coachende rol. Een werknemer zal dit ook moeten afdwingen en moet zich bewust zijn van het gegeven, dat een arbeidsovereenkomst wel degelijk een meer verticale verhouding impliceert. Dit is voor beide partijen verwarrend, maar dwingt partijen wel om er samen op een goede manier uit te komen en afspraken te maken. Een manier om hieraan gestalte te geven is het maken van een onderscheid tussen formeel en materieel. De werkgever blijft als eindverantwoordelijke (formeel) leidinggevende, maar zal op inhoudelijk (materieel) niveau een werknemer vooral moeten stimuleren om zo aan zijn doelstellingen te voldoen. De werkgever kan daarom het best een coachende, dienende en faciliterende rol aannemen. Ook het geven van vertrouwen speelt hierbij een belangrijke rol. Voor de werknemer is het van belang, dat hij de verschillende hoedanigheden van zijn werkgever herkent en accepteert.

Om van HNW een succes te maken moet een werkgever vooral een coachende, dienende en faciliterende rol aannemen. Een werknemer moet zich bewust zijn van de gezagsverhouding met de werkgever, die blijft gelden.



6.4. Fiscale regelingen

Door HNW zullen werknemers minder vaak reizen en vaker thuiswerken. Werkgevers kunnen hiervoor belastingvrij vergoedingen verstrekken. Onder bepaalde voorwaarden kan een vergoeding of verstrekking worden gegeven voor de inrichting van de thuiswerkruimte van een werknemer tot maximaal € 1.815,- per vijf kalenderjaren of kan de werkruimte in de eigen woning tot 20% van de huur of WOZ-waarde vrij worden vergoed of verstrekt. Voor werknemers gelden met betrekking tot reizen ook bepaalde regelingen, die fiscaal vrijgesteld zijn. De werkkostenregeling, die in beginsel vanaf 1 januari 2014 op alle werkgevers (en werknemers) van toepassing is, heeft echter ook gevolgen voor de omvang van vrije vergoedingen en verstrekkingen.

a. Reiskostenvergoedingen

Met betrekking tot reisvergoedingen zijn hoofdzakelijk de volgende regelingen van toepassing.

- Er kan een vaste vergoeding voor woon-werkverkeer worden verstrekt als 60% van de werktijd op een vaste standplaats doorgebracht wordt.
- Bij gebruik van eigen vervoer, mag de werkgever belastingvrij € 0,19 per kilometer geven, ongeacht het vervoermiddel (auto, fiets, te voet), en ongeacht ook of het om woon-werkverkeer of dienstreizen gaat. Als de vergoeding meer bedraagt dan € 0,19 per kilometer, wordt het meerdere boven € 0,19 gerekend tot het loon, waarover loonbelasting moet worden ingehouden.
- Als de werknemer gebruik maakt van openbaar vervoer, dan mag dit door de werkgever onbelast worden vergoed. Onder bepaalde voorwaarden kan ook een ruimere kaart (trajectkaart, ov-jaarkaart) onbelast worden vergoed. In plaats daarvan kan ook € 0,19 per kilometer worden gegeven.
- Een werknemer gebruikt een leaseauto vaak ook privé. Dan is de zogenaamde bijtellingsregeling van toepassing. Over maximaal 25% van de cataloguswaarde van de auto moet belasting worden betaald. Voor schonere auto's vindt een lagere bijtelling plaats. Alleen bij minder dan 500 afgelegde privékilometers per jaar geldt geen bijtelling.
- Als door een werkgever vervoer ter beschikking wordt gesteld via bijvoorbeeld een company car, dan kan er geen € 0,19 per kilometer onbelast worden vergoed. Dit geldt namelijk alleen bij eigen vervoer.

b. Fietsregeling

- Een fietsregeling kan worden gebruikt als de werknemer voor tenminste de helft van zijn werkdagen gebruik maakt van de fiets voor het woon- werkverkeer. Het gebruik van de fiets hoeft overigens niet uitsluitend voor het hele woon-werktraject te zijn. Zo kan een werknemer naar station of busstation fietsen om van daaruit de reis voort te zetten.
- Voor de fiets bestaat tot een maximum van € 749,- een fiscale voorziening via de werkgever.
- Een werkgever mag een fiets één keer per drie jaar ter beschikking stellen of geven.

c. Inrichting thuiswerkplek

De inrichting van een werkruimte die wordt vergoed, verstrekt of ter beschikking wordt gesteld, behoort bij zakelijk gebruik niet tot het loon als aan de volgende voorwaarden is voldaan.

- Er is een gedagtekend schriftelijk contract tussen werkgever en de betrokken werknemer. Het contract moet worden bewaard bij de loonadministratie. In het contract zijn de naam en het adres van de werknemer vastgelegd.
- Het contract bevat de dag of dagen in de week, waarop de werknemer in de werkruimte thuis werkt.
- Per vijf kalenderjaren mag niet meer dan € 1.815,- inclusief btw (waarde in het economische verkeer) onbelast worden vergoed, verstrekt of ter beschikking gesteld.

- De werknemer werkt ten minste eenmaal per week, gedurende de gebruikelijke werktijd, voor vervulling van zijn dienstbetrekking, in de werkruimte met behulp van telematica zoals een telefoon of computer, zonder dat hij naar de arbeidsplaats buiten de woning reist.

d. Werkruimte

Onder strikte voorwaarden mag ook een vrije vergoeding voor de werkruimte aan een werknemer worden gegeven. Onder de werkruimte thuis wordt bijvoorbeeld verstaan een kantoor, een werkkamer of een studeerkamer in de woning van de werknemer. Het moet gaan om een zelfstandig gedeelte van de woning en houdt in dat de werkruimte bijvoorbeeld verhuurd zou kunnen worden, omdat deze bijvoorbeeld beschikt over een eigen opgang of over een eigen sanitair. Als de werkruimte niet zelfstandig kan worden gebruikt, is een vergoeding daarvoor belast.

Alleen bij een zelfstandige werkruimte is in de volgende twee gevallen een vrije vergoeding voor de kosten van een werkruimte thuis mogelijk. De kosten van de werkruimte kunnen fiscaal vriendelijk worden vergoed als de belastingplichtige meer dan 70% van zijn inkomsten in of vanuit deze werkruimte verdient en als de werkruimte een zelfstandig gedeelte van de rest van het gebouw is.

In bovengenoemde situatie is een vergoeding vrijgesteld van maximaal 20% van de huur (bij een huurwoning) of maximaal 20% van de WOZ-waarde (bij een eigen woning). In deze 20% zijn dan wel de energiekosten en de kosten van de inrichting begrepen. Indien de werkgever geen vergoeding geeft voor de werkruimte, is het voor de werknemer ook mogelijk om onder dezelfde condities maximaal 20% van de huur of van de WOZ-waarde als aftrekpost op te voeren voor de Inkomstenbelasting.

e. Werkkostenregeling

Per 1 januari 2011 is de behandeling van 'vergoedingen en verstrekkingen' door werkgevers fiscaal veranderd. Bijzondere regels met betrekking tot vergoedingen en verstrekkingen zijn vervangen door een algemene regeling: de werkkostenregeling. Kort gezegd betekent de werkkostenregeling, dat de werkgever fiscaal vriendelijk vergoedingen en verstrekkingen kan geven tot maximaal 1,4% (het forfait, 'de vrije ruimte') van de loonsom. Het verstrekken van een bijdrage van de werkgever voor bijvoorbeeld personeelsuitjes telt mee voor die 1,4%. Op dit moment geldt er een overgangsregeling. Een werkgever kan ervoor kiezen óf de werkkostenregeling toe te passen, óf de oude regeling voor vrije vergoedingen en verstrekkingen te blijven hanteren (zoals hierboven beschreven). Vanaf 1 januari 2014 zullen echter alle werkgevers in beginsel de werkkostenregeling moeten hanteren en is er geen mogelijkheid meer te kiezen voor de oude regeling.

Volgens de werkkostenregeling worden in principe alle vergoedingen en verstrekkingen die boven 1,4% van de loonsom uitgaan, belast. Er geldt dan een eindheffing voor de werkgever van 80% dan wel een bijtelling tot het brutoloon van de werknemer waarover loonbelasting wordt ingehouden. Bepaalde vergoedingen kunnen echter onbelast worden gegeven zonder dat dit ten koste gaat van de vrije ruimte bij de werkkostenregeling. Dit zijn de zogenaamde 'gerichte vrijstellingen'. Dit geldt onder andere voor vergoedingen en verstrekkingen voor vervoer en reiskosten, zoals hierboven beschreven.

Naast de gerichte vrijstellingen kan er ook nog sprake zijn van verstrekkingen, die vallen onder het zogenaamde 'loon in natura met een nihilwaardering'. Deze verstrekkingen hoeven

door een werkgever niet te worden opgevoerd in het kader van de werkkostenregeling. Het gaat hierbij onder meer over:

- Voorzieningen op de werkplek zoals bedrijfsfitness, gereedschappen, de vaste computer, het kopieerapparaat en de vaste telefoon.
- Arbovoorzieningen (ook bij telewerken).
- Ter beschikking gestelde mobiele telefoon, blackberry of smartphone als het zakelijk gebruik meer dan 10% is.
- Ter beschikking gestelde hulpmiddelen waaronder computers en dergelijke apparatuur, gereedschappen en toebehoren, die de werknemer ook ergens anders op de werkplek kan gebruiken, als het zakelijke gebruik 90% of meer is.
- Openbaar vervoerabonnement en voordeelurenkaart als de werknemer deze kaarten ook voor het werk gebruikt.

Vergoedingen voor de werkruimte thuis en de inrichting daarvan, als mede de fietsvergoeding zijn onder de werkkostenregeling niet specifiek vrijgesteld, en vallen daarmee onder de algemene 1,4%-regeling. Dit in tegenstelling tot de regelingen ten aanzien van reiskostenvergoedingen. Indien een werkgever aan relatief veel werknemers momenteel een vergoeding voor de werkruimte geeft, wordt de 1,4% van de loonsom al snel overschreden en zal dit in ieder geval vanaf 2014 nadelig uitpakken voor de werkgever en/of de werknemer. Momenteel wordt er wel van verschillende kanten een discussie gevoerd over verruiming van het percentage van de vrije ruimte (1,4% van de loonsom). Van belang is dan ook om de ontwikkelingen rondom de werkkostenregeling in de gaten te houden.

Er zijn allerlei fiscale regelingen die HNW bevorderen. Met de komst van de werkkostenregeling lijken vooral de regelingen voor vergoedingen van de thuiswerkplek onder druk te komen staan.



6.5. Arbowetgeving

Sinds de herziening van de Arbeidsomstandighedenwet in 1994 worden ook thuiswerkers als categorie werkenden genoemd waarop de wet van toepassing is. In beginsel zijn alle algemene verplichtingen van de Arbowet onverkort van toepassing op telewerk. Dat geldt bijvoorbeeld voor de algemene zorg voor veilig en gezond werken, de verplichting tot het maken van een risico-inventarisatie en de verplichting tot het geven van voorlichting en onderricht. Sommige wettelijke bepalingen blijven bij telewerk buiten toepassing, omdat de werkgever daaraan niet kan voldoen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de verplichting om eerste hulp bij ongevallen te bieden en in noodsituaties de werknemers te evacueren.

Bij telewerk gelden bovendien een tweetal aanvullende verplichtingen.

Op grond van het 'Besluit Thuiswerk' moet de werkgever bepaalde gegevens beschikbaar hebben: de naam en het adres van de telewerkers, gegevens over werkzaamheden en apparatuur die daarbij gebruikt wordt. Bovendien heeft de werkgever de verplichting om voorzieningen te treffen wanneer de werkplek niet aan de gestelde eisen voldoet en de telewerker niet over de benodigde middelen beschikt.

Op grond van het 'Besluit Beeldschermwerk' moet de werkgever de telewerker in de gelegenheid stellen om oogonderzoek te ondergaan. In dit besluit worden tevens een aantal specifieke eisen gesteld aan de apparatuur, het werkblad e.d. waarvan de telewerker gebruik maakt. De werkgever is verantwoordelijk voor het onderhoud van de apparatuur waarmee de telewerker werkt. Voor beeldschermwerkplekken in een thuissituatie gelden in principe dezelfde eisen als in een kantoor situatie. De werkplekgebonden voorzieningen - zoals stoel, werktafel, verlichting en beeldschermapparatuur - dienen ook bij telewerk te voldoen aan algemene eisen. De verplichtingen van de werkgever zijn beperkt tot deze 'werkplekgebonden voorzieningen' en strekken zich niet uit tot de omgevingsfactoren, zoals verwarming en ventilatie. Wanneer de werknemer nog niet zelf over de hulpmiddelen beschikt, moet de werkgever zorgen voor de computer, de werktafel (bureau), de werkstoel en de verlichting. In de risico-inventarisatie en -evaluatie dient aandacht besteed te worden aan het goed en veilig gebruik van arbeidsmiddelen (zoals de computer).

Alle kosten, die verbonden zijn aan de naleving van de Arbowet-verplichtingen, komen voor rekening van de werkgever en mogen niet ten laste van de werknemers worden gebracht. Werkgevers hebben het recht om de arbeidsomstandigheden van hun telewerkers thuis te controleren, maar niet zonder toestemming van de telewerker. De werkgever moet bij eventueel huisbezoek de nodige zorgvuldigheid in acht nemen. Het moet altijd vooraf worden aangekondigd en op een redelijk tijdstip plaatsvinden. De telewerker heeft recht op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer: de werkgever mag nooit de woning tegen de wil van de bewoner binnentreden.

Relevante wettelijke informatie:

- Arbeidsomstandighedenwet: hoofdstuk 5, artikel 24 (over het betreden van de woning) en hoofdstuk 8, artikel 44 (over de kosten die voortvloeien uit de naleving van de Arbowet);
- Arbeidsomstandighedenbesluit: de artikelen 5.7 t/m 5.12 gaan over beeldschermwerk en de beschermende maatregelen die de werkgever moet treffen. Artikel 5.14 en 5.15 geven regels over werkplekvoorzieningen voor de thuiswerker;
- Arbeidsomstandighedenregeling: de artikelen 5.1 t/m 5.3 behandelen apparatuur, meubilair, inrichting van de werkplek en de (ergonomische) eisen te stellen aan programmatuur.

Bij HNW is niet alle Arbowetgeving van toepassing. Per situatie moet dan ook goed worden onderzocht welke regelingen gelden.



6.6. *Bring your own device*

De term *Bring your own device* is een nieuwe ontwikkeling waarin werknemers hun privé apparatuur inzetten voor zakelijk gebruik. Los van problemen voor ondersteunende diensten met het gebruik van diverse programma's in plaats van één standaardprogramma, ligt ook het probleem van licenties en extra kosten voor de werknemer op de loer. Bovendien kunnen programma's besmet raken met virussen en is er geen goede afstemming met het arbeidsrecht. Een alternatief voor *Bring your own device* is *Choose your own device*. Dit lijkt vooral op een uitbreiding van het cafetariamodel. Uitgangspunt bij een arbeidsovereenkomst is dat de werknemer zijn arbeid ter beschikking stelt, en dat de werkgever de werknemer de faciliteiten biedt, die de werknemer nodig heeft om de arbeid te kunnen verrichten. Tenzij anders is overeengekomen, hoeft de werknemer dus niet te zorgen voor een goede werkplek of werkfaciliteiten. Indien de werknemer meent dat die faciliteiten onvoldoende zijn, kan hij die, met een beroep op goed werkgeverschap, proberen af te dwingen. De werkgever is in het algemeen verplicht de werknemer met zodanige arbeidsmiddelen uit te rusten en te laten werken dat de veiligheid en de gezondheid van de werknemer tijdens het gebruik worden gewaarborgd. Dit geldt ook voor thuiswerkers: de eerste drie afdelingen van hoofdstuk 7 in het Nederlandse Arbobesluit zijn integraal van toepassing op de thuiswerker. Hierbij gaat het om de veiligheid en de gezondheid van werknemers in relatie tot het gebruik van arbeidsmiddelen. De definitie van arbeidsmiddelen is ruim: artikel 1, lid 3 sub h van de wet spreekt in dit verband over 'alle op de arbeidsplaats gebruikte machines, installaties, apparaten en gereedschappen'. Het ligt voor de hand dat voor invulling van het begrip arbeidsplaats, aansluiting gezocht wordt bij de definitie in Richtlijn 89/654/EEG. Daar staat in artikel 3: 1. 'De werkgever neemt de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat

werkmiddelen, die in de onderneming of de inrichting ter beschikking van de werknemers worden gesteld, geschikt zijn voor het uit te voeren werk'. Dit kan impliceren, dat werkmiddelen, die niet op een 'arbeidsplaats' worden gebruikt, ook niet aan de eisen van de Richtlijn hoeven te voldoen. Dit lijkt echter niet aannemelijk. Ook al stelt de Richtlijn geen bijzondere eisen aan werkmiddelen, die niet op de arbeidsplaats worden gehanteerd, dan nog mag worden aangenomen, dat de werkgever gehouden is werkmiddelen ter beschikking te stellen, die voldoen aan de stand van de wetenschap en techniek, en althans geen risico's voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers met zich meebrengen. Op grond van de zorgplicht van de werkgever mag tevens worden aangenomen, dat werkmiddelen, die in het algemeen dienen te worden gekeurd (art. 5 Richtlijn resp. 7.4a Arbobesluit), ook dienen te worden gekeurd indien deze worden gebruikt op atypische arbeidsplaatsen. De werkgever is voorts verantwoordelijk voor de (de)montage, het onderhoud, de reparatie en de reiniging van de werkmiddelen. Uitdrukkelijk vermeldt art. 7.42 van het Arbobesluit dat, indien het bij de werkzaamheden noodzakelijk is dat elektrische apparatuur moet worden aangesloten of anderszins leidingen of kabels moeten worden aangelegd, dit op een juiste wijze gebeurt, zodat daarvan door de thuiswerker veilig gebruik kan worden gemaakt. Van het achtste hoofdstuk van het Arbobesluit, dat bepalingen bevat over persoonlijke beschermingsmiddelen, is afdeling 1 eveneens van toepassing op thuiswerkers (art. 8.15 Arbobesluit). De kern van deze verplichtingen is dat, indien uit de risico-inventarisatie en evaluatie blijkt dat er gevaar voor de veiligheid of gezondheid van (thuis)werknemers bestaat, de werknemer dient te beschikken over adequate persoonlijke beschermingsmiddelen. De bepalingen over veiligheids- en gezondheidssignalering gelden niet voor thuiswerkers.

Bring your own device lijkt in te spelen op allerlei praktische wensen van werknemers. Toch is enige alertheid voor de werknemer van belang omdat bedrijfskosten en bedrijfsrisico's 's sluipenderwijs naar werknemers verschoven kunnen worden.



7. Tips voor de CAO-onderhandelaars en OR-leden

1. Voor de werkgever is HNW vaak een kwestie van meer productiviteit en meer kostenreductie. De belangen van werknemers kunnen daarbij van ondergeschikt belang worden. De kostenbesparing van HNW kan juist worden ingezet om tegemoet te komen aan de behoeften van werknemers en voor een verbetering van arbeidsvoorwaarden.
2. Dwing per medewerker een proefperiode af, waarin HNW kan worden ervaren. De vrijwilligheid van de werknemer staat voorop en moet ook te allen tijde blijven gelden.
3. Zorg dat de werkgever, samen met de werknemer, een plan van aanpak opstelt. De insteek in dit gesprek moet zijn 'hoe kan de werkgever ervoor zorgen dat ik als werknemer het beste uit mezelf haal'. Van belang is, dat hier formats voor worden ontwikkeld, waarop kan worden teruggevallen. Zoek hierbij ook naar flexibele combinaties als twee dagen thuis, drie dagen op de werkplek van de werkgever. Streef ook naar afwisselende werkzaamheden, indien gewenst, of naar het door de werknemer zelf laten formuleren van doelstellingen.
4. Stel in de voorbereidende gesprekken het begrip 'vertrouwen' centraal. Maak duidelijk dat een werknemer overdag best even een moment voor zichzelf mag hebben en dat daarmee geen schuldgevoel gepaard mag gaan. Dit omdat de werkgever erop moet vertrouwen, dat de werknemer zijn werk doet.
5. Dwing af dat een werknemer zelf zijn prioriteiten bepaalt.
6. Maak harde afspraken over periodieke evaluatiemomenten.
7. Maak afspraken dat een werkgever verantwoordelijk blijft voor de hoeveelheid arbeidsuren, al dan niet aan de hand van een registratiesysteem.
8. Maak duidelijk dat de werkgever primair verantwoordelijk is voor het aanreiken van juiste instrumenten/materiaal.
9. Geef duidelijk aan dat HNW nooit ten koste mag gaan van de arbeidsvoorwaarden van een werknemer.
10. Een werknemer mag niet verantwoordelijk worden gesteld voor bijvoorbeeld een beveiligingslek in de software, dat is ontstaan als gevolg van het thuiswerken.
11. HNW is geen vrijbrief voor het rücksichtslos naar huis sturen van medewerkers. Houd per werknemer vast aan tenminste een werkplek op kantoor, 'thuis'- of via terugvalbasis.
12. Laat de werkgever de thuiswerkplaats volgens de wetgeving (tenminste met een professionele risico inventarisatie alsmede een professionele risico evaluatie) in orde brengen.
13. Zoek naar mogelijkheden om de arbeidsvoorwaarden, die in relatie staan tot HNW, in de cao à la carte of de benefitshop uit te breiden.
14. Let erop dat door de invoering van HNW geen uitruil ontstaat van allerlei bestaande verloffregelingen.
15. Contact met collega's is essentieel. Probeer aan te sturen op vaste, wekelijkse contactmomenten tussen collega's onderling.
16. Zorg dat zoveel mogelijk afspraken op papier worden gezet en dat deze afspraken jaarlijks worden geëvalueerd.

8. Conclusies

HNW biedt kansen voor werkgevers en werknemers. Maar het zorgt ook voor de nodige discussie tussen werkgevers en werknemers en roept nieuwe (kritische) vragen op. De huidige wet- en regelgeving is enerzijds duidelijk, anderzijds is er ook een schemergebied, waarover werkgevers en werknemers goede afspraken moeten maken. Dit biedt ruimte voor de assertieve werknemer. De wat kwetsbaardere werknemer dient echter wel beschermd te blijven. Het huidige arbeidsrecht biedt garanties, maar door veranderende economische en politieke tijden kunnen zekerheden snel verdwijnen. Het MHP-beleid sluit op dit moment goed aan op de veranderende tijdsgeest, maar kan op een aantal punten rondom HNW worden aangescherpt. Het is goed om vast te houden aan verworvenheden, maar er moeten ook nieuwe ideeën worden bedacht. Voorlopig zijn hiervoor nog voldoende mogelijkheden. Van belang is dat deze kansen, ook op decentraal niveau, worden benut. Als HNW goed wordt afgesproken, kan er volgens de MHP wel degelijk sprake zijn van een win-win-win situatie voor werknemer, werkgever en samenleving. De uitgangspunten met betrekking tot HNW, die de MHP al jaren hanteert, staan nog fier overeind. Wel zijn er kritische kanttekeningen te plaatsen, omdat er ook werkgevers zijn, die het niet altijd even goed aanpakken en onvoldoende rekening houden met de belangen van werknemers. Thuiswerken moet altijd op basis van vrijwilligheid en wederzijdse afspraken zijn. Tevens mag het niet zo zijn, dat een werknemer alleen nog maar thuis werkt. Hier kan aan worden toegevoegd, dat iedere werknemer tenminste over een werkplek op kantoor moet kunnen beschikken. Dit in het kader van het hebben van een plek, waar men altijd op kan terugvallen en het zich niet ontheemd voelen door de werknemer. Bovendien mag het niet zo zijn, dat werkgever en werknemer uit elkaar groeien. De één kan immers niet zonder de ander. Ander belangrijk punt is het hebben van meer zeggenschap van de werknemer over de eigen tijdsindeling. De werknemer bepaalt bij HNW in grotere mate namelijk zelf hoe hij zijn tijd indeelt. De werkgever moet de werknemer hierin ook het vertrouwen geven. Verder moet de werkgever verantwoordelijk blijven voor het goed faciliteren van de werknemer zodat deze zijn werk naar behoren kan doen.

