

“Verdraaid,



Eind vorig jaar kondigde de Inspectie SZW, opvolger van de Arbeidsinspectie, een hardere aanpak aan voor overtredingen van arbeidsregels en sociale wetgeving. De Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving geeft de inspectie meer mogelijkheden voor een vernieuwde aanpak met flink hogere boetes. Hiermee wordt het belang onderstreept om bedrijfsongevallen te voorkomen.

De taak om bedrijfsongevallen te voorkomen rust primair bij de werkgever. Hij heeft de wettelijke plicht te zorgen voor veilige werkomstandigheden en zijn beleid moet zich richten op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden.

Risicoaansprakelijkheid

De zorgplicht van de werkgever grenst aan risicoaansprakelijkheid. Hij is tegenover zijn werknemers aansprakelijk voor de schade die een werknemer tijdens zijn werk lijdt. Tenzij hij aantoont dat hij zijn zorgplicht is nagekomen. En anders moet hij bewijzen dat de schade het gevolg is van opzet of bewust roekeloos gedrag van de werknemer.

Het leveren van dit bewijs is in de meeste gevallen vrijwel onmogelijk.

Case

Wat te denken van de monteur die vier tubeless loaders op locatie bij een klant moet oppompen. De medewerker krijgt de vierde band met geen mogelijkheid

wel aan op de velg, maar de duim van de monteur ligt open en moet later worden geamputeerd. Bij de rechter verklaart de monteur dat hij geen instructies van zijn werkgever heeft ontvangen. De rechter stelt bovendien vast dat 'de toegepaste werkmethode een gebruikelijke

De zorgplicht van de werkgever grenst aan risicoaansprakelijkheid

goed gemonteerd op de velg. Om de band toch op te pompen spuit hij remmenreiniger tussen de band en de velg en houdt hij zijn aansteker erbij. Een explosie volgt. De band sluit nu

werkwijze is'. De werkgever kan zich niet verschuilen achter onbekendheid met deze methode. Hij had daarom de werknemer vooraf voor de gevaren van deze methode moeten waarschuwen.

ik had nog zo gezegd, géén bommetje...”

Omdat hij dat niet heeft gedaan, stelt de rechter hem aansprakelijk voor de schade van de werknemer.

Actief preventiebeleid

Een werkgever ontloopt zijn aansprakelijkheid voor een werknemer die schade oploopt niet door alleen een arbobeleid te voeren. Hij moet zich actief opstellen. Waar mogelijk met preventieve maatregelen, aanwijzingen en instructies. De werknemer moet die opvolgen. Een goed voorbeeld van preventie zijn ‘de praktijkrichtlijnen voor het monteren en oppompen van banden’. Het verstrekken van de richtlijnen aan een werknemer als preventieve maatregel is echter niet voldoende. Van de werkgever wordt verlangd dat hij nadere instructies geeft en laat zien hoe het moet. Bovendien moet hij de naleving van deze verplichting blijven controleren. Zo nodig moet hij ook aanvullende instructies geven en ingrijpen als de richtlijn niet wordt gevolgd. Als er nonchalant met de instructies wordt omgegaan – bijvoorbeeld omdat de bandenkooi niet wordt gebruikt voor het oppompen van grote banden – ontstaat er direct gevaar voor de werknemers. Dat komt de werkgever duur te staan met hoge boetes van de Inspectie SZW en, als het misgaat, ook met schadeclaims van werknemers en andere getroffen.

Strikt sanctiebeleid

Een strikt sanctiebeleid is een stok achter de deur voor de werkgever om ervoor te zorgen dat de veiligheid in zijn bedrijf voldoet aan de wettelijke verplichtingen. Hoe het sanctiebeleid eruit kan zien is ook afhankelijk van de context van de overtreding. Het is denkbaar dat het oppompen van bedrijfsbanden buiten de bandenkooi een reden is voor ontslag op staande voet. Dat geldt ook voor het gebruik

van remmenreiniger voor het oppompen van tubeless banden. Voorwaarde voor het uitvoeren van het sanctiebeleid is wel dat de voorschriften en de gevolgen van een overtreding vooraf duidelijk aan de werknemer bekend moeten zijn gemaakt. De werknemer moet weten dat het niet gebruiken van de bandenkooi of het gebruiken van remmenreiniger voor het oppompen van banden ontslag op staande voet oplevert, omdat hij daarmee de veiligheid van zichzelf en anderen op het spel zet en in strijd handelt met de richtlijnen van de Inspectie SZW.

Zwaarte van de overtreding

Handelen in strijd met veiligheidsvoorschriften betekent niet dat een medewerker altijd op staande voet kan

bedrijfshal erg warm was en dat de werknemer gezondheidsklachten had; de reden om de schoenen uit te trekken. Ook woog hij mee dat in de dagelijkse praktijk wordt volstaan met een waarschuwing als geen gehoorbescherming wordt gedragen – het onderscheid tussen beide preventieve maatregelen kon de werkgever niet duidelijk maken.

Maatwerk

Een sanctiebeleid voeren voor het overtreden van veiligheidsvoorschriften en ordevoorschriften is sterk aan te bevelen. De verscheidenheid aan voorschriften zorgt ervoor dat niet altijd duidelijk is welke sanctie moet worden toegepast. Als vuistregel geldt dat de werkgever in eerste instantie moet voldoen aan de

Een goed werkend sanctiebeleid vereist discipline van de werkgever

worden ontslagen. Onlangs oordeelde de kantonrechter in Bergen op Zoom dat ontslag op staande voet een veel te zware sanctie is als tegen de voorschriften in geen veiligheidsschoenen worden gedragen. De desbetreffende onderneming had een getrappt sanctiebeleid: bij de eerste overtreding van de voorschriften volgde een mondelinge waarschuwing, bij een tweede een schriftelijke waarschuwing en bij een derde beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hierbij gold dat stap één en stap twee konden worden overgeslagen, afhankelijk van de zwaarte van de overtreding.

Overige omstandigheden

De rechter oordeelde dat stap één en stap twee overgeslagen kunnen worden, maar betrok wel de overige omstandigheden in zijn oordeel. Hij woog mee dat het die dag in de

zorgplicht. Daaronder valt ook de plicht tot waarschuwen en het geven van instructies. Daarna moeten sancties op overtredingen begrijpelijk aan de werknemer worden gecommuniceerd. In beginsel met een getrappt systeem, olopend in zwaarte. Daarbij kan een verscheidenheid aan sancties gelden, van berispingen tot het na werktijd opnieuw laten uitvoeren van het werk en van het opleggen van een boete of schorsing tot ontslag. Kortom het maken van een goed werkend sanctiebeleid is maatwerk voor een jurist en vereist discipline van de werkgever. •



Mr. Berend Smid
advocaat voor
ondernemers

 @berendsmid