

ARBOWETGEVING

DE WETTELIJKE REGELS VAN ZORGPLICHT

Eerder werd in dit blad besproken hoe ver de aansprakelijkheid gaat van een werkgever voor zijn werknemers. In dat artikel lag de nadruk op de ongeschreven regels ten aanzien van de zorgplicht van de werkgever. Die zorgplicht kent echter ook wettelijke regels, die - op hoofdlijnen - in dit artikel aan de orde zullen komen.



Wetten

De eerste stap op het gebied van de werknemersbescherming (toen nog arbeidersbescherming) werd in 1874 gezet met het zogenoemde "Kinderwetje van Van Houten" (Wet houdende maatregelen tot het tegengaan van overmatige arbeid en verwaarlozing van kinderen). Deze wet verbood het kinderen jonger dan twaalf jaar in dienst te nemen op straffe van een geldboete van NLG 3,00 tot NLG 25,00 en een gevangenisstraf van één tot drie dagen. Het verbod gold niet voor het huishoudelijk personeel en arbeid op het land.

Een tweede stap volgde met de Arbeidswet 1889. Die wet beperkte de arbeidsduur van jeugdigen van twaalf tot vijftien jaar en van vrouwen, tot maximaal elf uur per dag en verbood het werken 's nachts en op zondag. Voor deze jeugdigen en vrouwen bedroeg de gebruikelijke arbeidsduur dus (zes dagen van elf uur is) 66 uur per week. Toezicht op de naleving van de wet werd opgedragen aan drie inspecteurs (de Arbeidsinspectie).

Voor mannen van zestien jaar en ouder bestond er geen bescherming: zij moesten zelf maar voor hun belangen opkomen.

In die lacune werd voorzien met de Veiligheidswet 1895, die op 1 januari 1897 in werking trad. Deze wet gaf de Arbeidsinspectie de mogelijkheid voorschriften te geven inzake de bescherming van arbeiders in fabrieken en werkplaatsen.

De hiervoor genoemde drie wetten zijn van tijd tot tijd aangepast aan de gewijzigde economische en sociale omstandigheden. Zij hebben uiteindelijk geresulteerd in de huidige Arbowedgeving die uiteenvalt in vier delen:

1. de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet);
2. het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit);
3. de Arbeidsomstandighedenregeling (Arboregeling);
4. de Beleidsregels Arbeidsomstandigheden-Wetgeving (Arbobeleidsregels).

Arbowet / RI&E

De Arbowed is gericht op het bevorderen van de zelfregulering op het gebied van de veiligheid en gezondheid bij de arbeid. Het belangrijkste instrument daarbij is de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). In de RI&E moet de werkgever een inventarisatie maken van de risico's die de arbeid voor de werknemer met zich brengt. Het

gaat dan om de gevaren van de werktuigen, machines, toestellen en andere hulpmiddelen bij de arbeid, stoffen waarmee gewerkt wordt en de inrichting van de arbeidsplaats.

Onderdeel van de RI&E is een plan van aanpak, waarin is vermeld welke maatregelen worden genomen in verband met de geïnventariseerde risico's en de termijn waarbinnen de maatregelen zullen worden getroffen.

De wet schrijft niet voor hoe vaak de RI&E moet worden uitgevoerd, maar wel dat de RI&E moet worden aangepast bij een wijziging van werkmethode of -omstandigheden. Dit lijkt erop te wijzen dat bij elke wijziging in de organisatie of bij elk nieuw proces een RI&E moet worden uitgevoerd. Dat laatste is niet helemaal waar, want dit is afhankelijk van de concrete omstandigheden.

Een dakbedekkingsbedrijf krijgt de opdracht van een particulier om werkzaamheden uit te voeren aan het dak van een nieuw aangebouwde bijkeuken. Een werknemer van de aannemer die de bijkeuken had gebouwd, had het houten dak, waarin het gat voor de nog te monteren lichtkoepel reeds was aangebracht, volledig bedekt met isolatiemateriaal. De houten rand van de lichtkoepel had hij neergelegd op de plaats waar het isolatiemateriaal ten behoeve van de koepel nog moest worden uitgezaagd. Diezelfde dag betreedt de dakdekker het dak van de aanbouw, bekijkt hoe hij zijn werk gaat doen, stapt daarbij over de houten rand, en zakt door het isolatiemateriaal en maakt een val van bijna drie meter.

Hij houdt zijn werkgever aansprakelijk voor de schade, stellende dat deze niets heeft gedaan om de risico's van de klus te inventariseren. Dat laatste was juist, maar het verweer van de werkgever dat het ging om een ervaren dakdekker, in het bezit van een veiligheidsdiploma, waarvan verwacht mocht worden dat hij zelf de risico's zou kunnen inschatten, werd door de rechter gehonoreerd.

Het ontbreken van een inventarisatie van de risico's voor een specifieke klus, behoeft dus niet per definitie te leiden tot aansprakelijkheid voor de werkgever.

Bij de uitvoering van de RI&E moet de werkgever zich laten bijstaan door een preventiemedewerker en een gecertificeerde arbeidsdeskundige. Laatstgenoemde controleert de kwaliteit en deugdelijkheid van de RI&E. De verplichting om deskundigen in te schakelen geldt





niet voor werkgevers die maximaal 25 werknemers in dienst hebben. Zij moeten dan wel gebruik maken van een model RI&E dat deel uitmaakt van een cao.

Bij de uitvoering van het Arbobeleid moet de werkgever samenwerken met de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT). De OR en de PVT hebben een instemmingsrecht bij de totstandkoming van de RI&E en het plan van aanpak.

Bij overtreding van de verplichtingen ter zake van de RI&E legt de Arbeidsinspectie een boete op.

Arbobesluit

Het Arbobesluit is een uitwerking van de Arbowet en bevat nadere regels waaraan zowel werkgever als werknemer zich moeten houden om risico's bij de arbeid tegen te gaan. Zo zijn er diverse verplichtingen vastgelegd omtrent het verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen door de werkgever aan de werknemers. In de Arbowet zelf is de verplichting voor de werknemers vastgelegd om van deze beschermingsmiddelen gebruik te maken. Doet de werknemer dit niet, dan riskeert hij een door de Arbeidsinspectie op te leggen boete, een maatregel die in de praktijk overigens maar zelden voorkomt.

In het uiterste geval kan de werknemer strafrechtelijk worden aangesproken, zoals een werknemer van Hoogovens in 1997 overkwam, die verantwoordelijk was voor een ongeval bij het rangeren van treinwagons, waarbij een collega om het leven kwam.

Tot deze Arbobesluiten behoort onder meer het Besluit Beeldschermwerk. In een procedure die door een werknemster met RSI-klachten ten gevolge van veelvuldig computergebruik aanhangig was gemaakt, overwoog de kantonrechter dat dit Arbobesluit niet betekent dat een werknemer desnoods met fysiek geweld achter de computer vandaan moet worden gesleurd. De werkgever had als verweer aangevoerd dat de werknemster zelf niet achter de computer was weg te slaan. Van de werkgever had wel mogen worden verwacht dat hij het enthousiasme van de werknemster meer zou hebben getemperd dan hij had gedaan. Feitelijk komt dat toch neer op het achter de computer weg sleuren. Een alternatief zou kunnen zijn het installeren van software die de computer na een aantal uren beeldschermwerk vanzelf uitschakelt.

Arboregeling

In de Arboregeling worden bepaalde onderdelen van het Arbobesluit nader uitgewerkt. De Arboregeling geeft detailvoorschriften over uiteenlopende onderwerpen als veiligheid aan boord van tankers, het hebben van een Arbodienst, melding van ongevallen en beroepsziekten e.d.

Werkgevers en werknemers zijn verplicht zich aan de voorschriften van de Arboregeling te houden.

Arbobeidsregels

Tot slot zijn er nog de Arbobeidsregels, die een vaak technische uitwerking bevatten van de arbowetgeving die bedoeld is om de

Arbeidsinspectie en de werkgever een leidraad te geven bij de naleving van de arbowetgeving.

Deze beleidsregels zullen op termijn worden vervangen door zogenoemde arbocatalogi, waarin per sector in het bedrijfsleven afspraken worden vastgelegd betreffende de nadere invulling van de bepalingen in het Arbobesluit.

De Arbobeidsregels hebben geen kracht van wet. Toch is het voor een werkgever wel raadzaam ook deze regels in acht te nemen.

Doet hij dit niet, dan zal hij bij een controle door de Arbeidsinspectie wel moeten kunnen uitleggen dat hij op een eigen wijze ten minste een gelijk beschermingsniveau voor de werknemers heeft weten te realiseren.

Regelgeving

Naast de hiervoor besproken wetgeving heeft uiteraard ook andere regelgeving in meer of mindere mate invloed op de veiligheid en gezondheid van werknemers, zoals de regels op grond van de Europese Machinerichtlijn en de Wet Gevaarlijke Stoffen, allerlei milieuwetgeving en, last but not least, de Arbeidstijdenwet.

Het is er dus sinds het Kinderwetje van Van Houten voor de werkgever niet eenvoudiger op geworden, maar voor de werknemer - terecht - wel veiliger.

Henriette Meerman / Advocaat Arbeidsrecht
078 63311 27 / meerman@tenholter.nl

ZORG ERVOOR DAT UW GEDEPONEERDE JAARREKENINGEN VOLLEDIG ZIJN EN NIET MISLEIDEND!

Bestuurdersaansprakelijkheid blijft een onderwerp dat menig directeur een onprettig gevoel geeft. Indien de bestuurder verweeten kan worden dat door hem een misleidende voorstelling is gegeven van de financiële toestand van de vennootschap kan daaruit een hoofdelijke aansprakelijkheid ten opzichte van derden ontstaan voor de vordering van de derden.

De bewijslast voor de eisende partij is hierbij allerminst eenvoudig. Gespecificeerd zal weergegeven moeten worden op welke punten de voorstelling misleidend is geweest en bovendien zal aangetoond moeten worden welke schade als gevolg daarvan is geleden.

In de uitspraak van de rechtbank Den Bosch van 18 augustus 2010 bleek in ieder geval dat de eiseres de misleiding niet kon onderbouwen en dat daarom ook de geleden schade niet in verband kon worden gebracht met de misleiding. Indien echter gronden aanwezig zijn om een dergelijke schade wel te kunnen onderbouwen is het alleszins mogelijk de bestuurder in privé aansprakelijk te houden. Voorkom dus de kans op misinformatie.