



Arbo en telewerken: eenvoudig te regelen

Eén van de onderwerpen die we bespreken tijdens onze workshops over het nieuwe werken in de praktijk, is het arbobeleid. Dit blijkt voor sommige deelnemers een gevoelig punt. Want als werkgever kun je aansprakelijk worden gesteld voor bijvoorbeeld RSI van de thuiswerker. En dat is nogal een risico.

De zaak die hierbij vaak wordt aangehaald is die waarin een werkgever aansprakelijk werd gesteld voor de schade door RSI van een telewerkende medewerker (7-9-2006). Maar de werkgever had dat makkelijk kunnen voorkomen, vindt Arthur Hol, directeur van HRM college en advocaat bij De Koning Vergouwen advocaten. Als je je in deze zaak verdiept, is het heel simpel. Als de werkgever in dit geval een paar standaardzaken had geregeld, dan was er geen aansprakelijkheid ontstaan op basis van het thuiswerken.

Arthur Hol

Het uitgangspunt is dat het arbobeleid dat voor je kantoor geldt, ook voor telewerken moet gelden. Samen met de OR of de personeelsvertegenwoordiging stel je een protocol op waarin je afspraken maakt over telewerken. Dit zijn afspraken over bijvoorbeeld de bereikbaarheid van medewerkers, maar ook over de eisen aan de inrichting van de thuiswerkplek en de manier waarop de werkgever thuiswerkplekken controleert.

Daarnaast tekent de werknemer een telewerkovereenkomst, waarin de werknemer verklaart dat de werkplek voldoet aan de eisen en dat hij controle van de werkplek toestaat. Bij kleine bedrijven zonder personeelsvertegenwoordiging volstaat deze telewerkovereenkomst.

Als werkgever moet je aan kunnen tonen dat je de werknemer goed hebt voorgelicht over de eisen voor de werkplek en over het gedrag op de werkplek. Hierbij gaat het om het voorkomen van RSI, door bijvoorbeeld geregeld pauzeren of het gebruik van een speciaal computerprogramma. Met het vastleggen van de afspraken en het geven van voorlichting heb je als werkgever voldaan aan je arbo-zorgplicht.

In de bovengenoemde zaak was de werkplek niet goed ingericht en de werkgever had daarvoor ook geen instructies gegeven. Door zo'n voorbeeld moet je je dan ook niet laten afschrikken, vindt Arthur Hol.

Natuurlijk moet je aandacht besteden aan het arbobeleid als je start met telewerken. Met een protocol en telewerkovereenkomsten kun je het eenvoudig regelen.