

Vergaderjaar 1999–2000

27 091

Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 (Technische verbeteringen en aanpassingen)

Nr. 7

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 15 september 2000

Met betrekking tot de – overigens niet in afschrift aan mij verzonden – brief van de FNV van 27 juni 2000 (SoZa-00-614), inzake genoemd wetsvoorstel merk ik het volgende op.

Onderdeel Q

(civielrechtelijke sanctionering)

Ten principale is bij de behandeling van de Arbowet 1998 de sanctionering van de informatie-, overleg- en samenwerkingsbepalingen uitvoerig aan de orde geweest, zowel in de Tweede als de Eerste Kamer. Daarbij was in discussie of deze bepalingen bestuursrechtelijke sanctionering behoeft. Die discussie heeft niet tot aanpassingen van het wetsvoorstel, dat uitging van civielrechtelijke sanctionering, geleid. Met het van kracht worden van de Arbowet 1998 is dit type bepalingen civielrechtelijk gesanctioneerd.

Hoewel het nogmaals voeren van die principiële discussie buiten het kader van onderhavig wetsvoorstel, dat vooral technische verbeteringen en aanpassingen beoogt, lijkt te vallen, merk ik voor de goede orde het volgende op.

In de adviesaanvraag aan de SER «Heroriëntatie arbobeleid en Arbowet», werd voorgesteld bepalingen over niet ernstige risico's en bepalingen over samenwerking, overleg en informatie civielrechtelijk te sanctioneren. De SER zag vooral bezwaren met betrekking tot de niet ernstige risico's. Het advies is op dat punt overgenomen. De in het wetsvoorstel langs civielrechtelijke weg gesanctioneerde bepalingen betreffen alleen de relatie tussen werkgevers en werknemers(vertegenwoordigers). Daarbij past niet een bestuursrechtelijke of strafrechtelijke sanctionering; wat naar de aard een private verhouding betreft, behoeft ook private handhaving – dus door partijen zelf. Hiermee wordt aangesloten op in arbeidsverhoudingen gangbare handhavingssystematiek: privaat. Te noemen is het (civielrechtelijke) sanctioneringsregime in het arbeidsovereenkomstenrecht (BW) en de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

Het argument dat een civielrechtelijke procedure de verhoudingen tussen partijen in een bedrijf ernstig kan verstoren is slechts van beperkte waarde. Immers indien partijen over de naleving van de onderhavige bepalingen in conflict raken zal al langer sprake zijn van een diepgaander relationeel probleem. Dat laat zich door de Arbeidsinspectie – vanuit haar positie, ervaring en deskundigheid – niet gemakkelijk oplossen. De burgerlijke rechter is daarvoor – hoewel ook hij voor een moeilijke taak staat in dergelijke gevallen – toch beter geëquipeerd. De Arbeidsinspectie moet ook niet optreden als arbiter in dergelijke geschillen tussen partijen, maar zich op haar kerntaak richten: handhaving van veilige, gezonde arbeidsomstandigheden. Overigens kunnen de kosten die met een civiele procedure gepaard gaan ook een argument zijn om toch intern nog – eventueel met behulp van externe bemiddeling – een finale poging te doen om het overleg weer vanuit een gezonde vertrouwensbasis te starten.

Voor wat betreft onderdeel Q zelf het volgende. Gedurende discussie in de Kamer is in artikel 5, tweede lid, een bepaling van medezeggenschap gevoegd, op grond waarvan de werkgever over de jaarlijkse voortgangsrapportage betreffende het plan van aanpak overleg voert met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan met de belanghebbende werknemers. Abusievelijk is daarbij verzuimd in artikel 33 te differentiëren, zodat dit onderdeel van medezeggenschap thans – in afwijking van de hoofdlijn van de Arboret 1998 en in afwijking van de WOR – bestuursrechtelijk in plaats van civielrechtelijk wordt gesanctioneerd. Het is echter vreemd om dit ene element van medezeggenschap bestuursrechtelijk te sanctioneren en alle overige elementen – instemmingsrechten, overleg- en informatierechten, faciliteiten en zo meer – civielrechtelijk te sanctioneren. Onderdeel Q beoogt dit schoonheidsfoutje te repareren.

Onderdeel G

(informatieverplichting over melding aan Arbeidsinspectie)

Het gaat hier om een informatieverplichting van de werkgever aan de bedrijfshulpverleners, alsmede aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers. Hiervoor geldt bewust de lijn van civielrechtelijke sanctiëring, zoals hiervoor reeds beschreven.

Onderdeel A, punt 3

(wijziging definitie arbeidsongeval)

In het wetsvoorstel wordt voorgesteld de term «ongeval» te vervangen door «arbeidsongeval». Dat laatste begrip wordt ook gehanteerd in de kaderrichtlijn; aldus wordt een gelijke terminologie gehanteerd. In de omschrijving wordt de formulering «en ertoe heeft geleid, dat de werknemer tijdens de werktijd de arbeid heeft gestaakt en niet meer heeft hervat dan wel met de arbeid geen aanvang heeft gemaakt» vervangen door «en heeft geleid tot ziekteverzuim». Ziekteverzuim houdt tevens in het niet verrichten dan wel staken van arbeid. De gewijzigde begripsomschrijving is duidelijker: verzuim wegens ziekte geeft expliciet het gevolg van de plotselinge gebeurtenis aan.

Anders dan in de kaderrichtlijn gaat het in de Arboret 1998 om ieder ziekteverzuim en niet om een verzuim van meer dan drie werkdagen. De wijzigingen betreffen dus uitsluitend tekstuele verbeteringen en betekenen geen materiële wijziging. Er is geen sprake van het ongedaan maken van een amendement van uw Kamer. De situatie is en blijft als volgt:

- arbeidsongevallen die hebben geleid tot een ziekteverzuim, dienen geregistreerd te worden in de lijst van arbeidsongevallen die onderdeel is van de risico-inventarisatie en -evaluatie (artikel 5);
- arbeidsongevallen die ernstig lichamelijk of geestelijk letsel of de dood

tot gevolg hebben gehad moeten (tevens) worden gemeld aan de Arbeidsinspectie (artikel 9).

Tot slot

(verzoek onderzoek Arbeidsinspectie)

Bij de Arbowet 1998 is inderdaad vervallen de bepaling uit de oude Arbowet dat de Arbeidsinspectie zo spoedig mogelijk gehoor geeft aan het verzoek van een meerderheid van de belanghebbende werknemers om een onderzoek in te stellen. Deze bepaling kon echter ook vervallen omdat iedere werknemer altijd een klacht kan indienen bij de Arbeidsinspectie, die deze ook altijd onderzoekt. Er is dus ook geen reden om tot herinvoering van de desbetreffende bepaling over te gaan.

Een afschrift van deze brief zend ik aan de FNV.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. F. Hoogervorst