

Leidinggevende en arbo:

'Ik ben geen politieagent!'

Een werkgever dient toezicht te houden op hoe werknemers omgaan met de arbo-voorschriften en -instructies. In de praktijk worstelen leidinggevenden met hun toezichthoudende taak.



Als werknemers zich niet houden aan de arbo-regels van hun organisatie, zullen ze daarop aangesproken moeten worden. Bijvoorbeeld als ze hun persoonlijke beschermingsmiddelen niet dragen, beveiligingen verwijderen, tillen zonder de voorgeschreven tilhulp, of verkeerd achter hun beeldscherm zitten. Een sleutelrol is hier weggelegd voor de direct leidinggevende. Maar voor een aanzienlijk deel van hen is dat aanspreken geen vanzelfsprekendheid. Dit om diverse redenen. Ze kennen de arbo-voorschriften van het bedrijf onvoldoende, hechten er geen belang aan, of door werkdruk komen ze er niet aan toe. Geregeld komt het voor dat leiding-

gevenden er ook tegenop zien om overtredende werknemers op hun gedrag aan te spreken. 'Ik wil geen politieagent spelen', verzucht men dan. Of leidinggevenden verwijzen gemakshalve naar de eigen verantwoordelijkheid van de werknemers.

Al deze uitvluchten zijn niet steekhoudend. Een werkgever is simpelweg wettelijk verplicht om toezicht te organiseren. Dat betekent dat leidinggevenden actief dienen te controleren of de arbo-instructies worden opgevolgd. En waar nodig moeten ze ingrijpen. Opvallend is dat een werknemer die regelmatig te laat komt of zich niet aan

Ook rechters tillen zwaar aan organisatie van het toezicht.

kwaliteitseisen houdt, daarop wel wordt aangesproken. Overigens kan aanspreken en ingrijpen alleen slagen als de managers en voorlieden zelf voorbeeldgedrag vertonen. Een leidinggevende is niet geloofwaardig als hij een medewerker aanspreekt op onveilig gedrag dat hijzelf ook laat zien.

Bedrijf is verantwoordelijk

Soms krijgen ondernemingsraden of hun commissies het verzoek van de werkgever om zelf ook toezichthoudende taken op zich te nemen. De meeste zien daar wijselijk van af. Uiteraard kunnen zij wel onveilig werkende werknemers aanspreken als collega's, maar niet uit hoofde van hun medezeggenschapsfunctie. Dat is nu juist een taak voor leidinggevend en eventueel voor de preventiewerker.

Een enkel bedrijf probeert onder zijn verantwoordelijkheid uit te komen door werknemers een verklaring te laten ondertekenen. Daarin geven medewerkers aan dat ze op de hoogte zijn van de arbovoorschriften en zelf verantwoordelijk zijn voor eventuele gezondheidsschade bij het niet nakomen van deze voorschriften. Maar zo'n verklaring is niet rechtsgeldig. De werkgever blijft eindverantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid en kan dat niet van zich af schuiven.

Er zijn gelukkig ook goede voorbeelden te noemen. Zo heeft een betonbedrijf enkele jaren terug meer dan 50 leidinggevend en een training aangeboden in het observeren en aanspreken van werknemers. Mede hierdoor is de veiligheid in het bedrijf zienderogen toegenomen.

Boete door te weinig toezicht

Hoe ver de verplichting tot toezicht gaat, blijkt uit de volgende casus uit december 2012. Een werknemer werkt als voorman in een asbestverwijderingsbedrijf. Tijdens het bevestigen van golfplaten op een dak waait hij door een hevige rukwind van het dak af en valt zo'n 6 meter naar beneden. Met letsel als gevolg. Hij draagt op dat moment niet de veiligheidsgordel die de werkgever ter beschikking had gesteld. De werknemer vordert schadevergoeding omdat zijn werkgever heeft verzuimd ervoor te zorgen dat hij op een veilige manier werkte. De werkgever wijst erop dat een veiligheidsgordel beschikbaar was en dat uitdrukkelijk de opdracht was gegeven die gordel ook te gebruiken. De zaak gaat tot aan de Hoge Raad, die oordeelt dat de werkgever er niet alleen voor moet zorgen dat er voldoende veiligheidsmateriaal op de werkplek aanwezig is, maar dat hij er ook op moet toezien dat de gordels ook daadwerkelijk en op de juiste wijze worden gebruikt. Dat de werknemer ervaren was, doet daar niets aan af. De vordering van de werknemer wordt toegekend.

Sanctiebeleid

Meerdere organisaties hebben, als uitvloeisel van het toezicht, een sanctiebeleid opgesteld. Daarbij krijgen overtreders een steeds zwaardere straf opgelegd, naarmate zij vaker betrapt worden. Dat loopt van een berisping tot een schriftelijke waarschuwing, boete, schorsing en uiteindelijk tot ontslag. Voor een or is het raadzaam om pas in te stemmen met zo'n sanctiebeleid als de volgende zaken goed zijn geregeld:

- In overleg met werknemers zijn de juiste arbovoorzieningen getroffen. Bovendien zijn de juiste beschermingsmiddelen en hulpmiddelen in voldoende mate aanwezig.
- Er zijn duidelijke en werkbaar arbo-voorschriften.
- Er is herhaaldelijk op een doeltreffende manier voorlichting en instructie verzorgd over deze arbo-voorschriften.
- Leidinggevend en zijn getraind in de arbo-voorschriften, het sanctiebeleid, en het aanspreken van werknemers; ze houden zich zelf ook aan de arbovoorschriften.
- Het sanctiebeleid is duidelijk en rechtvaardig en is goed gecommuniceerd met de werknemers.
- Het sanctiebeleid voorziet in een beroepsmogelijkheid.

Overigens blijken na verloop van tijd meerdere sanctieregelingen vast te lopen. Dat komt doordat ze misbruikt worden, niet doordacht zijn opgezet, of doordat leidinggevend geen tijd of vaardigheid hebben om ze toe te passen. Kortom, toezicht lijkt eenvoudig, maar is weerbarstig in de praktijk. Aan de andere kant dient ieder goed te beseffen dat weggelaten en gedogen uiteindelijk alleen maar verliezers kent.

Wat zegt de wet?

Het organiseren van toezicht is voorgeschreven in artikel 8 van de Arbowet. Het artikel bepaalt dat een werkgever moet toezien op de naleving van arbo-instructies en voorschriften en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. Sanctiebeleid is overigens niet wettelijk voorgeschreven. Verder kan, na een ongeval, de werkgever een mindering op de boete krijgen als hij kan aantonen dat zijn toezicht op het betreffende punt in orde was. En bij aansprakelijkheidszaken na een bedrijfsongeval of beroepsziekte blijkt dat ook rechters zwaar tillen aan de vraag hoe het toezicht in het bedrijf is georganiseerd.

Tot slot. Een ondernemingsraad heeft instemmingsrecht bij het invoeren, wijzigen of intrekken van een regeling rond toezicht of sancties. Weet dus als or waarmee je al dan niet instemt. **1**