

Bijlage 6

Wet- en regelgeving op het gebied van arbo en medezeggenschap in geval van telewerken

Artikel 3 van de Arbowet bepaalt dat de werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en daarbij een beleid voert dat gericht is op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden.
Bij telewerken vanuit huis is hoofdstuk 5, afdeling 1 (fysieke belasting) en afdeling 2 (beeldschermwerk) van het Arbeidsomstandighedenbesluit van toepassing.
Daarnaast geldt de “zorgplicht van de werkgever” op grond van het Burgerlijk Wetboek. De werkgever heeft de zorg voor een veilige werkomgeving (art. 7:658 BW), de plicht om een goed werkgever te zijn (art. 7:611 BW), maar is ook aansprakelijk voor bedrijfsongeval of beroepsziekte (art. 7A: 1638XBW).

I Arbeidsomstandigheden

(Bron: SZW-site, www.szw.nl, onderwerpen, thuis- en telewerken)

Werkplek

Thuiswerk moet zoveel mogelijk zittend gedaan kunnen worden. Hiervoor zijn een goede stoel, een goed bureau en geschikte verlichting vereist. De werkgever is verplicht voor deze voorzieningen te zorgen, tenzij de werknemer er zelf al over beschikt.

Beeldschermwerk

Bij telewerken gelden regels die opgesteld zijn door de EU. Deze regels zijn bedoeld om verantwoord te kunnen werken met beeldschermen.

Algemeen geldt dat de werknemer bij een werkdag van acht uur niet meer dan zes uur achter een beeldscherm mag werken¹. Het werk achter een beeldscherm moet iedere twee uur worden afgewisseld met iets anders. Als afwisseling niet mogelijk is, moet het werk worden onderbroken. Deze pauzes worden dan tot de arbeidstijd gerekend.

- Beeldschermen staan bij voorkeur loodrecht op de richting van het inkomende daglicht. Als dit niet mogelijk is, moeten er voorzieningen getroffen worden tegen het spiegelen.
- Toetsenbord en document moeten zich op ongeveer gelijke afstand van het beeldscherm bevinden.
- Het beeldscherm moet op ongeveer 50 cm van de werknemer af staan.
- Als de werknemer veel van papier af moet lezen, is een documenthouder verplicht.
- Als de werknemer wil, moet hij in de gelegenheid gesteld worden zijn ogen te laten onderzoeken bij de bedrijfsarts, eventueel gevolgd door een bezoek aan de oogarts of optometrist. Ook moet de werkgever hem, indien nodig, een bril verschaffen.

¹ Afdeling 2 van het Arbobesluit is niet van toepassing op arbeid waarbij een werknemer gewoonlijk minder dan twee uren per etmaal gebruik maakt van een beeldscherm (artikel 5.8 Arbobesluit).

Verantwoordelijkheid

De werkgever is verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden. Maak als werkgever en werknemer goede afspraken over de arbeidsomstandigheden, zoals een goede werkplek. Zet deze afspraken bij voorkeur op papier. De werkgever kan zich op de hoogte willen stellen van de werksituatie van de werknemer thuis. De werknemer hoeft de werkgever in principe niet in zijn huis toe te laten. Laat de werknemer de werkgever wel in zijn woning toe, dan is het belangrijk dat daar goede afspraken over worden gemaakt. Deze afspraken behelzen dan hoe vaak en op welke momenten de werkgever de werknemer kan bezoeken. En wie in plaats van de werkgever deze opdracht kan vervullen.

Voorlichting

Een werknemer kan pas verstandig met de risico's van zijn werk omgaan als hij weet wat deze risico's zijn. Het is daarom belangrijk dat de werkgever de werknemer goed voorlicht. Voor thuiswerkers is dit extra belangrijk. De werkgever kan immers niet constant toezicht houden op de werkzaamheden. De werkgever moet de werknemers voorlichten over zaken als bijvoorbeeld een goede werkhouding en voorkomen van RSI.

Controle

De Arbeidsinspectie (AI) controleert de naleving van de Arbowet. Eventueel brengt de AI een bezoek aan de werknemers en behandelt eventuele klachten van de werknemers. De AI kan constateren dat de werkgever de wettelijke voorschriften niet naleeft. Deze dienst zal dan eisen dat de werkgever dit binnen een gestelde termijn wel doet.

II Medezeggenschap

(Bron: Wet op de Ondernemingsraden)

Ondernemingsraad

Als een bedrijf telewerken wil gaan invoeren, vindt veelal afstemming met de or / pvt plaats. Op basis van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) heeft de or zowel adviesrecht (artikel 25) als instemmingsrecht (artikel 27).

Adviesrecht or

Op grond van artikel 25, lid 1, onder d, e en k WOR heeft de or adviesrecht ten aanzien van belangrijke wijziging van de werkzaamheden van de onderneming, belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, respectievelijk invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening. Vaak is hiervan sprake in geval van telewerken.

Lid 3 bepaalt dat bij het vragen van advies aan de ondernemingsraad een overzicht wordt verstrekt van de beweegredenen van het besluit, alsmede van de gevolgen die het besluit naar te verwachten valt voor de in de onderneming werkzame personen zal hebben en van de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen. Daarnaast gelden de overige leden van artikel 25 WOR. De or heeft ook adviesrecht over de uitvoering van het besluit.

Besluiten met een experimenteel karakter zijn niet adviesplichtig, proefprojecten die zijn gericht op uiteindelijke realisering van een technologische voorziening wel.

Instemmingsrecht or

In artikel 27, lid 1 van de WOR zijn de onderwerpen genoemd welke instemming behoeven van de or. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om: werktijden, arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim/reïntegratiebeleid, personeelsbeoordeling, werkoverleg, verwerken/beschermen van persoonsgegevens en waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties.

Indien door invoering van telewerken één of meerdere van bovengenoemde regelingen wijzigt, is instemming van de or noodzakelijk. Lid 2 bepaalt dat de ondernemer het te nemen besluit schriftelijk moet voorleggen aan de ondernemingsraad, met daarbij een overzicht van de beweegredenen voor het besluit en de gevolgen die het besluit naar verwachting heeft. Daarnaast gelden de overige leden van artikel 27 WOR.