

Beleid boeteoplegging bij overtreding arboregels te licht bevonden

Eén van de belangrijkste taken, zo men wil verplichtingen, van Werkgevers op grond van de Arbeidsomstandighedenwet is het borgen van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. Een ongeluk zit echter in een klein hoekje, ook op de werkvloer. In geval van ernstige arbeidsongevallen volgt vrijwel altijd een bestuursrechtelijke boete. En die boetes kunnen flink oplopen.

Boetebeleid

In de Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving (hierna: Beleidsregel) zijn boetenormbedragen opgenomen variërend van EUR 340 tot EUR 13.500. Een aantal factoren resulteren in verhoging van het normbedrag. Zo wordt het normbedrag bij een dodelijk arbeidsongeval vermenigvuldigd met vijf, in geval van blijvend letsel of een ziekenhuisopname met vier. In de Beleidsregel zoals die luidde tot 1 oktober 2015 stonden hiertegenover drie, achtereenvolgens toe te passen, matigingsfactoren. Indien de werkgever aantoonde dat hij de risico's van de werkzaamheden waarbij de overtreding zich had voorgedaan voldoende had geïnventariseerd, een veilige werkwijze had ontwikkeld die voldoende aan de vereisten van de Arbeidsomstandighedenwetgeving, deugdelijke, voor de arbeid geschikte, arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking had gesteld en de verdere nodige maatregelen had getroffen, werd de bestuurlijke boete gematigd met een derde. Indien de werkgever bovendien aantoonde dat hij voldoende instructies had gegeven, werd de bestuurlijke boete gematigd met nog een derde. Indien de werkgever, tenslotte, bovendien aantoonde dat hij adequaat toezicht had gehouden, werd geen bestuurlijke boete opgelegd.

Correctie rechtspraak

Eerder dit jaar heeft de Afdeling bestuursrechtspraak het boetebeleid in twee uitspraken langs de lat gelegd en te licht bevonden. Anders dan voorheen, oordeelt de Afdeling nu dat cumulatie van de matigingsgronden niet door de beugel kan. In haar uitspraak van 6 mei 2015 (201404361/1/A3, AB 2015/291) oordeelt de Afdeling dat de matigingsfactoren op zichzelf relevant zijn om te bepalen of een op te leggen boete moet worden gematigd. Vervolgens overweegt de Afdeling evenwel dat de matigingsgronden cumulatief zijn. Dit betekent dat eerst tot matiging kan worden overgegaan indien geheel is voldaan aan de veelomvattende opsomming van factoren in de eerste matigingsgrond en voorts dat toepassing van de tweede en derde matigingsgrond afhankelijk is van de vraag of aan de voorgaande matigingsgronden geheel is voldaan. Dit kan er volgens de Afdeling met regelmaat toe leiden dat de boete voor werkgevers die weliswaar niet hebben voldaan aan alle factoren van de eerste matigingsgrond, maar wel aan een belangrijk deel daarvan en bovendien geheel of in belangrijke mate hebben voldaan aan de tweede en/of derde matigingsgrond, in het geheel niet wordt gematigd. Deze werkgevers wordt dan dezelfde boete opgelegd als werkgevers die zich in het geheel geen inspanningen hebben getroost om de overtreding te voorkomen. Derhalve is de Afdeling, anders dan voorheen, van oordeel dat het beleid in zoverre onredelijk is. Omdat de werkgever met zijn inspanningen grotendeels aan de tweede en derde matigingsgrond, maar tevens voor een belangrijk deel aan de eerste matigingsgrond, heeft voldaan, wordt de opgelegde boete met maar liefst 75% verlaagd.

De hierboven genoemde uitspraak heeft betrekking op de Beleidsregels arbeidsomstandighedenwetgeving, die met ingang van 1 januari 2013 zijn vervangen door de Beleidsregel. In de Beleidsregel zijn de bestaande matigingsfactoren in essentie ongewijzigd overgenomen. In haar uitspraak van 8 juli 2015 (201410497/1/A3) verwijst de Afdeling naar haar uitspraak

van 6 mei 2015 en constateert dat het beleid ten aanzien van de cumulatie van matigingsfactoren nog niet is aangepast aan die uitspraak. Daarom wordt de betreffende bepaling bij de beoordeling van het hoger beroep buiten beschouwing gelaten. Het oordeel van de rechtbank wordt bevestigd. Dat oordeel luidde dat werkgever aan de eerste twee matigingsgronden had voldaan, zodat de opgelegde boete van EUR 18.000 werd verlaagd tot EUR 6000.

Inmiddels zijn de cumulatieve matigingsgronden uit de Beleidsregel geschrapt. Een nieuwe, aan de jurisprudentie aangepaste beleidsregel inzake matigingsgronden, moet zo spoedig mogelijk volgen. Tot die tijd wordt thans per geval gekeken naar de ernst van de overtreding en de mate waarin de overtreding de werkgever kan worden verweten teneinde de evenredigheid van het boetebedrag te borgen. Aangenomen mag worden dat de eerder toegepaste matigingsfactoren hierbij ook in ogenschouw worden genomen, maar dit keer zonder cumulatie.

Wilt u meer weten over het boetebeleid arbeidsomstandighedenwetgeving en de factoren die resulteren in verhoging of juist verlagning van de boete? Bel of mail mij gerust.

Mr. Arthur van Rossem,
advocaat bij Ted Legal te Rotterdam
(06 535 28 235 / rossem@tedlegal.nl)