

Pas op! U bent verantwoordelijk voor de thuiswerkplek

Werknemerszaken

Veel werknemers werken momenteel vanuit huis. Zodra thuiswerken vaker dan 'incidenteel' gebeurt, moet de werkgever zorgen voor goede en veilige arbeidsomstandigheden. De thuiswerkplek moet dus voldoen aan een aantal wettelijke eisen. Dat betekent dus dat de werkgever een zorgplicht en een verantwoordelijkheid heeft.

De inrichting

De werkgever moet zorgen voor een gezonde en veilige werkplek voor de werknemer en voor een inrichting van de thuiswerkplek die aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer is aangepast. Dat betekent dat bureau, bureaustoel, monitor en toetsenbord door de werkgever moeten worden vergoed, verstrekt of ter beschikking worden gesteld. Maar: de mate waarin de werkgever invulling moet geven aan zijn overige verantwoordelijkheden is afhankelijk van wat redelijkerwijs gevegd kan worden. Het kan zo zijn dat het door omstandigheden niet redelijk is om dit van de werkgever te verwachten.

Instructieplicht

De werkgever moet zijn werknemers actief instrueren. Hoe een werknemer veilig en gezond zijn werk kan doen, moet een terugkerend onderwerp van gesprek zijn tussen werkgever en werknemer. Als de werkgever weet dat er geen goed ingerichte thuiswerkplek is, dan kan de werknemer overleggen wat hij nodig heeft om klachten te voorkomen. De werknemer moet dus aangeven dat hij iets nodig heeft, en de werkgever moet dat vervolgens – binnen het redelijke – regelen.

Arbeidsomstandighedenbeleid

De rol van arbo-adviseur komt vaak bij de salarisadministrateur te liggen. Alleen in grote organisaties is dit een aparte functie. In de rol van adviseur schrijft de salarisadministrateur een arbeidsomstandighedenbeleid. Daarvoor voert u een inventarisatie en evaluatie uit (RI&E) en leg u schriftelijk vast welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich brengt. In het document beschrijft u de (mogelijke) gevaren en benoemt u de risico-beperkende maatregelen. Besteed ook speciale aandacht aan de risico's voor bijzondere categorieën van werknemers, zoals mensen met een arbeidsbeperking. In de wet is bepaald dat de werkgever met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (of bij ontbreken daarvan, de individuele belanghebbende werknemers) overleg heeft over het arbobeleid en de uitvoering daarvan.

De eigen verantwoordelijkheid van de werknemer

Werkgevers mogen niet zomaar in iemands huis komen om de arbeidsomstandigheden te inspecteren. De werknemer heeft daarom een eigen verantwoordelijkheid. Hij moet het aangeven als de thuiswerkplek niet voldoet en als hij de werkplek wil aanpassen omdat er klachten ontstaan. Een zekere pro-actieve houding wordt dus verwacht van de werknemer. Daarbij gaat het zowel om de fysieke als de geestelijke gezondheid. Ontstaan er klachten? Dan moet de werkgever dit aangeven bij zijn werkgever.

Wat staat er in de wet over de thuiswerkplek?

In het **Arbeidsomstandighedenbesluit** is opgenomen dat de werkplek in de eigen woning ook moet worden ingericht volgens de ergonomische beginselen. Wat die ergonomische beginselen zijn, is niet opgenomen in de wet. Maar in de praktijk betekent het dat de werkplek moet kunnen worden afgestemd op de behoeftes van de werknemer. De bureaustoel, het bureau, de monitor en

het toetsenbord moeten dus kunnen worden ingesteld. Een keukentafel, laptop en simpele stoel zijn dus niet voldoende, deze zijn immers niet in te stellen. Een mogelijk handvat hierin zijn de regels voor **beeldschermarbeid**. Het werken achter een beeldscherm moet kunnen worden afgewisseld met andere werkzaamheden of rusttijd. Verder staat er in deze regels dat:

- het beeldscherm van goede kwaliteit moet zijn, gemakkelijk instelbaar en kantelbaar moet zijn en mag niet spiegelen.
- het beeldscherm en toetsenbord mogen niet aan elkaar vast zitten.
- de werkplek moet een comfortabele houding mogelijk maken.
- de verlichting op de werkplek zorgt voor voldoende licht en een beheerst contrast tussen het beeldscherm en de omgeving.
- de programmatuur is aangepast aan de te verrichten taken.

Wat staat er in de wet over de psychische kant van thuiswerken?

De werkgever moet inventariseren aan welke risico's zijn werknemers (kunnen) worden blootgesteld op het gebied van **psychosociale arbeidsbelasting**. Psychosociale arbeidsbelasting alles dat binnen het werk stress kan veroorzaken. De werkgever moet vervolgens maatregelen nemen om deze risico's te minimaliseren, bijvoorbeeld om werkdruk tegen te gaan. De werkgever moet zijn werknemers daarnaast informeren over deze risico's, en over de maatregelen die de werkgever heeft genomen om de risico's te minimaliseren.