

Geschillencommissie Rijk

# Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

## Inhoudsindicatie:

Terugvordering van (eenmalige) thuiswerkvergoeding.

[www.geschillencommissierijk.nl](http://www.geschillencommissierijk.nl)

## Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

<b>Zaaknummer(s)</b>	2022/00135	
<b>Datum uitspraak</b>	10-11-2022	
<b>Categorie(ën)verschil van mening, zoals genoemd § 16.2 van de Cao Rijk</b>	<input type="checkbox"/>	Een beoordeling over uw functioneren
	<input type="checkbox"/>	Of uw werkzaamheden passen binnen uw functiegroep van het Functiegebouw Rijk.
	<input type="checkbox"/>	Of aan uw werkzaamheden wel de goede salarisschaal is verbonden.
	<input type="checkbox"/>	Een straf die uw werkgever u wil opleggen.
	<input type="checkbox"/>	Een aantal onderwerpen rond uw begeleiding naar ander werk bij het VWNW-beleid
	<input type="checkbox"/>	Het antwoord op de vraag of u wordt benadeeld omdat u een vermoeden van een misstand heeft gemeld.
	<input type="checkbox"/>	Het antwoord op de vraag of het redelijk is om van u te verlangen dat u na outsourcing van uw werkzaamheden minimaal zes maanden probeert te wennen aan de nieuwe situatie, voor u gebruik maakt van uw recht op terugkeer.
	<input type="checkbox"/>	Een aanvraag voor een vergoeding procedure bij benadeling (dit geldt ook als de werkgever niet tijdig beslist op een aanvraag).
	<input checked="" type="checkbox"/>	Overige onderwerpen
<b>Relevante cao-bepaling(en)</b>	Hoofdstuk 11	
<b>Uitkomst zaak</b>	<input type="checkbox"/>	(Deels) gegrond
	<input checked="" type="checkbox"/>	(Deels) ongegrond
	<input type="checkbox"/>	Niet-ontvankelijk

## Waar gaat de zaak over?

De werknemer heeft vanaf 1 januari 2021 tot en met 30 april 2021 volledig thuis gewerkt voor de werkgever. Per 3 mei 2021 is de werknemer naar aanleiding van een sollicitatie benoemd tot supervisor bij de werkgever. In laatstgenoemde functie was werknemer verplicht om alle werkdagen op kantoor te werken. De werknemer heeft vervolgens aan haar leidinggevende goedkeuring gevraagd voor het aanvragen van een (eenmalige) thuiswerkvergoeding, zoals geregeld in de cao Rijk 2021. Dit omdat zij van 1 januari 2021 tot en met 30 april 2021 heeft thuisgewerkt. De leidinggevende van de werknemer heeft vervolgens goedkeuring gegeven voor de aanvraag van de thuiswerkvergoeding. De thuiswerkvergoeding is, na de verleende goedkeuring, door de werknemer aangevraagd en aan haar uitgekeerd. Per latere datum is de verleende goedkeuring om de thuiswerkvergoeding aan te vragen alsnog door de leidinggevende ingetrokken, omdat de werknemer in 2021 vanaf 3 mei 2021 voor haar volledige arbeidstijd op kantoor heeft gewerkt. Hierna is het bedrag aan eerder uitgekeerde thuiswerkvergoeding op het salaris van de werknemer ingehouden.

De werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat zij op grond van de cao Rijk 2021 recht heeft op de (eenmalige) thuiswerkvergoeding, omdat zij de eerste vier maanden van 2021 in het kader van het Rijksbeleid COVID-19 thuis heeft gewerkt en zij voor het thuiswerken ook kosten heeft gemaakt. Zij heeft hierbij gewezen op de voorbeelden die in de CAO Rijk 2021 worden genoemd, waaruit blijkt dat een werknemer die later in het jaar in dienst komt ook recht heeft op een (eenmalige) thuiswerkvergoeding. Volgens de werknemer zijn er ook vergelijkbare situaties waarin wel een (eenmalige) thuiswerkvergoeding en/of een telewerkvergoeding door de werkgever is toegekend. In deze gevallen werkten mensen twee dagen in de week thuis. Verder vindt de werknemer dat bij het toekennen van een (eenmalige) thuiswerkvergoeding sprake is van willekeur, omdat er door leidinggevendenden van de werkgever verschillend mee wordt omgegaan. Het is afhankelijk van de welwillendheid van de leidinggevende. Op grond van het gelijkheidsbeginsel zou de werknemer ook recht hebben op een (eenmalige) thuiswerkvergoeding. Ten slotte voert de werknemer aan dat de werkgever, na klachten van de vakbonden, heeft toegezegd coulant met de thuiswerkregeling uit de cao Rijk 2021 om te gaan. De werkgever dient in haar geval daarom ook coulant te zijn. Daarbij komt dat een bij de werkgever op het Intranet gepubliceerd bericht blijkt dat het niet (langer) nodig was dat 'hoofdzakelijk' in het kalenderjaar 2021 was thuisgewerkt om recht op de (eenmalige) thuiswerkvergoeding te hebben.

## Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

Volgens de commissie beantwoordt ten eerste de vraag of de cao een rechtsgrond voor toekenning van de (eenmalige) thuiswerkvergoeding aan de werknemer bevat. Indien deze (cao-rechtelijke) rechtsgrond niet aanwezig is, dan heeft de werkgever terecht de reeds aan de werknemer uitbetaalde thuiswerkvergoeding van haar teruggevorderd op grond van artikel 6:203 van het Burgerlijk Wetboek (onverschuldigde betaling).

Bij de bovengenoemde vraag is van belang hoe het element 'hoofdzakelijk' in de zin van paragraaf 11.7 van de cao Rijk 2021 moet worden uitgelegd. Bij thuiswerken geldt als hoofdregel dat aanspraak bestaat op de thuiswerkvergoeding. Uitzondering op de hoofdregel is de situatie dat in opdracht van de werkgever hoofdzakelijk op de werklocatie is gewerkt.

Zoals in een eerdere uitspraak van 10 februari 2022, zaaknummer 2021/00282, heeft bepaald, betekent 'hoofdzakelijk' volgens de commissie dat meer dan 50% van de gewerkte uren feitelijk door de werknemer op de werklocatie is gewerkt. In dat geval doet de uitzondering op de hoofdregel zich voor en bestaat er ook dan recht op de eenmalige thuiswerkvergoeding.

De commissie ziet constateert in het geval van de werknemer dat de thuiswerkperiode in het kalenderjaar 2021 meer dan 30% en de verplichte periode op de werklocatie bijna 70% bedroeg. Het werken op de werklocatie betreft meer dan 50% waardoor de uitzondering op de hoofdregel zich voordoet en de werknemer geen recht heeft op de (eenmalige) thuiswerkvergoeding. De werkgever heeft dus terecht de reeds betaalde thuiswerkvergoeding teruggevorderd.

# Over de uitspraken van de commissie en deze samenvatting

De geschillencommissie doet uitspraak over een voorgelegd meningsverschil. De uitspraak is echter niet bindend. Afwijken van die uitspraak kan alleen gemotiveerd gebeuren. Dit is bepaald in § 16.2 van de cao.

Deze samenvatting is een vereenvoudigde, geanonimiseerde weergave van de officiële uitspraak van de commissie. Aan de samenvatting kunnen geen rechten worden ontleend.