



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies -
Hugo Sinzheimer Instituut

A photograph of the Amsterdam Law School building, a modern glass and steel structure with a grid-like facade. The building is situated on a street next to a canal. The sky is blue with some clouds. In the foreground, there is a brick walkway and a canal with water. A large crowd of people is walking along the street in front of the building. A sign on the building reads 'Amsterdam Law School'.

Juridische en organisatorische vraagstukken bij hybride werken – het juridisch kader

mr. dr. N.M.Q. van der Neut, 19 januari 2026



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies -
Hugo Sinzheimer Instituut

Waar komt mijn interesse in hybride werken vandaan?

Op het programma

- Hybride mogen of moeten werken
- Zorgplicht werkgever bij hybride werken
- Recht op onbereikbaarheid
- De rol van medezeggenschap bij hybride werken
- Conclusie



Juridische en organisatorische vraagstukken bij

hybride werken

Wieteke Conen en Niels van der Neut



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies -
Hugo Sinzheimer Instituut

Hybride mogen of moeten werken



Recht op hybride werken

- Recht om hybride te werken (arbeidsvoorwaarde): contractuele afspraak of gedragslijn
- Werknemer kan verzoek doen tot aanpassing arbeidsplaats, arbeidsduur en werktijd (art. 2 lid 1 jo lid 18 Wfw)
- Verschil in toetsingswijze tussen arbeidsduur/werktijd (art. 2 lid 5 Wfw) en arbeidsplaats (art. 2 lid 6 Wfw)
- Wetsvoorstel ‘Werken waar je wilt’
 - Werkgever mag slechts afwijzen o.b.v. redelijkheid en billijkheid
 - TK neemt wetsvoorstel aan (5 juli 2022), maar EK verwerpt het voorstel (26 september 2023)
 - EK twijfelt over nut en noodzaak van het wetsvoorstel



Verwerping EK wellicht ten onrechte? (1)

	Aantal ontvangen verzoeken						% organisaties met 1 of meer verzoeken
	0	1-2	3-10	>10	Weet niet	Totaal	
Aanpassing arbeidsplaats	689	105	58	20	507	1379	
Aanpassing arbeidsduur	330	275	297	93	384	1379	
Aanpassing werktijden	574	169	117	33	486	1379	
	% ontvangen verzoeken						
Aanpassing arbeidsplaats	50%	8%	4%	1%	37%		13%
Aanpassing arbeidsduur	24%	20%	22%	7%	28%		48%
Aanpassing werktijden	42%	12%	8%	2%	35%		23%



Verwerping EK wellicht ten onrechte? (2)

	% afgewezen verzoeken			% afgewezen verzoeken (totaal)
	1-2	3-10	>10	
Arbeidsplaats	16%	9%	9%	10%
Arbeidsduur	4%	3%	2%	3%
Werktijden	12%	9%	2%	5%



Plicht tot hybride werken

- Verbod om op de bedrijfslocatie te werken kan contractueel zijn overeengekomen
- Zo'n verbod is ook mogelijk vanwege de goede orde in de onderneming (art. 7:660 BW)
- Wanneer is sprake van “goede orde in de onderneming”?
 - Coronacrisis
 - CO2-reductie?
 - Bezuinigingen?



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies -
Hugo Sinzheimer Instituut

Zorgplicht werkgever bij hybride werken



Werkgeversaansprakelijkheid bij plaatsonafhankelijke arbeid

- Zorgplicht werkgever (art. 7:658 BW/art. 3 lid 1 Arbowet)
- Zorgplicht is ook van toepassing op plaatsonafhankelijke arbeid, maar wel beperkter vanwege:
 - ‘Redelijkerwijs’ (art. 7:658 lid 1 BW)
 - Verlicht arboregime (art. 9.2 jo. 1.43 Arbobesluit)
- Wet lijkt nauwelijks onderscheid te maken tussen bijv. thuiswerken, werken in koffietent en workation



Verlicht arboregime bij plaatsonafhankelijke arbeid

- Deel arboregels n.v.t. (afdeling 1.10 en 9.2 Arbobesluit), zoals brandgevaar, vluchtwegen, grootte werkruimte en aanwezigheid toiletten
- Deel arboregels wel van toepassing, waaronder:
 - Fysieke belasting (afd. 5.1 Arbobesluit)
 - Beeldschermwerk (afd. 5.2 Arbobesluit)
 - Psychosociale arbeidsbelasting (art. 2.15 jo. 1.45 Arbobesluit)
- Kosten voor werkgever (art. 44 Arbowet)
- Werkgever kan controleplicht hebben (bezichtiging, foto- of filmmateriaal)



Geschreven normen (1)

- Omvang en inhoud zorgplicht wordt in ieder geval bepaald door de arboregels (HR Maatzorg/Van der Graaf)
- Arbowet
 - Verantwoordelijk voor veiligheid en gezondheid werknemers en beleid voeren (art. 3 lid 1 Arbowet)
 - Beleid op voorkomen/beperken van psychosociale arbeidsbelasting (art. 3 lid 2 Arbowet)
 - Risico's vastleggen in RI&E en plan van aanpak (art. 5 Arbowet)
 - Onderricht (art. 8 Arbowet)

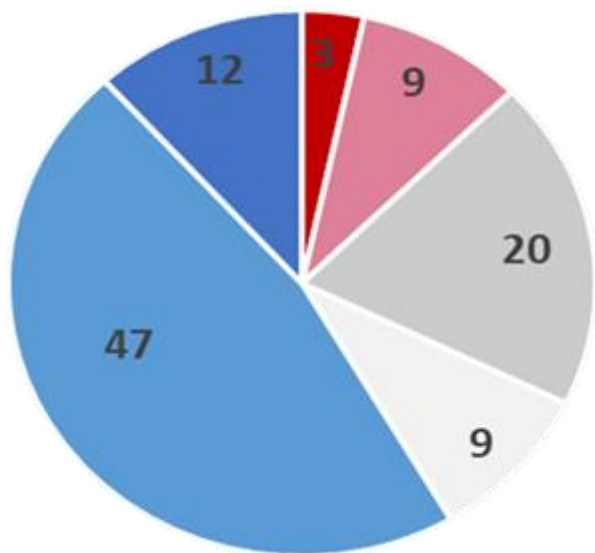


Geschreven normen (2)

- Arbobesluit
 - Inrichting arbeidsplaatsen (hfd 3 Arbobesluit)
 - Gevaarlijke stoffen en biologische agentia (hfd 4 Arbobesluit)
 - Fysieke belasting (hfd 5 Arbobesluit)
 - Fysieke factoren (hfd 6 Arbobesluit)
 - Arbeidsmiddelen (hfd 7 Arbobesluit)
 - Persoonlijke beschermingsmiddelen (hfd 8 Arbobesluit)
- Arbeidstijdenwet
 - Maximale arbeidstijd (art. 5:7 lid 2 sub a-b Atw)
 - Pauze (art. 5:4 Atw) en onafgebroken dagelijkse en wekelijkse rusttijd (art. 5:3 en 5:5 Atw)
 - Deugdelijke registratie (art. 4:3 Atw)

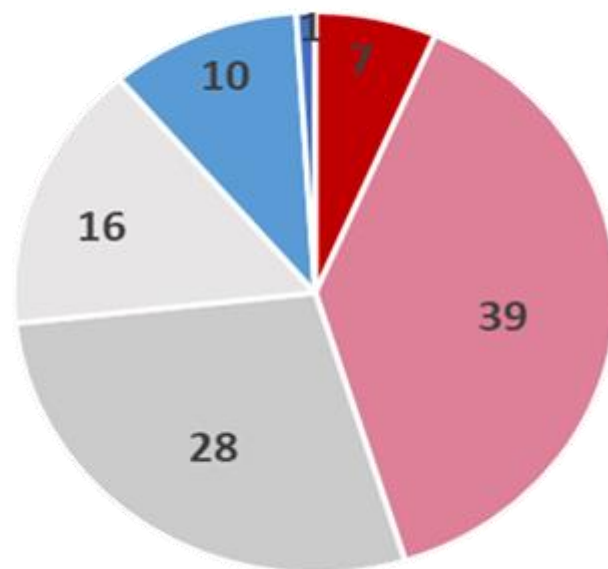
Risico's rondom hybride werken

Houdt wet- en regelgeving goed bij



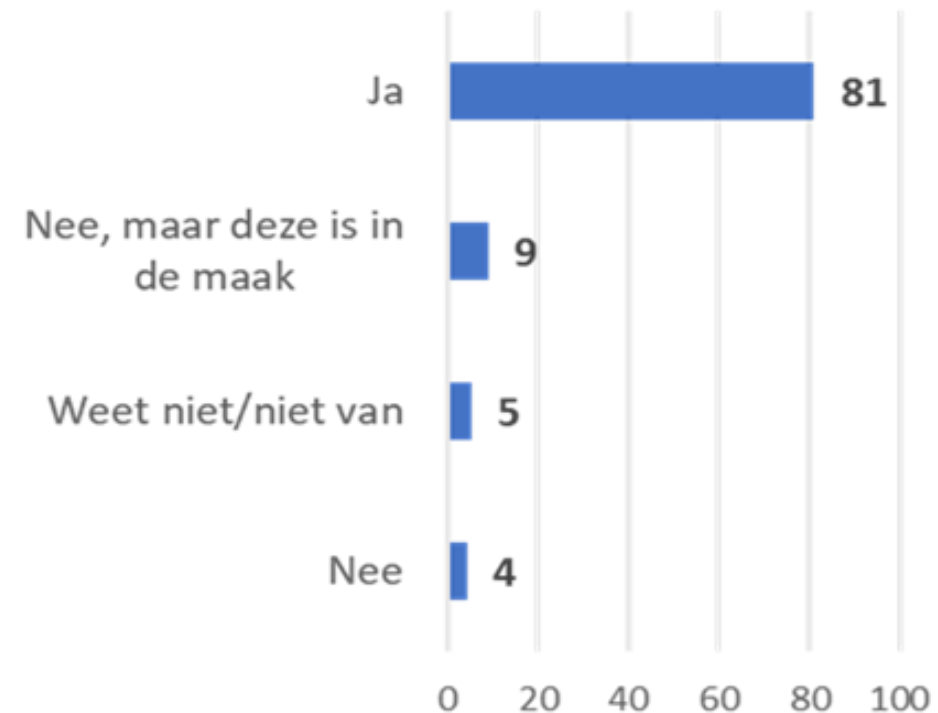
- Helemaal mee oneens
- Niet mee eens, niet mee oneens
- Eens

Juridische risico's



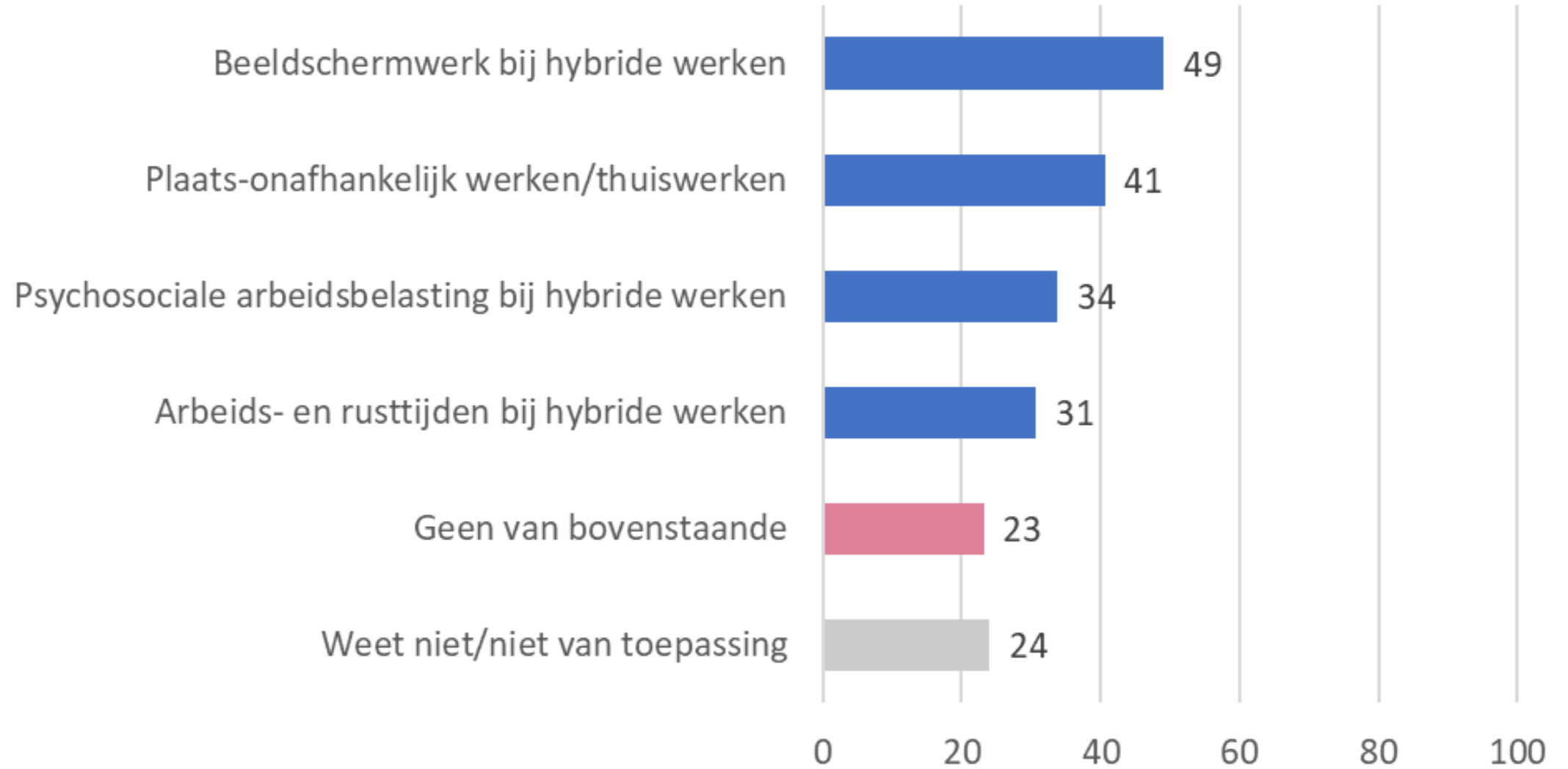
- Oneens
- Weet niet/geen antwoord/nvt
- Helemaal mee eens

RI&E



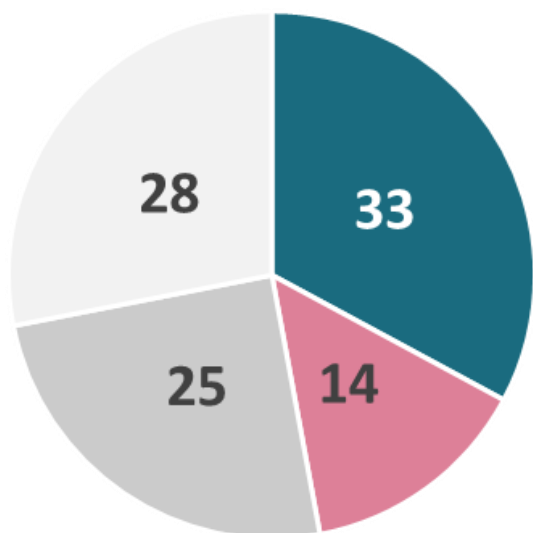


Aandacht in RI&E



Thuiswerkplek: kosten en controle

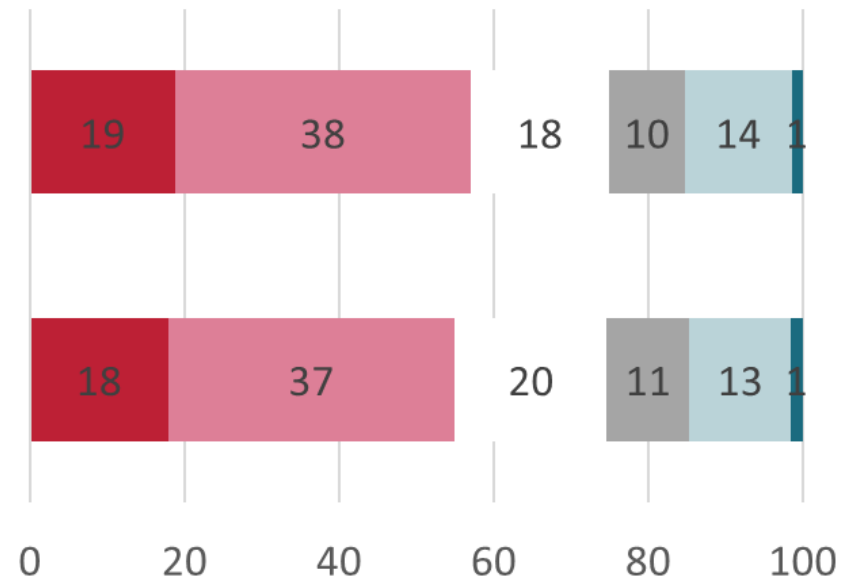
Minstens 1-2 dagen in de week



- Deze komen volledig voor de organisatie
- Deze komen volledig voor de werknemer
- Ongeveer 50/50 (organisatie/werknemer)
- Daar worden individuele afspraken over

In onze organisatie weten we hoe de werkplek van thuiswerkers eruit ziet

Leidinggevenden zien er op toe dat thuiswerkplek in orde is



- Helemaal mee oneens
- Oneens
- Niet mee eens, niet mee oneens
- Weet niet/ geen antwoord
- Eens
- Helemaal mee eens



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies -
Hugo Sinzheimer Instituut

Recht op onbereikbaarheid

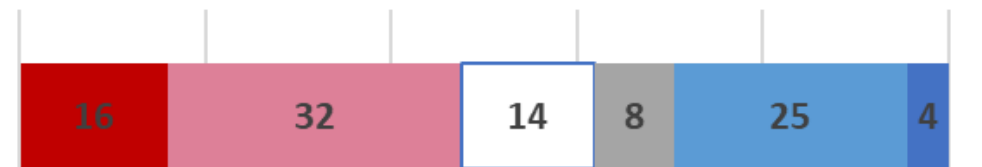


Onbereikt maakt onbemind?

- Wet: Arbowet, Arbobesluit, Atw
- Cao: enkele cao's kennen bepaling over bereikbaarheid buiten werktijd
- Iaok: afspraken in de arbeidsovereenkomst (?)
- Wetsvoorstel: recht op een *gesprek* over de bereikbaarheid buiten werktijd als onderdeel van het arbobeleid



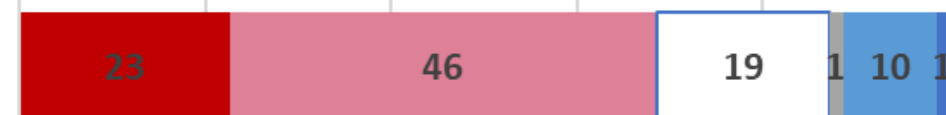
In onze organisatie is er beleid over de bereikbaarheid van werknemers buiten werktijd



In onze organisatie verwachten we dat werknemers op doordeweekse dagen ook buiten werktijd bereikbaar zijn voor werk



In onze organisatie verwachten we dat werknemers ook wel in het weekend of op vrije dagen bereikbaar zijn voor werk



In onze organisatie zijn maatregelen genomen om digitale hulpmiddelen uit te schakelen



In onze organisatie is er beleid over op welke tijdstippen werknemers elkaar mogen contacten (bellen, mail, WhatsApp)



■ Helemaal mee oneens

■ Oneens

□ Niet mee eens, niet mee oneens

■ Weet niet/ geen antwoord/ nvt

■ Eens

■ Helemaal mee eens



Stof tot nadenken

- Als de huidige wetgeving niet werkt, waarom zou nieuwe wetgeving dan wel werken?
- Bewustwording werknemer (inzicht gevolgen van zowel eigen ‘bereikbaarheid’ als gedrag tegenover collega’s): moet deze verantwoordelijkheid liggen bij werkgever, werknemer, sociale partners, overheid, etc.?
- Moet het ‘recht op een gesprek’ worden omgezet in een ‘recht op onbereikbaarheid’?
- Is de ontwikkeling van regulering ‘arbeidstijd’ naar regulering ‘vrije tijd’ een gewenste ontwikkeling?



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies -
Hugo Sinzheimer Instituut

De rol van medezeggenschap bij hybride werken



Mogelijke bevoegdheden OR/pvt t.a.v. hybride werken (1)

	OR	Pvt
Vaststelling, intrekking of wijziging beleid t.a.v. hybride werken	Instemmingsrecht (art. 27 lid 1 sub b, d, g, i, k en l WOR) en adviesrecht (art. 25 lid 1 sub e of l WOR)	Instemmingsrecht (art. 35c lid 3 WOR)
Het afstoten van bedrijfsruimte	Adviesrecht (art. 25 lid 1 sub f of l WOR)	/
Uitvoering arbobeleid	Overleg (art. 12-14 Arbowet)	Overleg (art. 12-14 Arbowet)
Inrichting thuiswerkplek werknemers	Adviesrecht (art. 25 lid 1 sub h of k WOR)	/
Arbeids-/rusttijden-beleid, zoals bereikbaarheid buiten werktijd	Instemmingsrecht (art. 27 lid 1 sub b en d WOR)	Instemmingsrecht (art. 35c lid 3 WOR)
RI&E	Instemmingsrecht (art. 27 lid 1 sub d WOR)	Instemmingsrecht (art. 35c lid 3 WOR)

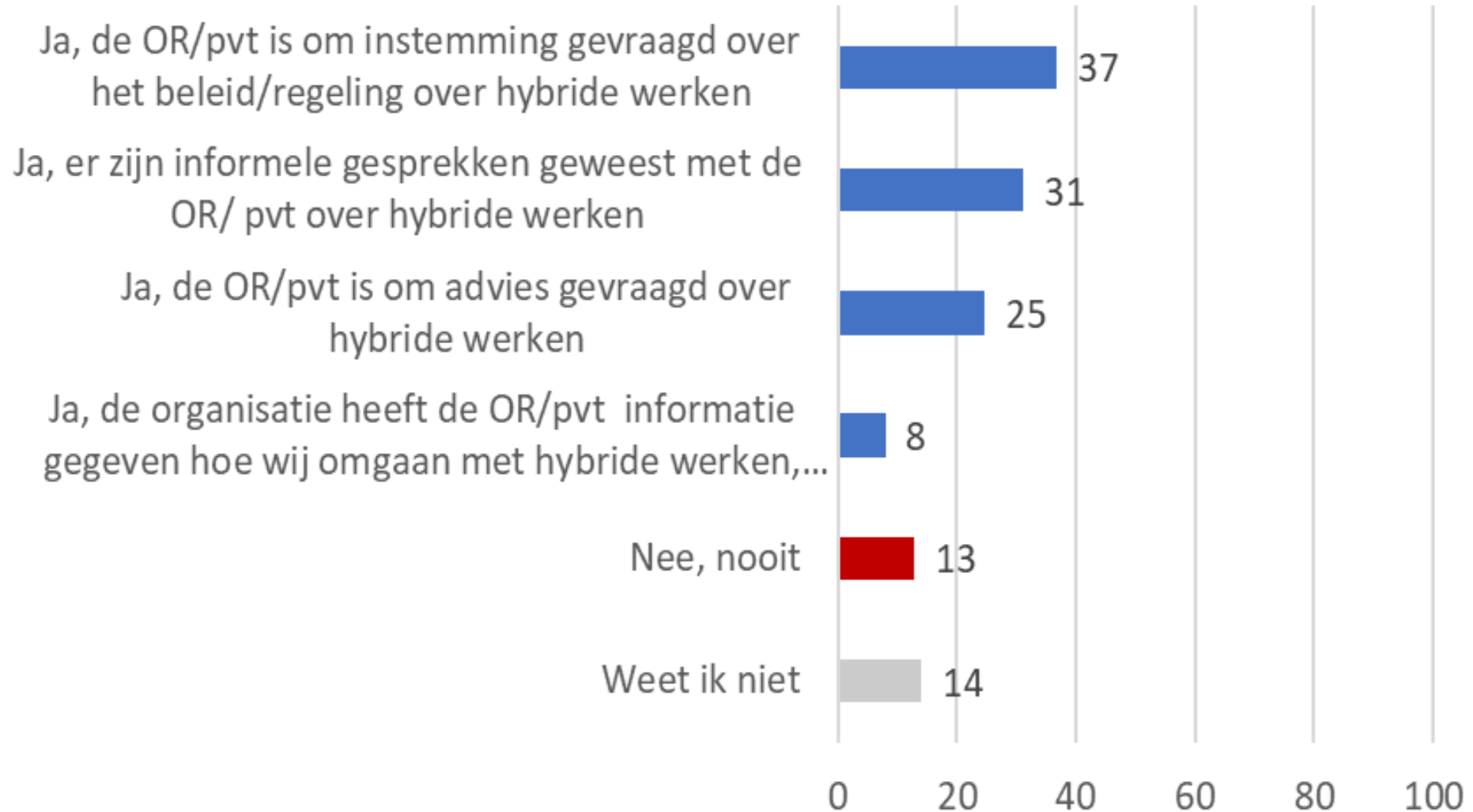


Mogelijke bevoegdheden OR/pvt t.a.v. hybride werken (2)

	OR	Pvt
Wijze van controle plaatsonafhankelijke werkplek	Instemmingsrecht (art. 27 lid 1 sub k en l WOR) en adviesrecht (art. 25 lid 1 sub e en k WOR)	/
Inzet ICT-software voor registratieplicht arbeids- en rusttijden of het voorkomen van fysieke klachten	Instemmingsrecht (art. 27 lid 1 sub k en l WOR) en adviesrecht (art. 25 lid 1 sub k WOR)	/
Inzet digitale personeelscontrolesysteem	Instemmingsrecht (art. 27 lid 1 sub k en l WOR) en adviesrecht (art. 25 lid 1 sub k WOR)	/
Aanpassing personeelsbeoordeling door hybride werken	Instemmingsrecht (art. 27 lid 1 sub c of g WOR)	/
Invoering of wijziging mobiliteitsregeling	Adviesrecht (art. 25 lid 1 sub e, f, h of l WOR)	/



Overleg met OR/pvt (1)





Overleg met OR/pvt (2)





UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies -
Hugo Sinzheimer Instituut

Conclusie



Conclusie

Werknemers	<ul style="list-style-type: none">• Positief, nadruk op tijdsonafhankelijk• Versterking van scheidslijnen?
Werkgevers	<ul style="list-style-type: none">• (Ook) overwegend positief• Veel informeel beleid/kaders
Overleg en medezeggenschap	<ul style="list-style-type: none">• Is het tijd voor een update?
Juridisch	<ul style="list-style-type: none">• Zorgplicht lijkt te worden onderschat• Binnen veel organisaties blijft de beleidsmatige en juridische verankering van hybride werken vaak achter bij de feitelijke praktijk• Hybride werken daagt het huidige juridisch kader uit

Hybride werken en privacy

19 januari 2026

Danny Vesters

Hybride werken: juridische context

- Plaatsonafhankelijk en/of tijdsafhankelijk werk
- Werkgevers blijven verantwoordelijk voor arbeidsomstandigheden (Arbowet, Arbobesluit, art. 7:658 BW) en naleving (arbeidstijden)wetgeving
- Monitoring en controle werknemers
- Privacy werknemer (AVG, art. 10 Grondwet, art. 8 EVRM, art. 7:611 BW)

- Bij hybride werken worden vaak persoonsgegevens van werknemers verwerkt, denk aan prestatiegegevens, communicatiegegevens en locatie- of gedragsdata
- Werkgever is in beginsel verwerkingsverantwoordelijke onder de AVG

Monitoring van werknemers

- Gebruik van ICT-software voor controle op afstand komt in de praktijk voor
 - Voorbeelden: in- en uitloggen, toetsaanslagen, e-mail- en internetgebruik
 - Ook screenshots, webcambeelden of foto's van de thuiswerkplek
- Monitoringmethoden zijn zeer ingrijpend voor de persoonlijke levenssfeer
 - Thuiswerksituatie raakt direct aan het privéleven van de werknemers
 - Terughoudendheid is juridisch vereist

Juridisch toetsingskader monitoring

Uitgangspunt

- Controle is niet verboden, maar wel rekening houden met privacy werknemers/voldoen aan voorwaarden van de AVG
- Heimelijke controle: er gelden extra regels
- Inmenging in privacy alleen toegestaan indien:
 - wettelijke grondslag bestaat
 - legitiem doel wordt nagestreefd
 - noodzakelijk en proportioneel is

Juridisch toetsingskader monitoring

Voorwaarden 'gewone' controle:

- De werkgever heeft een **legitieme reden** (het zogeheten gerechtvaardigd belang). Dit belang moet zwaarder wegen dan het privacybelang van het personeel
- Er zijn **geen andere manieren mogelijk** om het doel te bereiken, die minder ingrijpend zijn voor de privacy van de werknemers
- De werkgever **informeert** de werknemers over wat toegestaan en wat verboden is, dat controle mogelijk is en op welke manier dat gebeurt, inclusief bewaartermijnen. Dit kan bijvoorbeeld met gedragsregels of een protocol
- De werkgever houdt rekening met het **recht op vertrouwelijke communicatie** van de werknemers. Bijvoorbeeld bij de controle van e-mail of telefoon
- De werkgever vraagt vooraf **instemming** aan de **ondernemingsraad (OR)** voor de controle

Juridisch toetsingskader monitoring

Extra voorwaarden heimelijke controle:

- De werkgever heeft een **redelijke verdenking** dat een of meerdere werknemers iets doen wat strafbaar of verboden is (bijvoorbeeld lekken van bedrijfsgeheimen of fraude)
Zie bijvoorbeeld HR 27 april 2001, ECLI:NL:HR:2001:AB1347, CRvB 10 juli 2008, ECLI:NL:CRVB:2008:BS8005 en Rb Midden-Nederland 6 december 2017, ECLI:RBMNE:2017:6075
- De werkgever **informeert** de betrokken werknemers **achteraf** altijd over de heimelijke controle. Ook als de controle niet heeft uitgewezen dat de verdenking terecht was
Zie EHRM 5 oktober 2011, EHRM 2011/29 (Köpke) voor criteria heimelijke controle
- Laatste redmiddel en beperkt in tijd (dus niet continue)

Kortom: alleen in zeer uitzonderlijke gevallen

Cameratoezicht tijdens thuiswerken

Rb. Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:5656

- Werknemer moest tijdens thuiswerken **de hele werkdag zijn camera aan laten staan**, ingelogd blijven en zijn scherm delen
- Hij weigerde dit vanwege privacybezwaren
- Werkgever ontsloeg hem op staande voet wegens “refusal to work” en “insubordination”
- Ontslag op staande voet ongeldig
- Werkgever had onvoldoende duidelijk gemaakt waarom deze maatregel noodzakelijk was. Geen sprake van werkweigering
- De instructie om continu cameratoezicht te accepteren was niet redelijk
- Billijke vergoeding: € 50.000,00

Noodzakelijkheid en proportionaliteit

- Permanente monitoring is moeilijk te rechtvaardigen
 - Op kantoor bestaat doorgaans ook geen permanent toezicht
 - Minder ingrijpende alternatieven verdienen de voorkeur

Bereikbaarheid bij hybride werken

- Hybride werken leidt vaak tot vervaging van werk- en privégrenzen
 - Werknemers werken gemiddeld meer over en voelen druk om bereikbaar te zijn
 - Risico op stress en burn-out
- Noodzaak tot duidelijke afspraken over bereikbaarheid
 - Beperking tot reguliere werktijden is raadzaam
 - Bescherming tegen psychosociale arbeidsbelasting

Recht op onbereikbaarheid

- Internationale en Europese ontwikkeling
 - Frankrijk: wettelijk droit à la déconnexion (sinds 2017)
 - Resolutie Europees Parlement over recht om offline te zijn

Zorgtaken en beschikbaarheid

- Hybride werken is geen (verkapt) verlof
 - Zorgtaken mogen werkzaamheden niet onredelijk belemmeren
 - Voor zorgtaken bestaan wettelijke verlofregelingen

Zorgplicht werknemer

- Waarborging vertrouwelijkheid van documenten en gegevens
 - Extra aandacht bij beroepsgeheim (advocaten, mediators)
 - Risico's nemen toe bij werken buiten de bedrijfslocatie

Datalekken en beveiliging

- Groter risico op datalekken bij werken op afstand
 - Gebruik van VPN en veilige internetverbindingen
 - Geen gebruik van openbare wifi-netwerken
- Datalekken moeten in beginsel binnen 72 uur worden gemeld
 - Melding aan privacy officer of FG binnen de organisatie
 - Niet melden kan grote juridische risico's opleveren

Privacybeleid bij hybride werken

- Noodzaak van duidelijk privacybeleid of regeling hybride werken
 - Balans tussen controlebelang werkgever en privacy werknemer
 - Momenteel nog onvoldoende aandacht in publieke voorlichting

Privacybeleid bij hybride werken

Beleid (intern): in het beleid moet in ieder geval worden opgenomen:

- Of en wanneer monitoring van werknemers wordt toegepast
- De doeleinden van gegevensverwerking
- De middelen die gebruikt worden voor gegevensverwerking
- Een overzicht van de gegevens die worden bijgehouden met bijbehorende bewaartermijn
- Wie wanneer toegang heeft tot welke gegevens
- Hoe de gegevens beveiligd worden
- Welke rechten de werknemer heeft
- De consequenties van een bepaalde handeling (misbruik, fraude, diefstal ect.)

Conclusies en aandachtspunten

- Hybride werken vereist een zorgvuldige balans tussen werkgeversbelang en privacy werknemers
 - Monitoring alleen bij duidelijke noodzaak en met minimale inbreuk
 - Maak expliciete afspraken over bereikbaarheid en arbeidstijden
 - Stel een duidelijk privacy- en beveiligingsbeleid hybride werken op
 - Besteed aandacht aan datalekrisico's en meldplichten
 - Betrek HR, IT en juridische expertise bij de inrichting

Jurisprudentie EHRM: werknemersmonitoring

- EHRM Bărbulescu/Roemenië (GC 2017)
 - Monitoring communicatie = inmenging art. 8 EVRM
 - Voorafgaande informatieplicht richting werknemer
 - Noodzaak, proportionaliteit en subsidiariteit doorslaggevend

EHRM: cameratoezicht op werknemers

- EHRM López Ribalda/Spanje (GC 2019)
 - Verborgen cameratoezicht slechts bij zwaarwegend belang
 - Beperkte duur, specifieke locatie en concrete verdenking vereist

Nationale rechtspraak en toezichthouder

- Nederlandse rechtspraak sluit aan bij EHRM-lijn
 - Autoriteit Persoonsgegevens zeer kritisch op werknemersmonitoring
 - Structurele monitoring vrijwel nooit proportioneel

Doorwerking jurisprudentie naar hybride werken

- Thuiswerksituatie vergroot privacybelang werknemer
 - Monitoring raakt direct aan privéleven en woning
 - Zwaardere motivering en waarborgen noodzakelijk



Stelling 1:

Onderzoeksresultaten over hybride werken worden in de media selectief aangehaald of vereenvoudigd, waardoor vaker een negatief beeld ontstaat



Stelling 2:

De OR moet zich in het kader van het thema hybride werken ontwikkelen van toezichthouder naar strategisch partner



Stelling 3:

Werkgevers zijn onvoldoende bezig met de (nieuwe) risico's van hybride werken



Stelling 4:

**Vakbonden focussen zich te weinig op het welzijn van werknemers,
zoals het recht op hybride werken en het recht op onbereikbaarheid**



Stelling 5:

De overheid moet hybride werken meer reguleren in plaats van leunen op werkgevers, werknemers en sociale partners