

Vergaderjaar 2022–2023

35 714

Voorstel van wet van de leden Van Weyenberg en Maatoug tot wijziging van de Wet flexibel werken in verband met het bevorderen van flexibel werken naar arbeidsplaats (Wet werken waar je wilt)

F

NADERE MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 25 mei 2023

Aan de voorzitter van de commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Eerste Kamer der Staten-Generaal,

Kort na het begin van de coronapandemie zijn wij, initiatiefnemers van het wetsvoorstel Werken waar je wilt (35.714), begonnen met het denken over modernisering van het regelend kader van hybride werken. Zoals de initiatiefnemers in de memorie van toelichting hebben opgenomen, beoogt de Wet werken waar je wilt een duidelijk(er) regelend kader te creëren over de rechten en plichten van zowel de werknemer als de werkgever teneinde de dialoog over de werkplek te faciliteren. Daarnaast beogen de initiatiefnemers met het wetsvoorstel meer zeggenschap te geven aan de werknemer ten aanzien van de werkplekkeuze. Nadat het voorstel is aangenomen door de Tweede Kamer en tweemaal verslag is uitgebracht door uw commissie is ons duidelijk geworden dat enkele verdere verhelderingen uw commissie zouden kunnen ondersteunen in de oordeelsvorming omtrent het initiatiefwetsvoorstel. De initiatiefnemers hechten eraan om, naast het beantwoorden van de vragen, de samenhang tussen de Wet werken waar je wilt, gemaakte keuzes en andere zaken toe te lichten. Om die reden sturen we bij deze memorie van antwoord tevens deze oplegbrief met additionele toelichting.

Noodzaak

Tijdens de coronapandemie is een grote potentie binnen de Nederlandse beroepsbevolking gebleken om hybride te werken. Uit verschillende onderzoeken is tevens gebleken dat werknemers goede ervaringen hebben met hybride werken en dit ook willen blijven doen.¹ De initiatiefnemers menen dat, wanneer in balans, gedeeltelijk werken vanuit huis en op de werkplek voordelen heeft voor de werknemer, werkgever en de maatschappij als geheel. Denk bijvoorbeeld aan minder congestie, hogere productiviteit en een betere werk-privébalans. Dat hybride werken ook daadwerkelijk gebeurt of gaat gebeuren is niet vanzelfsprekend. De balans

¹ Covid-19 Trendonderzoek gedragsregels, meting 4-10 januari Trendonderzoek gedrag RIVM.

tussen werken op de werkplek en werken vanuit huis is, zo stelt het PBL in haar rapport, is iets wat we als samenleving actief kunnen stimuleren en soms ook afdwingen. De omslag bestendigt zich niet vanzelf. Deze potentie kan echter volgens het PBL alleen benut worden wanneer mensen vasthouden aan nieuwe praktijken en zij ook de ruimte krijgen deze te benutten. Uit het onderzoek van PBL blijkt tevens dat hiervoor wel een verandering van de werkcultuur nodig zal zijn. Niet iedereen voelt in diens organisatie de vrijheid om thuis te werken, ook niet als dit wordt afdwongen door (corona)maatregelen. Zo zijn er nog steeds legio voorbeelden van werkgevers die werknemers dringend verzoeken om op kantoor te werken,² en blijkt ook uit recente ontwikkelingen (lange files³ en verplichtende werkgevers⁴) dat hybride werken nog steeds niet vanzelf gaat. Daarnaast menen de initiatiefnemers dat het belangrijk is om kwetsbare groepen binnen de arbeidsmarkt te beschermen. Dit zijn bijvoorbeeld werknemers die minder specialistische kennis en/of vaardigheden bezitten en daardoor meer concurrentie ervaren op de arbeidsmarkt, werknemers die werkzaam zijn met een flexibel contract of werknemers die als gevolg van bijvoorbeeld een reorganisatie niet zeker zijn van hun positie. De SER constateert overigens ook dat met een juridisch kader dat meer zeggenschap biedt aan werknemers hybride werken voor meer groepen werknemers binnen handbereik komt.

Wettelijk verankeren

Ook de SER geeft aan dat een andere balans nodig is in de mate van juridisch zeggenschap tussen werkgever en werknemer om in de toekomst de kansen van hybride werken goed te kunnen benutten. Daarnaast heeft ook het kabinet zich hierover positief uitgelaten. De initiatiefnemers zien nadrukkelijk een rol voor de overheid als wetgever weggelegd. Niet om in absolute zin te normeren, maar wel om zorg te dragen voor een duidelijk regelend kader dat houvast biedt voor zowel de werknemer als de werkgever. Zo is ook in de Wet flexibel werken een wettelijk kader opgenomen voor een verzoek van de werknemer voor de aanpassing van werktijden of arbeidsduur. Het is dus gebruikelijk om een juridisch kader vast te stellen. De SER beveelt aan om, in lijn met de Wet werken waar je wilt, werknemers meer zeggenschap over de arbeidsplaats te geven, om op die manier werknemers meer vrijheid te bieden in hoe zij de balans tussen het werken op de werkplek en daarbuiten willen organiseren. Zo hebben zij meer ruimte om de kansen van hybride werken te benutten.

Driekwart dwingend recht

De SER heeft hierbij nadrukkelijk opgemerkt dat aan de andere kant oog moet zijn voor de veelheid van organisaties met hun eigen kenmerken en het beleid voor hybride werken dat past bij het werk binnen die organisatie. Dat erkennen de initiatiefnemers ook en dit is ook een belangrijke reden om, net als in de Wet flexibel werken, bij de Wet werken waar je wilt te kiezen voor driekwart dwingend recht. Daarmee kan worden afgeweken van de Wet werken waar je wilt wanneer een cao van toepassing is met daarin een relevante bepaling over de arbeidsplaats. De behoefte om hier afspraken over te maken is duidelijk aanwezig. Zo blijkt uit onderzoek van AWWN dat cao-afspraken over hybride werken een grote vlucht hebben genomen. Sinds 2020 zijn in 155 cao-akkoorden afspraken over hybride

² Bron: <https://www.telegraaf.nl/financieel/2096427091/personeel-voelt-zich-onprettig-maar-de-baas-wil-niet-dat-we-thuiswerken?>; Getir vraagt kantoorpersoneel weer fulltime op werk te verschijnen (businessinsider.nl)

³ <https://www.anwb.nl/verkeer/nieuws/nederland/2023/april/filezwaarte-eerste-kwartaal-2023>

⁴ Getir vraagt kantoorpersoneel weer fulltime op werk te verschijnen (businessinsider.nl)

werken opgenomen.⁵ Cao-afspraken alleen zijn echter niet voldoende. In sommige cao-akkoorden worden alleen afspraken gemaakt op hoofdlijnen en er zijn nog steeds cao's waar geen afspraken worden gemaakt over hybride werken.

Redelijkheid en billijkheid

Het Sociaal Cultureel Planbureau heeft opgemerkt dat het belangrijk is om werknemers voldoende keuzemogelijkheden te bieden bij hybride werken. De variatie in de voorkeuren van werknemers voor het aantal uren dat zij thuis willen werken is namelijk groot, en er is dus niet één model dat bij iedereen past. Ook de SER onderstreept het belang van maatwerk voor zowel de werknemer als de werkgever. De specifieke van toepassing zijnde omstandigheden voor de desbetreffende organisatie als de werknemer zouden betrokken moeten kunnen worden in de afweging. Zij adviseert daarom om de toetsing van wijziging van de arbeidsplaats te laten plaatsvinden op grond van de maatstaf van redelijkheid en billijkheid in plaats van zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen. Die laatstgenoemde maatstaf hebben de initiatiefnemers in eerste instantie gehanteerd omdat dit criterium ook wordt gehanteerd in de Wet flexibel werken voor verzoeken die betrekking hebben op arbeidsduur of werktijd. Het advies van de SER weegt echter zwaar voor de initiatiefnemers, omdat de SER immers in haar advies duidelijk de praktijk naar voren brengt. Om die reden hebben de initiatiefnemers gehoor gegeven aan het advies van de SER door middel van een nota van wijziging. De SER heeft geadviseerd bij bepaalde wijzigingen van de arbeidsplaats de toetsing te laten plaatsvinden op grond van de maatstaf van redelijkheid en billijkheid in plaats van zwaarwegende bedrijfsbelangen om ervoor te zorgen dat er een goede balans ontstaat tussen zeggenschap en maatwerk. Het criterium van de redelijkheid en billijkheid, zo stelt de SER, zorgt ervoor dat de belangen van de werknemer en werkgever op een evenredige wijze tegen elkaar worden afgewogen en komt daarmee tegemoet aan een versterking van de zeggenschap van de werknemer zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de belangen van de werkgever.

Dit criterium maakt expliciet dat de belangen van de werknemer en de werkgever op evenredige wijze tegen elkaar worden afgewogen. Zo wordt tegemoetgekomen aan de positie van de werknemer, zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de belangen van de werkgever. Uit de evaluatie van de Wet flexibel werken blijkt immers dat het hebben van een wettelijk kader tevens fungeert als een stok-achter-de-deur-functie. Uit die desbetreffende evaluatie blijkt overigens ook dat er, zowel vanuit werkgevers als werknemers, een behoefte blijkt te bestaan aan een flexibele cultuur. Zowel werkgevers als werknemers vinden het een goede zaak dat werknemers een verzoek tot flexibel werken mogen indienen.

Het begrip redelijkheid en billijkheid is dus geen vaststaand criterium; per situatie moet worden bepaald wat redelijk en billijk is, wat afhangt van de omstandigheden van het specifieke geval. Het is daarom van belang dat er een gesprek tussen werkgever en werknemer over hybride werken ende invulling daarvan plaatsvindt. De initiatiefnemers begrijpen wel dat het toetsingscriterium, redelijkheid en billijkheid, op het oog een meer open begrip is dan zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen. De initiatiefnemers merken overigens op dat dit een gangbaar gehanteerd begrip is binnen het arbeidsrecht. In het arbeidsrecht komt de term redelijkheid en billijkheid tot uitdrukking in artikel 7:611 BW, waarin is bepaald dat werkgever en werknemer verplicht zijn «zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen». Zoals eerder naar voren

⁵ AWWN (2022) *Hoe krijgt hybride werken vorm in de cao? Een update*.

gebracht is het niet zo dat de nota van wijziging grote praktisch implicaties heeft voor de toets door de rechter: het doel van de wijziging is, zoals ook door de SER benadrukt, om ervoor te zorgen dat er een goede balans ontstaat tussen zeggenschap en maatwerk. Dat laat onverlet dat de initiatiefnemers bij wijze van illustratie wensen handvaten mee te geven aan de (rechts)praktijk. Om die reden hebben de initiatiefnemers in de memorie van antwoord enkele voorbeelden opgenomen.

Van Weyenberg
Maatoug

NADERE MEMORIE VAN ANTWOORD

1. Inleiding

De initiatiefnemers hebben met belangstelling kennisgenomen van het nader verslag van de vaste commissie voor Sociale zaken en Werkgelegenheid over het onderhavige wetsvoorstel. Zij danken de leden van de fractie van **VVD** voor de door hen gestelde vragen en gemaakte opmerkingen. De initiatiefnemers hopen met deze memorie van antwoord de in het verslag gestelde vragen naar tevredenheid te hebben beantwoord en mogelijke zorgen weg te nemen.

De leden van de fractie van de **VVD** geven aan nog onduidelijkheid te zien omtrent de toetsing van de redelijkheid en billijkheid in een concreet geval. Zij vragen naar jurisprudentie waaruit blijkt dat werkgevers niet in staat zijn geweest aan te tonen dat een werknemer niet thuis mag werken op grond van redelijkheid en billijkheid. Daarnaast wijzen de leden van deze fractie op een mogelijke verhoogde hoeveelheid rechtszaken. Zij vragen of het verwachte effect op het aantal rechtszaken en de bijbehorende (maatschappelijke) kosten worden meegenomen in de evaluatie van het wetsvoorstel. Daarnaast vragen zij of de initiatiefnemers meer handvatten kunnen bieden voor de uitleg van de kernbegrippen.

In reactie op het eerstgenoemde punt van de leden van de fractie van de VVD merken de initiatiefnemers op niet bekend te zijn met uitspraken waarin de werkgever op grond van geldend recht is verplicht om thuiswerken toe te staan. Wel zijn zij bekend met rechtszaken waarin thuiswerkverzoeken zijn afgewezen.⁶ In dit verband is het wel goed aandacht te besteden aan het feit dat de rechtspositie van werknemers in rechte thans sterker is waar het gaat om verzoeken ten aanzien van werktijd en arbeidsduur, dan bij verzoeken om wijziging van de arbeidsplaats. Daar geldt immers al het criterium dat verzoeken kunnen worden afgewezen als zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich tegen toewijzing verzetten. De jurisprudentie is betrokken bij de evaluatie van de Wet flexibel werken uit 2021.⁷ In dit onderzoek wordt geconcludeerd dat werknemers wiens aanvraag is afgewezen niet vaak overgaan tot juridische stappen. Tussen 2016 en 2020 zijn er twaalf rechtszaken geweest. Daarbij wordt wel opgemerkt dat geschikte zaken niet tot een uitspraak leiden en ook niet gepubliceerd worden. In iets meer dan de helft van de zaken is de werknemer in het gelijk gesteld.⁸ De meeste werkgevers geven ook aan dat het aantal verzoeken voor flexibel werken tussen 2016 en begin 2020 (de coronacrisis) gelijk is gebleven.⁹ Uit de evaluatie van de Wet flexibel werken blijkt dan ook dat het wettelijk kader omtrent arbeidsduur en werktijden vooral fungeert als een stok achter de deur. De wet dient daarmee als bescherming van de werknemer wanneer de werkgever niet bereid is om mee te werken en als een steuntje in de rug van de werknemer om het gesprek aan te gaan. Initiatiefnemers menen dat deze «stok achter de deur»-functie evenzeer geldt voor een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats en dat deze preventieve werking ook met deze wet wordt bereikt. Een logische reden voor het beperkte aantal rechtszaken op grond van de Wet flexibel werken zien de initiatiefnemers in het feit dat werknemers doorgaans, lopende hun

⁶ Zie: Rechtbank Gelderland, 16 juni 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:2954. Initiatiefnemers kennen wel een zaak waarin de kantonrechter het de werkgever ernstig kwalijk nam een werknemer in de risicogroep onder druk te hebben gezet om gedurende de coronacrisis op kantoor te werken, en zich niet heeft ingespannen om een veilige werkplek te realiseren: Rechtbank Limburg, 10 juni 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:5203.

⁷ *Evaluatie wet flexibel werken*, de Beleidsonderzoekers 2021

⁸ Idem, p. 59

⁹ Idem, p. 63

arbeidsovereenkomst, niet willen procederen tegen hun werkgever. Zorgen over een groei aan rechtszaken zijn evenmin uitgesproken door de Raad van State, de Sociaal-Economische Raad en het Adviescollege Toetsing Regeldruk.¹⁰ Mocht het ten tijde van evaluatie zo zijn dat er toch meer geprocedeerd wordt dan voorzien, dan gaan initiatiefnemers ervan uit dat dit zal worden meegenomen in de evaluatie. Ook bij de eerdere evaluatie van de Wet flexibel werken is de jurisprudentie expliciet meegenomen.

De initiatiefnemers benadrukken daarnaast dat zij de toetsingsmaatstaf hebben aangepast op grond van het advies van de Sociaal-Economische Raad.¹¹ De SER heeft aanbevolen om bij bepaalde wijzigingen van de arbeidsplaats de toetsing te laten plaatsvinden op grond van de maatstaf van redelijkheid en billijkheid in plaats van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Dit met het oog op een goede balans tussen zeggenschap en maatwerk, en het faciliteren van de dialoog. De initiatiefnemers hebben, juist vanwege de het feit dat de SER de praktijk goed overziet omdat deze zowel de belangen van werkgevers- als werknemersorganisaties vertegenwoordigt, de keuze gemaakt om de aanbeveling van de SER in dit verband ongewijzigd over te nemen.

De SER overweegt mede dat het criterium meer ruimte biedt voor maatwerk omdat het rekening houdt met de van toepassing zijnde omstandigheden. Het blijft daarbij ook van belang dat werkgevers en werknemers met elkaar bespreken hoe hybride werken past binnen de organisatie, daar een bedrijfseigen visie op ontwikkelen en dat vervolgens vormgeven in het beleid van de organisatie. Mede om die reden blijft de mogelijkheid bestaan om in een cao of met overeenstemming van de ondernemingsraad beleid voor hybride werken op te stellen en het criterium nader uit te werken. Verzoeken van de werknemer om de arbeidsplaats te wijzigen worden dan beoordeeld op basis van de cao of de regeling met de ondernemingsraad.

De initiatiefnemers hopen de zorgen van de leden van de fractie van de VVD omtrent de huidige stand van de jurisprudentie hiermee weg te kunnen nemen. Aangaande de gevraagde handvatten benadrukken initiatiefnemers dat het in de praktijk zal gaan om een belangenafweging en dat hier in beginsel geen belangen van zijn uitgesloten. Bijzonder belang kan worden gehecht aan problemen betreffende de veiligheid, van roostertechnische aard of van financiële of organisatorische aard.¹² Uiteindelijk is het een casuïstische afweging en biedt het criterium ruimte voor maatwerk. Dit benadrukt de SER ook in haar advies: met het criterium van de redelijkheid en billijkheid komt een goede balans tot stand tussen zeggenschap en maatwerk. Ter verduidelijking schetsen de initiatiefnemers een aantal voorbeeldcasussen.

Een verzoek om volledig vanuit huis te werken van bijvoorbeeld een calculator die bouwkosten van bouwprojecten doorrekent en op kantoor werkt van een bouwbedrijf kan door de werkgever worden ingeperkt. De calculator zou kunnen aandragen dat diegene net zo goed, of zelfs beter, in alle stilte thuis de berekeningen kan maken voor de inschatting van bouwkosten van bouwprojecten. Het is goed voorstelbaar dat de werkgever dit verzoek inperkt tot, bijvoorbeeld, een bepaald aantal

¹⁰ Opmerking hierbij verdient wel dat de toetsingsmaatstaf op initiatief van de SER is veranderd sinds de adviezen van de ATR en de Raad van State zijn uitgebracht. Er is echter geen reden om aan te nemen dat de gewijzigde toetsingsmaatstaf tot een hogere belasting voor de rechterlijke macht zal leiden.

¹¹ *Hybride werken*, advies 22/03, Sociaal-Economische Raad 2023

¹² Zie art. 2, lid 11 Wfw

(specifieke) dagen met als motivering dat de werkgever het van belang acht dat de calculator in contact blijft komen met het personeel dat op de bouwplaats werkt. Een reden hiervoor kan zijn dat de werkgever het van waarde acht voor de werkzaamheden van de calculator dat diegene af en toe verhalen hoort van de bouwplaats over de aanlevering van bouwmaterialen, de knelpunten die zij ervaren in de voortgang van de bouwwerkzaamheden en de samenwerking met andere derden op de bouwplaats. De motivering is hier gelegen in kennisdeling door middel van sociale cohesie. Wanneer de toets zou hebben plaatsgevonden op basis van zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen, kunnen de initiatiefnemers zich voorstellen dat het verzoek van de werknemer onvoorwaardelijk zou worden toegekend. Met de toetsingsmaatstaf redelijkheid en billijkheid is dus meer ruimte om de behoeften en wensen van zowel de werknemer als de werkgever te wegen in het proces.

Een ander voorbeeld is een thuiswerkverzoek van bijvoorbeeld een store manager van een kledingzaak van een locatie die zeven dagen in de week geopend is. De store manager kan bijvoorbeeld wensen om van de vijf werkdagen daarvan twee werkdagen thuis te werken. De store manager heeft immers voldoende werkzaamheden die vanaf een computer kunnen worden verricht, bijvoorbeeld het bijhouden van de voorraad en inkoop, om die twee dagen thuis te kunnen werken. Vanuit het perspectief van de werkgever betekent dit echter dat slechts op drie dagen van de zeven winkeldagen een store manager fysiek aanwezig is in de winkel. Wanneer een verzoek om twee dagen thuis te werken zou worden ingediend door de store manager, kunnen de initiatiefnemers zich voorstellen dat op basis van redelijkheid en billijkheid slechts één dag thuiswerken wordt toegekend door de werkgever.

Een afwijzing van de werkgever zal minder snel standhouden als er geen of weinig concreet belang is bij de aanwezigheid. Stel dat een werknemer van de administratie-afdeling van een bedrijf enkele dagen per week thuis wil werken -wat technisch goed mogelijk is- en daartoe een verzoek doet. De werknemer doet dit verzoek om een betere werk-privébalans te bewerkstelligen. De werkgever wijst dit verzoek volledig af met als argument dat deze geen scheve gezichten wil van de werknemers op de productieafdeling waar men niet thuis kan werken. De werkgever wil daarom de werknemers gelijk behandelen: niemand mag vanuit huis werken. Er is dan niet zozeer sprake van een belang van organisatorische, financiële of veiligheidsgerelateerde aard, maar van een enigszins subjectief principieel argument. Zou deze situatie voorkomen bij de rechter dan houdt de afwijzing vermoedelijk minder snel stand. Enkele scheve gezichten moet een werkgever immers wel aankunnen, er is weinig belang.

Een voorbeeld van een situatie waarbij het toetsingscriterium redelijkheid en billijkheid en zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen tot hetzelfde resultaat leidt, is wanneer sprake is van werkzaamheden die betrekking hebben op zeer hoogwaardige bedrijfsgevoelige en diefstalgevoelige informatie. Een werkgever kan persisteren in een afwijzing van een verzoek in bijvoorbeeld een situatie waarin met zeer hoogwaardige technologie wordt gewerkt die gevoelig is voor diefstal. Als thuiswerken het risico op diefstal van gevoelige bedrijfsinformatie significant vergroot heeft de werkgever een groot belang bij de aanwezigheid van werknemers die met die informatie werken.

De balans kan ook veranderen na verloop van tijd. Om dit te illustreren het volgende voorbeeld. Bij een bedrijf worden veel nieuwe werknemers aangenomen die het vak nog moeten leren. Ervaren collega's die vaak op kantoor zijn en geschikt zijn om nieuwe collega's op te leiden zijn echter

door omstandigheden voor onbepaalde tijd niet beschikbaar. De enige overgebleven collega die de kwalificaties en ervaring heeft om nieuwe collega's op te leiden besluit op dat moment echter dat die collega vier dagen per week thuis wil werken. Voor het opleiden van nieuwe collega's is echter vereist dat die collega meer dagen per week fysiek aanwezig is. Gebeurt dat niet, dan ontstaan grote problemen op de werkvloer (denk aan veiligheid, productienormen, kwaliteit of het mogelijk verliezen van grote klanten). De werkgever heeft dan een zeer wezenlijk belang bij de aanwezigheid van de werknemer, in elk geval voor de periode waarin de nieuwe medewerkers door hem moeten worden opgeleid, en staat de werkgever sterk als hij het verzoek (grotendeels) af wil wijzen. Zijn de nieuwe collega's eenmaal voldoende ingewerkt en opgeleid of keren de overige ervaren collega's weer terug, dan neemt de kansrijkheid van het thuiswerkverzoek weer toe.

Daarnaast hebben de leden van de fractie van de VVD gevraagd naar arbo-aspecten van thuiswerken. Zij wijzen op de verplichting van de werkgever om de kosten te dragen voor een verantwoorde thuiswerkplek. Hierbij stellen zij de vraag hoever deze verplichting gaat. Meer concreet vragen zij of de werkgever een ergonomoos dient te raadplegen en of er achteraf controles plaatsvinden. De werkgever heeft een zorgplicht.¹³ De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden.¹⁴ De kosten die zijn verbonden aan de naleving van de regels die bij of krachtens deze wet zijn gesteld, worden niet ten laste van de werknemers gebracht.¹⁵ De mate waarin de werkgever daar invulling aan kan geven is afhankelijk van wat redelijkerwijs van hem gevergd kan worden. Het is niet verplicht om een ergonomoos te raadplegen, maar dit kan onder omstandigheden redelijk zijn. Ook is het in de regel niet verplicht om achteraf controles plaats te doen vinden. De Arbeidsinspectie kan in theorie een controle van de thuiswerkplek uitvoeren, maar dit is niet iets wat standaard gebeurt of verplicht is. Wel is het zo, in beantwoording van de concrete vraag hierover, dat de werkgever zorg moet dragen voor een ergonomische verantwoorde werkplaats.¹⁶ Het verschaffen van een geschikte stoel of bureau kan daar bij kantoorwerk een onderdeel van zijn.

De initiatiefnemers kunnen bevestigen dat het redelijk en billijk is dat werknemer en werkgever afspraken maken over het ergonomisch inrichten van de werkplek als de werknemer thuis wil werken. De werknemer heeft hierin ook een verantwoordelijkheid, een werkgever kan het immers niet zomaar aanvoelen wanneer een werknemer problemen ervaart.

Tot slot vragen de leden van de fractie van de VVD wie aansprakelijk is voor eventuele (gezondheids)schade als deze schade ontstaat doordat de werknemer de gemaakte afspraken met de werkgever in de thuiswerksituatie niet nakomt. Initiatiefnemers moeten daarop in te begin antwoorden dat het niet mogelijk is om voor alle situaties te bepalen waar de aansprakelijkheid ligt. Dit is afhankelijk van de specifieke casus. Wel kan worden gezegd dat als de werkgever aan zijn zorgplicht voldoet en dit

¹³ Art. 3 Arbowet, art. 7:658 BW.

¹⁴ Art. 3 lid 1 Arbeidsomstandighedenwet

¹⁵ Art. 44 Arbeidsomstandighedenwet

¹⁶ Zie ook het arbeidsomstandighedenbesluit.

ook kan aantonen, of als sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer, deze niet aansprakelijk is voor werkgerelateerde schade.

Van Weyenberg
Maatoug