



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Geheimhouding en arbeidsinspectie, Ktr. Tiel 10 februari 1999
Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (2000). Geheimhouding en arbeidsinspectie, Ktr. Tiel 10 februari 1999. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/12266>

Version: Not Applicable (or Unknown)
License: [Leiden University Non-exclusive license](#)
Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/12266>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).



arbeidsomstandigheden

Gelukkige advocaten

Onlangs gaf ik les over arbeidsomstandighedenrecht aan een 30-tal advocaten in het kader van hun permanente bijscholing. Zo'n tien jaar geleden kreeg je voor dit onderwerp bij die doelgroep geen hand op elkaar. Dat is veranderd. Ik weet daar wel wat oorzaken voor. Ik noem er vier en licht ze kort toe: 1) de bestuurlijke boete, 2) claimedrag, 3) arbodienst en 4) subsidie(achtige) regelingen.

Eind vorige eeuw is bij de inwerkingtreding van de Arbowet 1998 de bestuurlijke boete geïntroduceerd. Het plan was om dit lik-op-stuk-beleid ook daadwerkelijk te gaan uitvoeren. En dat schijnt te gebeuren. Met name bij het ontbreken van een RI&E of het niet aangesloten zijn bij een gecertificeerde arbodienst volgt direct een boete (er schijnen er al honderden te zijn uitgedeeld). Overigens; nogal wat advocatenkantoren bleken niet over een RI&E te beschikken! En het is nu eenmaal zo dat, naarmate er meer boetes opgelegd worden, er meer procedures volgen. Dat komt natuurlijk ook omdat bij de criteria die in de zogenaamde "prijslijst bestuurlijke boetes" worden gehanteerd, vraagtekens gezet kunnen worden. Mag het bijvoorbeeld een rol spelen om hoeveel mensen het gaat die zijn blootgesteld aan gevaar? Mag de hoogte van de boete afhangen van de grootte van de onderneming? Ik ben benieuwd naar de eerste zaken.

Steeds vaker vraagt – en krijgt – een door een bedrijfsongeval getroffen werknemer van zijn werkgever door toedoen van de rechter een schadevergoeding. In deze procedures zijn de getroffen werknemers in het algemeen in het voordeel èn door de tekst van

het schadevergoedingsartikel èn door de uitleg van de rechters. Het komt erop neer dat de werkgever verplicht is tot het betalen van schadevergoeding tenzij hij kan aantonen dat hij al het mogelijke heeft gedaan om het ongeluk te vermijden (zorgplicht) òf dat het ongeluk te wijten is aan bewuste roekeloosheid van de getroffen werknemer. Gezien de uitleg van de Hoge Raad over dat laatste begrip is dat voor een werkgever een *mission impossible* geworden. En ook aan de zorgplicht worden hoge eisen gesteld. Globaal: als de werkgever niet heeft voldaan aan de verplichtingen van de Arbowet, dan kan hij het wel schudden. Dus: steeds meer kansrijke procedures door werknemers en hun gelukkige advocaten.

De arbodienst speelt al een belangrijke rol bijvoorbeeld als het (in een rechtszitting) gaat om de vraag of een werknemer terecht loondoorbetaling claimt als hij meent arbeidsongeschikt te zijn. In het nieuwe stelsel van sociale zekerheid zal waarschijnlijk de arbodienst een nog belangrijker rol gaan spelen, in het kader van de reïntegratieplicht die, zoals het er nu naar uitziet, bij de werkgevers komt te liggen. Maar, toegegeven, alles is onzeker en de toekomstige inrichting van onze sociale zekerheid nog wel het meest.

Tenslotte, er zijn en komen allerlei subsidie- en fiscale regelingen ter bevordering van goede arbeidsomstandigheden. Eind vorig jaar heeft de staatssecretaris er weer een afgekondigd. Voor een leek is er langzamerhand geen touw meer aan vast te knopen. Misschien moeten ondernemingsraden het allemaal eens op een rijtje (laten) zetten. Immers: beter innen van de overheid (subsidies e.d.), dan betalen (bestuurlijke boete), waarbij het eerste bovendien kan zorgen dat het tweede niet hoeft te gebeuren! Ik hoor ze in de advocatuur snuffelen en smullen. ■

AD GEERS

hoogleraar
sociaal recht
aan de
Universiteit
Maastricht

I E

Geheimhouding en Arbeidsinspectie

De heer F. Rijnders was werkzaam bij het beveiligingsbedrijf Security Monitoring Centre BV in Tiel (hierna: SMC). Hij was genomineerd om lid te worden van de ondernemingsraad. Omdat Rijnders meende dat hij en zijn collega's te veel overuren moesten maken, heeft hij via de FNV een klacht laten indienen bij de Arbeidsinspectie. Daarbij werd een gedetailleerd overzicht verstrekt van de bewakingsrondes. Hierop verzocht SMC de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met Rijnders te ontbinden. SMC vond dat er een dringende reden voor ontslag op staande voet was, en anders een wijziging van omstandigheden die ontbinding zou rechtvaardigen. In strijd met de cao had Rijnders aan derden geheime informatie verschaft, in flagrante strijd met de beveiligingsnormen. Rijnders stelde daarentegen dat het verwijt maar een voorwendsel was om een kritische werknemer weg te werken. Minimaal eiste hij een financiële vergoeding. De kantonrechter wees het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst toe, niet op grond van een dringende reden, maar wel wegens gewijzigde omstandigheden. Rijnders kreeg geen vergoeding toegewezen. Hoewel Rijnders wellicht formeel nog niet op een kandidatenlijst voor de ondernemingsraad stond, paste de kantonrechter wel de daarbij behorende kritische toetsing toe. Toch vond de kantonrechter dat de handelwijze van Rijnders de toets der kritiek niet kon doorstaan. Hij had geen begrip voor de éénmansactie. Rijnders had ook de problemen in de or kunnen bespreken. Hij kon begrijpen dat de informatie als geheim werd be-

schouwd. Hij had zich niet op normale wijze tot de directie gewend. Het aanstaande or-lidmaatschap brengt ook de verantwoordelijkheid mee problemen op reguliere wijze aan de orde te stellen. Rijnders had het vertrouwen in hem als werknemer geschonden, waardoor de arbeidsrelatie volledig verstoord was geraakt (Kantongerecht Tiel 10 februari 1999, JAR 1999/223). Bij deze beschikking van de kantonrechter kunnen wel vraagtekens worden gezet. Het indienen van een klacht bij de Arbeidsinspectie is een uitoefening van het grondwettelijk recht op petitie, dat iedere burger toekomt. Ook de Arbeidsinspectie

*Het (aanstaande)
or-lidmaatschap brengt ook
de verantwoordelijkheid
mee problemen op reguliere
wijze aan de orde te stellen*

is gehouden om bedrijfsgeheimen te respecteren. Hoewel men zich kan voorstellen dat het verstandiger en eleganter is als een werknemer zijn problemen eerst bij de directie aankaart, dient er ook de mogelijkheid te zijn zich tot de overheid te wenden. Ook had kennelijk de vakbond hem op dit spoor gebracht. Was de reactie van de directie dat er sprake was van het naar buiten brengen van bedrijfsgeheimen niet wat al te emotioneel? ■

jurisprudentie



GUUS HEERMA

VAN VOSS

hoogleraar
sociaal recht
aan de
Universiteit
Leiden