

Staat uw documentatie als een huis?

Het belang van dossieropbouw bij incidenten met gevaarlijke stoffen



Onlangs werd ik benaderd door een ongeruste klant. De Arbeidsinspectie had haar bezoek aangekondigd. Kort daarvoor had zich volgens een werknemer een incident voorgedaan waarbij gevaarlijke stoffen zouden zijn vrijgekomen waarmee hij in contact zou zijn gekomen. Deze werknemer is kort na het vermeend incident ziek geworden. Alle redenen voor het opleggen voor een hoge boete, toch?

Op grond van artikel 4.6, eerste lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit moeten er tijdens de uitvoering van werkzaamheden door een werknemer maatregelen worden getroffen zodat ongewilde gebeurtenissen met gevaarlijke stoffen zoveel mogelijk worden voorkomen.

Afhankelijk van de omstandigheden van het incident kan een geldboete worden opgelegd met een maximum van 90.000 Euro (artikel 34, derde lid, Arbowet). Indien zich binnen vijf jaar een vergelijkbare overtreding voordoet, kan het boetebedrag met 100% of zelfs 200% worden verhoogd. Dat zijn serieuze bedragen. In artikel 1, elfde lid, van de Beleidsregel

boeteoplegging staat dat indien de werkgever aantoont dat hij inspanningen heeft verricht, gericht op het voorkomen van de overtreding, dit tot matiging van de boete kan leiden. Of een organisatie inspanningen ter voorkoming heeft verricht, wordt aan hand van de volgende punten beoordeeld:

- Zijn de risico's van de concrete werkzaamheden voldoende geïnventariseerd en is er een veilige werkwijze ontwikkeld die voldoet aan de Arbowet?
- Zijn de noodzakelijke randvoorwaarden gecreëerd voor het toepassen van een veilige werkwijze?
- Zijn er adequate instructies gegeven?
- Is er adequaat toezicht gehouden?

Elke inspanning is een matiging van 25% van de boete waard. Dat is natuurlijk interessant.

Bij de bedrijven die mij inschakelen zie ik dat veiligheid op de werkvloer altijd de hoogste prioriteit heeft. De risico's zijn geïnventariseerd, regelmatig en soms zelfs meerdere malen per dag worden

instructies gegeven en er zijn collega's die nagaan of de instructies worden nageleefd. Een boete voelt voor de klant dan ook onterecht want in zijn beleving zijn er meer dan voldoende maatregelen getroffen om een incident zoveel mogelijk te voorkomen.

Wat echter te vaak ontbreekt is de documentatie van al deze inspanningen. Denk hierbij aan een verouderde RI&E of SDS. Ook valt mij op dat bedrijven weliswaar regelmatig instructies geven maar niet bijhouden wie wanneer welke instructies heeft ontvangen. Voor de Arbeidsinspectie is dan niet aangetoond dat de instructies daadwerkelijk zijn gegeven. Verder mis ik vaak een soort logboek waarin staat wat er per dag zoal is gebeurd. Om voor één of meerdere matigingsgronden in aanmerking te komen is het echter van belang dat de documentatie staat als een huis. In het voorbeeld dat ik aan het begin noemde

kon met veel moeite worden aangetoond dat de organisatie voldoende preventieve maatregelen had getroffen. Sterker nog, nadat alle documenten in kaart waren gebracht en aanvullende documentatie was opgesteld, bleek dat het incident zich niet heeft kunnen voordoen zoals door de betrokken werknemer was gesteld. Ook kwam uit de documentatie naar voren dat de medische klachten van deze werknemer niet te relateren waren aan contact met de gevaarlijke stoffen. Met het oog op een eventuele toekomstige schadeclaim van deze werknemer, is dit zeer relevante informatie. Een rechtszaak kan immers niet zonder bewijs worden gewonnen. Voor de Arbeidsinspectie was het opgebouwde dossier voldoende om van een boete af te zien. Gelukkig want een juridische procedure tegen de Arbeidsinspectie kan jaren duren.

Voor meer vragen kunt u contact opnemen met Janina Hamann, advocaat.