

Hoofdkantoor

Postadres Postbus 8456, 1005 AL Amsterdam

Bezoekadres
Naritaweg 10
1043 BX Amsterdam

Aan de minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid
De heer J.P.H. Donner
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Postadres
Postbus 8456
1005 AL Amsterdam

T 0900 330 0300
F 020 68 44 541
I www.fnv.nl

Bank
63 50 33 178

Datum
13 oktober 2008

Uw kenmerk

Ons kenmerk

Telefoonnr.
020 58 16 562

Onderwerp
Recht op informatie

E-mail
Rik.vanSteenbergen@vc.fnv.nl

Geachte heer Donner,

Bij schrijven van 31 maart jl. (kenmerk: 363/8/06) berichtten wij u over de weigering van een werkgever om een werknemer op diens verzoek een exemplaar van de ri&e ter beschikking te stellen. Dat was geen incident. Ook andere vragen van werknemers aan hun werkgever over veiligheid en gezondheid blijven onbeantwoord, zoals de vraag met welke arbodienst de werkgever een contract heeft gesloten en de vraag hoe contact opgenomen kan worden met de bedrijfsarts. In al deze gevallen was het oordeel van de Arbeidsinspectie dat zij niet kon optreden omdat de werkgever niet verplicht was de gevraagde informatie te verstrekken. Dat is ook het ambtelijk oordeel van uw departement: de werknemer kan zich wenden tot de burgerlijke rechter met een beroep op goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW) of tot de ondernemingsraad, die veelal over de gevraagde informatie beschikt, maar noch artikel 8 lid 1 van de Arbowet (voorlichting) noch enige andere bepaling in de arbowet- en regelgeving verplicht de werkgever vragen van zijn werknemers over de manier waarop hij hun veiligheid en gezondheid organiseert te beantwoorden.

Wij richten ons tot u omdat de FNV deze uitleg van artikel 8 lid 1 onjuist en in elk geval onwenselijk acht.

Artikel 8 lid 1 Arbowet luidt als volgt: *De werkgever zorgt ervoor dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken. Tevens zorgt de werkgever ervoor dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de wijze waarop de deskundige bijstand, bedoeld in de artikelen 13, 14, 14a en 15, in zijn bedrijf of inrichting is georganiseerd.*

In geval van overtreding van deze zorgplicht kan de Arbeidsinspectie de werkgever een eis tot naleving stellen en zo nodig een boete opleggen. De Arbeidsinspectie doet dat indien zij van oordeel is dat de voorlichting niet doeltreffend is.

Een algemeen recht op informatie en een meer specifiek recht op voorlichting en onderricht zijn voor elke werknemer van wezenlijk belang. Het gaat immers om zijn persoonlijke veiligheid en gezondheid die in het geding zijn. Wil hij in dit verband invloed kunnen uitoefenen in welke vorm dan ook, dan is kennis over zijn arbeidsomstandigheden en over de wijze waarop hij aan die kennis kan komen in de meest ruime zin van grote betekenis. De Arbowet gaat bovendien uit van een zekere gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers voor de arbeidsomstandigheden in de onderneming.¹ Zij zijn zelfs verplicht bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid samen te werken. Reële samenwerking veronderstelt tenminste een zoveel mogelijk gelijk kennisniveau. Dit geldt te meer omdat de individuele werknemer in een aantal gevallen ook beboet kan worden wegens overtreding van het bij of krachtens de Arbowet gestelde.

Een recht op informatie van de werknemer jegens zijn werkgever over de arbeidsomstandigheden in de onderneming staat niet met zoveel woorden in de Arbowet. Een dergelijk recht kan echter wel afgeleid worden uit de verplichting van de werkgever in artikel 8 lid 1 om aan zijn werknemers de benodigde voorlichting te geven. Inlichten veronderstelt naast een verzender van de informatie immers ook een ontvanger daarvan. Men kan het ook zo stellen: als de werknemer vragen heeft over datgene waarover de werkgever hem doeltreffend moet inlichten, dan kun je je afvragen of dat inlichten wel doeltreffend² is geweest.

Dat was ook het oordeel van de toenmalige minister van Sociale Zaken Albeda: *‘Op de opmerking van de D’66-fractie dat een informatierecht voor de werknemers in de wet dient te worden opgenomen zou ik willen antwoorden, dat de in artikel 6 [thans 8] vervatte verplichting van de werkgever om aan de werknemers informatie te geven juridisch het recht op informatie bevat. Als de een de plicht heeft, heeft de andere het recht te vorderen.’*³

De ratio is duidelijk: de Arbowet verlangt van de werknemers een actieve inbreng in de zorg voor veiligheid en gezondheid en het is derhalve ‘van groot belang dat zij inzicht kunnen verkrijgen in de aard van de gevaren waaraan zij bij de arbeid zijn blootgesteld en de wijze waarop deze het beste kunnen worden bestreden.’⁴

De FNV verzoekt u te bevestigen dat u het oordeel van uw genoemde voorganger als minister van Sociale Zaken deelt. Mocht dat onverhoopt niet zo zijn, dan verzoeken wij u om alsnog het bedoelde recht op informatie van de werknemer met zoveel woorden in de Arbowet op te nemen.

Voor alle duidelijkheid merken wij op dat de alternatieven die de FNV ambtelijk zijn aangereikt niet bevredigen. Een gang naar de civiele rechter zet de verhoudingen in de onderneming onnodig op scherp en bergt te veel risico’s in zich voor de individuele werknemer. Een verzoek om informatie richten tot de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als de werkgever die niet wil verstrekken is omslachtig, behoort niet de normale gang van zaken te zijn en doet afbreuk aan het beginsel van de verantwoordelijkheid van de werkgever. Bovendien beschikt de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging niet altijd over de gevraagde informatie, rust anders dan op de werkgever op deze organen geen wettelijke verplichting om de werknemers doeltreffend in te lichten en geen sanctie in geval van verzuim.

¹ Overigens zij daarbij opgemerkt, dat de verplichtingen van de werknemers op het gebied van de veiligheid en de gezondheid op het werk geen afbreuk doen aan het beginsel van de verantwoordelijkheid van de werkgever.

² Doeltreffend wil zeggen aangepast aan opleiding, capaciteit en dergelijke van elke individuele werknemer.

³ Nota naar aanleiding van het eindverslag, p. 33, Tweede Kamer, zitting 1979-1980, 14 497, nr. 11.

⁴ Memorie van Toelichting, p. 25, Tweede Kamer, zitting 1976-1977, 14 497.

Datum

13 oktober 2008

Ons kenmerk

Pagina('s)

3 van 3

Een afschrift van deze brief gaat naar de vaste commissie voor Sociale Zaken en
Werkgelegenheid.

Hoogachtend,

Leo Hartveld,
Federatiebestuurder FNV