

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

437

Vragen van het lid **Heerma** (CDA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht IHC Merwede: Boete voor roken buiten pauze* (ingezonden 10 oktober 2012).

Antwoord van staatssecretaris **De Krom** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 2 november 2012)

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het bericht over het bedrijf IHC Merwede: Boete voor roken buiten pauze?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wat is uw oordeel over het feit dat een werkgever met een beroep op gezondheidsbeleid boetes oplegt indien werknemers buiten pauzes roken?

Antwoord 2

Deze kwestie moet in de juiste context worden geplaatst. IHC Merwede heeft flink geïnvesteerd in gezondheidsmanagement, waarbij medewerkers hulp kunnen krijgen bij gezonder leven, bewegen en stoppen met roken. Er is een fitnessruimte op het bedrijf, en er is een medisch team aangesteld, inclusief een gezondheidsmanager, die zorgt voor persoonlijke begeleiding. Ik juich deze ontwikkeling toe: om langer gezond, vitaal en productief door te kunnen werken is een actieve inzet van werkgever en werknemer noodzakelijk. IHC Merwede zet hier met zijn arbo- en gezondheidsmanagementbeleid actief op in, binnen de wettelijke kaders. Onlangs heeft het bedrijf zijn rookbeleid verder aangescherpt, met instemming van de ondernemingsraad. Als sluitstuk kan de werkgever een boete opleggen, maar pas nadat de werknemer eerder is gewaarschuwd en hulp bij het stoppen met roken is aangeboden.

Het bedrijf heeft tot dusver overigens geen boete opgelegd. Wel zijn de eerste waarschuwingen gegeven.

Indien de werkgever en de werknemers de ruimte nemen om binnen de wettelijke kaders afspraken te maken is het niet aan mij om daarover te oordelen.

¹ NOS-journaal, 5 oktober 2012

Vraag 3

Kent u de bepaling in de Tabakswet dat werkgevers verplicht zijn zodanige maatregelen te treffen dat werknemers in staat worden gesteld hun werkzaamheden te verrichten zonder daarbij hinder of overlast van roken door anderen te ondervinden?

Antwoord 3

Ja.

Vraag 4

Wat is in dat kader uw oordeel over een boete zoals ingezet door IHC Merwede?

Antwoord 4

IHC Merwede heeft, in lijn met het wettelijke kader dat de Tabakswet geeft en in overleg met werknemers, afspraken gemaakt over het te voeren rookbeleid in de onderneming. De ondernemingsraad van IHC Merwede heeft ingestemd met dit beleid en met de mogelijkheid van de werkgever om werknemers te beboeten wanneer ze buiten de pauze op de werkplek roken. Deze afspraken zijn vastgelegd in de eigen «Health and Safety Rules». In de arbeidsovereenkomst wordt naar deze regels verwezen, waardoor ze bindend zijn voor de werknemer. De overheid is hier geen partij in. Ik vind het van groot belang dat er binnen bedrijven stappen worden gezet om langer doorwerken te bevorderen. Het is immers in ieders belang om in het licht van de arbeidsmarktontwikkelingen en de pensioenleeftijdverhoging, werknemers duurzaam aan het werk te houden. Ze kunnen langer gezond, vitaal en op een productieve manier werkzaam blijven. De werkgever heeft minder ziekteverzuimkosten en het bedrijf kan productiever worden.

Vraag 5

Aan welke vereisten moet voldaan zijn bij het opleggen van een boete door de werkgever aan de werknemer?

Antwoord 5

Als een werkgever een boete wil opleggen dient hij zich te houden aan de voorschriften uit het Burgerlijk Wetboek ten aanzien van de arbeidsovereenkomst, art. 7:650 BW. Daarin is geregeld dat een werkgever slechts een boete kan stellen op overtreding van voorschriften van de arbeidsovereenkomst, als schriftelijk van tevoren in de cao of de arbeidsovereenkomst is geregeld op welke overtreding een boete is gesteld en wat het bedrag van de boete is. Het Burgerlijk Wetboek stelt voorwaarden aan het opleggen van zo'n boete en stelt ook grenzen aan de hoogte daarvan. Zo is geregeld dat de boete of de totale boetes per week, het loon van die werknemer voor een halve dag in beginsel niet mag overschrijden, tenzij een afwijking van dit artikel schriftelijk is vastgelegd. In dat laatste geval kan de rechter de boete alsnog matigen.

Vraag 6

Wordt naar uw oordeel deze arbeidsrechtelijke bescherming van de werknemers in acht genomen in deze casus? Hoe komt u tot dat oordeel?

Antwoord 6

In het Burgerlijk Wetboek is in artikel 7:660 geregeld dat de werkgever voorschriften kan geven omtrent het verrichten van de arbeid en instructies met betrekking tot de goede orde in de onderneming, mits hij daarmee blijft binnen algemeen verbindende voorschriften of (arbeids)overeenkomst. Ook een rookverbod binnen de onderneming kan onder deze voorschriften vallen. IHC heeft in elke arbeidsovereenkomst de bepaling opgenomen dat de voorschriften van de werkgever van toepassing zijn. Hier vallen ook de afspraken over roken onder, zoals vastgelegd in de eigen «Health and Safety Rules». Ik ben van mening dat IHC daarmee voldoet aan de regelgeving.

Vraag 7

Vindt u een maximale boete van 10% van het jaarinkomen in verhouding staan tot het betreffende gezondheidsbeleid of kwalificeert u het als extreem?

Antwoord 7

Hier wordt waarschijnlijk de winstdeling bedoeld bovenop het salaris die maximaal 10% van 12 maandsalarissen kan bedragen.

Ten aanzien van boetes is in het Burgerlijk Wetboek geregeld dat de boete of de totale boetes per week, het loon van die werknemer voor een halve dag in beginsel niet mag overschrijden. Uitsluitend ten aanzien van werknemers die meer verdienen dan het minimumloon, kan van dit voorschrift bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken. Als dat laatste gebeurd is, heeft de rechter altijd de bevoegdheid om de boete lager vast te stellen als de opgelegde boete hem bovenmatig voorkomt.

Het is niet aan mij om te oordelen over de redelijkheid van de hoogte van het boetebedrag en/of het te derven winstaandeel. Dit is ter beoordeling aan de rechter. Hij zal zich daarbij ondermeer baseren op een redelijke verhouding tussen de ernst van de overtreding, het loon dat de werknemer verdiende en de hoogte van de boete en/of het te derven winstaandeel.

Vraag 8

Wat is de rol van de inspectie SZW? Hoe wordt er op toegezien dat arbeidsomstandigheden, -beleid en gehanteerde disciplinaire maatregelen tot elkaar in verhouding staan?

Antwoord 8

Het toezicht op de naleving van de verplichtingen uit de Tabakswet ligt bij de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit en niet bij Inspectie SZW.

Op basis van de Arbowet- en regelgeving treedt de Inspectie SZW handhavend op in werksituaties waar sprake is van gevaar voor de gezondheid en/of veiligheid van werknemers. De aard van de overtreding en/of ernst van de situatie bepalen het in te zetten handhavingsinstrument. Het beboeten van werknemers is daarbij een mogelijkheid. De Inspectie SZW kan ingeval een werknemer rookt, hier melding van maken bij de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit.

Vraag 9

Hoe is in de informatievoorziening vanuit de overheid over deze regelgeving voorzien? Is de informatievoorziening naar uw oordeel op orde?

Antwoord 9

De desbetreffende bepalingen in het Burgerlijk Wetboek en de Tabakswet zijn niet nieuw. Alle wettelijke voorschriften kunnen geraadpleegd op www.rijksoverheid.nl. Het gegeven dat werkgevers en werknemers binnen de wettelijke kaders nadere maatwerkafspraken kunnen maken in cao-verband of op het niveau van de individuele arbeidsovereenkomst is staande praktijk.