

Het thuiswerkbudget

Het thuiswerkbudget is uitsluitend bedoeld voor de inrichting van de ergonomische werkplek in de zin van de Arbowet, dus de Arbo-verantwoorde werkplek. Dit geldt ook al op kantoor, maar wordt nu vertaald naar thuis. We hebben het dan over zaken als een goede zithouding door middel van:

- een goede stoel die past bij een tafel (dus de ene of de andere moet in elk geval in hoogte kunnen worden versteld),
- eventueel met voetenbankje als iemand dan niet meer met de voeten bij de grond komt,
- voldoende verlichting door middel van een goede lamp zodat de medewerkers geen klachten kunnen ontwikkelen aan armen, nek en schouders (denk aan rsi) of aan organen (denk aan oogschade, hoofdpijnen).

Daarom zijn op kantoor de bureaus en stoelen in hoogte verstelbaar, hangen de beeldschermen vaak aan beweegbare armen zodat deze op ooghoogte geplaatst kunnen worden (zodat mensen niet voorover gebogen zitten) en is er voldoende (TL) verlichting.

Zorgplicht

Voor de thuiswerkplek heeft de werkgever dezelfde zorgplicht. Dat wil niet zeggen dat het thuis precies zo moet zijn als op kantoor, maar de werkgever moet de medewerker wel in staat stellen om goed te zitten in een voldoende verlichtte ruimte. In elk geval wanneer er structureel (dus wekelijks en voor langere tijd) vanuit huis wordt gewerkt. Het gaat om wat er nodig is, niet om wat er wenselijk is. Een gezellige werkkamer met kunst en planten is heel wenselijk maar niet noodzakelijk. Dat valt dus niet onder de Arbowet en het thuiswerkbudget. Het thuiswerkbudget wordt ingezet om schade aan lijf en leden te voorkomen, dat is de strekking van de zorgplicht.

Eigen verantwoordelijkheid

De medewerker heeft hier zelf ook een verantwoordelijkheid, meer dan op kantoor, omdat hij in zijn eigen huis is. Dus als de zolderkamer te warm of te koud is, dan moet hij een andere ruimte zoeken waarin hij beter kan werken in plaats van dat de werkgever meteen de verwarming of airco moet vergoeden. De werknemer moet ook gebruik gaan maken van de middelen die verstrekt worden, dus niet een bureau en stoel kopen en vervolgens op de bank gaan liggen. De woonsituatie van elke medewerker is anders en het is aan medewerker en leidinggevende gezamenlijk om te kijken wat er nodig is. Gaat wat er nodig is de redelijkheid te boven, dan zijn de werkzaamheden niet geschikt voor werken vanuit huis. Van een werkgever kan niet worden verwacht een mini-zuivering in de achtertuin te bouwen om de zuiveringsmedewerker vanuit huis te kunnen laten werken, extreem voorbeeld.

Hardware

Wat betreft de "hardware" kan worden gezegd dat dit niet onder de Arbowet valt en dus niet onder het budget. De werkgever vraagt aan de medewerker om functie X uit te voeren, daar

heeft hij een computer met een tekstverwerkersprogramma voor nodig en de werkgever verschaft aan de medewerker de materialen die nodig zijn om die functie uit te voeren. Als werkgever verschaft je immers de middelen die nodig zijn om de functie uit te voeren. Op kantoor wordt bij indiensttreding tenslotte ook niet gevraagd of de nieuwe medewerker zijn eigen laptop mee kan nemen. Als de werkgever wil dat medewerkers elkaar kunnen bereiken, dan verschaft hij hen immers een telefoon of een ander daartoe geschikt communicatiemiddel. De werkgever verwacht bepaalde taken en moet de middelen verstrekken die nodig zijn om die taken op een goede manier uit te voeren. Dat wordt bedoeld met voorzien in de hardware.

Bijdrage in de kosten

De werkgever verschaft dus de middelen die geschikt zijn om het werk mee uit te voeren: een computer/laptop met de benodigde programma's, bedrijfskleding indien er buiten wordt gewerkt, rekenmachines voor de medewerkers van financiën enzovoorts. De thuiswerkvergoeding is bedoeld als bijdrage in de kosten om die middelen te laten draaien: internet om met het systeem te verbinden, elektriciteit om de computer op te laden enzovoorts. Zaken die elke medewerker thuis al heeft maar nu ook inzet voor het uitvoeren van de werkzaamheden en niet alleen voor privé. Als blijkt dat er 3 schermen nodig zijn om het werk goed te kunnen doen (net als op kantoor) dan biedt deze regeling de ruimte om dan in gezamenlijkheid tot de conclusie te komen dat de werkzaamheden in alle redelijkheid niet thuis uitgevoerd kunnen worden. Er is dan ook geen noodzaak om het budget aan te spreken.

Thuis of op kantoor

De regeling in de cao Werken voor waterschappen, is weliswaar gestart tijdens Corona en nu moeten we ons allemaal een beetje aanpassen, daar voorziet de regeling nu ook in. De regeling moet worden gelezen in het licht van "normale" tijden, waarin de medewerker ook in de gelegenheid is op kantoor te komen werken. Thuiswerken is geen recht, maar in lijn met de Wet Flexibel Werken een mogelijkheid als de werkzaamheden dit toelaten. Werkgever en werknemer maken hier altijd samen afspraken over.