

OR-Ondersteuning

Hybride werken

29 april 2022

mr. Jolande Janssen

Opzet webinar

- Wat is hybride werken?
- Voor- en nadelen
- Wet flexibel Werken, Wet werken waar je wilt en Wet recht op onbereikbaarheid
- Medezeggenschap & Hybride werken
- Bonus: Hybride werken beleid: 30 vragen om jezelf als OR/AS te stellen

Niet behandelen: ARBO & Privacy

Wat is hybride werken?

Hybride werken

- Geen wettelijke definitie
- Eigen definitie: de situatie waarin werknemers zowel op de werklocatie, als thuis, als mogelijk elders, hun werkzaamheden verrichten, al dan niet op flexibele werktijden.
- Sleutel is plaats van handelen (locatie), soms ook moment van handelen (tijdstippen).

Hybride werken: nieuw?

- Hele serie van begrippen in het verleden die lijken op het ‘nieuwe’ hybride werken: e-werken, telewerken, thuiswerken, plaatsonafhankelijk werken.
- Omschakeling door corona veel sneller en serieuzer dan varianten in het verleden: Ministerraad zelfs uitgesproken dat hybride werken dé werkwijze van de overheid wordt.

Hybride werken: redenen

- Voordelen: lager risico besmetting (corona), minder reistijd, grotere arbeidsmarkttranche, betere privé-werk-balans, minder vierkante meters kantoor nodig en lagere co2-voetafdruk bedrijf.
- Nadelen: minder fysiek contact collega's, minder teamgeest, minder innovatie/creativiteit, makkelijker overstappen werknemers, minder privé-werk-balans, minder sturing op input.

De arbeidsplaats: wat is dat?

Twee opties:

- een instructie die de werknemer dient op te volgen
- een arbeidsvoorwaarde

Afhankelijk van omstandigheden van het geval.

-denk aan: corona, brand, verbouwing.

-of juist: schriftelijke afspraak in
arbeidsovereenkomst, mondelinge afspraak wg/wn

Typering relevant voor mogen aanbrengen
wijzigingen!

Let op cao!

Soms verplichte elementen in cao opgenomen...

Concept cao voor uitgeversbedrijf: “In decentraal overleg met de medezeggenschap worden afspraken gemaakt over thuiswerkbeleid. In dat beleid worden onder meer afspraken gemaakt over: voorwaarden thuiswerken, vergoedingsregeling, reiskostenvergoeding, arbo-aspecten en evaluatie. Een thuiswerkvergoeding bedraagt minimaal 2 euro per dag.”

-Nog vele andere voorbeelden, zie cao gemeenten, provincie, waterschappen, rijk etc.

Wet flexibel werken, Wet werken waar je wilt en Wet op het recht op onbereikbaarheid

Wet Flexibel Werken I

- Onderdelen Arbeidsduur, Arbeidsplaats en Werktijd
- Verzoek kan na 26 weken in dienst, minimaal 2 maanden voor beoogde ingangsdatum, max. 1 keer per jaar, altijd eerst overleg plegen, schriftelijk indienen, schriftelijk besluit onder opgave van redenen. Geen besluit maand voor ingangsdatum? Dan automatisch toegewezen.

Wet Flexibel Werken II

- Aanpassing arbeidsduur en werktijd → inwilligen tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen → wet somt deze bij vermindering en vermeerdering op
- Aanpassing arbeidsplaats → geen maatstaf voor inwilligen / afwijzen. Bij gewijzigde feiten of omstandigheden mag beslissing arbeidsplaats door werkgever worden herzien!
- Spreiding uren → inwilligen tenzij zodanig belang dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken
- Afwijken t.a.v. vermeerdering arbeidsduur of aanpassing arbeidsplaats of werktijd kan bij cao/regeling, of bij gebreke hiervan, bij overeenstemming met OR / PVT.
- Niet van toepassing bij wg met minder dan 10 wn'ers.

Wet Werken waar je wilt

WETGEVING

Kamerstuk 35714

Ingediend op 27-01-2021

Wet werken waar je wilt

Voorstel van wet van de leden Van Weyenberg en Smeulders tot wijziging van de Wet flexibel werken in verband met het bevorderen van flexibel werken naar arbeidsplaats (Wet werken waar je wilt)

ONTWIKKELING

12 januari 2022

[Wetsvoorstel met relevante ontwikkelingen](#)

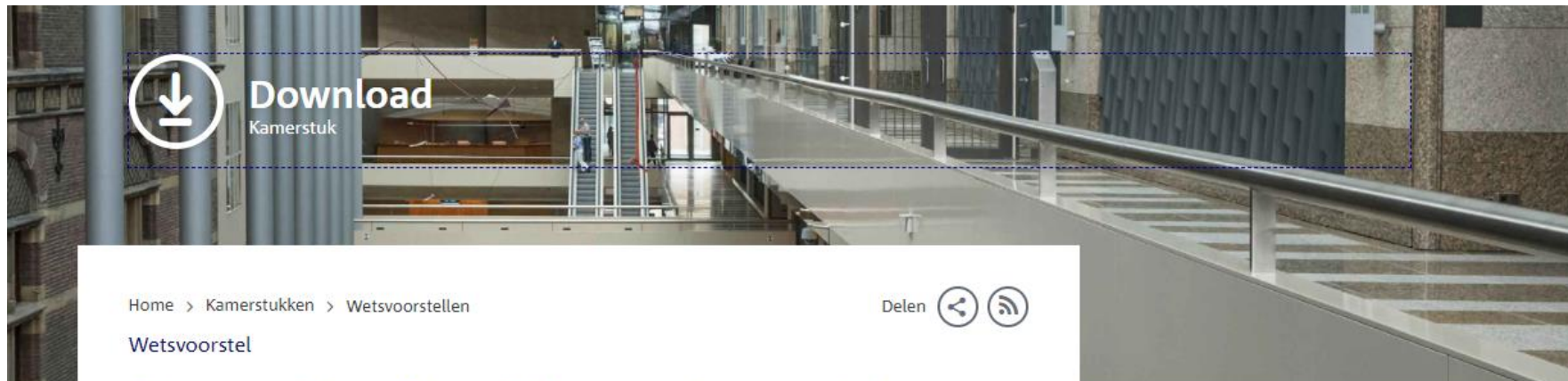
Ingediend bij de Tweede Kamer op 27 januari 2021. [Brief](#) van de leden Romke de Jong en Maatoug van 10 december 2021. [Brief](#) van de leden Van Beukering-Huijbregts en Maatoug van 16 december 2021.

meer

Wet Werken waar je wilt

- Doel: makkelijker maken om op verschillende plaatsen te kunnen werken (bevorderen hybride werken)
- Formeel een aanpassing Wet flexibel werken
- Gelijktrekken verzoek arbeidsplaats aan vereisten verzoek arbeidsduur/werktijd → afwijzen alleen mogelijk bij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen
- RvS kritisch, behandeling in TK komt nog
- SER wel heel positief

Wet (on)bereikbaarheid wn'ers



Download
Kamerstuk

Home > Kamerstukken > Wetsvoorstellen

Delen



Wetsvoorstel

Wet over de bereikbaarheid van werknemers buiten werktijd

Voorstel van wet van het lid Gijs van Dijk. Werknemers zijn bijna altijd bereikbaar en voelen de druk om ook in vrije tijd te reageren op werkberichten. Indiener wil daarom regelen dat werkgevers en werknemers, ter voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting, afspraken maken over niet bereikbaar zijn buiten werktijd. Hiermee kunnen de risico's van psychosociale arbeidsbelasting, zoals stress en burn-outklachten, door het altijd bereikbaar zijn worden beperkt.



21 jul 2020



35536



vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid



Indiener
G.J. (Gijs) van Dijk, Tweede Kamerlid



Download wetsvoorstel



Voorbereiding



Debat



Stemming



Afgedaan

Wet op het recht op onbereikbaarheid

- Wet nog in beginstadium
- Regelt wijziging Arbowet
- Inhoud: opnemen van verplicht gesprek wg en wn over bereikbaarheid buiten werktijd. Géén recht onbereikbaarheid!
- Voortdurende bereikbaarheid kan leiden tot burn-out
- Maatschappelijke tendens van onbereikbaar willen zijn
- Europese Verklaring inzake Digitale Rechten en Principes

BAAS MAG AMBTENAAR NA WERKTijd NIET MEER BELLEN



Hans Bekkers • 04 jan 2022 • 7 reacties

In België mogen federale ambtenaren na de normale werkuren niet meer worden gebeld door hun chef. De maatregel is bedoeld om burn-outs en stress te voorkomen.

Het recht op 'deconnectie' noemt minister van ambtenarenzaken Petra de Sutter (Groen) de maatregel die op 1 februari ingaat. Hij staat in een zogeheten omzendbrief van de minister.

Uitzondering

Het recht om onbereikbaar te zijn geldt voor zo'n 65.000 ambtenaren. Ergeldt uit twee basisprincipes. Zo mag een manager alleen nog buiten de normale werktijd contact zoeken met een ondergeschikte als het gaat om uitzonderlijke en onvoorziene omstandigheden, waarbij actie is vereist die geen uitstel kan velen. Verder is bepaald dat de ambtenaar 'geen nadeel mag ondervinden wanneer die buiten de normale arbeidstijd de telefoon niet beantwoordt of werkgerelateerde berichten niet leest.'

Thuiswerken

Volgens minister De Sutter was het nodig het recht op deconnectie voor de wettelijk vast te leggen 'in de strijd tegen overmatige werkstress en burn-out.' In de zomer al gaf ze aan dat door het vele telewerk, zeker tijdens de coronacrisis, de grens tussen werk en privé voor veel mensen vaak vervaagt. 'Tijdens de pandemie zijn we met velen van thuis uit beginnen werken', aldus De Sutter. 'Dat bracht voordelen met zich mee zoals meer vrije tijd, omdat we niet hoefden te reizen naar ons werk. Maar voor sommigen bracht het ook extra stress, omdat ze het gevoel hadden constant bereikbaar te moeten zijn. Het is niet omdat we vaker in eigen huis werken, dat ons werk ons nieuwe thuis moet worden. Het is belangrijk om af en toe ook onbereikbaar te kunnen zijn, zeker na de werkuren. Ik hoop dat we met deze maatregel voor de ambtenaren ook de private sector kunnen inspireren.'

Discussie

Ambtenarenvakbond ACV spreekt van een stap vooruit, maar vertrouwt het niet helemaal. 'In uitzonderlijke gevallen mag een leidinggevende je wel nog na de werkuren contacteren. Maar wat is uitzonderlijk? Dat hadden we liever duidelijker omschreven gezien. Nu hangt het af van wat je leidinggevende daaronder verstaat, wat ongetwijfeld discussie gaat opleveren', zo liet een zeggeman van de vakbond optekenen in De Morgen.

Nederland

In Frankrijk en Portugal is dergelijke wetgeving al van kracht. In ons land is in juni 2021 een wetsvoorstel voor het recht op onbereikbaarheid voor werknemers – afkomstig van PvdA-Tweede Kamerlid Gijs van Dijk – door de Tweede Kamer in behandeling genomen. Het gaat minder ver dan de Belgische maatregel: werkgevers moeten met werknemers een gesprek aangaan over hun bereikbaarheid buiten werktijd. Aanvankelijk was het de bedoeling dat de wet met ingang van dit jaar zou ingaan.

Medezeggenschap & hybride werken

Medezeggenschap & Hybride werken I

- Positie OR bij hybride werken:
 - OR heeft informatierecht, overlegrecht, initiatiefrecht, instemmingsrecht en adviesrecht
 - In beginsel is de invoering van beleid hybride werken *an sich* geen adviesplichtig of instemmingsplichtig onderdeel
 - Plaatsen op de agenda van de overlegvergadering met de bestuurder of zelf met een initiatiefnota komen, kan wel.
 - Tevens kan de OR informatie opvragen op basis van het informatierecht.

Medezeggenschap & Hybride werken II

- Invalshoeken wanneer de OR wel een instemmingsrecht heeft:
 - Invoering hybride werken in het kader van coronabeleid?
Instemmingsrecht, want arbobeleid (art. 27 lid 1 sub d WOR)
 - Invoering hybride werken leidt tot moeten doen RI&E?
Instemmingsrecht, want arbobeleid (art. 27 lid 1 sub d WOR)
 - Andere arbeidstijden onderdeel van beleid hybride werken?
Instemmingsrecht, want arbeidstijdenregeling (art. 27 lid 1 sub b WOR)
 - Beleid hybride werken leidt tot monitoring personeel, bijvoorbeeld via logging?
Instemmingsrecht, want personeelsvolgsysteem (art. 27 lid 1 sub l WOR)
 - Hybride werken verandert beoordelingssystematiek (sturen op output)
Instemmingsrecht, want wijziging beoordelingssysteem (art. 27 lid 1 sub g WOR)

Soms instemmingsrecht op hybride werken vanuit bovenwettelijke rechten (art. 32 lid 2 WOR), opgenomen in personeelshandboek of bestand thuiswerkbeleid.

30 vragen bij opstellen / controleren (nieuw) beleid hybride werken

VRAGEN?

Mr. Jolande Janssen
Prof. Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
E-mail: j.janssen@devoort.nl