

Bestaat er een recht op thuiswerken?

Nu dat het coronavirus weer heviger om zich heen grijpt, zijn vanuit de overheid de preventieve maatregelen aangescherpt. Hoe formuleer je nu als werkgever de norm voor thuiswerken?

Nu geldt dat thuiswerken de norm is, tenzij dat in een bepaalde functie echt niet mogelijk is. Wanneer echter blijkt dat een werknemer toch besmet is geraakt op de werkvloer, dan kan de werkplek 14 dagen worden (af)gesloten. Bovendien moeten dan ook werknemers hun (aantal) reizen zo veel mogelijk beperken. Deze nieuwe landelijk opgelegde maatregelen zijn in ieder geval de komende 3 weken van toepassing. Het advies om thuis te werken is veel minder “vrijblijvend” maar stilliger geformuleerd. Eerder was het advies van het kabinet om zo veel mogelijk thuis te werken. Van werkgevers wordt meer inspanningen verwacht om de werknemers thuis te laten werken. Ook zijn onder andere vergaderingen, workshops en teambuildingsessies op kantoor niet de bedoeling.

De werkgever zal nu duidelijk moeten uitleggen waarom thuiswerken geen optie is

De overheidsmaatregel betekent echter niet dat een werknemer een wettelijk recht op thuiswerken heeft. Daarvoor is namelijk een wetswijziging nodig!

Wel moet een werkgever bij een eventuele rechtszaak waarbij het thuiswerken een issue is, vermoedelijk nog beter kunnen uitleggen waarom thuiswerken in een bepaalde functie in zijn geheel geen optie is. In de maand juni heeft een rechter van de Rechtbank in Gelderland in een kort geding al bepaald dat een werknemer niet het recht op thuiswerken kon eisen op basis van het algemeen geformuleerde overheidsadvies (ECLI:NL:RBGEL:2020:2954). De werkgever kon namelijk beargumenteren dat de aanwezigheid van de werknemers op de werkplek noodzakelijk was en had voldoende maatregelen genomen om voor een veilige werkplek te zorgen.

Verzoek om thuiswerken op basis van Wet flexibel werken

In de Wet flexibel werken is echter wel bepaald dat een werknemer jaarlijks een verzoek kan indienen om (tijdelijk) thuis te werken. De werkgever moet met de werknemer hierover in overleg treden en het verzoek van de werknemer serieus in overweging nemen. De werkgever is niet verplicht om akkoord te gaan. Aan het verzoek zijn namelijk verbonden. Zo moet de werknemer voor een verzoek in principe al 6 maanden in dienst zijn bij de werkgever op het moment dat de arbeidsplaats wijzigt. Ook geldt deze wet niet voor bedrijven/organisaties met minder dan 10 werknemers. In een cao of regeling tussen de werkgever en ondernemingsraad (O.R.) kan van de wettelijke bepalingen over het wijzigen van de arbeidsplaats worden afgeweken.

Wil u als werkgever hierover in gesprek met een partij? P&O Huys kan u een luisterend oor bieden en met u bespreken wat te doen in deze specifieke gevallen. Bel ons op 085-7820579 of mail ons op info@pnohuys.nl.