

Aansprakelijkheid bij thuiswerken

Oeps, koffie o

Thuiswerken is intussen de normaalste gang van zaken geworden. Betekent dit dat de werkgever ook aansprakelijk is voor schade die de werknemer op de werkplek thuis lijdt? De werkgever heeft immers een zorgplicht. In dit artikel een aantal aandachtspunten.

tekst Bas van Batenburg

Dat we veel meer thuiswerken, is natuurlijk grotendeels veroorzaakt door de covid-19-crisis. In november vorig jaar werkten maar liefst 3,5 miljoen werknemers deels of helemaal thuis. En inmiddels gaan steeds meer bedrijven over tot een vorm van hybride werken: werknemers zijn deels thuis aan het werk en deels op locatie.

De werkplek is dan feitelijk verplaatst naar de privésituatie. De aansprakelijkheid van de werkgever voor gezondheidsschade van de werknemer, maar ook schade aan zijn eigendommen beperkt zich dus niet meer tot het 'lokaal', ofwel de bedrijfslocatie, waar de werkzaamheden worden verricht.

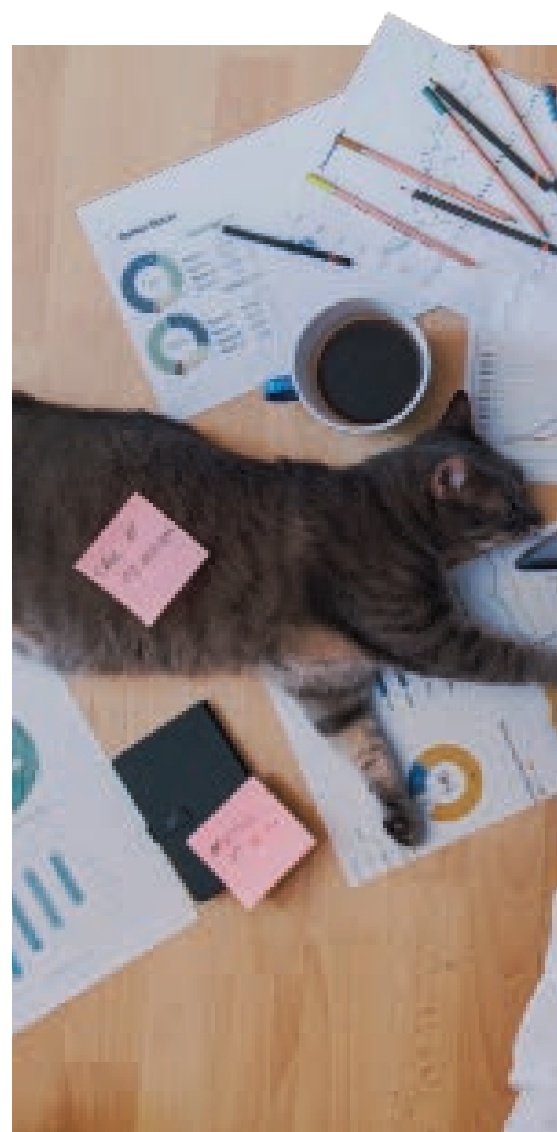
Het is de vraag hoe dit zich verhoudt tot de invulling van de zorgplicht van de werkgever. Het roept de vraag op of de werkgever bijvoorbeeld aansprakelijk is voor een ongeval met letsel als gevolg

tijdens het thuiswerken. Of heeft de werknemer hierbij ook een verantwoordelijkheid? Moet de werkgever ook betalen als er spullen zijn beschadigd?

Gezondheidsschade

Doordat de werkplek thuis meestal niet optimaal is ingericht, is er een toename van gezondheidsklachten te verwachten. Werknemers kunnen bijvoorbeeld weinig pauzes nemen en zitten te lang voor hun beeldscherm. Dit kan blijvende gezondheidsklachten en eventueel arbeidsongeschiktheid met zich meebrengen. Is deze schade dan te verhalen op de werkgever?

Uit de zorgplicht van de werkgever zoals in artikel 7:658 BW beschreven, vloeit voort dat hij maatregelen moet nemen die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat zijn werknemer schade lijdt. Maar geldt dat ook als de opgedragen werkzaamheden thuis moeten worden



verricht? De werkgever heeft immers geen enkele zeggenschap in de privésituatie.

Zoals altijd maken ook hier de omstandigheden het geval.

Maak duidelijke afspraken

De rode draad in (vooralsnog beperkte) relevante rechtspraak leidt tot de conclusie dat aansprakelijkheid afhankelijk is van de gemaakte afspraken over de invulling van de werkzaamheden. Als duidelijkheid bestaat over de te verrichten

Zoals altijd maken ook hier de omstandigheden het geval

verende laptop



werkzaamheden en de te gebruiken hulpmiddelen, moet de werkgever ook hier instaan voor een veilige en gezonde werkomgeving.

Partijen doen er dus verstandig aan om de gemaakte afspraken over de werkzaamheden en het gebruik van hulpmiddelen duidelijk vast te leggen. Dit brengt dan ook met zich mee dat de werkgever meer zeggenschap heeft over de wijze waarop de werkzaamheden moeten worden uitgeoefend. En meer zeggenschap betekent gelijktijdig meer verantwoorde-

lijkheid voor de werkgever als zich onverhoopt een arbeidsongeval thuis voordoet. Daarnaast moet vaststaan dat de gezondheidsschade tijdens de werkzaamheden is ontstaan en hier ook direct verband mee houdt.

Schade spullen werkgever

Het komt regelmatig voor dat spullen van de werkgever in de thuisomgeving worden beschadigd. De vraag is dan wie deze schade moet vergoeden. Wie is 'schadeplichtig', zoals de wet dit om-

schrijft. Een ongeluk zit immers in een klein hoekje. Lees: een kind stoot een kop koffie om waardoor het toetsenbord onbruikbaar wordt.

De wet en rechtspraak zijn hier vrij duidelijk over. Alleen bij opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer komt de schadeplicht van de werkgever te vervallen. Eigenlijk doet zich dat in de praktijk nauwelijks voor. Opzettelijk, willens en wetens, de spullen van je baas beschadigen, dat is wel een heel extreme handelwijze om de onvrede aan je werkgever te laten blijken. De uitgangssituatie is dan ook dat de schade aan de spullen van de baas door hemzelf moet worden vergoed.

Schade aan je eigen spullen

Schade aan de eigen spullen van de werknemer kan natuurlijk niet worden verhaald op de werkgever maar wel op de inboedelverzekeraar. De werknemer doet er dan wel verstandig aan de verzekeraar te informeren over de te verzekeren spullen en of deze dus onder de dekkingsvoorwaarden vallen.

Kortom: door het (nieuwe) thuiswerken verandert de reikwijdte van de aansprakelijkheid van de werkgever. De werklocatie blijft niet meer beperkt tot de bedrijfsvestiging waar de werkzaamheden gewoonlijk worden verricht. De zorgplicht van de werkgever ziet dus ook op de thuissituatie, mits hier tenminste tussen werkgever en werknemer expliciet afspraken over zijn gemaakt.

Ontwikkelingen in de rechtspraak zullen moeten uitwijzen of het huidige juridische kader voldoende waarborgen biedt om met deze nieuwe situatie om te gaan. «