

LEGAL UPDATE

COVID-19, thuiswerken en de verantwoordelijkheden van de werkgever

Datum: 18 januari 2020

Na de persconferentie van 12 januari 2021 is duidelijk geworden dat thuiswerken voorlopig de norm blijft. Voor sommige werknemers een zegen, maar voor sommigen een flink gepuzzel. Bovendien roept het thuiswerken ook vragen op. Welke verplichtingen rusten er eigenlijk op de werkgever met betrekking tot thuiswerken? Is de werkgever bijvoorbeeld verplicht om zijn werknemers te voorzien van goede bureaustoelen voor een thuiswerkplek? En wat als een werknemer zijn werkzaamheden niet thuis kan uitvoeren, welke maatregelen moet de werkgever dan treffen en kan het zijn dat een werkgever aansprakelijk is voor de schade van een werknemer die besmet raakt met het coronavirus? In deze Legal Update zullen wij deze vragen voor u beantwoorden.

Op grond van de arbeidsomstandighedenwetgeving rust er op de werkgever een plicht om te zorgen veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. De werkgever zal daarvoor een beleid moeten opstellen en de risico's van de werkzaamheden moeten inventariseren. Deze verantwoordelijkheid strekt zich ook uit tot de thuiswerkplek, nu dat in 'het nieuwe normaal' veelal de plek is waar de arbeid wordt verricht. Specifiek zal de werkgever onder andere zorg moeten dragen voor een ergonomische inrichting van de (thuis)werkplek. In de Arbeidsomstandighedenregeling worden bovendien specifieke eisen voor beeldschermwerkplekken uiteengezet. Zo moet het beeldscherm vrij te verplaatsen zijn en gemakkelijk te verstellen. Ook de bureaustoel moet verstelbaar in hoogte zijn, zodat de werknemer een comfortabele werkhouding kan aannemen. Het ter beschikking stellen van deugdelijke bureaustoelen aan werknemers past dus binnen de verantwoordelijkheid van de werkgever voor een ergonomisch ingerichte werkplek.

Het Arbeidsomstandighedenbesluit bevat ook tijdelijk een artikel dat de werkgever verplicht om de kans op coronabesmetting te voorkomen of althans te beperken, door bijvoorbeeld het in acht nemen van voldoende hygiënische voorzieningen en het geven van voorlichting aan werknemers over de bestrijding van het virus op de arbeidsplaats. Wanneer een werkgever zich niet aan de verplichtingen uit de arbeidsomstandighedenwetgeving houdt dan kan de Inspectie SZW handhavend optreden, door bijvoorbeeld een formele eis tot naleving of een boete op te leggen.

Naast de verplichtingen uit de arbeidsomstandighedenwetgeving, rust er ook op grond van artikel 7:658 BW een plicht op de werkgever om zorg te dragen voor een veilige werkomgeving van de werknemer. De werkgever moet die maatregelen nemen die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn functie schade lijdt. Hoewel de zorgplicht veel van de werkgever vraagt, wordt niet beoogd een absolute waarborg te scheppen.

Wanneer een werknemer kan bewijzen dat hij schade heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden en de werkgever kan niet aantonen dat hij heeft voldaan aan de zorgplicht, dan is de werkgever aansprakelijk. Bij een besmetting met het coronavirus zal het voor een werknemer erg lastig zijn om aan te tonen dat de besmetting heeft plaatsgevonden in de uitoefening van de werkzaamheden. Het virus is immers bijzonder besmettelijk en inmiddels overal. Een besmetting kan dus ook ergens anders hebben plaatsgevonden, bijvoorbeeld in de supermarkt, het openbaar vervoer of tijdens een sociale bijeenkomst. Dat betekent dat een werknemer over het algemeen niet zal slagen in de op hem rustende bewijslast dat hij de ziekte heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden.

In de jurisprudentie is evenwel een leerstuk ontwikkeld dat werknemers tegemoetkomt bij het bewijs van het causaal verband, de arbeidsrechtelijke omkeringsregel. Dit houdt in dat wanneer een werknemer (i) stelt, en zo nodig bewijst, dat hij zijn werkzaamheden heeft moeten verrichten onder omstandigheden die schadelijk kunnen zijn voor zijn gezondheid en (ii) dat hij stelt, en zo nodig aannemelijk maakt, dat hij lijdt aan gezondheidsklachten die daardoor kunnen zijn veroorzaakt, het causale verband in beginsel wordt aangenomen. Voorwaarde voor toepassing van deze omkeringsregel is echter dat het verband tussen de werkzaamheden en de gezondheidsschade niet te onzeker of te onbepaald is.

Gelet op de aard van het coronavirus menen wij dat die ondergrens over het algemeen niet snel zal worden gehaald. Wij menen dan ook dat de omkeringsregel, gelet op het bovenstaande, in de praktijk niet snel kan worden toegepast. Slechts in uitzonderlijke situaties waarbij de werkgever ernstig nalatig is geweest in het treffen van maatregelen en de werknemer kan bewijzen dat de kans op besmetting buiten de werkzaamheden vrijwel nihil is, zou er onzes inziens mogelijk ruimte bestaan voor toepassing van de omkeringsregel.

Hoewel wij menen dat een werkgever niet snel aansprakelijk kan worden gehouden voor een eventuele coronabesmetting, betekent dat niet dat er geen consequenties zijn als de werkgever onvoldoende maatregelen treft. Zo bestaat er de eerdergenoemde mogelijkheid voor de Inspectie SZW om handhavend op te treden. Ook in de relatie tot de werknemer kan het nemen van maatregelen consequenties hebben, zo blijkt onder andere uit het recent gepubliceerde vonnis van de [Rechtbank Limburg](#). De werkgever in kwestie had een werknemer verzocht om op kantoor te komen werken. De werknemer weigerde dat omdat zij in een risicogroep viel en omdat de werkgever onvoldoende maatregelen had getroffen, zo werd ook door de bedrijfsarts onderschreven. De werkgever meende dat er sprake was van werkweigering en stopte de loonbetalingen. In kort geding vorderde de werknemer betaling van het (achterstallige) loon. De rechtbank overwoog in haar beoordeling:

"Voorop staat dat het aan [gedaagde] als werkgever is om ervoor te zorgen dat haar werknemers op een veilige werkplek kunnen werken c.q. beschikking hebben over veilige werkomstandigheden. In verband met Covid-19 heeft de overheid in ieder geval sinds maart 2020 landelijke, heldere adviezen verstrekt over het inrichten van veilige werkplekken, aangegeven wie ten aanzien van Covid-19 tot de zogenoemde risicogroepen behoren en dat zoveel, waar mogelijk, thuis gewerkt diende te worden."

Omdat de werkgever niet had voldaan aan de vereisten voor een veilige inrichting van de werkplek en omdat er geen passend thuiswerk was aangeboden, stelde de rechtbank de werknemer in het gelijk.

Dat de coronacrisis nieuwe verantwoordelijkheden en uitdagingen voor werkgevers met zich brengt, moge duidelijk zijn. Hoewel de kaders wellicht nog niet op alle vlakken uitgekristalliseerd zijn, is het duidelijk dat er op de werkgever een zorgplicht voor een veilige werkplek rust, zowel thuis als op kantoor. Mocht u vragen hebben over dit onderwerp, neemt u dan vooral contact met ons op.

Dit is een Legal Update van Lisan Homan en Petra klein Gunnewiek.

Voor meer informatie:

Lisan Homan
lisanhoman@vbk.nl
030 – 25 95 726

Petra klein Gunnewiek
petrakleingunnewiek@vbk.nl
030 - 25 95 726