



Rapport

Datum: 26 februari 1998
Rapportnummer: 1998/038

Klacht

Op 27 mei 1997 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer T. te Vianen met een klacht over een gedraging van de Arbeidsinspectie, regio Midden, te Utrecht. Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, werd een onderzoek ingesteld. Op grond van de door verzoeker verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoeker klaagt erover dat de Arbeidsinspectie, regio Midden, naar aanleiding van zijn melding dat het binnen het Dr. F.S. Meijers Instituut te Utrecht op 6 september 1996 afgekondigde rookverbod niet wordt nageleefd, bij brieven van 5 en 19 maart 1997 aan hem heeft meegedeeld dat de Arbeidsinspectie geen verdere interventiemogelijkheden heeft.

Achtergrond

Zie **BIJLAGE**.

Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid reageerde. Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. De Minister deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen. De reactie van de Arbeidsinspectie gaf geen aanleiding het verslag aan te vullen. Verzoeker gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

1. Feiten

1.1. Verzoeker is werkzaam bij het Dr. F.S. Meijers Instituut te Utrecht, een rijks TBS-inrichting (hierna: het Meijers Instituut).

1.2. De Arbeidsinspectie, regio Midden, te Utrecht (hierna: de Arbeidsinspectie), voerde op 28 juni 1995 een reguliere inspectie uit in het gebouwencomplex waarin onder meer het Meijers Instituut, het Pieter Baan Centrum (een andere rijks TBS-inrichting) en de Gemeenschappelijke Dienst voor deze twee inrichtingen zijn gevestigd. De Arbeidsinspectie constateerde toen een aantal tekortkomingen. Na overleg met de directie

van het Pieter Baan Centrum, bevestigde de Arbeidsinspectie op 4 augustus 1995 een aantal afspraken om deze tekortkomingen op te heffen. Zo achtte de Arbeidsinspectie de bestaande risico-inventarisatie uit 1993 onvoldoende uitgewerkt in een plan van aanpak. Deze tekortkoming diende binnen 24 weken te worden opgeheven. De brief van 4 augustus 1995 leidde niet tot de totstandkoming van het door de Arbeidsinspectie gewenste plan van aanpak binnen de gestelde termijn.

1.3. Op 15 maart 1996 voerde de Arbeidsinspectie een inspectie uit in het Meijers Instituut naar aanleiding van klachten van de dienstcommissie over het binnenklimaat. Dit resulteerde in een eis van de Arbeidsinspectie ingevolge artikel 36 van de Arbeidsomstandighedenwet (zie **ACHTERGROND**, onder 1.), gedateerd 20 maart 1996, gericht aan de geneesheerdirecteur van het Meijers Instituut. De eis hield in dat een onderzoek diende te worden uitgevoerd met betrekking tot het klimaat en de ventilatie in het Meijers Instituut. De resultaten van dit onderzoek dienden te worden vertaald in een concreet plan van aanpak.

1.4. Op 9 mei 1996 zond het hoofd van de Gemeenschappelijke Dienst een stappenplan naar de Arbeidsinspectie. In reactie hierop deelde de Arbeidsinspectie de directie van het Meijers Instituut, het Pieter Baan Centrum en de Gemeenschappelijke Dienst -de drie organisaties vormden inmiddels een organisatorische eenheid bij brief van 30 juli 1996 onder meer het volgende mee:

"Dit (...) stappenplan sluit (...) aan bij de door mij gestelde eis met betrekking tot het binnenklimaat van het MI (...). Echter, in het stappenplan ontbreekt een concrete planning voor het opheffen van geconstateerde tekortkomingen. In deze met name ten aanzien van het binnenklimaat. Dit betekent dat uw actie ten aanzien van de eis onvolledig is en dat u formeel niet heeft voldaan aan de in de waarschuwing gestelde eisen. Rekening houdend met onder meer de financiering vanuit het Ministerie van Justitie, ben ik bereid de huidige situatie waarin de tekortkomingen met betrekking tot het klimaat nog niet zijn opgeheven tijdelijk te gedogen. Dit onder voorwaarde dat in 1998 de situatie betreffende het binnenklimaat van het gebouw "MI-PBC-Het Spoor" in Utrecht structureel verbeterd is. Mocht na 1998 geen sprake zijn van een structurele verbetering in het binnenklimaat van het gebouw "MI-PBC-Het Spoor" in Utrecht dan treedt alsnog ons handhavingsbeleid verder in werking. (...) Ondertussen stel ik het op prijs, blijvend geïnformeerd te worden omtrent ontwikkelingen betreffende de arbeidsomstandigheden in uw organisatie."

1.5. Inmiddels had verzoeker op 23 mei 1996 bij de Arbeidsinspectie een klacht ingediend over het ontbreken van een rookbeleid in het Meijers Instituut. Verzoeker stelde dat de geneesheerdirecteur van het Meijers Instituut enige jaren daarvoor een schrijven had doen uitgaan dat de personeelskamers en de multifunctionele ruimtes rookvrij dienden te zijn. Niemand hield zich hier echter aan, de geneesheer-directeur voorop.

1.6. De Arbeidsinspectie zond in reactie op de klacht op 19 juni 1996 een brief aan de geneesheerdirecteur. In deze brief stond - voor zover hier van belang- het volgende vermeld:

"Jongstleden is bij mijn dienst melding gemaakt van klachten ten aanzien van gezondheid en welzijn binnen uw instelling. Naar aanleiding hiervan heb ik reden te veronderstellen

dat deze klachten samenhangen met het binnenklimaat en het roken binnen uw instelling. Eén en ander speelt in de huiskamers en personeelsruimten en met name in de bezoekersruimten. Volgens de Arbeidsomstandighedenwet bent u als werkgever verantwoordelijk voor een werkomgeving waarin zorg wordt besteed aan de gezondheid, veiligheid en het welzijn van medewerkers en omdat voor wat betreft het binnenklimaat met uw instelling reeds een traject is ingezet, ben ik in deze geïnteresseerd in:

- de wijze waarop met het roken binnen uw instelling -dit in relatie tot de eerder genoemde problemen met het binnenklimaat- wordt omgegaan · en hoe een daadwerkelijke naleving plaatsvindt van mogelijk beleid, afspraken en/of protocollen ten aanzien van het roken binnen uw instelling."

1.7. Bij brief van 6 augustus 1996 gaf verzoeker de Arbeidsinspectie een toelichting op zijn klacht. Hij gaf aan dat zijn klacht met name het roken in de bezoekkamers van het Meijers Instituut betrof. Als sociotherapeut was hij verplicht om de bezoeken van de terbeschikking-gestelden te begeleiden. Deze vonden plaats in kamers van slechts enkele vierkante meters. Tijdens die bezoeken werd er dikwijls door diverse personen gerookt. In de kamers was geen enkele ventilatie. Verzoekers afdeling had dit probleem al drie keer schriftelijk aangekaart bij de directie. Hierop was geen enkele reactie gekomen. Bij brief van 9 augustus 1996 vulde verzoeker zijn klacht verder aan en liet hij onder meer weten allergisch te zijn voor tabaksrook.

1.8. De Arbeidsinspectie deelde, naar aanleiding van verzoekers klacht, de geneesheer-directeur van het Meijers Instituut op 12 augustus 1996 het volgende mee: "...Medio mei 1996 bereikte mijn dienst een klacht betreffende het Meijers Instituut Pieter Baan centrum. (...) De klacht spitst zich toe op het rookbeleid binnen het MI-PBC met de volgende onderscheiding. Ten eerste, worden volgens melder afspraken en protocollen met betrekking tot het roken binnen het MI-PBC onvoldoende/niet nageleefd. Ten tweede is volgens melder met name in de bezoekkamers sprake van een onhoudbare situatie betreffende het klimaat/ventilatie in combinatie met het roken in deze kamers. Op grond van eerdere inspecties mijnerzijds binnen uw organisatie is de klacht voor wat betreft het klimaat/ventilatieprobleem in de bezoekkamers voor een belangrijk deel terecht. (...) In mijn brief (...) (de onder 1.4. genoemde brief van 30 juli 1996; N.o.) is ten aanzien van het binnenklimaat op dit moment sprake van een gedoogsituatie. Echter, de situatie in de bezoekkamers is op dit moment zodanig dat door u op korte termijn maatregelen genomen moeten worden teneinde aan het klimaat/ ventilatieprobleem in deze kamers een einde te maken. De meest effectieve manier is, conform de spelregels die u zelf heeft opgesteld, het roken in de bezoekkamers niet langer toe te staan. Ook valt te overwegen om andere ruimten met betere ventilatiemogelijkheden als bezoekkamers in te richten en te gebruiken. Overigens lijkt mij gezien de klimaatsituatie binnen uw inrichting op dit moment, een effectief rookbeleid geen overbodige luxe. Tenslotte heeft u als werkgever ook een zorgplicht ten aanzien van de gezondheid van uw medewerkers..."

1.9. De geneesheer-directeur van het Meijers-instituut beantwoordde deze brief op 6 september 1996. Hij deelde de Arbeidsinspectie mee dat inmiddels een evaluatie van het rookbeleid had plaatsgevonden. Dit had er toe geleid dat een absoluut rookverbod was

ingesteld voor de personeelsvertrekken op de drie klinische afdelingen en voor de bezoekersruimten.

1.10. Eveneens op 6 september 1996 deed de geneesheer-directeur een zogenaamde directiemededeling aan de afdelingshoofden, waarnemers, afdelingen en alle andere medewerkers van het Meijers Instituut. Deze hield het volgende in:

"...Naar aanleiding van onderzoek door de arbeidsinspectie en evaluatie van het terzake gevoerde beleid in ons instituut is in overleg met de afdelingshoofden besloten om voor de personeelskamers op de afdelingen en voor de bezoekersruimten een absoluut rookverbod te laten gelden."

1.11. Op 26 februari 1997 deelde verzoeker van de Arbeidsinspectie telefonisch mee dat het op 6 september 1996 afgekondigde rookverbod in het geheel niet werd nageleefd.

1.12. Bij brief van 5 maart 1997 berichtte de Arbeidsinspectie verzoeker voor zover hier van belang als volgt:

"In antwoord op mijn schrijven (de onder 1.8. genoemde brief van 12 augustus 1996; N.o.) deelde de (geneesheer-directeur; N.o.) mij mede dat er een evaluatie van het rookbeleid heeft plaatsgevonden en dat er een absoluut rookverbod geldt voor een aantal werkplekken (...). Daarnaast zijn met de directie ook afspraken gemaakt om op lange termijn te komen tot een verbetering van de klimaat/ventilatie. De mate waarin het rookverbod ook daadwerkelijk uitgevoerd wordt is mede afhankelijk van de inzet en verantwoordelijkheid van de betrokken leidinggevenden én medewerkers. Het is zaak om binnen de organisatie in overleg met de diverse betrokkenen en werknemersvertegenwoordiging uitvoering te geven aan het rookverbod. Voor mij zijn binnen het kader van de Arbeidsomstandighedenwet op dit moment geen verdere interventiemogelijkheden aanwezig."

1.13. Verzoeker schreef in reactie op deze brief op 7 maart 1997 onder meer het volgende aan de Arbeidsinspectie:

"Medio 1996 was het resultaat van uw bemiddeling dat de directie een absoluut rookverbod afkondigde in de personeelskamers van de klinische afdelingen en de bezoekkamers. Heel duidelijk door mijn directie op papier gezet. Doch dat was het. Er werd echter niets mee gedaan. De Arbeidsinspectie slikte de brief van (de geneesheer-directeur; N.o.) voor zoete koek en nam niet de moeite om op de werkvloer te informeren, b.v. bij ondergetekende, of het rookverbod werkelijk werd nageleefd. Leidinggevenden laptten dit verbod meteen aan hun laars. Klachten hierover van mijn kant werden door de directie stelselmatig genegeerd en steeds kreeg ik het stereotype antwoord: dat bespreken we met de afdelingshoofden. Vervolgens is het voor de niet-rokers enkel nog beroerder geworden. (...) Het blijkt dat het door de directie ingestelde rookverbod door dezelfde directie wederom geboycot wordt. M.i. is hier duidelijk sprake van kwade opzet. De directie van het Meijers Instituut heeft de Arbeidsinspectie om de tuin geleid door in haar brief van 1996 de zaken anders voor te stellen dan ze in werkelijkheid zijn. Door het niet naleven van het rookverbod wordt het welzijn en de gezondheid van het personeel nog steeds geschaad. In uw brief van 5 maart j.l. schrijft u dat er voor u binnen het kader van de Arbeidsomstandighedenwet op dit moment geen verdere

interventiemogelijkheden aanwezig zijn. Gezien het bovenstaande denk ik dat deze mogelijkheid op dit moment dringend gewenst is. Omdat ik alles geprobeerd heb, en zelfs meer dan dat, verzoek ik u wederom bij de directie van het Dr. F.S. Meijers Instituut te bewerkstelligen dat zij eindelijk ernst gaat maken met het rookverbod. Stel dat uw bemiddeling daadwerkelijk succes heeft, dan zou u na verloop van enige tijd en met de nodige regelmaat uzelf in het instituut ervan kunnen overtuigen of de directie werkelijk zorg-draagt voor naleving van dit verbod. Mogelijk dat u bij onder-getekende hierover ook inlichtingen inwint. Op die wijze wordt het verbod beduidend meer dan een nietszeggend papieren vodge."

1.14. De Arbeidsinspectie reageerde op 19 maart 1997 op deze brief. In de reactie staat -voor zover hier van belang- het volgende vermeld:

"Betreffende het al dan niet roken binnen het Dr. F.S. Meijers Instituut (...) heeft de directie een absoluut rookverbod ingesteld voor personeelsvertrekken op de drie klinische afdelingen en de bezoekersruimten. De mate waarin het rookverbod ook daadwerkelijk uitgevoerd wordt is afhankelijk van de verantwoordelijkheid en inzet van betrokken leidinggevenden én medewerkers. Dit houdt in dat, op het niveau van de organisatie binnen het Dr. F.S. Meijers Instituut, in overleg tussen werkgever en werknemersvertegenwoordiging c.q. belanghebbende werknemers, uitvoering gegeven dient te worden aan het ingestelde rookverbod. Dit houdt ook in dat de grens van mijn interventie-mogelijkheden is bereikt. In relatie tot de Arbeidsomstandighedenwet betekent het bovenstaande dat op dit moment voor mij geen verdere mogelijkheden tot interventie c.q. handhaving aanwezig zijn."

2. Standpunt verzoeker

Het standpunt van verzoeker staat hierboven weergegeven in de klachtsamenvatting onder **KLACHT**. Verzoeker deelde in aanvulling hierop mee dat hij het niet eens is met het standpunt dat de Arbeidsinspectie geen verdere interventiemogelijkheden heeft. Naar zijn mening kan de Arbeidsinspectie verbaliserend optreden.

3. Standpunt Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

3.1. De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid deelde in reactie op de onderhavige klacht voor zover hier van belang het volgende mee:

"Aan de Arbeidsinspectie zijn toezichthoudende bevoegdheden en opsporingsbevoegdheden toegekend op basis van de Arboregelgeving (zie **ACHTERGROND**; N.o.) en het daarop gebaseerde uitvoeringsbeleid van de overheid. In dit geval gaat het echter om een door de werkgever ingestelde maatregel. Een en ander is een zaak van werkgever en werknemers onderling en valt onder het (civiele) arbeidsrecht. Het hanteren van art. 32, 35 en 36 met de bedoeling om de naleving van het door de werkgever ingestelde rookverbod veilig te stellen, gaat verder dan de wettelijke bevoegdheden van de AI (Arbeidsinspectie; N.o.) reiken. Immers met de constatering, zoals onderstaand uiteengezet, dat er een arbobeleid ten aanzien van roken op de werkplek wordt gevoerd, eindigt de bemoeienis van de AI. Verder wijs ik er op dat art. 32, lid 6 in het onderhavige geval niet van toepassing is omdat dit artikel zich richt op een

verzoek van de OR (of bij ontbreken daarvan de vakbond). Daarvan was hier geen sprake. De AI kan wel handhavend optreden indien sprake is van overtredingen van de Arboregelgeving. De Arboregelgeving voorziet bijvoorbeeld in relatie tot bepaalde werkzaamheden/stoffen in een verbod op het gebruik van vuur. Indien dergelijke tekortkomingen vastgesteld worden kan worden overgegaan tot het stellen van een eis ex art. 36 Arbowet of zelfs tot het opmaken van een procesverbaal. De onderhavige problematiek valt daar echter buiten. Art. 3 en 4 Arbowet geeft in algemene bewoordingen aan waarmee bij het opstellen/-bijstellen van het arbobeleid rekening gehouden dient te worden. Terzake kan door de AI handhavend worden opgetreden. Beleidsmatig is er voor gekozen om de rol van de overheid bij passief roken op de werkplek te beperken tot het afdwingen van arbobeleid als zodanig op dit punt (art. 4 Arbowet), wanneer daartoe een verzoek tot wetstoepassing bij de Arbeidsinspectie wordt gedaan (art. 40 Arbowet). De Arbeidsinspectie heeft feitelijk al op grond van een klacht (geen verzoek tot wetstoepassing op grond van art. 40 Arbowet) geïntervenieerd. Kort na de interventie van de Arbeidsinspectie heeft de directie van het Dr. F.S. Meijers Instituut een absoluut rookverbod ingesteld voor de personeelsvertrekken op de drie klinische afdelingen en voor de bezoekersruimten. Hiermee is voldaan aan het vereiste van arbo-beleid op dit punt (art. 4 Arbowet). De handhaving in verband met de naleving van dit rookverbod is een zaak voor de onderneming, en, in het geval van een geschil, kan op basis van het civiele arbeidsrecht de rechter worden ingeschakeld. Deze lijn is ook bevestigd in de brief aan de Vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Staatssecretaris van SZW gedateerd 10 mei 1995..."

3.2. Eén van de bijlagen bij de reactie van de Staatssecretaris was de brief van de Staatssecretaris van 10 mei 1995 aan de Voorzitter van de vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid uit de Tweede Kamer. In deze brief staat voor zover hier van belang het volgende vermeld:

"In de Arbeidsomstandighedenwet worden geen nadere eisen gesteld aan het beperken van het roken op de werkplek. Artikel 3 geeft in algemene termen aan dat de werkgever de arbeid zodanig moet organiseren, de arbeidsplaatsen zodanig moet inrichten en zodanige productie en werkmethoden moet toepassen dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer. In lid f van artikel 3 wordt daarbij aangetekend dat bij de samenstelling en toewijzing van de onderscheiden taken rekening moet worden gehouden met persoonlijke eigenschappen van de werknemer met betrekking tot onder andere leeftijd, geslacht, lichamelijke en geestelijke gesteldheid en dat zo dikwijls deze eigenschappen daartoe, mede gelet op de werkomstandigheden, aanleiding geven zoveel als redelijkerwijs kan worden gevegd op de bevordering van de veiligheid en de bescherming van de gezondheid van deze werknemers speciaal toezicht moet worden uitgeoefend, dan wel andere doelmatige voorzieningen moeten worden getroffen. Ten aanzien van het roken op de werkplek zijn deze algemene termen **niet** nader uitgewerkt in een Algemene Maatregel van Bestuur anders dan in het Besluit Arbeidsplaatsen (dit besluit is op 1 juli 1997 vervangen door het Arbeidsomstandighedenbesluit; zie **ACHTERGROND**, onder 2.; N.o.). In het Besluit

Arbeidsplaatsen worden eisen gesteld aan het roken in ontspanningsruimten. Artikel 16.3 van bijlage I van de EG-richtlijn Arbeidsplaatsen luidt: "In de ontspanningsruimten moeten de nodige maatregelen zijn getroffen ter bescherming van nietrokers tegen hinder door tabaksrook." (...) De (...) Arbeidsinspectie (...) heeft geen mogelijkheden om ten aanzien van het roken op de werkplek, met uitzondering van het roken in ontspanningsruimten, actief een handhavingsbeleid te voeren. Het nietnaleven van artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet is **niet** strafbaar gesteld in de Wet Economische Delicten. Het niet hebben van de inventarisatie en evaluatie van de gevaren, die de arbeid met zich brengt, is wel strafbaar gesteld. Wel kan de (...) (Arbeidsinspectie; N.o.) bij tekortkomingen op basis van artikel 3, onderdelen a tot en met f, artikel 4 of artikel 4a van de Arbeidsomstandighedenwet een aanwijzing geven. Geschillen tussen werkgever en werknemer ten aanzien van het onderwerp roken op de werkplek zullen, gezien vorenstaande, mijns inziens moeten worden ingebracht in het overleg tussen werkgever en ondernemingsraad c.q. belanghebbende werknemers. Bovendien kunnen gezondheidsklachten, veroorzaakt door het roken op de werkplek, via de arbodienst bij de werkgever onder de aandacht worden gebracht. Indien de werkgever en de werknemers er in onderling overleg niet in slagen om een oplossing te vinden voor een verschil van mening over de naleving van de hiervoor genoemde artikelen, dan kunnen zij op basis van artikel 35 (40; N.o.) van de Arbeidsomstandighedenwet een verzoek om wetstoepassing tot de (...) (Arbeidsinspectie; N.o.) richten."

3.3. Een andere bijlage bij de reactie van de Staatssecretaris bevat de schriftelijke weergave van een telefoongesprek dat een medewerker van de Arbeidsinspectie op 19 maart 1997 voerde met een van de leden van de dienstcommissie van het Meijers Instituut. Hierin staat -voor zover hier van belang- het volgende vermeld:

"T.a.v. roken binnen het Meijersinstituut:

- is bekend met de situatie van (verzoeker; N.o.) - roken of nietroken blijft altijd punt van discussie - er zijn rookvrije ruimten, maar de mate waarin deze ruimten rookvrij zijn is vooral afhankelijk van loyaliteit van medewerkers; rookvrije ruimten worden niet aangegeven dmv pictogrammen - de directie gaat serieus met problemen om; zie ingesteld rookverbod - dienstcie is bekend met rookverbod - rookverbod kent geen sancties; zij wordt over het algemeen nageleefd; effectiviteit is sterk afhankelijk van mate waarin medewerkers zich aan het verbod willen houden - knelpunt is ook dat op lager leidinggevend nivo ic. afdelingshoofden er onder hen ook rokers bevinden - nietrokers moeten rokers voortdurend herinneren aan het rookverbod"

Beoordeling

1. Verzoeker klaagt erover dat de Arbeidsinspectie, regio Midden, naar aanleiding van zijn melding dat het binnen het Dr. F.S. Meijers Instituut te Utrecht op 6 september 1996 afgekondigde rookverbod niet werd nageleefd, bij brieven van 5 en 19 maart 1997 aan hem heeft meegedeeld dat de Arbeidsinspectie geen verdere interventiemogelijkheden

heeft. Naar zijn mening kan de Arbeidsinspectie verbaliserend optreden.

2. Vast staat dat de Arbeidsinspectie, regio Midden, naar aanleiding van verzoekers klacht van 23 mei 1996 dat in het Dr. F.S. Meijers Instituut te Utrecht (het Meijers Instituut) een rookbeleid ontbrak, althans dat het bestaande verbod niet werd nageleefd, op 19 juni 1996 schriftelijk bij het Meijers Instituut heeft geïnformeerd naar de wijze waarop met het roken werd omgegaan en hoe een mogelijk beleid daadwerkelijk werd nageleefd. Voorts deelde de Arbeidsinspectie het Meijers Instituut op 12 augustus 1996 mee dat de situatie in de bezoeken kamers zodanig was, dat op korte termijn maatregelen moesten worden genomen teneinde aan het klimaat-/ventilatieprobleem in deze kamers een einde te maken. De hiervoor genoemde stappen van de Arbeidsinspectie resulteerden in een directiemededeling van het Meijers Instituut op 6 september 1996 dat was besloten om voor de personeelskamers op de afdelingen en voor de bezoekersruimten een absoluut rookverbod te laten gelden. Verzoeker deelde de Arbeidsinspectie vervolgens op 26 februari 1997 mee dat dit rookverbod niet werd nageleefd.

3. Ingevolge artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) moet de werkgever de arbeid zodanig organiseren, de arbeidsplaatsen zodanig inrichten en zodanige productie en werkmethoden toepassen dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer. Deze verplichting geldt in het kader van de zorg van de werkgever voor een zo groot mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn bij de arbeid (zie **ACHTERGROND**, onder 1.). Wanneer de werkgever niet een rook-beleid heeft, kan dit worden aangemerkt als het niet voldoen aan artikel 4 van de Arbeidsomstandighedenwet.

4. De Arboregeling heeft aan de Arbeidsinspectie in de eerste plaats toezichthoudende bevoegdheden toegekend (zie **ACHTERGROND**). Krachtens artikel 35 van de Arbowet heeft de Arbeidsinspectie de bevoegdheid de werkgever waar nodig - een aanwijzing te geven tot naleving van het bepaalde bij of krachtens artikel 3, eerste lid en artikel 4 van de Arbowet. Bij een verzoek om een onderzoek vanuit de organisatie van de werkgever is de Arbeidsinspectie overigens, gelet op artikel 32, lid 6 van de Arbowet, alleen verplicht om een onderzoek in te stellen indien dit verzoek afkomstig is vanuit de ondernemingsraad, of bij het ontbreken daarvan, een meerderheid van de belanghebbende werknemers dan wel een volledig rechtsbevoegdheid bezittende vereniging die als doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen. Dit was hier niet het geval. In deze zaak is de Arbeidsinspectie naar aanleiding van de door verzoeker op 23 mei 1996 aan de Arbeidsinspectie gedane mededeling dat er bij het Meijers Instituut een rookbeleid ontbrak actief opgetreden. Daarmee heeft zij bereikt dat een rookverbod werd afgekondigd. Dit betekent dat de werkgever op dit punt voldoende invulling heeft gegeven aan de zorgplicht zoals neergelegd in artikel 3 van de Arbowet en aan de volgens artikel 4 van de Arbowet op hem rustende verplichting om een beleid terzake vast te stellen. Voor verder toezichthoudend optreden van de Arbeidsinspectie op dit punt was daarmee geen reden.

5. De Arbeidsinspectie heeft ook opsporingsbevoegdheid. Voor optreden in dit verband is alleen reden indien er sprake is van (een vermoeden van) een strafbaar feit. Het niet naleven van artikel 3 van de Arbowet is niet strafbaar gesteld in de Wet op de

economische delicten. Wat betreft artikel 4 van de Arbowet is optreden door de Arbeidsinspectie alleen dan aan de orde indien het in deze bepaling opgenomen beleid niet tot stand is gekomen. Zoals hierboven onder 4. al is overwogen, doet deze situatie zich hier niet voor. Gelet op het vorenstaande kan verzoeker niet in zijn stelling worden gevolgd dat de Arbeidsinspectie in dit geval had kunnen en moeten verbaliseren.

6. Uit het vorenstaande volgt dat de Arbeidsinspectie in de brieven van 5 en 19 maart 1997 terecht heeft aangegeven geen verdere interventiemogelijkheden te hebben en dat de mate waarin het rookverbod ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd afhankelijk is van de inzet van betrokken leidinggevenden én medewerkers, en dat in overleg tussen werkgever en de betrokken werknemers uitvoering gegeven dient te worden aan het ingestelde rookverbod. De onderzochte gedraging is behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Arbeidsinspectie, regio Midden, te Utrecht, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, is niet gegrond.

Bijlage

ACHTERGROND

1. **Arbeidsomstandighedenwet** (Wet van 8 november 1980, Stb. 664) Artikel 3, eerste lid, onder a en f:

"Bij het organiseren van de arbeid, het inrichten van de arbeidsplaatsen en het bepalen van de productie en werkmethoden moet de werkgever het volgende in acht nemen in het kader van de zorg voor een zo groot mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn bij de arbeid, gelet op de algemeen erkende regelen der techniek, de stand van de bedrijfsgezondheidszorg, alsmede de stand van de ergonomie en die van de arbeidskunde of bedrijfskunde:

a. tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevegd, moet de werkgever de arbeid zodanig organiseren, de arbeidsplaatsen zodanig inrichten en zodanige productie en werkmethoden toepassen dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer; f. bij de samenstelling en toewijzing van de onderscheiden taken moet rekening gehouden worden met de persoonlijke eigenschappen van de werknemer met betrekking tot leeftijd, geslacht, lichamelijke en geestelijke gesteldheid, ervaring, vakmanschap en kennis van de voertaal; zo dikwijls deze eigenschappen daartoe, mede gelet op de werkomstandigheden, aanleiding geven, moet voorzoveel als redelijkerwijs kan worden gevegd op de bevordering van de veiligheid en de bescherming van de gezondheid van deze werknemers speciaal toezicht worden uitgeoefend, danwel moeten andere doelmatige voorzieningen worden getroffen;" Het nietnaleven van het bepaalde in dit artikel is niet strafbaar gesteld. Artikel 4, eerste lid:

"Bij het voeren van zijn algemeen ondernemingsbeleid moet de werkgever dit beleid mede richten op een zo groot mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn van de werknemer binnen het bedrijf of de inrichting; dat beleid behelst de middelen waarmee en de wijze waarop deze doelstelling moet worden bereikt, legt de onderscheiden bevoegdheden en verantwoordelijkheden vast die in dit verband op de bij de werkgever werkzame personen rusten, en dient gebaseerd te zijn op een deugdelijke en op schrift gestelde inventarisatie en evaluatie van alle gevaren die de arbeid voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers met zich brengt..." Het nietnaleven van het bepaalde in dit artikel is als overtreding strafbaar gesteld ingevolge de Wet op de economische delicten. Artikel 32, eerste, derde en zesde lid:

"1. Onze Minister wijst onder hem ressorterende ambtenaren aan die namens hem zijn belast met het toezicht op de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen.

3. De in dit artikel bedoelde ambtenaren hebben toegang tot elke plaats en zijn bevoegd alle onderzoeken en handelingen te verrichten voor zover dat redelijkerwijs voor de vervulling van hun in dit artikel bedoelde taak nodig is (...).

6. De in dit artikel bedoelde ambtenaren geven zo spoedig mogelijk gehoor aan het verzoek om een onderzoek in te stellen, gedaan door de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, een meerderheid van de belanghebbende werknemers. Bij het ontbreken van de ondernemingsraad kan mede een verzoek als bedoeld in de eerste zin worden gedaan door een vereniging van werknemers, die krachtens haar statuten ten doen doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen en als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam is en in het bezit is van volledige rechtsbevoegdheid. De in dit artikel bedoelde ambtenaren geven zo spoedig mogelijk gehoor aan een verzoek als bedoeld in de tweede zin." Artikel 35, eerste en zesde lid, onder b en c:

"1. Indien een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32 van oordeel is, dat een of meer van de in het zesde (...) lid bedoelde bepalingen niet of in onvoldoende mate of op onjuiste wijze worden nageleefd, is hij bevoegd de werkgever (...) een aanwijzing te geven (...).

6. Een aanwijzing kan strekken ter naleving van het bepaalde bij of krachtens:

b. artikel 3, eerste lid, onderdelen a tot en met f, en tweede lid; c. artikel 4;" Artikel 36, eerste lid:

"Een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32 kan aan een werkgever een eis stellen betreffende de wijze waarop één of meer regelen, gesteld krachtens artikel 2 of 24, moeten worden nageleefd, voor zover zulks bij die regelen is bepaald. Eveneens kan een eis worden gesteld betreffende de wijze waarop de regels met betrekking tot de inventarisatie en evaluatie, bedoeld in artikel 4, eerste en tweede lid, moeten worden nageleefd,..." Artikel 40:

"Indien tussen de werkgever en werknemers meningsverschil bestaat omtrent de naleving van een of meer van de bij of krachtens deze wet gestelde regelen dan wel omtrent de aanwezigheid van ernstig gevaar voor personen als bedoeld in artikel 37, eerste lid,

kunnen de werkgever alsmede de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, een meerderheid van de belanghebbende werknemers een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32 verzoeken toepassing te geven aan artikel 35, 36 of 37(...)."

2. **Arbeidsomstandighedenbesluit** (Amvb van 15 januari 1997, Stb.60; deze Amvb is op 1 juli 1997 in werking getreden en vervangt onder meer het Besluit arbeidsplaatsen) Artikel 3.2:

"1. In het bedrijf of de inrichting of in de directe nabijheid daarvan is een gemakkelijk toegankelijke ruimte beschikbaar waar de werknemers de pauzes kunnen doorbrengen. Deze ruimte is daartoe geschikt alsmede, afhankelijk van het aantal werknemers, voldoende ruim bemeten en uitgerust met voldoende tafels en stoelen.

2. In de ruimte, bedoeld in het eerste lid, zijn doeltreffende maatregelen genomen ter bescherming van de nietrokers tegen hinder van tabaksrook." Op het bepaalde in dit artikel is artikel 36 van de Arbeidsomstandighedenwet van toepassing. Het nietnaleven van het bepaalde in dit artikel is voorts als over-treding strafbaar gesteld ingevolge de Wet op de economische delicten.