

## Reactie MNO inzake consultatie 'Wet op het recht op onbereikbaarheid'

De Stichting MNO heeft kennisgenomen van voorstel tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten in verband met de invoering van het recht voor de werknemer op onbereikbaarheid (*Wet op het recht op onbereikbaarheid*).

### Standpunt

De Stichting MNO is **voorstander** van een dergelijke wetswijziging.

### Toelichting

Het MNO onderschrijft het recht op pauze, rust en vrije tijd zoals beschermd in wet- en regelgeving. Iedereen moet zeker kunnen zijn van een ongestoorde vrije tijd, die hij of zij naar eigen inzicht kan invullen, niet alleen om te herstellen, maar ook om weer op te laden om weer fit en uitgerust aan het werk te kunnen gaan.

Technologische vernieuwingen ondersteund door o.a. mobiele communicatiemiddelen maken dat iedereen altijd en overal bereikbaar is. Dat is een grote vooruitgang en kent zijn duidelijke voordelen, zoals het plaats-ongebonden werken, maar is tevens ook een grote uitdaging die vraagt om daar zorgvuldig mee om te gaan. Zoals verkeer en mobiele communicatiemiddelen niet goed samengaan is dat ook met vrije tijd en de bereikbaarheid voor de werkgever het geval; dat kan tot (persoonlijke) fysieke en mentale schade van de werknemer, maar ook uiteindelijk tot materiële schade voor de werkgever leiden.

Het lijkt er in eerste instantie op dat het eenieders eigen verantwoordelijkheid en keuze is om bereikbaar te zijn en zeker als het om bereikbaarheid van de werknemer door de werkgever gaat. Wanneer echter die apparatuur daarvoor ook nog door de werkgever ter beschikking is gesteld, lijkt daar impliciet de onuitgesproken verwachting in te zitten dat er op berichten gereageerd dient te worden. Veel werknemers zullen daarmee op een verantwoorde manier kunnen omgaan, maar er zijn altijd kwetsbare groepen (zoals jonge) werknemers die minder mondig zijn of zich in een meer afhankelijke positie bevinden doordat ze bijvoorbeeld een proeftijd of flexibel contract hebben en zich willen 'bewijzen'. Daarom is het goed om bereikbaarheid en de grenzen daarvan bespreekbaar te maken.

Door dit expliciet op te nemen in de risico- inventarisatie en –evaluatie (RI&E), zoals voorgesteld, komt het direct onder invloed van de medezeggenschap te liggen. In de RI&E wordt een overzicht opgesteld van alle risico's die in de onderneming of de instelling kunnen voorkomen en het creëert de mogelijkheid om op een gestructureerde wijze de risico's op arbeidsgerelateerde gezondheidsklachten en ongevallen tot een minimum te beperken via een plan van aanpak. De risico's van een verhoogde (werk)druk door het onbeperkt bereikbaar zijn, maakt daar zeker deel van uit.

De ondernemingsraad is als gekozen vertegenwoordiging van de in de onderneming werkzame personen, met directe kennis van wat er op de werkvloer en onder werknemers leeft, bij uitstek geschikt om overleg te voeren over dit aspect van de arbeidsomstandigheden. De ondernemingsraad krijgt met zijn instemmingsrecht vanuit de Wet op de Ondernemingsraden (art. 27) niet alleen op de wijze waarop de RI&E wordt uitgevoerd, maar ook na uitvoering daarvan, als er risico's blijken te zijn, via het plan van aanpak de mogelijkheid hierover overleg te voeren en afspraken te maken. De ondernemingsraad kan op deze manier een belangrijke bijdrage leveren aan eventuele verbeteringen of aanvullingen van afspraken en/of maatregelen. Uiteindelijk zullen zowel de werknemers als de ondernemer hierbij gebaat zijn.

Gaarne bereid tot een nadere toelichting,

Namens de Stichting MultiNationale Ondernemingsradenoverleg



Mathi Bouts,  
Voorzitter Stichting MNO  
26 maart 2019