

## Arbeidsomstandigheden

### Voorlichting en informatie- verstrekking over arbeidsomstandigheden

**De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) geeft in de artikelen 7 en 8 regels over informatieverstrekking en voorlichting over arbeidsomstandigheden. De Arbowet maakt onderscheid tussen informatieverstrekking aan het publiek (zogenoemde externe informatieverstrekking) en informatieverstrekking aan de werknemers binnen een bedrijf (zogenoemde interne informatieverstrekking). In deze bijdrage komen beide vormen van informatieverstrekking aan bod.**

#### Externe informatieverstrekking, artikel 7 Arbowet

De externe informatieverplichting is met name van belang voor bedrijven in de chemische industrie die op grote schaal werken met gevaarlijke chemische stoffen. Het gaat specifiek om alle bedrijven die onder de reikwijdte van het Besluit risico's zware ongevallen 1999 (BRZO) vallen. Bij deze bedrijven bestaat een verhoogd risico voor ongevallen met werknemers die (indirect) omgaan met deze gevaarlijke stoffen. Het verhoogde risico voor ongevallen bestaat echter niet alleen voor werknemers: ook derden, zoals omwonenden, lopen een risico.

De gevolgen van een ongeval met gevaarlijke stoffen kunnen soms desastreus zijn voor de omwonenden. Te denken valt aan de gevolgen van de ramp die zich in de jaren zeventig voltrok in de Noord-Italiaanse stad Seveso. Bij deze ramp kwam het gifgas dioxine vrij en als gevolg daarvan werd een groot aantal omwonenden van het getroffen bedrijf ernstig verminkt. Bekende voorbeelden van rampen met gevaarlijke stoffen in ons eigen land zijn de brand bij Chemie-Pack in Moerdijk (2011) en de vuurwerkramp in Enschede (2000).

Naast de gevolgen voor de gezondheid van mensen en voor het milieu kunnen ook de economische gevolgen van een dergelijke ramp enorm zijn. Zo zijn de schoonmaakkosten van de brand bij Chemie-Pack in Moerdijk geschat op ongeveer € 11.000.000.

#### Regels informatie aan publiek

Gezien het voorgenoemde is het goed voor te stellen dat het publiek informatie op wil vragen over bedrijven die werken met gevaarlijke stoffen.

Het is van belang om te weten hoe deze bedrijven

omgaan met potentiële risico's. Artikel 7 Arbowet regelt wie welke informatie actief moet verstrekken aan het publiek. Daarnaast regelt artikel 7 Arbowet welke informatie op welke gronden mag worden geweigerd.

#### Tot wie richt artikel 7 Arbowet zich?

Artikel 7 Arbowet is in zekere zin een vreemde eend in de bijt. Het artikel richt zich namelijk niet tot de werkgever of werknemer, maar tot de instanties die toezicht houden op die bedrijven die werken met gevaarlijke stoffen. Het toezicht wordt door drie overheidspartijen uitgeoefend:

- het bevoegde gezag in de zin van de Wet Milieubeheer (hierna: het 'bevoegde gezag');
- de Inspectie SZW;
- de brandweer.

Het bevoegde gezag is verantwoordelijk voor de coördinatie van het toezicht en is het centrale aanspreekpunt voor het publiek en bedrijven. Er is door de overheid een orgaan in het leven geroepen dat werkt aan de verbetering van de samenwerking van de verschillende overheidspartijen: het Landelijke Aanpak Toezicht bureau (LAT-bureau) van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) dat vóór 1 januari 2014 nog Agent-schap.nl heette.

#### Welke informatie?

Als een bedrijf aan bepaalde drempelwaarden voldoet, dan is het bedrijf verplicht een zogenaamd 'veiligheidsrapport' op te stellen en te verstrekken aan het bevoegde gezag. Het veiligheidsrapport moet actief (op eigen initiatief) openbaar worden gemaakt door de toezichthouder. In het veiligheidsrapport komen de onderwerpen arbeidsveiligheid (voor werknemers), veiligheid voor omwonenden en milieubescherming aan bod.

Alleen als er sprake is van één van de wettelijke weigeringsgronden, mag het bevoegde gezag niet overgaan tot openbaarmaking. De gegevens worden bijvoorbeeld niet verstrekt als 'de eenheid van de Kroon' in gevaar gebracht zou kunnen worden of de veiligheid van de staat geschaad zou kunnen worden. Met het beschermen van de 'eenheid van de Kroon' wordt bedoeld dat eventuele meningsverschillen tussen het kabinet en het staatshoofd niet bekend mogen worden.

Voor die gevallen waarin burgers zelf vragen om informatie aan het bevoegde gezag, geeft de Wet Openbaarheid Bestuur (WOB) nadere regels. Artikel 7 Arbowet geeft aan welke uitzonderingen er gelden op de

algemene regels uit de WOB. Een reden om informatie te weigeren volgens de WOB is bijvoorbeeld indien het belang van het openbaar maken van informatie niet opweegt tegen het belang te voorkomen dat een betrokken persoon onevenredig wordt bevoordeeld of benadeeld. De Arboret bepaalt vervolgens dat gegevens die vallen onder dit artikel wel gegevens moeten zijn die afbreuk kunnen doen aan de mogelijkheid van het voorkomen van sabotage, om openbaarmaking te verbieden.

Kort gezegd, komt het erop neer dat de burger de gevraagde informatie in principe krijgt, tenzij er sprake is van een wettelijke weigeringsgrond die terug te vinden is in artikel 7 Arboret en de WOB.

### *Achtergrond*

Artikel 7 Arboret is het resultaat van implementatie van de Europese Seveso II-Richtlijn. Deze richtlijn is vernoemd naar de Seveso-ramp die eerder is beschreven. Naar verwachting treedt op 1 juni 2015 de nieuwe Seveso III-Richtlijn in werking. Artikel 7 Arboret en het Besluit risico's zware ongevallen 1999 zullen indien nodig aan de nieuwe regels moeten worden aangepast.

### **Interne informatieverstrekking, artikel 8 Arboret**

Voor veel werkgevers is vooral de interne informatieverstrekking van artikel 8 Arboret van belang. Artikel 8 Arboret regelt de informatieverstrekking binnen het bedrijf van de werkgever. Het is de bedoeling dat werknemers zich bewust worden van de mogelijke risico's die zijn verbonden aan de werkzaamheden die ze verrichten en dat zij weten op welke manier zij de risico's zoveel mogelijk kunnen beperken. Om het veiligheidsbesef van werknemers zoveel mogelijk te vergroten, wordt in artikel 8 Arboret de zogenoemde voorlichtings- en onderrichtplicht opgelegd aan de werkgever.

### *Voorlichtings- en onderrichtplicht*

De werkgever moet zijn werknemers doeltreffend inlichten (zie kader) over de werkzaamheden die verricht moeten worden, de risico's die daaraan verbonden zijn en de maatregelen die erop gericht zijn die risico's te voorkomen of te beperken. Daarnaast moeten de werknemers doeltreffend onderricht worden over de arbeidsomstandigheden waaronder zij hun taken verrichten.

Met 'onderricht' wordt bedoeld dat werknemers 'geleerd' moet worden hoe zij om moeten gaan met bestaande risico's. Het 'onderricht' kan plaatsvinden door middel van opleiding of het geven van instructies.

### *Reikwijdte*

De werkgever moet ervan uitgaan dat er een voorlichtings- en onderrichtplicht bestaat voor alle werkzaamheden waarvan hij redelijkerwijs kan bedenken dat er een zeker risico voor de gezondheid en veiligheid aan is verbonden. Deze plicht geldt voor werkzaamheden waarvoor in de Arboret (of andere Arboregeling) een specifieke regeling is opgenomen, zoals bijvoorbeeld het werken met gevaarlijke stoffen of het werken met schadelijk geluid. De plicht strekt zich echter ook uit over werkzaamheden waarvoor geen specifieke wettelijke regeling bestaat.

De voorlichtings- en onderrichtplicht geldt overigens voor een bredere groep dan alleen werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn. Ook uitzendkrachten en stagiaires moeten worden voorlicht en onderricht.

### **Zelfstandigen**

Het uitgangspunt in de Arboret is dat zelfstandigen niet onder de reikwijdte van de Arboret, en daarmee dus ook niet onder de voorlichtings- en onderrichtplicht, vallen. Het is echter mogelijk dat in bijzondere regelgeving (bij algemene maatregel van bestuur) is geregeld dat de voorlichtings- en onderrichtplicht ook ten aanzien van zelfstandigen geldt.

Een werkgever dient zich in ieder geval te realiseren dat hij onder omstandigheden aansprakelijk kan zijn voor de schade die een zelfstandige lijdt in de bedrijfsuitoefening van de werkgever.

In eerdere bijdragen in Personeel & Recht is hier al op ingegaan. In het kader van de beperking van het risico op aansprakelijkheid is het in ieder geval raadzaam om zelfstandigen net zo te behandelen als werknemers en hen dus evenzogoed doeltreffend voor te lichten en te onderrichten over de bestaande risico's.

### *Persoonlijke beschermingsmiddelen*

Als de werknemer werkt met persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) (zoals een helm of een lasbril) of andere soorten arbeidsmiddelen waar beveiligingen op zijn aangebracht, dan moet de werkgever ervoor zorgen dat de werknemer weet hoe hij moet omgaan met deze middelen. Ook beveiligingen op of rond de werkplek vallen hieronder.

## Doeltreffend inlichten

De werkgever moet ervoor zorgen dat zijn werknemers doeltreffend worden voorgelicht en onderricht over de risico's die zijn verbonden aan hun werkzaamheden en over de manier waarop zij deze risico's zoveel mogelijk kunnen voorkomen of minimaliseren.

Met doeltreffend wordt bedoeld dat de voorlichting en het onderricht toegesneden moet zijn op de werknemer en het soort werkzaamheden dat hij verricht. De voorlichting en het onderricht moeten zijn afgestemd op de leeftijd, eventuele beperkingen, de kennis en ervaring van de werknemer, maar ook op de taal die de werknemer spreekt.

Als de werknemer bijvoorbeeld slechts Duits of Pools spreekt, dan zal de voorlichting en het onderricht in die taal moeten plaatsvinden. Vervolgens is het raadzaam om de werknemer ervoor te laten tekenen dat hij de veiligheidsinstructie heeft gevolgd. Overigens geldt op grond van het Arbeidsomstandighedenbesluit met ingang van 1 juli 2013 een taaleis voor personen die (incidenteel of structureel) arbeid verrichten in bepaalde risicovolle beroepen, zoals asbestverwijderaars of kraanmachinisten.

De Inspectie SZW kan daarop controleren en hiervoor aan de werknemer en de werkgever een boete opleggen als blijkt dat de betreffende werknemer de Nederlandse taal onvoldoende beheerst.

De werkgever moet de werknemer ook prikkelen om zelf zijn verantwoordelijkheid te nemen en te proberen te voorkomen dat risico's zich verwezenlijken, bijvoorbeeld door de werknemer aan te spreken op gevaarlijk gedrag.

## Deskundige bijstand

Een werkgever moet zijn werknemers ook inlichten over de manier waarop de 'deskundige bijstand' in de zin van de Arbowet is georganiseerd. Met 'deskundige bijstand' wordt bijstand bedoeld op het gebied van preventie en bescherming, aanvullende deskundige bijstand (zoals van een arbodienst of de bedrijfsarts) en de bedrijfshulpverlening. Het is de bedoeling dat een werknemer weet of er een preventiemedewerker is aangesteld, of de werkgever een arbodienst heeft ingeschakeld, maar ook op welke manier de bedrijfshulpverlening is opgezet.

## Toezicht op naleving

Nadat er voorlichting en onderricht is gegeven, stopt de taak van een werkgever niet. Een werkgever heeft vervolgens namelijk de plicht om erop toe te zien dat zijn instructies en voorschriften daadwerkelijk worden nageleefd. Deze verplichting strekt zich uit tot de instructies en voorschriften die gericht zijn op het voorkomen en beperken van de risico's en op een juist gebruik van PBM's.

## Minderjarigen

Het laatste lid van artikel 8 Arbowet maakt duidelijk dat de werkgever extra aandacht moet geven aan het beperken van de risico's die minderjarigen lopen op de werkvloer. Minderjarige werknemers zijn werknemers die jonger zijn dan 18 jaar. De wetgever houdt er rekening mee dat een minderjarige werknemer zich op een andere manier concentreert dan een volwassen werknemer, gezien de 'aan zijn leeftijd inherente onvoltooide lichamelijke en geestelijke ontwikkeling'.

Het is niet voldoende om de minderjarige werknemer slechts voor te lichten over mogelijke risico's die zijn verbonden aan zijn werkzaamheden. De minderjarige werknemer moet echt begeleid worden in het arbeidsproces door de werkgever. Een extra herhaling van instructies is bijvoorbeeld geen overbodige luxe.

In de Arbowet worden geen concrete aanwijzingen gegeven voor de wijze waarop de minderjarige werknemers begeleid moeten worden. Een minderjarige werknemer moet in ieder geval behoorlijk worden voorgelicht over:

- de geldende arbeidsomstandigheden en aan welke (gedrags)regels hij zich moet houden;
- de taak die hij uitoefent en de eisen die worden gesteld aan deze taak;
- zijn vormings- en opleidingsmogelijkheden;
- de geldende arbeidsvoorwaarden, waaronder de arbeidstijd per dag, de pauzes, het tijdstip waarop hij moet beginnen en eindigen met werken, op welke manier hij vakantie of verlof moet aanvragen en op welke wijze hij beloond wordt.

## Kosten

Het onderricht en de voorlichting dienen in principe op kosten van de werkgever plaats te vinden. De werknemer behoudt zijn recht op loon en hoeft het onderricht en de voorlichting niet in zijn vrije tijd te volgen.

## Sanctie

Als de werkgever niet voldoet aan artikel 8 Arbowet dan kan de Inspectie SZW een zogenoemde 'eis tot naleving' opleggen. De Inspectie SZW geeft daarbij concreet aan welke specifieke maatregelen de werkgever moet treffen. Daarnaast kan de Inspectie SZW een boete opleggen, die kan variëren tussen de € 750 en € 15.000.

## Afsluiting

De werkgever heeft een ruime verantwoordelijkheid om te zorgen voor een doeltreffende voorlichting en onderricht over de werkzaamheden die verricht moeten worden, de risico's die daaraan verbonden zijn en de maatregelen die erop gericht zijn die risico's te voorkomen of te beperken. Het belang van werkgevers om deze verantwoordelijkheid serieus te nemen, ligt niet alleen in het voorkomen van boetes van de Inspectie SZW maar natuurlijk vooral in het voorkomen van ongelukken en daarmee in het beperken van ziekteverzuim en het vergroten van arbeidsvreugde. Al deze zaken leveren uiteindelijk financieel voordeel op voor de werkgever, ook al valt dat op het eerste gezicht niet altijd zo duidelijk te zien.

Lex Takkenberg is advocaat bij Willems & Van Ommeren Advocaten en Mediators