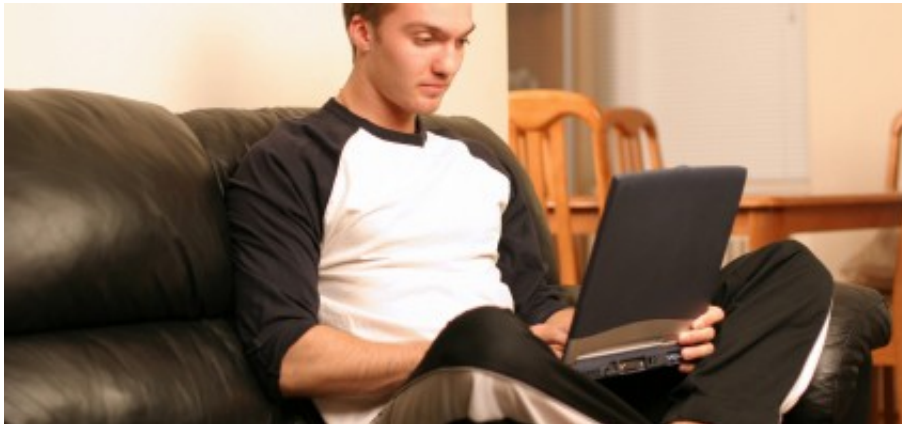


## Einde aan de thuiswerkdag bij slecht functioneren



**Wanneer een medewerker vanaf huis weinig presteert mag de werkgever de vaste thuiswerkdag intrekken. De werknemer moet dan weer op kantoor verschijnen. Dat heeft het Hof Amsterdam bepaald in een zaak rond een redacteur van een blad, die tegen de wil van zijn leidinggevende in, thuis bleef werken.**

De redacteur kreeg na twee maanden in dienst te zijn de vrijdag toegekend als vaste thuiswerkdag. Waar de leidinggevenden aanvankelijk nog wel over zijn prestaties te spreken waren, was zijn weinig flexibele en soms zelfs onplezierige werkhouding hen een doorn in het oog.

### **Flexibiliteit**

Toen ook de prestaties terugliepen werd een verbeterplan afgesproken met drie doelstellingen: het verbeteren van de werkhouding, het verhogen van de flexibiliteit en het verbeteren van de communicatie.

In het kader van dat plan kwam de medewerker ook tijdelijk weer naar kantoor. Na een tijdje kwam hij niet meer, en beriep hij zich op de afspraak voor een thuiswerkdag op vrijdag. De hoofdredacteur verwachtte hem echter wel op kantoor. De werknemer bleef echter op de vrijdagen toch thuiswerken, waarop de leiding besloot geen salaris voor die dag te betalen.

### **Een dag per week thuiswerken**

De werknemer heeft gevorderd dat de kantonrechter verklaart dat de werkgever niet bevoegd is om de voorafgaand aan de indiensttreding overeengekomen mogelijkheid tot het thuis verrichten van de werkzaamheden gedurende één dag per week eenzijdig te beëindigen.

De kantonrechter heeft de werkgever veroordeeld tot betaling aan de werknemer van het loon over de vrijdagen (of delen van vrijdagen) waarop hij thuis heeft gewerkt.

### **Arbeidsvoorwaarden**

De afspraak omtrent het op vrijdagen kunnen thuiswerken is aan te merken als een arbeidsvoorwaarde. Dat de thuiswerkafpraak een arbeidsvoorwaarde betreft, betekent echter niet dat deze nooit door de werkgever gewijzigd zou kunnen worden dan wel dat de werknemer altijd aanspraak zou kunnen blijven maken op nakoming van deze afspraak.

Het hof is van oordeel dat het verzoek van de werkgever aan de werknemer om ook vanaf juli 2016 'vooralsnog tijdelijk' op vrijdag op kantoor te werken, een redelijk voorstel was, gelet op de kritiek die de werkgever al langere tijd had op zijn functioneren en die heeft geleid tot een door de werknemer geaccepteerd Verbeterplan.

Lees het hele oordeel van het Hof op [Rechtspraak.nl](https://rechtspraak.nl).