

Moet ik als werkgever een eigen sanctiebeleid voeren?

De CAO voor de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche (artikel 14 lid 7a, b en c) kent al sanctiebepalingen inzake het niet gebruiken van door de werkgever ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen. Bovendien biedt deze CAO (artikel 39) ook de mogelijkheid voor het opstellen van een arbeidsreglement waarvan het sanctiebeleid dan onderdeel zou kunnen uitmaken.

Indien een bedrijf toch een eigen sanctiebeleid wil opstellen zijn de volgende aandachtspunten van belang:

- Voorkom conflicten: Doelstelling van de Arbowet is samenwerking tussen werkgever en werknemer. In gezamenlijk overleg zal gewerkt moeten worden aan verbetering van arbeidsomstandigheden. Lukt dit niet dan kan wellicht bemiddeling (mediation) door een onafhankelijke deskundige ook een traject zijn wat voor beide partijen een oplossing mogelijk maakt. Dit voorkomt verstoorde arbeidsrelaties en gerechtelijke procedures. Tevens kan via deze vorm van conflictbeheer, inzicht worden verkregen in knelpunten in de toepassing van het bestaande arbo (bedrijfs) beleid.
- Wanneer er sancties worden opgelegd, zorg dan dat steeds concreet duidelijk is voor welke situatie welke boete van toepassing is en wie bevoegd is inzake handhaving van de desbetreffende regelgeving.
- Zorg dat de werknemers naast de informatie over het arbobeleid en de arborisico's ook geïnformeerd zijn over het sanctiebeleid.

EXTERN TOEZICHT

- Wees er op bedacht dat ook de Inspectie SZW boetes kan opleggen bij het niet optimaal uitvoeren van arbeidsomstandighedenbeleid.
- De werknemer en de werkgever kunnen ook procedures volgen op grond van het BW artikel 658, boek 7 (als gevolg van geleden schade) of artikel 163, boek 6 (wegens onrechtmatige daad).