

Doe wat ik zeg!

Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PBM's) zijn bedoeld om werknemers en hun omgeving te beschermen tegen werkgerelateerde gevaren. Hoewel de werknemer zelf dus de grootste belanghebbende is bij het gebruik ervan, komt het in de praktijk vaak voor dat PBM's bewust niet (goed) worden gebruikt. Wat kan een werkgever daar aan doen?

Een werkgever kan werknemers verplichten om veiligheidsinstructies op te volgen, waaronder het gebruik van PBM's, op basis van het instructierecht van de werkgever (7:660 BW) en vanwege het feit dat hij zeggenschap heeft over de werknemer (artikel 7:610 BW). Het instructierecht ten aanzien van veiligheidsmaatregelen volgt bovendien ook uit artikel 7:658 BW en uit de Arbeidsomstandighedenwet. Al deze wetgeving legt de werkgever de verplichting op om te zorgen voor een zo goed mogelijke persoonlijke bescherming van de werknemer, alsmede de verplichting om daartoe regels en instructies op te stellen. Werknemers zijn op hun beurt ook verplicht die instructies, voor zover ze redelijk zijn, op te volgen. De verplichting om bepaalde PBM's te gebruiken bij het uitvoeren van het werk zal vrijwel altijd als redelijk worden beoordeeld.

Ontslag

Toch weigeren werknemers soms om PBM's te gebruiken. Zo was er onlangs een werknemer van DSM die het vertikte om een veiligheidshelm en -bril te dragen, hoewel zijn werkgever daar duidelijke instructies over had gegeven. Nadat de werknemer een paar keer was aangesproken op het niet dragen van de PBM's was de maat voor DSM vol en verzocht zij ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De werknemer verweerde zich door te stellen dat hij door het dragen van een veiligheidshelm last van hoofdpijn en pijn in zijn nek kreeg. Bovendien waren er meer medewerkers die geen helm en bril droegen. De

kantonrechter maakte echter korte metten met deze verweren en stelde dat van een werkgever, meer nog dan in het verleden, wordt geëist dat zij de hand houdt in het naleven van veiligheidsvoorschriften. Aangezien de werknemer meerdere keren was gewaarschuwd vanwege het niet dragen van de PBM's en niet is gebleken dat hij medische beperkingen had ten aanzien van het gebruik ervan, ontbond de kantonrechter de arbeidsovereenkomst zonder vergoeding. (1) Een aantal jaren daarvoor had de kantonrechter in Rotterdam een arbeidsovereenkomst zonder vergoeding ontbonden omdat de werknemer, ondanks herhaalde waarschuwingen, stelselmatig had geweigerd een veiligheidsbril te dragen. Het verweer van de werknemer dat de veiligheidsbril in bepaalde werkhoudingen van zijn neus gleed werd door de kantonrechter gepasseerd omdat de werknemer in dat geval zelf om een andere bril had moeten vragen. Deze voorbeelden laten zien dat werknemers niet ongestraft het gebruik van PBM's kunnen weigeren.

Letselschade

Naast ontslag riskeert een werknemer ook letsel als PBM's niet (correct) worden gebruikt. In sommige gevallen kan het niet (correct) gebruiken van PBM's tot gevolg hebben dat een werkgever niet aansprakelijk is voor de letselschade van de werknemer. Het negeren van veiligheidsvoorschriften, waaronder het gebruik van PBM's, kan immers worden opgevat als bewust roekenloos handelen van de werknemer. De werkgever blijft echter wel eindverantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden en is zelfs verplicht het werk stil te leggen als de werknemer zich niet aan de veiligheidsvoorschriften houdt. In een bekende uitspraak van de Hoge Raad (2) werd de werkgever aansprakelijk gehouden voor de schade van de werknemer die door het dak was gevallen, hoewel deze werknemer zelf de veiligheidsdeskundige was van het bedrijf en zelf een onveilige rolsteiger had gebruikt zonder veiligheidslijn.

De Hoge Raad oordeelde dat de werkgever het werk stil had moeten leggen toen bleek dat de rolsteiger niet betrouwbaar

was en niet op het eigen oordeel van de werknemer had mogen vertrouwen.

Al met al is de rechtspraak dus vrij duidelijk: werkgevers hebben het recht, en vaak ook de plicht, om het gebruik van PBM's te eisen en op naleving te controleren. Werknemers hebben vrijwel nooit een goed excuus om de verplichting tot het gebruik van PBM's te negeren.

(1) Kantonrechter Emmen, 29 augustus 2001, JAR 2001/178

(2) Hoge Raad, 9 februari 2007, JAR 2007/71

