



Thuis in bed met de laptop.

Foto: Getty

# Thuiswerken rekt zorgplicht op

Cruciaal voor werkgevers om duidelijke afspraken te maken met thuiswerkers

## Karin Bergs

Organisaties realiseren zich onvoldoende dat bij thuiswerken het risico op schadeclaims en andere juridische complicaties toeneemt.

Eind 2010 oordeelde het gerechtshof in Den Bosch dat een werkgever aansprakelijk was voor de schade als gevolg van burn-outklachten van zijn werknemer, hoewel deze nooit had geklaagd over hoge werkdruk. Volgens de rechter had de werkgever de plicht om te onderzoeken of de werknemer niet te veel werk op zich nam. De zorgplicht van de werkgever wordt steeds verder opgerekt. Zeker in de context van thuiswerken zou deze uitspraak werkgevers extra alert

moeten maken voor risico's.

Veel werkgevers zijn zich onvoldoende bewust van deze risico's. Naast het gevaar voor schadeclaims vanwege bijvoorbeeld RSI en burn-out, kunnen zich juridische problemen voordoen als gevolg van de gewijzigde verantwoordelijkheden tussen werkgever en werknemer. Thuiswerken betekent tijd- en plaatsonafhankelijk werken en impliceert een grote vrijheid voor de werknemer

**Vastleggen dat werknemer verplicht is bij werkgever problemen te melden die hij ervaart tijdens thuiswerken**

om zijn werk zelf in te delen. De werkgever die de aansturing van deze werknemers hier niet op aansluit, kan wel eens van een koude kermis thuiskomen. Onlangs nog stelde een kantonrechter een vanuit huis werkende consultant, die vanwege onvoldoende werk niet genoeg productieve uren had gemaakt, in het gelijk. De rechter ging niet mee in de stelling van de werkgever dat de werknemer zelf voor voldoende werk had moeten zorgen. Deze verplichting viel volgens de rechter niet onder de tussen partijen gemaakte afspraak dat de werknemer zijn werk zoveel mogelijk zelf zou invullen.

Om problemen bij thuiswerken zo veel mogelijk te voorkomen, is het voor werkgevers cruciaal om duidelijke schriftelijke afspraken

te maken over de rechten en plichten van de 'thuiswerker'. Niet alleen over nakoming van de arbo-regels en arbeidstijden, maar ook over de verlangde input en output van de werknemer, zodat duidelijk is wat ervan de werknemer verlangd wordt. Het is ook raadzaam om schriftelijk vast te leggen dat als de werknemer problemen ervaart bij thuiswerken, hij verplicht is hiervan melding te maken bij de werkgever. Indien het functioneren van de werknemer ook nog op regelmatige basis wordt geëvalueerd, blijft het risico voor een aansprakelijkheidsstelling dan wel andere juridische problemen tot een minimum beperkt.

**Karin Bergs is arbeidsrechtadvocaat bij Legal Experience.**