

Thuiswerken, een optie?

Rechten en plichten van thuiswerkers

Inleiding

Het FNV heeft recent laten onderzoeken dat 68% van de werknemers nooit thuis werkt, terwijl een op de vijf van hen dat wel zou willen. Indien personeel meer de gelegenheid zou worden geboden om thuis te werken, dan zouden de files met meer dan 10% kunnen afnemen.

De belangrijkste redenen voor werkgevers om het thuiswerken niet te stimuleren, is het ontbreken van controle en de vrees voor een verkeerd ingerichte werkplek. Deze bezwaren zijn echter weg te nemen door een goede thuiswerkovereenkomst op te (laten) stellen en de thuiswerkers te instrueren over hun rechten en plichten. Deze brochure heeft dan ook tot doel om u te informeren over de zaken waaraan u aandacht dient te besteden, indien u een of meerdere werknemers thuis laat werken.

Voordelen van thuiswerken

De redenen om vanuit huis te werken zijn divers. Als voordelen voor de werkgever kunnen worden genoemd:

- hogere arbeidsproductiviteit door betere concentratie;
- flexibiliteit, mogelijkheid om personeel in te zetten wanneer dat nodig is;
- verlaging van het ziekteverzuim;
- aantrekkelijk werkgeverschap;
- mogelijke besparing op kantoorkosten;
- mogelijke besparing op reiskosten;
- mogelijke besparing op parkeerruimte;
- geen reistijd of minder verlies aan arbeidstijd door te laat komen;
- gunstige invloed op het imago (zorg voor leefbaarheid en milieu).

Thuiswerken biedt voor werknemers ook veel voordelen:

- flexibeler invulling van werk- en privétijd, zodat werk beter is te combineren met zorgtaken;
- betere concentratie;
- verhoging van productiviteit;
- verhoging van motivatie;
- meer verantwoordelijkheid;
- mogelijk minder reistijd en het vermijden van files;
- mogelijk minder reiskosten.

Thuiswerken of telewerken?

Thuiswerken kan zich in vele vormen voordoen. Vaak gaat het om traditionele vormen van thuiswerken, waarvoor geen of weinig opleiding nodig is. Te denken valt bijvoorbeeld aan: naai-, type- of sorteerwerk.

De automatisering heeft daarnaast nog een nieuwe vorm van thuiswerken geïntroduceerd: het zogenaamde "telewerken", waarbij de normale werkzaamheden voor een of meerdere dagen per week vanuit huis worden verricht. Veel werkgevers zijn terughoudend om telewerken toe te staan. De problemen liggen op het gebied van controle van de werkzaamheden, de beoordeling van het functioneren van de thuiswerker en de beveiliging van de gegevens. Ook de aard van de werkzaamheden in een bedrijf kan bepalend zijn voor de mogelijkheden om te telewerken.

Recht op thuis- of telewerken

Werknemers hebben in beginsel geen recht om thuis te werken. In bepaalde cao's kan een dergelijke verplichting wel voorkomen. Andersom kan een werknemer niet zonder meer tot thuiswerken worden gedwongen. Het is raadzaam om de criteria waaraan werknemers moeten voldoen om te kunnen thuiswerken schriftelijk vast te leggen in een protocol. Door het hanteren van deze criteria wordt het maken van onderscheid tussen werknemers die wel mogen thuiswerken en werknemers die dit niet mogen objectief gerechtvaardigd. In dat geval wordt voldaan aan de norm van goed werkgeverschap.

Indien echter slechts enkele werknemers hebben verzocht om een of meerdere dag(en) per week thuis te werken, terwijl niet de verwachting bestaat dat er nog vele aanvragen van collega's zullen volgen, kan er ook (tijdelijk) voor worden gekozen om in de inleidende tekst van de thuiswerkovereenkomst te omschrijven dat gezien de bijzondere (nader te omschrijven) omstandigheden de mogelijkheid aan deze werknemer wordt geboden om tijdelijk, geheel of gedeeltelijk thuis te werken.

Verskillende juridische vormen

Thuiswerken kan in verschillende juridische vormen plaatsvinden. Thuiswerken kan in zelfstandigheid worden verricht. Er is dan sprake van een overeenkomst van opdracht, of wanneer het gaat om het tot stand brengen van een werk van stoffelijke aard, van een aannemingsovereenkomst. In vrijwel de meeste gevallen zal er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst.

Op grond van de volgende factoren kan een arbeidsovereenkomst worden aangenomen:

- dezelfde werkzaamheden worden verricht in de onderneming van de opdrachtgever;
- de duur van de arbeidsverhouding;
- de verplichting van de thuiswerker om de arbeid persoonlijk te verrichten;
- de vorm van beloning: een beloning per uur wijst in de richting van een arbeidsovereenkomst;
- afspraken over arbeidsvoorwaarden in de overeenkomst die aanleiding kunnen zijn voor het veronderstellen van een arbeidsovereenkomst.

Indien in ieder geval aan de volgende vereisten is voldaan, is er sprake van een arbeidsovereenkomst:

1. Loon. De opdrachtgever is verplicht om als tegenprestatie voor de werkzaamheden loon te betalen. Dit loon is meestal een bedrag in geld, maar kan ook bestaan uit loon in natura, stukloon, kost en inwoning etc.
2. Gezagsverhouding. De thuiswerker zal in beginsel vrij zijn om zijn/haar werktijd naar eigen inzicht in te delen. Er is toch sprake van een gezagsverhouding, indien de werkzaamheden volgens de aanwijzingen van de opdrachtgever (lees: werkgever) moeten worden uitgevoerd.
3. Verplichting tot het persoonlijk verrichten van arbeid. Voor de vraag of er een persoonlijke verplichting is tot het verrichten van arbeid is van belang om te weten onder

welke omstandigheden de thuiswerker aan een opdracht zou mogen werken. Kan de thuiswerker zonder meer een opdracht weigeren, omdat hij geen tijd of geen zin heeft, dan bestaat er geen verplichting tot het verrichten van arbeid. Indien de thuiswerker alleen bij een goede en aanvaardbare reden de opdracht mag weigeren, bijvoorbeeld bij ziekte, dan is er wel sprake van een verplichting tot het verrichten van arbeid.

Regulier arbeidsrecht is van toepassing

Indien sprake is van een arbeidsovereenkomst, dan is ook het reguliere arbeidsrecht van toepassing. Er bestaat niet een aparte wettelijke regeling voor thuis- of telewerk. Op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en sociale zekerheid gelden voor de arbeidsovereenkomst met een thuiswerkende werknemer dezelfde regels als voor de "normale" werknemer. Ook de thuiswerker is verplicht verzekerd tegen ziekte, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Hij/zij heeft tevens recht op ontslagbescherming, vakantiedagen etc. In een toepasselijke cao kunnen eventueel bijzondere rechten en plichten van een thuiswerker zijn opgenomen.

Als een werknemer voor een of meerdere dagen per week gaat telewerken, dan is het goed om te bekijken of het telewerken wel past binnen de bestaande arbeidsovereenkomst. Het is raadzaam om een aanvullende thuiswerkovereenkomst te sluiten, die als bijlage aan de arbeidsovereenkomst kan worden gehecht.

Hieronder zal worden ingegaan op de zaken die moeten zijn geregeld, voordat met thuiswerken kan worden aangevangen.

Elektronische communicatiemiddelen en andere zaken

Het belangrijkste voor een goede implementatie in de thuissituatie is de computer en randapparatuur, de snelle communicatielijnen via ADSL of ISDN en een eigen ingerichte werkplek. Dit laatste moet niet te gemakkelijk worden bekeken. De eerder genoemde computer, modem en telefoon mogen dan wel een minimum zijn, maar vaak komen hier (kostbare) extra's bij van speciale beveiliging, de mogelijkheid tot

snelle informatieoverdracht, e-mail en het bezetten van een continue helpdesk aan toe. Tot slot dient te worden gedacht aan de verzekering van de werkplek, onderhoud bij storingen, etc.

Arbeidsomstandigheden

Thuiswerken valt onder de Arbeidsomstandighedenwet (afgekort: Arbowet). U bent als werkgever verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden bij de werknemer thuis. Zo dient u onder meer maatregelen te nemen in verband met het werken met gevaarlijke stoffen en machines.

Voorts draagt de werkgever zorg voor een goede werkplek bij de werknemer thuis. Een goede werkplek bestaat uit een goede stoel, tafel en verlichting. Als uw werknemer deze niet zelf heeft, dan bent u verplicht daarvoor te zorgen. Indien met een computer wordt gewerkt, dan dienen de plaats van het beeldscherm, de leesbaarheid van het beeldscherm en de verlichting aan bepaalde voorschriften te voldoen. Algemeen geldt dat de werknemer bij een werkdag van acht uur niet meer dan zes uur achter een beeldscherm mag werken. Het werk achter een beeldscherm moet iedere twee uur worden afgewisseld met iets anders. Als afwisseling niet mogelijk is, moet het werk worden onderbroken. Deze pauzes worden dan tot de arbeidstijd gerekend.

Andere zaken waarop moet worden gelet bij het werken met de computer zijn:

- beeldschermen staan bij voorkeur loodrecht op de richting van het inkomende daglicht. Als dit niet mogelijk is, moet de werkgever voorzieningen treffen tegen het spiegelen;
- toetsenbord en document moeten zich op ongeveer gelijke afstand van het beeldscherm bevinden;
- het beeldscherm moet op ongeveer 50 cm van de werknemer af staan;
- als de werknemer veel van papier af moet lezen, is een documenthouder verplicht.

Zorgplicht

Naast de publiekrechtelijke verplichtingen op grond van de arboregels, heeft de werkgever bovendien een civielrechtelijke zorgplicht. Indien u als werkgever tekort schiet in uw zorgplicht, dan geldt in het algemeen dat u aansprakelijk bent voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn/haar werkzaamheden lijdt. De arboregels gelden als een minimum waaraan in het kader van de civielrechtelijke zorgplicht moet worden voldaan.

Aangenomen wordt dat de zorgplicht daarnaast bestaat uit het geven van aanwijzingen en het nemen van maatregelen. De werkgever dient er bovendien op toe te zien dat de werknemer deze aanwijzingen daadwerkelijk opvolgt. Om te kunnen voldoen aan deze zorgplicht kunt u de thuiswerkende werknemer de volgende bij uw arbodienst op te vragen informatiepakketten overhandigen:

- [voortlichting omtrent de inrichting van een beeldschermwerkplek](#);
- [een checklist beeldschermwerk](#).

Het is raadzaam om in de arbeids- of in de thuiswerkovereenkomst op te nemen dat de thuiswerkende werknemer goed is ingelicht over de arbeidsomstandigheden tijdens thuiswerken, waarbij bovendien is opgenomen dat voornoemde informatiepakketten aan de werknemer zijn overhandigd.

Het voldoen aan de zorgplicht op de thuiswerkplek kan ongewenste gevolgen hebben voor de werkgever, zo blijkt uit het voorbeeld op de volgende pagina.

Voorbeeld aansprakelijkheid thuiswerkwerkplek

Een werknemer bij een pensioenbedrijf verrichte haar werkzaamheden gedeeltelijk bij het bedrijf van de werkgever en gedeeltelijk thuis. De werkgever stelde voor het thuiswerk een computer ter beschikking. Negen maanden na indiensttreding viel de werknemer uit wegens RSI-klachten aan beide armen. De werkgever werd hiervoor aansprakelijk geacht. Het Hof Amsterdam oordeelde dat vast was komen te staan dat de werknemer een substantieel gedeelte van haar werktijd aan beeldschermwerk besteedde, dat de werkdruk hoog was en dat de werkplekken, waaronder de thuiswerkplek, niet voldeden aan de ergonomische maatstaven. De werkgever was daarvoor wel verantwoordelijk nu de werknemer van de werkgever een computer had gekregen en toestemming had om thuiswerk te verrichten.

De zorgplicht bestaat tot slot uit sociale controle. Telewerken kan een negatief effect hebben op sommige werknemers: de workaholic wordt niet geremd en de grenzen tussen werken en privé vervagen. Het is dus zaak dat u ook deze aspecten controleert. Dit bijvoorbeeld door regelmatig naar de bevindingen van de werknemer te vragen, maar ook door strakke afspraken te maken over hoeveel en op welke dagen er thuis wordt gewerkt.

Privacy - verzuimcontrole tijdens ziekte

Het kan zijn dat u of een medewerker van de arbodienst de werkplek van de werknemer thuis zou willen bekijken om te controleren of de arboregels op de werkplek worden nageleefd. In principe hoeft de werknemer u niet in zijn/haar huis toe te laten. De werknemer heeft namelijk het recht om u de toegang tot zijn/haar huis te ontzeggen. Ook al is er over en weer voldoende vertrouwen, het is raadzaam hierover duidelijke afspraken op papier te zetten.

Overigens hebben inspecteurs van de Arbeidsinspectie wel het recht om bij controle de woning van een thuiswerker te betreden. Dit zal vooral voorkomen indien naar aanleiding van klachten van de werknemer wordt geconstateerd dat u als werkgever zou hebben verzuimd om de wettelijke arboregels voor de werkplek na te leven.

Cao's

De werkingssfeer van de meeste cao's is meestal beperkt tot de op basis van een arbeidsovereenkomst werkzame werknemer. Er zijn echter bedrijfstakken, waarin zo vaak gebruik wordt gemaakt van een thuiswerkovereenkomst (zoals in de confectie- en de lederwarenssector), dat de desbetreffende bedrijfstak-cao's specifieke bepalingen bevatten voor thuiswerkers. Het is dus zaak om de cao te controleren, alvorens een thuiswerkovereenkomst wordt aangegaan.

Verdrag betreffende thuiswerk

Nederland heeft op 31 oktober 2003 het "Verdrag betreffende thuiswerk" geratificeerd. Dit verdrag verplicht Nederland ertoe om te bevorderen dat thuis- of telewerkers zoveel mogelijk gelijk worden behandeld met andere werknemers, waarbij rekening wordt gehouden met de speciale aard van thuiswerk.

Volgens de verdragsbepalingen dient de gelijke behandeling met name gericht te zijn op het recht van thuiswerkers om lid te worden van werknemersorganisaties, bescherming tegen discriminatie, bescherming van veiligheid en gezondheid, beloning, sociale zekerheid, scholing en dergelijke.

Fiscale aspecten thuiswerken

De Wet op de Loonbelasting kent met betrekking tot thuiswerken een drietal faciliteiten voor werkgevers. Dit houdt in dat deze vergoedingen niet worden aangemerkt als loon en dat over deze vergoedingen geen loonheffing wordt geheven.

1. Computerapparatuur

De verstrekking of terbeschikkingstelling van computers en bijbehorende apparatuur, alsmede vergoedingen voor de kosten daarvan, worden niet als loon aangemerkt, indien deze apparatuur voor 90% of meer zakelijk wordt gebruikt.

2. Inrichting van de werkruimte

Het is mogelijk om de werkkamer van de werknemer een keer in de vijf jaar ter waarde van € 1.815 belastingvrij in te richten. Hierbij kan worden gedacht aan een bureautafel, een bureaustoel, bureauverlichting en dergelijke.

De belastingdienst stelt wel een aantal voorwaarden waaraan moet worden voldaan:

1. De inrichting moet aan de arbonormen voldoen. Dit betekent onder meer dat er voldoende licht in de werkkamer van de werknemer aanwezig moet zijn en dat de zitplaats ergonomisch verantwoord is;
2. De werknemer moet ten minste een hele dag per week thuiswerken;
3. De werkgever en werknemer moeten een (aanvullende) thuiswerkovereenkomst hebben gesloten. Deze overeenkomst moet bij de loonadministratie worden bewaard;
4. Op de werkplek bij de werknemer thuis moet de mogelijkheid van digitale communicatie via een telefoon of computer en een modem met de reguliere werkplek aanwezig zijn.

3. Werkruimte

Tot slot kent de Wet op de loonbelasting een regeling voor vrije vergoedingen. Daaronder wordt verstaan vergoedingen die strekken tot bestrijding van kosten, lasten en afschrijvingen ter behoorlijke vervulling van dienstbetrekking. Volgens de Uitvoeringsregeling Loonbelasting 2001 kunnen er in twee situaties vergoeding of verstrekkingen worden gedaan in verband met de kosten van werkruimte thuis:

1. De werknemer heeft buitenshuis wel soortgelijke werkruimte. Een vergoeding of verstrekking voor de kosten van de werkruimte behoren niet tot het loon als de werknemer zijn/haar inkomen hoofdzakelijk (70% of meer) in de werkruimte thuis verwerft.
2. De werknemer heeft buitenshuis geen soortgelijke werkruimte. Een vergoeding voor de kosten van de werkruimte behoort niet tot het loon als de werknemer zijn/haar inkomen hoofdzakelijk (70% of meer) in of vanuit de werkruimte verwerft en in belangrijke mate in de werkruimte in die woning verwerft.

In beide situaties is een vergoeding en verstrekking veiliggesteld van maximaal 20% van de huur (bij een huurwoning) of maximaal 20% van de huurwaarde van de woning (bij een eigen woning inclusief energielasten en de kosten van de inrichting). Het gedeelte van de vergoeding of verstrekking dat boven de 20% ligt, behoort tot het loon.

Meer weten?

Deze brochure geeft een indicatie van de belangrijkste juridische en fiscale aspecten van thuiswerken. Indien u interesse heeft om werknemers vanuit huis te laten werken en u wilt dit contractueel goed en sluitend hebben geregeld, neemt u dan contact op met de Sectie Arbeidsrecht van Pellicaan Advocaten van de dichtstbijzijnde vestiging.

Kijk voor meer informatie op www.pellicaan.nl

Delflandlaan 1
1062 EA Amsterdam
(020) 206 06 55
amsterdam.advocaten@pellicaan.nl

Rivium Promenade 190
2909 LM Capelle aan den IJssel
(010) 277 16 10
rotterdam.advocaten@pellicaan.nl

Orteliuslaan 1051
3528 BE Utrecht
(030) 287 94 60
utrecht.advocaten@pellicaan.nl

Flight Forum 770
5657 DT Eindhoven
(040) 851 83 00
eindhoven.advocaten@pellicaan.nl

Auroralaan 77
7321 BN Apeldoorn
(055) 368 77 67
apeldoorn.advocaten@pellicaan.nl