

Thuiswerkdilemma's

Nog steeds werken veel werknemers thuis. Voor werkgevers brengt deze situatie nieuwe uitdagingen met zich mee, waaronder op het gebied van de veilige (thuis)werkomgeving. Vallen 'huis-tuin-en-keuken-ongevallen' bijvoorbeeld onder de zorgplicht van de werkgever? En moet een werkgever zorgen voor instructies om een woningbrand te voorkomen?

tekst Pascal Willems

De coronacrisis heeft de wereld in korte tijd behoorlijk veranderd. Ook op de werkvloer zijn die veranderingen goed zichtbaar. Zo werkt een groot deel van de werknemers in Nederland nog steeds thuis. De verwachting is dat dit – ook na de coronacrisis – voor een deel zo zal blijven en de vraag naar traditionele kantoorruimte zal afnemen.

Op 8 augustus 2020 meldde De Telegraaf dat er tijdens de eerste maanden van de coronacrisis aanzienlijk meer woningbranden hadden plaatsgevonden. Volgens de krant was dat het gevolg van het thuiswerken. Vanaf juni – toen die regel wat meer los werd gelaten – nam het aantal woningbranden namelijk af. Een dergelijke conclusie is wellicht wat kort door de bocht. Vanaf juni gingen de scholen immers ook weer open en kinderen kunnen ook verantwoordelijk zijn voor de stijging. Toch zullen werkgevers meer bedacht zijn op de risico's van thuiswerken. Die risico's en hun verantwoordelijkheid daarin zijn natuurlijk niet nieuw. Maar als meer medewerkers thuiswerken is mijn verwachting dat werkgevers ook serieuzer werk zullen maken van regels rondom thuiswerken. Bijvoorbeeld in de vorm van thuiswerkreglementen.

Vrij en verantwoordelijk

Thuiswerken geeft de medewerker een behoorlijke vrijheid, maar brengt ook verantwoordelijkheden met zich mee. Die verantwoordelijkheid heeft ook betrekking op de veiligheid van de werkplek. De werkgever kan weliswaar de middelen verschaffen voor een veilige en gezonde werkplek. Maar de invloed van de werkgever wordt beperkt doordat de werkplek zich binnen het privédomein van de werknemer bevindt. Daarvoor heeft de werknemer – meer dan in een traditionele werkomgeving – een grotere verantwoordelijkheid voor zijn eigen werkplek. De verantwoordelijkheid van de werkgever is immers een zorgplicht om instructies te geven en middelen ter beschikking te stellen voor een veilige werkplek. Maar de werknemer heeft de verantwoordelijkheid om die regels en middelen ook toe te passen. Juist in situaties waarin de werkgever geen toezicht kan houden. Heeft de werkgever aan zijn zorgplicht voldaan, dan is de werkgever ook niet aansprakelijk voor eventuele schade die de werknemer lijdt tijdens het thuiswerken. Daarbij vallen 'huis-tuin-en-keuken-ongevallen' niet onder de zorgplicht van de werkgever, aldus de Hoge Raad. Een werkgever hoeft dus niet bang te zijn dat hij aansprakelijk is als een werknemer zich tijdens het bereiden van de lunch met een mes in zijn hand snijdt. En ook instructies geven om een woningbrand te voorkomen lijkt mij geen werkgeversverplichting. Net zomin als het verzekeren van de woning van de werknemer tegen woningbrand. Maar een correct ingerichte werkplek, instructies hoe die goed te gebruiken en bijvoorbeeld instructies om ook digitaal veilig te kunnen werken, weer wel.

De AVG, maar bijvoorbeeld ook uit de Beleidsregels De Zieke Werknemer van de Autoriteit Persoonsgegevens. Die regelgeving beperkt de werkgever in de wijze waarop deze zijn zorgplicht kan nakomen. Dat is opvallend, omdat de werkgever dat juist moet doen omwille van de belangen van diezelfde werknemer. Zo mag de werkgever zijn medewerkers wel vrijwillig laten testen op (symptomen van) corona, maar krijgt de werkgever de uitkomst niet te horen. De werkgever moet er maar op vertrouwen dat een positief geteste werknemer zo verstandig is om thuis in quarantaine te gaan. En niet toch naar het werk te komen, waar hij zijn collega's kan besmetten. De werkgever wordt dus beperkt in de mogelijkheid om zeker te weten dat er geen besmette werknemers op de werkvloer rondlopen. Met alle risico's van dien voor de organisatie en de collega's. Ook het registreren van de vakantiebestemming van de medewerker, zodat kan worden vastgesteld of er een verhoogd risico is op besmetting, is niet (zomaar) toegestaan. Werkgevers zitten dan ook soms met de handen in het haar. Want zij willen wel zorgen voor een veilige werkplek, maar worden daarbij gehinderd door privacyregels. Er ligt hier dan ook een taak voor de overheid om de werknemer zelf verantwoordelijk te maken, daar waar het recht op privacy de werkgever belemmert in zijn zorgplicht. Of om het recht op privacy enigszins te beperken, daar waar het de veiligheid van de werknemer en diens collega betreft. «

Zorgplicht vs privacy

De verantwoordelijkheid van de werkgever voor de thuiswerkplek wordt dus voor een deel begrensd tot daar waar het echt het privédomein van de werknemer betreft. Die grens is lastiger te trekken als het gaat om andere vormen van werkgeversaansprakelijkheid in relatie tot de privacy van de werknemer. De privacyregelgeving bestaat niet alleen uit

Pascal Willems is advocaat en eigenaar van WVO advocaten.

arbo 7 | 2020 45