

THUISWERKEN: AANDACHTSPUNTEN VOOR WERKGEVERS

Trek een plan: wat wil je, wat moet je, wat kun je? Afhankelijk van de wensen van de onderneming kan vervolgens beleid worden opgesteld en uitgewerkt. Niet alles is wettelijk verplicht. Laat je niet te veel meenemen in de waan van de dag. Bijvoorbeeld: thuiswerken is (nog) geen recht. Een thuiswerkvergoeding daarmee net zo min. Als je er waarde aan hecht dat werknemers zoveel mogelijk op kantoor werken, wees dan niet te scheutig met extra vergoedingen voor thuiswerk. Minimale wettelijke verplichtingen en mogelijk wenselijke tegemoetkomingen, kunnen best uiteen liggen;

Let ook op dat los van thuiswerkbeleid, thuiswerken onderdeel is van de (veelal) verplichte RI&E (Risico Inventarisatie en Evaluatie, <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/risico-inventarisatie---evaluatie>). Als thuiswerken een nieuw fenomeen is, moet de RI&E hierop worden aangepast.

Op de landingspage <https://www.abab.nl/thuiswerken-en-kostenvergoedingen> zijn veel artikelen te vinden over zowel de juridische als de fiscale kant van thuiswerken. Bij ontwikkelingen plaatst ABAB nieuwe artikelen op deze site.

Thuiswerkbeleid

Een beleid biedt duidelijkheid voor beide partijen. Het zijn niet alleen regeltjes, maar het is ook verwachtingsmanagement én het behoud van zoveel mogelijk flexibiliteit om in te spelen op gewijzigde omstandigheden. Onderstaande aandachtspunten zijn niet het enige dat je hierin op kunt nemen. De exacte invulling hangt af van de wensen van de werkgever, de aard van de organisatie, wat je mag verwachten van de werknemers e.d.

Aandachtspunten voor thuiswerkbeleid

- Arbo-voorzieningen
Wie bestelt, wie betaalt, e.d. Meenemen van kantoor of nieuw aanschaffen? Mag de werknemer het houden of moet het na corona, of na afloop dienstverband worden teruggegeven? Eigen bijdragen van de werknemer verdienen extra aandacht en zijn mogelijk discutabel; cateringregelingen zijn uit den boze.
- Registratie
Laat werknemers registreren of ze thuis of op kantoor werken. Onderzoek of ICT toepassing daarin kan voorzien. Dit ter onderbouwing van een optimale vrijgestelde reiskostenvergoeding na afloop van de tijdelijke fiscale goedkeuring en als hulpmiddel bij de invoering van een thuiswerkvergoeding per dag.
- 0-meting WKR
Door een 0-meting WKR uit te voeren krijg je goed inzicht in de vrije ruimte. Dit voorkomt verrassingen achteraf en helpt bij de keuze van (nieuwe) arbeidsvoorwaarden of door de werkgever verstrekte faciliteiten.
- Vergoedingen
Denk aan bijv. thuiswerkvergoeding, reiskostenvergoeding en internetvergoeding. Maak zoveel mogelijk gebruik van de gerichte vrijstellingen en zorg voor optimalisatie om het beslag op de vrije ruimte van de WKR te minimaliseren. Bijvoorbeeld een vergoeding voor internet is vrijgesteld; een vergoeding voor energiekosten of koffie/thee (vooralsnog) niet.
NB: Naar verwachting komt in najaar 2021 meer duidelijkheid over de invoering van een aparte gerichte vrijstelling voor thuiswerken per 2022.

Mogelijk zullen nieuwe cao's thuiswerkvergoedingen bevatten; deze moeten ook fiscaal worden getoetst. Houd rekening met deze mogelijke (extra) kostenpost als de arbeidsvoorwaarden worden aangepast. Bij

vastlegging beleid ook altijd goed individuele arbeidsovereenkomsten te checken op eventuele vergoedingen.

Meer informatie over aanpassen/versoberen van arbeidsvoorwaarden en de rol van de Ondernemingsraad hierin, is terug te vinden op [Door coronacrisis arbeidsvoorwaarden wijzigen? | ABAB Legal](#)

- Afspraken over de periode van thuiswerk
Is het alleen nu vanwege corona en corresponderend overheidsadvies? Of ook op de lange termijn? Of slag om de arm? Schrijf het op!
- Arbo-proof werken
Denk aan een checklist met richtlijnen hoogte bureau, pauzetijden e.d. Bendruk het belang dat na te leven en geef bijvoorbeeld aan dat thuiswerken alleen is toegestaan als die voorschriften worden opgevolgd.

Check de werkplek en houd toezicht op naleving. In het achterhoofd: werkgever is aansprakelijk voor schade geleden in de uitoefening van de werkzaamheden, TENZIJ aangetoond kan worden dat zorgplicht niet is geschonden.

Maak afspraken over verantwoordelijkheid werknemer om arbo-proof te werken. Onder andere voor de dekking zorgplicht werkgever.
- Afspraken over productiviteit
Wat wordt van werknemers verwacht? Bereikbaarheid op gezette tijden, bepaalde output e.d.
- Psychosociale kant
Benoem bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon die werknemers kunnen benaderen als zij klachten ervaren.