

DE WERKVLOER NA CORONA: AANDACHTSPUNTEN VOOR WERKGEVERS

Er is een spanningsveld tussen de zorgplicht van werkgever voor een veilige werkomgeving en de grond- en privacy rechten van de werknemer. Inbreuken op grondrechten zijn slechts in uitzonderlijke situaties mogelijk en moeten noodzakelijk en proportioneel zijn én er moet gekozen worden voor de minst heftige maatregel.

Wat valt daar nu concreet onder? Er is nog veel onduidelijk, de rechtspraak zal het moeten gaan uitwijzen.

- **Vaccinatieplicht** zal te ver gaan. Sinds de laatste persconferentie mag vragen naar vaccinatiestatus wél, maar noteren of registreren van de antwoorden mag dan echter weer niet. Wellicht komen er nog wettelijke uitzonderingen.
- Algemene **testverplichting** zal ook gauw te ver gaan, maar in bepaalde situaties zou het mogelijk gerechtvaardigd zijn te verlangen dat werknemers zich periodiek laten testen. Mondkapjes en afstand houden als –minder ingrijpend- alternatief.

De overheid legt de bal bij werkgevers en werknemers. Tot meer duidelijk is, blijft het devies vooral het overleg op te zoeken en onderling te proberen een acceptabele modus te vinden. Wat kan worden afgedwongen als overleg op niets uitloopt, zal erg casuïstisch zijn en afhangen van alle omstandigheden van het geval én de inspanningen van een werkgever om tot minder vergaande oplossingen te komen. Let ook op bevoegdheden van de Ondernemingsraad bij bepaald beleid!

Meer informatie vind je ook in dit onlangs verschenen artikel: [Mag ik een niet gevaccineerde op kantoor weigeren? | ABAB Legal](#)

Trek als werkgever een plan als het gaat om thuiswerken: wat wil je, wat moet je, wat kun je? Afhankelijk van de wensen van de onderneming kan vervolgens beleid worden opgesteld en uitgewerkt. Dit kan van tijdelijke aard zijn of een pilot. Geef aan wanneer het geslaagd is of niet en benoem de omstandigheden en duur. 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.

Meer informatie vind je ook in dit artikel: [Hybride werken? Vier tips voor managers | ABAB](#)

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

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 hier in 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
De werkgever is verantwoordelijk voor een Arbo-proof inrichting van de thuiswerkplek. Zo nodig dus ook verplicht spullen te verstrekken of vergoeden. Maak een arbo-plan en houd regie bij de aanschaf. Meenemen van kantoor of nieuw aanschaffen? Mag de werknemer het houden of moet het na corona, of na afloop dienstverband worden teruggegeven. Een eigen bijdrage van de werknemer bij keuze voor een

luxer model belemmert de fiscale vrijstelling niet. Wordt de meerprijs uitgeruild met brutoloon? Dan valt dat deel van de vergoeding wel in de vrije ruimte. Catefarieregelingen zijn uit den boze.

- Registratie
Laat werknemers registreren of ze thuis of op kantoor werken. Onderzoek of ICT toepassing daarin kan voorzien.
- 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. Vanaf 1 januari 2022 is een vergoeding van € 2 per dag voor thuiswerkkosten (energiekosten of koffie/thee) gericht vrijgesteld.

Let bij structurele afspraken over thuiswerken in 2022 op de mogelijke gevolgen voor de reiskostenvergoeding en de samenloop van vergoedingen. U leest er [hier](#) meer over.

Controleer voor 2021 of werknemers uiterlijk op 12 maart 2020 in dienst waren als u de oorspronkelijke reiskostenvergoeding tijdens de verplichte thuiswerkperiode heeft doorbetaald. U mag geen rekening houden met wijzigingen na die datum (zoals aanpassing parttimepercentage, verhuizing of keuze uitruil).

Geeft u uw werknemers een fiets van de zaak? Wat de fiets van de zaak betekent voor de reiskostenvergoeding zetten we [hier](#) uiteen.

- 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 (foto's, video, etc). 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. Leg verplichting gebreken aan te geven bij werknemer, maar bedenk dat dit niet ontslaat van eigen verplichtingen als werkgever.

Maak afspraken over verantwoordelijkheid werknemer om arbo-proof te werken. Onder andere voor de indekking zorgplicht werkgever. Zorgplicht omvat ook actief aandacht geven aan psychosociale belasting. Huis, tuin en keuken ongevallen vallen normaliter buiten de zorgplicht.

- 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.