

Geschillencommissie Rijk

# Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

## Inhoudsindicatie:

Aanspraak op eenmalige thuiswerkvergoeding in verband met coronamaatregelen.

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

## Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

<b>Zaaknummer(s)</b>	2021/00282	
<b>Datum uitspraak</b>	10-02-2022	
<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>	§ 11.7	
<b>Uitkomst zaak</b>	<input checked="" type="checkbox"/> (Deels) gegrond <input type="checkbox"/> (Deels) ongegrond <input type="checkbox"/> Niet-ontvankelijk	

## Waar gaat de zaak over?

De werknemers die in deze zaak als verzoeker optreden maken aanspraak op de eenmalige thuiswerkvergoeding uit artikel 11.7 van de CAO Rijk 2020. Artikel 11.7 van de cao bepaalt dat aanspraak bestaat op de thuiswerkvergoeding als in verband met de coronamaatregelen vanuit huis is gewerkt. Als de werkzaamheden in opdracht van de werkgever hoofdzakelijk op de werklocatie zijn verricht bestaat geen aanspraak op de thuiswerkvergoeding. De discussie in deze zaak gaat over de betekenis van het begrip “hoofdzakelijk”.

Verzoekers werken allen in dezelfde functie en allen in een arbeidspatroon van vier maal negen uur per week. In opdracht van de werkgever hebben zij twee dagen per week thuis gewerkt en twee dagen per week op de werklocatie. Verzoekers zijn van mening dat zij hun werkzaamheden zodoende niet hoofdzakelijk op de werklocatie hebben verricht zodat zij aanspraak menen te hebben op de thuiswerkvergoeding.

De werkgever gaat bij de beoordeling van de aanspraak uit van een vijfdaagse werkweek. In de coronaperiode heeft de werkgever bepaald dat de medewerkers met een kantoorfunctie twee dagen per week thuis mogen werken en drie dagen per week op de werklocatie. Op basis van dit beleid mochten de voltijds werkende verzoekers twee dagen per week thuiswerken en werkten zij derhalve hoofdzakelijk, drie dagen per week, op de werklocatie.

Bij de beoordeling of grotendeels op de werklocatie is gewerkt moet volgens de werkgever niet alleen gekeken worden waar de werkzaamheden zijn verricht maar ook welke werkzaamheden zijn verricht. Verzoekers verrichten hun hoofdtaken op de werklocatie en kunnen alleen deeltaken vanuit huis verrichten. Zij kunnen ook daarom geen aanspraak maken op de thuiswerkvergoeding.

## Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie stelt vast dat aanspraak op de thuiswerkvergoeding bestaat als de medewerker vanwege de coronamaatregelen thuis heeft gewerkt, tenzij in opdracht van de werkgever hoofdzakelijk op de werklocatie is gewerkt. Hoofdzakelijk betekent naar het oordeel van de commissie in dit verband dat meer dan 50 % van de gewerkte uren feitelijk op de werklocatie is gewerkt. Als meer dan 50 % van de uren op de werklocatie is gewerkt bestaat er geen aanspraak op de thuiswerkvergoeding.

Bij een vierdaagse werkweek waarbij twee dagen thuis en twee dagen op de werklocatie wordt gewerkt, doet de uitzondering op de hoofdregel zich niet voor en bestaat recht op de thuiswerkvergoeding. Bij deze verdeling hebben verzoekers namelijk precies 50 % van de werktijd op de werklocatie gewerkt, maar niet meer dan 50 %. De werkgever kan aan de hand van de roosters bepalen in welke mate thuis en in welke mate op de werklocatie is gewerkt.

De commissie gaat niet mee in de stelling van de werkgever dat ook gekeken moet worden waar het zwaartepunt van de taken wordt uitgevoerd.

## 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.

Voor vragen of opmerkingen over de samenvatting, gelieve contact op te nemen met het secretariaat van de commissie via [administratie.caopjuridisch@caop.nl](mailto:administratie.caopjuridisch@caop.nl).