



Werknemer 2.0: Het Nieuwe Werken vanuit juridisch perspectief





Even voorstellen

[Kim van der Hoeven](#)

Senior adviseur Juridische Zaken
Werkgeversvereniging AWWN

[Adriaan Weber](#)

Beleidsadviseur directie Gezond&Veilig Werken
Ministerie van Sociale Zaken





Topics voor deze workshop

1. Is de Arbeidsregelgeving belemmerend voor de ontwikkeling van HNW? Resultaten onderzoek HS- Instituut;
2. Zorgplicht en aansprakelijkheid werkgever: Europese Kaderrichtlijn, Burgerlijk Wetboek, Arbeidstijdenwet en Arbowet;
3. Blik naar de toekomst: Wat komt er op ons af?
4. Conclusie & Advies





1. Korte terugblik aanleiding onderzoek

- Maatschappelijk signaal: Werkt de Arboregelgeving remmend op HNW?
- Kamervragen Timmer en Vermeij (29 maart 2010);
- Passage in regeerakkoord.

Dit alles leidt tot:

- Ontwikkeling Handreiking door werkgroep HNW en de Arboregelgeving (Oktober 2010);
- Opdracht aan de UvA voor onderzoek gericht op verhouding nieuwe arbeidsvormen en het arbeidsrecht.





1. Samenvatting belangrijkste onderzoeksresultaten

- Arbowet is niet “knellend” voor ontwikkeling HNW;
- De rechtsvorm “Arbeidsovereenkomst” blijft ook bij HNW basis;
- Het instructierecht laat de werkgever bepalen waar de werknemer werkt, dus in redelijkheid ook thuis;
- Zorgplicht werkgever ook bij arbeid buiten gezichtsveld;
- Ook toezicht van werkgever mbt arbeids- en rusttijden blijft gehandhaafd;
- Jurisprudentie is helder: zorgplicht werkgever strekt over de thuiswerkplek; aansprakelijkheid bij tekortkomingen in de werkplek of excessieve werktijden;
- Tav Wet aanpassing arbeidsduur en de Wet arbeid en zorg zijn de consequenties van HNW beperkt;





1. Knelpunten en oplossingsrichtingen

- Het Arbobesluit kent onduidelijke/verouderde begrippen (“Conventionele schrijfmachines met display”). Actie: Arbobesluit schonen;
- “Thuiswerk” valt onder een beperkt arboregime (Arbowet + beperkt Arbobesluit). HNW onder het volledige arboregime. Actie: Begrip Thuiswerk verruimen tbv HNW;
- Plaats- en Tijdongebonden karakter van HNW bemoeilijkt de verplichte registratie van werk- en rusttijden. Actie: Zelfregistratie door werknemers;
- Zorgplicht is een issue; kan zeker bij plaats- en tijdongebonden arbeid in de praktijk onvoldoende duidelijk zijn. Actie: Handreiking herschrijven.





2. Zorgplicht en aansprakelijkheid Werkgever: Algemeen

De regelgeving:

- Internationaal: Europese Kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid van werknemers op het werk (89/391/EEG). Artikel 5.1: *De werkgever is verplicht te zorgen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met het werk verbonden aspecten;*
- Nationaal:
 - Arbowet, artikel 3, Verplichting tot een goed arbobeleid;
 - Arbeidstijdenwet, artikel 4:1, werkgever zorgt voor een goed beleid mbt arbeids- en rusttijden;
 - Burgerlijk Wetboek, artikel 7:658, zorgplicht werkgever: geen schade voor werknemer bij uitvoering van zijn werkzaamheden.





2. Zorgplicht en aansprakelijkheid werkgever: BW

Burgerlijk Wetboek 7:658 biedt zowel zorgplicht, artikel 1, als vorderingsrecht op schadevergoeding, artikel 2.

- Artikel 1: Werknemer mag bij de uitoefening van werkzaamheden geen schade lijden;
- Artikel 2: Werkgever is aansprakelijk voor schade, tenzij hij aantoont dat hij de verplichtingen is nagekomen of er is sprake van opzet bij werknemer;
- Artikel 4, later toegevoegd: Werkgever ook aansprakelijk voor schade bij persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, bijv. uitzendkrachten.





2. Zorgplicht en aansprakelijkheid werkgever: BW (in HNW)

Artikel 7:658 BW en Het Nieuwe Werken

- 'alles of niets'; geen ruimte voor eigen schuld. Wat is rol werknemer?
- Probleem bij artikel 7:658 is dat het stamt uit een tijd waarin zowel de werkomstandigheden als de arbeidsverhoudingen totaal anders waren als nu. Wat is 'in de uitoefening van zijn werkzaamheden'?
- Invulling door jurisprudentie heeft geleid tot verbreding van de aansprakelijkheid werkgever.





2. Zorgplicht en aansprakelijkheid werkgever: Arbo

Zorgplicht voor de werkgever vanuit de Arbowet:

- Art. 3, De werkgever zorgt voor een goed Arbobeleid. Uitgewerkt in Arbobesluit;
- Art. 5, De werkgever zorgt voor een RI&E, bestaande uit een risicoinventarisatie en -evaluatie. Een plan van aanpak maakt deel uit van de RI&E;
- Art. 8, Voorlichting en onderricht, handelt over de werkzaamheden, de risico's en de maatregelen;

Maar ook:

- Art. 11, Werknemersverplichting om naar vermogen zorg te dragen voor de eigen veiligheid en gezondheid en die van anderen.





2. Zorgplicht en aansprakelijkheid werkgever: ATW

Arbeidstijdenwet ziet op

- Normen maximale arbeid, minimale rust
- Doel: bescherming van werknemer vanuit 'traditionele' arbeidsverhoudingen
- ATW schrijft 'deugdelijke registratie' voor van arbeids- en rusttijden
- 'Rusttijd' is de tijd waarin de werknemer geen arbeid verricht





2. Zorgplicht en aansprakelijkheid werkgever: ATW (in HNW)

Arbeidstijdenwet en Het Nieuwe Werken

- Wat is arbeid en wat is rust bij HNW?
- Registratie van werktijden?
- Probleem bij ATW is dat het stamt uit een tijd waarin zowel de werkomstandigheden als de arbeidsverhoudingen totaal anders waren als nu.





2. (Zorg)verlof en andere afwezigheid

(Zorg)verlof en andere afwezigheid en Het Nieuwe Werken

Hoe om te gaan met:

- Doktersbezoek
- Zorgverlof
- Calamiteiten
- Etc.

Bijv. calamiteitenverlof: recht op verlof voor een korte tijd, wanneer hij (1)*zijn arbeid* (2) *niet kan verrichten*.

Dit krijgt een andere invulling in HNW!





3. Blik naar de toekomst

Hoe verder? Wat komt er op ons af?

- Andere verantwoordelijkheidsverdeling tussen werknemer en werkgever?;
- Verschuiving in de arbeidsverhoudingen? Van arbeidscontract richting zzp-ers;
- Initiatief wetsvoorstel Van Gent en Van Hijum. Recht op plaats- en tijdonafhankelijke arbeid. Principe: Right to ask, duty to consider. Wijziging Wet aanpassing arbeidsduur resulterend in Wet Flexibele Arbeid. Consequenties instructierecht werkgever?





4. Conclusie & Advies

1. Invulling zorgplicht verandert -> meer *preventief*;
2. Instructies vooraf;
3. Maar ook: herhaling instructies en regelmatige gesprekken met WN;
4. Oog houden voor werkdruk, werkomstandigheden en sociale omstandigheden
5. Vergroting intercollegiale sociale controle?





Dank voor uw aandacht!

