


De Arbowet en het Arbobesluit hechten veel waarde aan goede Voorlichting en Onderricht en het houden van Toezicht (VOeT). Logisch dus dat de rechter hier bij overtreding rekening mee houdt.

Op goede VOeT

Ehsan Kermani

 Onlangs werd een werkgever bij het gerechtshof veroordeeld omdat hij een zeer ervaren en deskundige werknemer niet voldoende voorlichting en onderricht had gegeven en niet voldoende toezicht op zijn werkzaamheden had gehouden (bron: Arbo-online). Het ging om een ervaren timmerman die van een steiger was gevallen. De man liep hierbij een zenuwbeschadiging op. De steiger was niet geschikt voor de zachte en modderige ondergrond. Toen de kantonrechter het slachtoffer in het ongelijk stelde, ging hij in hoger beroep.

Uiteindelijk gaven het gerechtshof en de Hoge Raad de werknemer gelijk. Dit op grond van het argument dat als iemand zijn werk niet op een veilige manier uitvoert, leidinggevend moeten ingrijpen. De werkgever had betere voorlichting moeten geven, want het is bekend dat werken op steigers gevaarlijk is. Bovendien kan dagelijkse routine ertoe leiden dat werknemers minder voorzichtig worden. Uit het rapport van de Arbeidsinspectie bleek dat de werkgever op meerdere punten de Arbowet had overtreden. Hij had onvoldoende voorlichting gegeven en het toezicht was niet voldoende. De werkgever werd daarom veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding.

Leerproces

Dat de Hoge Raad tot schadevergoeding komt, is niet vreemd. De Arbowet en het Arbobesluit kennen een zeer belangrijke rol toe aan het geven van voorlichting en onderricht en het houden van toezicht, afgekort VOeT.

Artikel 8 van de Arbeidsomstandighedenwet verplicht de werkgever om werknemers door middel van een continu leerproces voor te lichten en te onderrichten over hun taken en de daaraan verbonden risico's. Het spreekt vanzelf dat een werkgever, om op een juiste manier aan deze verplichting te voldoen, doeltreffende voorlichting en onderricht moet geven bij de eerste keer dat een werknemer zijn taak uitvoert. 'Doeltreffend' impliceert dat de voorlichting en onderricht zijn afgestemd op onder meer de capaciteiten, taal, kennis en ervaring van de betrokken werknemers. Vervolgens gebeurt dat weer bij veranderingen, of als op een andere manier blijkt dat voorlichting en onderricht noodzakelijk zijn.

Toezicht

Artikel 8 bepaalt ook expliciet dat de werkgever de plicht heeft om toe te zien of werknemers de instructies en voorschriften over aan hun taken verbonden risico's wel naleven. De werkgever benoemt toezichthouders met duidelijke taken en verantwoor-

delijkheden, die bij iedereen bekend zijn. En bij goed toezicht hoort ook een sanctiebeleid.

Het Arbobesluit past het bovenstaande explicieter toe door bijna bij elk hoofdstuk of onderwerp de aandacht van de werkgever te vragen voor een goede naleving van de VOeT.

Het is van groot belang dat werknemers inzicht krijgen in de risico's waaraan zij in hun werk zijn blootgesteld en hoe deze het best te bestrijden zijn. Daarom moet de werkgever een actief arbobeleid voeren. Dit krijgt op managementniveau vorm door de juiste voorwaarden te creëren, beginnende bij de intentieverklaring, de risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak. Op de werkvloer moet dit leiden tot de juiste machines en werkmethodes adequaat opgeleide medewerkers en goed toezicht. Dit alles om ongevallen, gezondheidsschade en schade aan de machines en producten zo veel mogelijk te voorkomen. Een goed beleid voor effectieve VOeT bevat maatregelen op drie niveaus: gericht op functie, afdeling en bedrijf

1. Functieniveau

Op functieniveau kan een chef, voorman of ervaren werknemer meestal voor VOeT zorgen. De inhoud van de functie is helder voor de medewerker. Deze heeft voldoende vaardigheden, is op de hoogte van de risico's van

Werknemers moeten inzicht krijgen in de risico's waaraan zij zijn blootgesteld

machines, gevaarlijke stoffen, werkbelasting (tillen), het gebruik van beveiligingen op machines, persoonlijke beschermingsmiddelen, enzovoort. Zo moet de gebruiksaanwijzing van een machine in begrijpelijke taal en vorm (foto's, tekeningen, instructiefilmpjes) aan de werknemers worden overgebracht. Taal en vorm zijn belangrijk omdat de Nederlandse arbeidsmarkt steeds internationaler wordt.

2. Afdelingsniveau

Op afdelingsniveau worden zaken geregeld als orde en netheid, rook- en vuurverbod, aanwezigheid van brandblusmiddelen en het gebruik ervan, vluchtroutes en noodstopregelingen op installaties. Het belang van een blijvend opgeruimde werkplaats, het regelmatig afvoeren van afval en producten en het vrijhouden van vluchtroutes en dergelijke, krijgen veelal vorm op het initiatief van de leidinggevende of de afdeling

P&O. De lei-

dinggevende past de toezichtregels toe zoals die door het management zijn vastgesteld.


3. Bedrijfsniveau

Vaststelling van het arbobeleid vindt plaats op bedrijfsniveau. Ook worden de veiligheidsprocedures voor het hele bedrijf geregeld, het toelaten en begeleiden van derden en hun verplichtingen, de rol van de personeelsvertegenwoordiging en de bekendheid met het arbobedrijfsbeleid, het vaststellen van een sanctie- (of belonings)-beleid ten aanzien van VOeT en de taken en bevoegdheden van de preventiemedewerkers en toezichthouders. Het management van het bedrijf neemt hiervoor de verantwoordelijkheid.

Boete matigen

Werkgevers die in gebreke blijven, betalen de volledige boete. Werkgevers die de zaken in relatie tot VOeT goed hebben geregeld, gaan vrijuit.

Beleidsregel 33 van de Arbowet geeft drie gronden voor matiging van een eventuele boete.

1. Als de werkgever kan aantonen dat hij de risico's waarop het beboetbare feit betrekking heeft, voldoende heeft geïnventariseerd en maatregelen heeft genomen. Wanneer hij deugdelijke, voor de arbeid geschikte, arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking heeft gesteld, wordt het boetebedrag met een derde gematigd.
2. Als de werkgever bovendien aantoont dat hij voldoende voorlichting en onderricht heeft gegeven, wordt het boetebedrag met nog eens een derde gematigd.
3. Toont de werkgever bovendien aan dat hij voldoende toezicht heeft gehouden, dan krijgt hij geen boete opgelegd. 

info

**Artikel 8 Arbowet, Arbo-
besluit en AI-blad nr. 1
'Arbo- en verzuimbeleid'**

