

Handboek Arbowet

Gegevens

Publicatiedatum

15 januari 2023

Auteurs

Drongelen, J. van, Hofsteenge, J.A.

Druk

26

Ten geleide

(Bij de zesentwintigste druk)

Op 1 november 1999 is de Arbeidsomstandighedenwet 1998 (Arbowet 1998) in werking getreden. De Arbowet 1998 vervangt de oude Arbowet uit 1980. In de Arbowet 1998 is de bevoegdheid opgenomen waarbij het niet naleven van de gegeven voorschriften leidt tot het opleggen van de zogenoemde bestuurlijke boete. Dit zogeheten 'lik-op-stukbeleid' kan zonder dat de rechter daaraan te pas hoeft te komen. Met dit instrument van de bestuurlijke boete wordt de effectiviteit van de handhaving van de arboregelgeving sterk verhoogd. Immers handhaving en sanctionering komen in één hand en de periode tussen overtreding en bestraffing wordt aanzienlijk bekort. In het Handboek Arbowet is veel informatie over de bestuurlijke boete en de wijze waarop de toezichthouders daarmee omgaan, te vinden. In 2007 is de Arbowet 1998 gewijzigd en daarbij is de citeertitel aangepast tot Arbowet zonder de toevoeging van een jaartal.

De Arbowet bevat vooral de algemeen geldende spelregels, zoals de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (met het plan van aanpak als vast onderdeel), voorlichting en onderricht, medezeggenschap en de deskundige bijstand. Op al deze aspecten is in het Handboek Arbowet grote nadruk gelegd.

Deze vijfentwintigste druk is geactualiseerd tot en met 1 januari 2022. Sinds 1 januari 2022 is de handhaving van de Arbowet opgedragen aan de (Nederlandse) Arbeidsinspectie.

Met dit boek beschikt u over een actueel naslagwerk over de Arbowet. Kenmerkend aan het Handboek Arbowet is dat de soms moeilijk toegankelijke regelgeving zo helder mogelijk is toegelicht bij de desbetreffende artikelen. In dit Handboek wordt steeds de relatie gelegd tussen de Arbowet en de nadere regelgeving in het Arbobesluit, de Arboregeling en de Arbo-beleidsregels.

In het vakblad over arbeidsomstandigheden *Arbo* van mei 2003 werd dit Handboek door deskundigen beoordeeld als beste wettekstuitgave. Deze serie Handboeken werd in het blad *OR-Informatie* van 7 maart 2002 ook aanbevolen door wijlen prof. mr. A.J.C.M. Geers, in leven hoogleraar sociaal recht aan de Universiteit Maastricht.

Wij hopen dat door zijn volledigheid en objectiviteit dit nieuwe geheel op de Arbowet afgestemde Handboek Arbowet weer toonaangevend zal zijn voor ondernemers, opleiders, bestuurders, bedrijfsjuristen, PZ-functionarissen, or-leden, arbodiensten, werknemers en adviseurs.

Zoetermeer/Westerbork, januari 2023

Mr. dr. J. van Drongelen

Mr. J.A. Hofsteenge

Mr. dr. J. (Harry) van Drongelen is (emer.) universitair hoofddocent bij de Vakgroep Sociaal Recht en Sociale Politiek van de Universiteit van Tilburg en (gepens.) coördinerend wetgevingsjurist bij de directie Wetgeving, Bestuurlijke en Juridische Aangelegenheden van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Mr. J.A. (Jakob) Hofsteenge is (gepens.) coördinerend wetgevingsjurist bij de directie Wetgeving, Bestuurlijke en Juridische Aangelegenheden van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De directie Wetgeving, Bestuurlijke en Juridische Aangelegenheden van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is onder meer verantwoordelijk voor de wetgeving op het terrein van de arbeidsomstandigheden.

Inleiding

1 Algemeen

1.1 Inleiding

De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) bevat in hoofdzaak voorschriften van algemene aard en vormt daarmee een kaderwet voor arbeidsomstandigheden. Deze voorschriften beogen een grondslag te leggen voor structurele aandacht voor arbeidsomstandigheden in het bedrijfsbeleid. Zij vormen het kader waarbinnen het arbeidsomstandighedenbeleid (arbobeleid) moet worden vormgegeven. De Arbowet biedt, net als haar voorganger, ook een basis voor nadere regels in de vorm van besluiten en regelingen. Concrete materiële voorschriften met overheidstoezicht spelen van oudsher een grote rol op het terrein van de arbeidsomstandigheden. Ook in de toekomst blijven regels over concrete arbeidsrisico's van wezenlijke betekenis. In deze regels, die terug te vinden zijn in het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit) en de Arbeidsomstandighedenregeling (Arboregeling), is het basisniveau van bescherming vastgelegd. De Arbowet richt zich tot alle arbeidsorganisaties in Nederland. Van deze toepasselijkheid zijn de vrijwilligers echter uitgezonderd, zij het dat voorschriften die betrekking hebben op bescherming tegen grote arbeidsrisico's wel van toepassing blijven. Afwijkende en aanvullende regels voor bijzondere sectoren en categorieën werkenden, zoals thuiswerkers en zelfstandigen zijn, voor zover noodzakelijk, geregeld in het Arbobesluit.

1.2 Uitgangspunt

Het uitgangspunt van de Arbowet is dat het voeren van een arbobeleid de verantwoordelijkheid is van de werkgever in samenwerking met de werknemers, en waar nodig met deskundige ondersteuning. Het arbobeleid wordt gezien als een aspect van het algemene bedrijfsbeleid, een onderdeel van de normale bedrijfsvoering, dat dus ook, binnen de randvoorwaarden van de wet, wordt betrokken in afwegingen aangaande technische, operationele en economische aspecten van het bedrijfsbeleid. Dit karakter van het arbobeleid is de laatste jaren aanzienlijk versterkt door de vergroting van de financiële verantwoordelijkheid van de werkgever voor ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Een goed arbobeleid biedt immers de mogelijkheid om de kosten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid te beperken.

1.3 Het algemene kader voor het arbobeleid

De Arbowet geeft een algemeen kader voor het arbobeleid. Daarin zijn vijf elementen te onderscheiden, die hierna worden toegelicht:

- a. inhoudelijke algemene principes voor het arbobeleid (zie par. 2);
- b. het beleidsproces, de zogenoemde systeembepalingen (zie par. 3);
- c. de inschakeling van deskundigheid (zie par. 4);
- d. samenwerking en overleg binnen het bedrijf (zie par. 5).

2 Algemene principes voor het arbobeleid

2.1 Inleiding

De algemene principes voor het arbobeleid worden in de Arbowet vormgegeven door middel van algemene doelvoorschriften (zie paragraaf 2.2). Doelvoorschriften zijn voorschriften waarbij de werkgever wordt verplicht om een bepaald beschermingsniveau voor zijn werknemer te realiseren. Naast de in de Arbowet neergelegde algemene doelvoorschriften kent het Arbobesluit nog doelvoorschriften die zijn gericht op specifieke risico's (zie paragraaf 2.3) en concrete doelvoorschriften (zie paragraaf 2.4).

2.2 Algemene doelvoorschriften

Bij de in de Arbowet neergelegde algemene doelvoorschriften gaat het om zaken als:

- het tegengaan van een nadelige invloed van de arbeid op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers;
- de zogenoemde arbeidshygiënische strategie (zie onderdeel De arbeidshygiënische strategie);
- de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden, de gebruikte arbeidsmiddelen en de arbeidsinhoud aanpassen aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer (zie onderdeel Aanpassing arbeidsplaats werknemer met structurele functionele beperking);
- vermijden of, als dat niet mogelijk is, zo veel mogelijk beperken van monotone en machinegebonden arbeid;
- doeltreffende maatregelen op het terrein van eerste hulp bij ongevallen, brandbestrijding en evacuatie van personen;
- het zich bij ernstig en onmiddellijk gevaar in veiligheid kunnen brengen;
- het voorkomen of, als dat niet mogelijk is, zo veel mogelijk beperken van psychosociale belasting (zie onderdeel Psychosociale belasting).

Bij deze algemene doelvoorschriften is een aantal toetsingscriteria opgenomen, zoals *de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening* en het begrip 'redelijkerwijs'. Met deze toetsingscriteria wordt beoogd de algemene doelvoorschriften zo goed mogelijk in het kader van het arbobeleid te concretiseren. De zorgplicht houdt niet in dat steeds de uit een oogpunt van veiligheid en gezondheid doelmatigste van alle mogelijke maatregelen getroffen zou dienen te worden. Wel moeten die maatregelen getroffen worden die door vakdeskundigen in brede kring worden aanvaard als toepasbaar in de praktijk. Er wordt ook wel gesproken van 'best practical means', wat inhoudt dat ook de economische, operationele en technische aspecten meegewogen mogen worden. Dit onderstreept dat arbobeleid een aspect is van de gewone bedrijfsvoering.

De arbeidshygiënische strategie

Bij de zogenoemde *arbeidshygiënische strategie* gaat het om de algemeen erkende volgorde van maatregelen, individuele maatregelen en pas in laatste instantie persoonlijke beschermingsmiddelen. Een maatregel van lagere orde wordt slechts genomen voor zover één van hogere orde niet mogelijk is of niet in redelijkheid kan worden gevergd.

Aanpassing arbeidsplaats werknemer met structurele functionele beperking

In aanvulling op het algemene doelvoorschrift is de werkgeversverplichting opgenomen om de arbeidsplaats, de werkmethode, de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen en de arbeidsinhoud aan te passen aan de arbeidsgehandicapte werknemer, dus de werknemer die een structurele functionele beperking heeft. Ook zal de werkgever de inrichting van zijn bedrijf op die werknemer moeten afstemmen voor zover dat nodig is. Dit alles moet worden gezien in het licht van de re-integratieverplichting van de arbeidsongeschikte werknemer die in het Burgerlijk Wetboek op de werkgever rust.

Psychosociale belasting

Onder 'psychosociale arbeidsbelasting' wordt verstaan de factoren in de arbeidssituatie die stress veroorzaken. Het gaat dan om (in)direct onderscheid inclusief seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk. Werkstress kan gepaard gaan met emotionele, gedragsmatige en lichamelijke kenmerken. Werkstress kan leiden tot ziekte, als dit lang aanhoudt en de werknemer onvoldoende rust kan nemen of afleiding en ontspanning krijgt. Overspannenheid en burn-out, depressie en posttraumatische stressstoornis zijn voorbeelden van aan (chronische) stress gerelateerde psychische aandoeningen.

Het beleid op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting moet onderdeel zijn van het algemene arbobeleid (zie par. 2.1). Uitgangspunt is dat psychosociale arbeidsbelasting waarbij schade aan de veiligheid en gezondheid van de werknemer veroorzaakt kan worden, voorkomen moet worden. Als dat redelijkerwijs niet mogelijk is, moet de werkgever psychosociale arbeidsbelasting zo veel mogelijk, in de eerste plaats bij de bron, beperken. Iedere organisatie zal zelf moeten onderzoeken wat en in welke situatie de bronnen voor en de oorzaken van de psychosociale arbeidsbelasting zijn. Vervolgens kunnen daarbij passende maatregelen gezocht worden. Het doelvoorschrift over de psychische arbeidsbelasting is in het Arbobesluit nader ingevuld waarbij de elementen genoemd worden die in elk geval onderdeel moeten zijn van het beleid op het terrein van de psychosociale arbeidsbelasting.

2.3 Doelvoorschriften gericht op specifieke risico's

Naast algemene doelvoorschriften zijn er doelvoorschriften die gericht zijn op *specifieke arbeidsrisico's* en hoofdzakelijk zijn opgenomen in het Arbobesluit. Een voorbeeld hiervan is dat op arbeidsplaatsen waar gevaar voor verdrinking bestaat, dit gevaar zo veel mogelijk voorkomen wordt en dat er doelmatige middelen voor het redden van drenkelingen op een goed zichtbare plaats aanwezig moeten zijn.

2.4 Concrete doelvoorschriften

Tot slot zijn er nog wat wordt genoemd concrete doelvoorschriften die vooral te vinden zijn in het Arbobesluit. Een doelvoorschrift is *concreet* als het een eenduidige veiligheids- of gezondheidskundige grenswaarde bevat. Die grenswaarde is dan een concretisering (kwantitatief) van het beschermingsniveau. Dat niveau kan de werkgever langs verschillende wegen bereiken. Een voorbeeld hiervan is het voorschrift dat wanneer de blootstelling aan lawaai hoger is dan 85 dB(A), er technische of organisatorische maatregelen vastgesteld en uitgevoerd moeten worden om de blootstelling tot een minimum te beperken. Of er concrete doelvoorschriften gesteld kunnen worden, is afhankelijk van een aantal factoren zoals:

- is een wetenschappelijke grenswaarde denkbaar,

- zijn de risico's sterk situatieafhankelijk of sectorspecifiek,
- zijn er algemeen toepasbare oplossingen (stand van de techniek en wetenschap).

Over wetenschappelijke grenswaarden kan gezegd worden dat de overheid deze in de regelgeving zal opnemen als daartoe aanleiding bestaat. De wetenschappelijke grenswaarde moet dan algemeen erkend zijn, wat inhoudt dat degenen die het aangaat het erover eens zijn dat dit inderdaad de wetenschappelijke grenswaarde is. Daarnaast moet er een breed draagvlak zijn in de maatschappij. Hierbij zal ook gekeken worden naar technische, operationele en economische uitvoerbaarheid. De wetenschappelijke grenswaarde moet algemeen toepasbaar zijn, dus niet alleen in bepaalde sectoren. Een wetenschappelijke grenswaarde zal opgesteld moeten worden door een onafhankelijk en deskundig instituut. Hierbij wordt gedacht aan bijvoorbeeld de Gezondheidsraad, het RIVM of een deskundig Europees instituut.

Procesnormen

Waar (nog) geen concrete doelvoorschriften geformuleerd kunnen worden, wordt voorzien in *procesnormen*. Een procesnorm als een vorm van een doelvoorschrift schrijft de werkgever voor een beleidsproces te doorlopen om risico's te onderkennen, te beoordelen en te beheersen. In het Arbobesluit of de Arboregeling kan deze procesnorm vervolgens uitgewerkt worden door middel van een 'agendabepaling'. In een agendabepaling wordt aangegeven welke elementen deel moeten uitmaken van het beleid dat de werkgever moet voeren. Voorbeelden van deze aanpak zijn de voorschriften over de psychosociale arbeidsbelasting (zie par. 2.2 onderdeel *Psychosociale arbeidsbelasting*). In het Arbobesluit is aangegeven welke elementen deel uitmaken van het te voeren beleid op het terrein van de psychosociale arbeidsbelasting.

3 De systeembepalingen

3.1 De stappen in elk gestructureerd arbobeleid

De Arbowet geeft enkele algemene voorschriften voor de verschillende stappen die te onderscheiden zijn in het proces van beleidsvoering over de arbeidsomstandigheden. Het gaat om stappen die in elk gestructureerd beleid te onderkennen zijn en die hier geformuleerd zijn specifiek met het oog op arbobeleid in de onderneming, namelijk:

- het bepalen van de probleemstelling: de risico-inventarisatie en -evaluatie (zie par. 3.2);
- het kiezen van oplossingen: het plan van aanpak;
- het organiseren van de uitvoering: de verantwoordelijkheden vaststellen;
- het evalueren en zo nodig bijstellen van het beleid.

Een belangrijke plaats is in de Arbowet ingericht voor wat kan worden genoemd *zorg op maat*. De bewoordingen van de wet, het gebruik van de term 'beleid' en het daarin onderscheiden van verschillende stappen, lijkt op het eerste oog toegesneden op grotere arbeidsorganisaties. In dergelijke organisaties wordt het beleid veelal op een meer geformaliseerde manier gevoerd, waarin de in de wet onderscheiden stappen ook vaak afzonderlijk herkenbaar zijn in schriftelijke documenten, formele beslissingen en dergelijke. Bij kleinere arbeidsorganisaties worden bepaalde aangelegenheden vaak minder formeel vastgelegd en zijn ook de onderscheiden stappen minder van elkaar onderscheiden. Dat wil niet zeggen dat de in de Arbowet gegeven voorschriften niet op kleinere bedrijven toepasbaar zijn. Met uitzondering van het schriftelijk karakter van de risico-inventarisatie en -evaluatie, het bijbehorende plan van aanpak en de medewerking van gecertificeerde deskundigen of de arbodienst daaraan (zie par. 3.2), gelden voor de beleidsvoering immers geen vormvereisten.

3.2 De risico-inventarisatie en -evaluatie

Het Arbobeleid moet gebaseerd zijn op een goed inzicht in de risico's die zich bij de arbeid voordoen. Een risico is de kans dat een bepaald gevaar optreedt met schadelijk effect op veiligheid of gezondheid. Een risico-inventarisatie en -evaluatie omvat daarom een inventarisatie van de gevaren die zich kunnen voordoen en een evaluatie van de risico's, dat is een schatting van de kans – gegeven voorkomende en beperkende maatregelen die al getroffen zijn – dat het gevaar optreedt. Eenzelfde situatie brengt niet voor iedereen dezelfde risico's met zich mee. Daarom is bepaald dat aandacht besteed moet worden aan bijzondere categorieën werknemers. Daarbij moet bijvoorbeeld gedacht worden aan jeugdige en oudere werknemers, zwangere werkneemsters en aan werknemers met een handicap of chronische ziekte.

Daarnaast moet in de risico-inventarisatie en -evaluatie aandacht besteed worden aan de toegang die werknemers hebben tot de deskundige werknemers, gecertificeerde deskundigen of de arbodienst (zie par. 4.2). Het kan dan gaan om een deskundige die binnen de arbodienstverlening verplicht aanwezig moet zijn (bedrijfsarts, arbeidshygiënist, hogere veiligheidskundige, arbeids- en organisatiekundige) of een deskundige werknemer, de zogenoemde preventiemedewerker. Uiteraard staat het de werkgever vrij om de werknemers ook toegang te verlenen tot andere deskundige werknemers, zoals een bedrijfsverpleegkundige, bedrijfspsycholoog of bedrijfsfysiotherapeut, of externe deskundigen op het terrein van arbeidsomstandigheden die ingeschakeld worden.

De omvang en de mate van gedetailleerdheid van een risico-inventarisatie en -evaluatie mag afgestemd zijn op de aard en omvang van de risico's die zich feitelijk voordoen. In een kleine detailhandel zal de risico-inventarisatie en -evaluatie veel beknopter kunnen zijn dan in een grote metaalwarenfabriek. Grote(re) bedrijven voldoen in het algemeen aan de verplichtingen aangaande de risico-inventarisatie en -evaluatie. In het algemeen zal een risico-inventarisatie en -evaluatie in kleinere, minder complexe, bedrijven vaak eenvoudiger kunnen zijn. Bedrijfsomvang speelt ook een rol bij de kosten. Met het opstellen van en het adviseren over een risico-inventarisatie en -evaluatie is altijd een bepaalde tijd gemoeid, waardoor de kosten per werknemer voor kleinere bedrijven snel hoger zullen zijn. Van groot belang voor het praktisch hanteerbaar en doelmatig maken voor kleinere bedrijven van de verplichting inzake de risico-inventarisatie en -evaluatie, is het in de praktijk tot stand komen van branche- of risicospecifieke systemen voor het opstellen van risico-inventarisaties en -evaluaties, waarmee de werkgever zelf een groot deel van het werk kan verrichten.

3.3 Het plan van aanpak

In een plan van aanpak is aangegeven welke maatregelen genomen zullen worden in verband met de aangegeven risico's, en binnen welke termijn deze maatregelen getroffen zullen worden. Dit plan van aanpak is onderdeel van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Bij het opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie is de medewerking van een gecertificeerde deskundige of een gecertificeerde arbodienst verplicht. De deskundige of de arbodienst toetst minimaal of de door het bedrijf zelf opgestelde risico-inventarisatie en -evaluatie volledig en betrouwbaar is en of de actuele inzichten (de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening) verwerkt zijn. De deskundige of de arbodienst adviseert ook over de risico-inventarisatie en -evaluatie, bijvoorbeeld over de methode om een risico-inventarisatie en -evaluatie op te stellen. Omdat het plan van aanpak deel uitmaakt van de risico-inventarisatie en -evaluatie heeft het adviseren door de arbodienst vooral betrekking op de te nemen maatregelen en de prioritering daarvan.

Een essentieel onderdeel van het plan van aanpak is de termijnstelling waarin de vastgestelde maatregelen genomen moeten worden. Het uitschrijven van de maatregelen en de vaststelling van de termijnen, alsmede het advies van de arbodienst bieden ook voor de werknemers een adequaat aangrijpingspunt voor hun medezeggenschap bij het arbobeleid. De planningssystematiek die hiermee ontstaat, biedt mogelijkheden voor het periodiek opmaken van de stand van zaken. Op basis van deze voortgangsbesprekingen kunnen plannen bijgesteld en geactualiseerd worden. Ook kan worden gezien of er aanleiding is voor het actualiseren van de risico-inventarisatie en -evaluatie.

3.4 Uitvoering organiseren

De werkgever moet de bevoegdheden en de verantwoordelijkheden in zijn organisatie voor het arbobeleid regelen. Ook moet hij ervoor zorgen dat degene die een bepaalde taak heeft daarvoor ook de benodigde capaciteiten heeft. Het gaat dan om taken als het ontwikkelen van maatregelen, het uitvoeren ervan en het toezicht houden op de toepassing van bijvoorbeeld veiligheidsprocedures, maar ook om taken in het kader van de bedrijfshulpverlening. Een duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling is een voorwaarde voor de uitvoering van de in het plan van aanpak vastgestelde maatregelen. Ieder lid van de organisatie weet dan ook wie waarop aangesproken kan worden.

3.5 Evaluatie en bijstelling

Het arbobeleid moet regelmatig aan de ervaringen getoetst en zo nodig bijgesteld worden. De risico-inventarisatie en -evaluatie moet aangepast worden zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven. Er is geen vaste periode aangegeven die voor de evaluatie en bijstelling in acht genomen moet worden, omdat de omstandigheden van bedrijven daarvoor te verschillend zijn.

3.6 Kleine werkgevers

Werkgevers die ten hoogste 40 uur per week arbeid laten verrichten zijn vrijgesteld van de verplichting zich bij de risico-inventarisatie en -evaluatie te laten ondersteunen door een gecertificeerde deskundige of arbodienst. De uitzondering geldt bijvoorbeeld voor werkgevers met één voltijds werknemer, of met twee werknemers die ieder voor 20 uur per week in dienst zijn. De uitzondering geldt ook voor de werkgever die in de regel niet meer dan 25 werknemers in dienst heeft. Bij deze laatste uitzondering geldt dan wel dat de werkgever gebruik moet maken van een model voor het opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie dat is opgenomen in een cao of een instrument dat is aangemeld bij de Minister van SZW of bij een door de Minister aangewezen instelling. Voor beide uitzonderingen geldt dus wel onverkort de verplichting om een risico-inventarisatie en -evaluatie op te stellen.

4 De inschakeling van deskundigheid

4.1 Inleiding

Voor veel onderdelen van het arbeidsomstandighedenbeleid is deskundigheid nodig die niet in alle bedrijven in huis is. Het gaat daarbij om deskundigheid op het gebied van:

- preventie en bescherming (zie par. 4.2);
- bedrijfshulpverlening (zie par. 4.3).

De werkgever heeft een informatieplicht jegens de deskundige werknemers en personen, bedrijfshulpverleners en arbodiensten (zie par. 4.4). Daarnaast is voorzien in een mogelijkheid dat werkgevers, werknemers, andere personen of instellingen in het bezit moeten zijn van één of meer certificaten waaruit blijkt dat zij voldoen aan de voorschriften die op grond van de Arbowet gegeven zijn (zie par. 4.5).

4.2 Deskundigheid op het gebied van preventie en bescherming

4.2.1 De preventiemedewerker

De werkgever moet zich laten bijstaan door één of meer deskundige werknemers, de zogenoemde preventiemedewerkers (arbocoördinatoren). In bedrijven met niet meer dan 25 werknemers mag de werkgever overigens de taak van preventiemedewerker op zich nemen als hij zelf over voldoende deskundigheid beschikt. Een preventiemedewerker is iemand die zorgt voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid binnen een bedrijf of inrichting. Het gaat om de direct voor de hand liggende preventietaken in de dagelijkse bedrijfsvoering, waarvoor eigenlijk vrijwel altijd werknemers met

voldoende deskundigheid aangewezen kunnen worden. De bijstand die de deskundige werknemers verlenen, de taken die zij vervullen en de werkzaamheden die zij in dat kader verrichten vinden hun oorsprong in de verplichtingen die de werkgever heeft op grond van de tot hem gerichte wettelijke voorschriften. De werkgever is en blijft dus verantwoordelijke voor de naleving van die voorschriften.

Wanneer een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging aanwezig is, dan moeten deze medezeggenschapsorganen instemmen met de regeling van de preventiemedewerker(s). Verder is expliciet bepaald dat voor de keuze van de concrete persoon van de preventiemedewerker(s) en diens positionering in de organisatie ook instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging nodig is. Dit versterkt de positie van de preventiemedewerker en vergroot tevens de medezeggenschap. Indien de werkgever voor het voorgenomen besluit geen instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging verkregen heeft, kan hij uiteindelijk de kantonrechter toestemming vragen om het besluit te nemen.

Mocht het niet of onvoldoende mogelijk zijn deze bijstand binnen het bedrijf te organiseren dan moet de werkgever een beroep doen op andere externe deskundigen. Dit kunnen (al dan niet gecertificeerde) externe adviseurs zijn. Eén en ander hangt af van de deskundigheid die van de aan te wijzen werknemer(s) verlangd kan worden. De aan te wijzen werknemer(s) en andere deskundige personen moeten over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting beschikken, moeten zodanig in aantal zijn, moeten gedurende zoveel tijd beschikbaar zijn en moeten zodanig georganiseerd zijn dat zij de bijstand naar behoren kunnen verlenen. De deskundigheid, ervaring, uitrusting en dergelijke die nodig zijn om de taken naar behoren te kunnen uitvoeren, verschillen van bedrijf tot bedrijf. Voor ieder bedrijf moet dus de juiste deskundigheid, ervaring, uitrusting en dergelijke beschikbaar zijn, het zogenoemde zorg op maat-principe. Om die reden moet de risico-inventarisatie en -evaluatie aangeven welke maatregelen hiervoor nodig zijn (zie par. 3.2). Aan de hand daarvan kan worden nagegaan of de werkgever de juiste beslissing heeft genomen wat betreft de organisatie van de bijstand en de invulling daarvan. Het verlenen van bijstand omvat in elk geval:

het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie;

- het adviseren van en nauw samenwerken met ingeschakelde gecertificeerde arbodeskundigen en de bedrijfsarts, het medezeggenschapsorgaan of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers, over de genomen en de te nemen maatregelen die gericht zijn op een zo goed mogelijk arbobeleid;
- het verlenen van bijstand bij het uitvoeren van de hiervoor bedoelde maatregelen of de medewerking daaraan.

4.2.2 Maatwerk aanvullende deskundigheid bij specifieke preventie- en beschermingstaken

De werkgever moet aanvullende deskundige bijstand inschakelen in het kader van de zogenoemde maatwerkregeling. Het gaat hier om een aanvullende regeling ten opzichte van de bijstandverlening die in 4.2.1 al aan de orde is geweest. Deze aanvullende deskundige bijstand wordt verleend door één of meer gecertificeerde deskundige personen. Zij verlenen deskundige bijstand aan de werkgever voor de volgende taken:

1. de toetsing en advisering in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie;
2. het adviseren bij de begeleiding van zieke werknemers. Ook wordt geadviseerd bij de uitvoering van een aantal specifieke verplichtingen op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Het gaat hierbij om de vorming van een dossier waarin het verloop van de arbeidsongeschiktheid en de re-integratie van de werknemer wordt bijgehouden, het opstellen van een plan van aanpak en het opstellen van een re-integratieverslag;
3. het uitvoeren van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
4. het uitvoeren van een aanstellingskeuring; en

5. de consultatie met betrekking tot gezondheidkundige vraagstukken in verband met de arbeid, anders dan de ziekteverzuimbegeleiding.

Deze taken moeten doeltreffend uitgevoerd worden. De personen die de bijstand verrichten, moeten zodanig in aantal zijn, moeten gedurende zoveel tijd beschikbaar zijn en moeten zodanig georganiseerd zijn dat de bijstand naar behoren verleend kan worden.

De advisering bij de ziekteverzuimbegeleiding, het uitvoeren van een aanstellingskeuring en een arbeidsgezondheidkundig onderzoek en de consultatie worden uitgevoerd door een bedrijfsarts. Een afschrift van het advies betreffende de risico-inventarisatie en -evaluatie wordt door degene die het advies heeft opgesteld gezonden aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Bij het ontbreken van deze medezeggenschapsorganen wordt het advies zo spoedig mogelijk door de werkgever gezonden aan de belanghebbende werknemers. Het niet naleven van deze verplichting van de werkgever is aangemerkt als een bestuursrechtelijke overtreding in verband waarmee een bestuurlijke boete kan worden opgelegd. Voor de bedrijfsarts is een aantal specifieke punten geregeld. De werknemer moet daadwerkelijk de gelegenheid krijgen de bedrijfsarts in persoon te raadplegen, de bedrijfsarts moet in vrijheid de werkplekken kunnen bezoeken en er moet een klachtenprocedure over het werk van de bedrijfsarts zijn. Verder is voor werknemers de mogelijkheid geregeld om de bedrijfsarts te verzoeken om over een gegeven advies een andere bedrijfsarts te consulteren in de vorm van een second opinion. De bedrijfsarts heeft voorts tot taak om te adviseren over preventieve maatregelen in het kader van het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid. Met betrekking tot de klachtenprocedure, de second opinion en het adviseren over preventieve maatregelen kan ten aanzien van een bedrijfsarts door de Arbeidsinspectie ¹ een eis tot naleving worden opgelegd en bij niet-naleving van deze verplichtingen een bestuurlijke boete worden opgelegd.

De afspraken tussen werkgever en de arbodienstverlener moeten schriftelijk of digitaal worden vastgelegd. In die overeenkomst moet worden geregeld: 1) op welke wijze de arbodienstverlener of bedrijfsarts zijn wettelijke taken kan uitvoeren, 2) dat de bedrijfsarts toegang heeft tot elke werkplek 3) op welke wijze de toegang tot de bedrijfsarts en het overleg met de preventiemedewerker en het medezeggenschapsorgaan worden geregeld, 4) op welke wijze werknemers gebruik kunnen maken van het recht op second opinion, 5) hoe de klachtenprocedures werken, 6) op welke wijze de bedrijfsarts de adviserende taak met betrekking tot preventieve maatregelen invult en 7) hoe de bedrijfsarts omgaat met de meldingsplicht voor beroepsziekten. Naast deze verplichte onderdelen in het contract met de arbodienstverlener kunnen de werkgever en de arbodienstverlener of de bedrijfsarts ook aanvullende afspraken maken. Met betrekking tot de verplichte eisen voor het contract kan de Arbeidsinspectie een eis tot naleving stellen en wanneer er geen overeenkomst is of de overeenkomst niet voldoet aan de gestelde eisen kan een bestuurlijke boete worden opgelegd.

De door de werkgever ingeschakelde arbodeskundigen moeten met de preventiemedewerkers, het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers, samenwerken en adviseren deze en verlenen hen medewerking bij te nemen, genomen en uit te voeren maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid. Het niet naleven van deze verplichting door de arbodeskundigen is aangemerkt als een (bestuursrechtelijke) overtreding in verband waarmee een bestuurlijke boete kan worden opgelegd.

De ingeschakelde gecertificeerde deskundigen en bedrijfsarts verlenen de bijstand met behoud van hun zelfstandigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever. Voor zover de betrokkenen in dienst zijn van de werkgever hebben zij ook benadelingsbescherming en ontslagbescherming.

Voor deze maatwerkregeling geldt dat deze alleen toegepast kan worden als dit overeengekomen is in een collectieve regeling. Dan gaat het om een cao of een schriftelijk vastgelegde overeenstemming tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan.

4.2.3 Vangnetconstructie

Als de maatwerkregeling van 4.2.2 niet kan worden toegepast omdat er geen collectieve regeling tot stand gekomen is of gebracht kan worden, dan is de werkgever verplicht om voor deskundige bijstand bij de uitvoering van de in 4.2.2 genoemde specifieke taken aansluiting te zoeken bij een gecertificeerde arbodienst. Uitgangspunt is dat een werkgever zich laat ondersteunen door een arbodienst die binnen het bedrijf of de instelling is ingesteld, de zogenoemde interne arbodienst. Bij een interne arbodienst is sprake van een organisatie-eenheid binnen het bedrijf van de werkgever, waar dus werknemers van de werkgever de deskundige bijstand verlenen; dus de 'arbodiensttaken' uitvoeren. Voor zover er onvoldoende mogelijkheden zijn om deze bijstand binnen het bedrijf te organiseren moet de werkgever een beroep doen op een externe gecertificeerde arbodienst. Om het in de vangnetconstructie eerder mogelijk te maken een interne arbodienst in te stellen, is in het Arbobesluit geregeld dat ook een samenwerkingsverband van één interne gecertificeerde arbodeskundige waarbij de andere deskundigen extern zijn, als interne dienst gecertificeerd kan worden.

Er is voorzien in een samenwerkingsverplichting wat betreft de bijstandverlening tussen de deskundige werknemer en andere deskundige personen en de werknemers van een arbodienst.

De werknemers van een arbodienst moeten met de preventiemedewerkers, het medezeggenschapsorgaan of bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers, samenwerken en adviseren deze en verlenen hen medewerking bij te nemen, genomen en uit te voeren maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid. Het niet naleven van deze verplichting door de werknemers van een arbodienst is aangemerkt als een bestuursrechtelijke overtreding in verband waarmee een bestuurlijke boete kan worden opgelegd.

De deskundigen van de arbodienst verlenen de bijstand met behoud van hun zelfstandigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever. Voor zover de betrokkenen in dienst zijn van de werkgever, hebben zij ook benadelingsbescherming en ontslagbescherming (zie ook par. 4.2.2). Met betrekking tot de uitvoering van de specifieke taken wordt verder verwezen naar par. 4.2.2. De diverse rechten van werknemers en de rechten en verplichtingen ten aanzien van de arbodienstverleners zijn van toepassing verklaard op arbodiensten.

4.2.4 Waarborgen

De preventiemedewerkers, andere deskundige personen, werknemers van zowel een interne als een externe arbodienst verlenen de bijstand met behoud van hun zelfstandigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever. Voor zover de betrokkenen in dienst zijn van de werkgever hebben zij ook benadelingsbescherming en ontslagbescherming.

4.3 Deskundigheid op het gebied van bedrijfshulpverlening

De werkgever moet één of meer werknemers aanwijzen als bedrijfshulpverlener. Deze bedrijfshulpverlener(s) moet(en) in ieder geval de volgende vier taken uitvoeren:

- het verlenen van eerste hulp bij ongevallen;
- het beperken en bestrijden van brand;
- het voorkomen en beperken van de gevolgen van ongevallen;
- het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het gebouw.

Ook indien de werkgever niet verplicht is zich te laten bijstaan door één of meer werknemers die door hem aangewezen zijn als bedrijfshulpverleners, moet de continuïteit van de bedrijfshulpverlening gewaarborgd zijn. Er moet te allen tijde ten minste één persoon voor het verlenen van bedrijfshulp bereikbaar en beschikbaar zijn.

4.4 Informatierecht voor deskundige werknemers en personen, bedrijfshulpverleners en arbodiensten

De werkgever moet ervoor zorgen dat deskundige werknemers en personen, bedrijfshulpverleners en arbodiensten *kennis kunnen nemen* van nader aangegeven informatie. De manier waarop de werkgever deze informatie verstrekt is zijn verantwoordelijkheid; het doel dat de informatie beschikbaar is, is wettelijk geregeld. Het gaat hier om een passieve informatieplicht omdat er sprake is van kennis kunnen nemen. Deze passieve informatieplicht heeft betrekking op de schriftelijke ongevalrapportages en de lijst van arbeidsongevallen. De informatieverplichting is ook van toepassing op de in de wet geregelde instrumenten voor optreden van overheidszijde, zoals de eis tot naleving, de stillegging van werk en het verzoek om ontheffing, maar ook als het gaat om het opmaken van een boeterapport door de Arbeidsinspectie, het opleggen van boetes door de boeteoplegger, het toepassen van bestuursdwang of het opleggen van een dwangsom (zie par. 6.5). Als het gaat om het informatierecht van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging dan kan volstaan worden met een verwijzing naar de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

4.5 Certificatie

Op velerlei terreinen in het bedrijfsleven is het gebruikelijk om met een certificaat tot uitdrukking te brengen dat producten, systemen, processen, diensten of personen voldoen aan normen. Veelal wordt daarbij gebruik gemaakt van het private systeem van accreditatie van de Raad voor Accreditatie. Ook op het terrein van arbeidsomstandigheden is dit instrument in de vorm van verplichte certificatie gebruikelijk geworden. Certificatie vormt een belangrijk hulpmiddel voor een effectiever arbobeleid. Het systeem van de Raad voor Accreditatie bevat twee niveaus. De Raad certificeert niet zelf, maar toetst of certificerende instellingen onafhankelijk, deskundig en betrouwbaar zijn voor de afgifte van een bepaald certificaat (voor een opleiding of verrichte activiteit/keuring. De certificerende instelling moet daartoe gebruikmaken van een certificatieregeling, waarin is vastgelegd aan welke normen het te certificeren product of dienst moet voldoen en hoe dat wordt getoetst. De Raad beoordeelt instellingen die aan die voorwaarden voldoen en de Minister van SZW wijst de desbetreffende instellingen aan. Kenmerkend voor het systeem van de Raad voor Accreditatie is dat belanghebbenden per werkveld in een College van Deskundigen bijeen worden gebracht. Zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het ontwerp en het beheer van een regeling.

Op het niveau van de aanwijzing als certificerende instelling betekent dit dat zij op basis van Europees geharmoniseerde normen, een op het onderwerp van certificatie toegesneden schema voor aanwijzing en toezicht ontwerpen dat de Raad voor Accreditatie vervolgens hanteert voor de beoordeling, waarna de minister van SZW toewijst. Op het niveau van certificatie zorgen belanghebbenden in het College van Deskundigen voor de vertaling van (wettelijke of andere) normen in eisen die uitvoerbaar en meetbaar zijn, de zogenoemde certificatieschema's die ook door de minister worden getoetst. Onafhankelijke en deskundige certificerende instellingen kunnen zo op basis van een normstellend document de certificaten verlenen, als bewijs dat de betreffende normen nagekomen worden. Doordat het beheer van een schema in handen is van belanghebbenden, is het praktisch nut van de regeling verzekerd. De operationele uitvoering is in handen van onafhankelijke certificerende instellingen. Certificerende instellingen onderzoeken en heronderzoeken regelmatig of betrokkenen voldoen aan de eisen van het certificaat. De Raad voor Accreditatie ziet erop toe dat de certificerende instellingen voldoen aan de aan hen gestelde eisen. Dit toezicht is geregeld in de wet- en regelgeving, de schema's voor aanwijzing en toezicht en in het Reglement voor de accreditatie van laboratoria, inspectie-instellingen, certificatie-instellingen en personen van de raad. Hierin zijn voorschriften opgenomen over bijvoorbeeld de geldigheidsduur, (aanvullende) controles, herbeoordelingen, uitbreidingen en corrigerende maatregelen. Certificerende instellingen zijn op grond van de accreditatiecriteria van de Raad voor Accreditatie, die ontleend zijn aan Europees geharmoniseerde normen, gehouden aan dit reglement. Het hebben van een certificaat betekent voor de certificaathouder in beginsel dat hij op een gemakkelijke manier kan aantonen dat hij voor het object van certificering voldoet aan zijn wettelijke verplichtingen. Een onder supervisie van de Raad voor Accreditatie aangewezen certificerende instelling en tot stand gebracht schema heeft van de overheid het vertrouwen totdat het tegendeel blijkt. De Arbeidsinspectie behoudt de handhavende functie, maar krijgt een nieuwe rol. Naast de handhaving van wettelijke voorschriften en het bestrijden van ernstige tekortkomingen moet zij ook de effecten meten van certificeringsschema's op het terrein van arbeidsomstandigheden (monitoring). Als er

structurele tekortkomingen blijken, kan de overheid zich wenden tot het betreffende College van Deskundigen of de Raad voor Accreditatie.

Certificerende instellingen die door de minister worden aangewezen om verplichte certificaten af te geven krijgen een publieke taak en openbaar gezag toebedeeld en zijn een zelfstandig bestuursorgaan. Deze certificerende instellingen blijven echter voor het overige privaatrechtelijke organen die slechts zelfstandig bestuursorgaan zijn voor zover het de uitvoering van de publieke taak betreft. De publieke taak vormt in de regel slechts een klein deel van hun activiteitenpakket op commerciële basis. Er gaan geen collectieve middelen in om en zij werken onder marktomstandigheden. Per definitie is sprake van een open systeem. Meerdere certificerende instellingen kunnen voor de uitvoering van een zelfde regeling aangewezen worden. Deze zelfstandige bestuursorganen verschillen dus aanzienlijk van de zogeheten publiekrechtelijke zelfstandige bestuursorganen. Een instelling kan worden aangewezen als certificerende instelling indien die instelling voor het desbetreffende onderwerp is geaccrediteerd door de Raad voor Accreditatie. Omdat het om een vrijwillig en privaatsysteem gaat, is de overheid bij het aanwijzen van certificerende instellingen evenwel afhankelijk van de bereidheid daartoe bij belanghebbenden in een College van Deskundigen en bij potentiële certificerende instellingen. Is die bereidheid tot accreditatie er niet en kunnen er dus geen certificerende instellingen worden aangewezen, dan zal de minister in het uiterste geval zelf certificaten moeten verstrekken. De Minister van SZW blijft in de Arbowet verantwoordelijk voor het aanwijzen van certificerende instellingen, maar daarnaast wordt gebruikgemaakt van het systeem van certificatie, zoals dat onder de Raad voor Accreditatie inmiddels bestaat. Er zijn in de Arbowet voorschriften gegeven over:

- een periodiek verslag van de publieke taakuitoefening;
- een (verantwoordings)informatieplicht;
- een taakverwaarlozingsregeling.

In het Arbobesluit en de Arboregeling zijn nadere regels gesteld over de kosten van een certificaat en de voorschriften die aan een certificaat verbonden kunnen worden. Ook is geregeld op welke gronden en in welke gevallen de afgifte van een certificaat geweigerd kan worden of een afgegeven certificaat ingetrokken kan worden of wanneer een afgegeven certificaat geschorst kan worden.

5 Samenwerking en overleg binnen het bedrijf

Medezeggenschap van werknemers is een belangrijke voorwaarde voor een goed arbobeleid. Een doelmatige inbreng van mondighe werknemers en deelname van gemotiveerd personeel aan het bedrijfsproces is een kwalitatieve prikkel voor het bedrijfsproces en leidt ook tot een meer evenwichtige afweging van belangen van werkgever en werknemers. Dit vereist dat binnen de onderneming voor werkgever en werknemers voldoende mogelijkheden bestaan om informatie uit te wisselen, voor overleg en voor toegang tot deskundigheid, maar dat niet alleen. Er moet ook een adequate juridische structuur bestaan op grond waarvan de onderscheiden rollen vorm kunnen krijgen. In dit verband is in de Arbowet een expliciete overlegverplichting opgenomen waarbij is bepaald dat er overleg moet zijn over het arbeidsomstandighedenbeleid en de uitvoering van dit beleid tussen de werkgever en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Bij dit overleg dient actief informatie uitgewisseld te worden over aangelegenheden die het arbeidsomstandighedenbeleid van de onderneming betreffen en over de uitvoering van dit beleid. Hierbij kan worden volstaan met mondelinge informatie-uitwisseling. Deze overlegverplichting kan geoperationaliseerd worden binnen het kader van de medezeggenschapsstructuur op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

Medezeggenschapsorganen

Medezeggenschapsorganen vervullen een belangrijke rol bij het bundelen en kanaliseren van de inbreng van werknemers. De medezeggenschap is geregeld in de WOR. Voor ondernemingen met meer dan 50 werknemers zal een

ondernemingsraad (OR) ingesteld moeten worden. De OR heeft instemmingsrecht als het gaat om (voorgenomen) regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden. Voor ondernemingen met 10 tot 50 werknemers heeft de ondernemer de mogelijkheid om een personeelsvertegenwoordiging (Pvt) in te stellen of de plicht om een Pvt in te stellen als de meerderheid van de werknemers dit wenst. Ook een Pvt heeft instemmingsrecht bij (voorgenomen) regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden.

Indien de ondernemer in de categorie 10 tot 50 werknemers geen Pvt heeft, dan is hij verplicht om tweemaal per jaar met het personeel bij elkaar te komen. Dit wordt de personeelsvergadering genoemd. In die personeelsvergadering moet hij de aangelegenheden die de onderneming aangaan bespreken. Daaronder valt ook het arbobeleid. Ook moet hij de personeelsvergadering verplicht advies vragen over elk door hen voorgenomen besluit dat kan leiden tot een belangrijke verandering in de arbeidsomstandigheden van minimaal een kwart van de in de onderneming werkzame personen. Het instemmingsrecht van de OR en de Pvt en het adviesrecht van werknemers bij ontbreken van deze medezeggenschapsorganen, geldt dus voor alle regelingen op het gehele terrein van het arbobeleid van het bedrijf. Daarnaast hebben de OR en de Pvt ook nog een informatie-, overleg- en initiatiefrecht. In het kader van deze medezeggenschap kunnen zaken aan de orde komen als:

- de risico-inventarisatie en -evaluatie, de aanpassing daarvan, de uitvoering van het plan van aanpak, de maatregelen die genomen zijn en die nog genomen zullen worden;
- de verplichtingen in het kader van het voorkomen en beperken van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken;
- de wijze waarop de deskundige bijstand ingericht wordt, zoals bijvoorbeeld het contract met de arbodienst;
- het aanwijzen van bedrijfshulpverleners;
- de periodiciteit van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

Een aantal medezeggenschapsaspecten rond arbeidsomstandigheden zijn in de Arbowet geregeld. Het gaat daarbij om het recht van de leden van het medezeggenschapsorgaan om een inspecteur van de Arbeidsinspectie bij diens bezoek aan het bedrijf te vergezellen en zich buiten tegenwoordigheid van anderen met hem te onderhouden.

Kleine ondernemingen zonder medezeggenschapsorgaan

Voor onderneming waarin minder dan 10 werknemers werkzaam zijn en geen medezeggenschapsorgaan aanwezig is, moet de werkgever overleggen met de belanghebbende werknemers over:

- de risico-inventarisatie en -evaluatie;
- de organisatie van de deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming;
- de arbodienst en
- de deskundige bijstand op het gebied van de bedrijfshulpverlening.

6 Toezicht, handhaving en sanctionering

6.1 Inleiding

De handhaving van de Arbowet is opgedragen aan de Arbeidsinspectie. De Arbeidsinspectie werkt met programma's. Een programma bestaat uit een meerjarige mix van activiteiten, die zijn gericht op het aanpakken van de grootste risico's en het behalen van gestelde doelen. Daarbinnen hanteert de Arbeidsinspectie een thematische benadering, bijvoorbeeld

gevaarlijke stoffen, fysieke belasting of risico-inventarisatie en -evaluatie, en een sectorbenadering, bijvoorbeeld de metaal-, de uitzendsector of de sector grond-, weg- en waterbouw.

De Arbeidsinspectie inspecteert, doet onderzoek en communiceert. De Inspectie hanteert bij de handhaving van wettelijke voorschriften een zogenoemde escalatieladder met stapsgewijs steeds zwaardere handhaving. In bepaalde economische sectoren is die handhaving (gedeeltelijk) opgedragen aan het Staatstoezicht op de Mijnen (mijnbouw), de politie (binnenvaart), de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (horeca) en de Inspectie Leefomgeving en Transport (vervoerssectoren). In deze inleiding richt de aandacht zich op de Arbeidsinspectie; in voorkomende gevallen kan daarmee ook worden bedoeld op andere inspectiediensten.

6.2 Overheidshandhaving en zelfwerkzaamheid

De overheid beperkt haar taak zo veel mogelijk tot het vaststellen van doelen, doelvoorschriften, grenswaarden en procesvoorschriften.

De Arbeidsinspectie zal zich bij de handhaving dan ook vooral richten op deze concrete voorschriften, grenswaarden en procesnormen (zie par. 2.4). Als het gaat om doelvoorschriften heeft de Arbeidsinspectie een eigen verantwoordelijkheid om te kunnen vaststellen of in een concrete situatie binnen de in de wet geformuleerde algemene of voor specifieke arbeidsrisico's aangegeven doelvoorschriften en normen geopereerd wordt. De Arbeidsinspectie is in die situaties wel terughoudender als het gaat om de middelen waarmee die doelen kunnen worden bereikt, de werkwijzen, de maatregelen en de voorzieningen. Daarbij ligt namelijk de nadruk op de zelfwerkzaamheid van werkgevers en werknemers. Dit kan gebeuren op landelijk, sector-, of brancheniveau door middel van arbocatalogi. In de arbocatalogus kunnen normen worden opgenomen uit met name (wetenschappelijke) onderzoeken, leidraden, brancherichtlijnen, convenanten, jurisprudentie of andere arbocatalogi. Ook NEN-normen spelen daarbij een grote rol. De vormgeving, inhoud en kenbaarheid van de arbocatalogi behoren tot de verantwoordelijkheid van sociale partners. Uit de door sociale partners erkende en in een arbocatalogus vastgelegde werkwijzen zal een individuele werkgever als regel zijn keuze maken om aan de voorschriften van de arboregelgeving te voldoen. Die keuze respecteert de Arbeidsinspectie in beginsel als de arbocatalogus op deze onderdelen positief door de Arbeidsinspectie is getoetst. Binnen een bepaald werkgebied kunnen ook verschillende (deel)arbocatalogi worden opgesteld en door de Arbeidsinspectie worden getoetst. De arbocatalogi, waarin dus middelen beschreven worden waarlangs de doelvoorschriften gerealiseerd kunnen worden, vormen het referentiekader voor de Arbeidsinspectie. Concreet betekent dit dat werkgevers gehouden zullen worden aan de invulling van die doelvoorschriften zoals dit in een arbocatalogus is aangegeven.

Marginale toetsing van overheidswege

Een arbocatalogus wordt dan wel door werkgevers en werknemers tot stand gebracht, maar wordt getoetst door de Arbeidsinspectie. Deze toetsing vindt op alle aspecten van de arbocatalogus plaats voor zover het de invulling van arbovoorschriften betreft. In dit artikel is nader aangegeven ten aanzien van welke aspecten toetsing door de Arbeidsinspectie plaatsvindt. Dit betreft allereerst de omvang van het werkgebied van de arbocatalogus. Die moet duidelijk kenbaar zijn en een branche, sector of een landelijk werkgebied bestrijken. Ook wordt gekeken naar de representativiteit van degenen die de arbocatalogus ter toetsing hebben aangeboden. Daarbij moet sprake zijn van een voldoende mate van vertegenwoordiging van werkgevers en werknemers met betrekking tot de branche, sector of het landelijk werkgebied waarvoor de arbocatalogus geldt.

Geen arbocatalogus, wat dan?

Als voor een sector geen arbocatalogus opgesteld is of een catalogus de toets van overheidswege niet doorstaan heeft, dan betekent dit dat de Arbeidsinspectie handhavend kan optreden als het gaat om doelvoorschriften die voldoende concreet

zijn. Bij minder concrete voorschriften zal de Arbeidsinspectie zelf – op basis van voorhanden informatie over de stand van de techniek of de wetenschap – invulling geven aan de door de werkgever te nemen maatregelen. Hierbij zal bijvoorbeeld gebruik gemaakt worden van de stand van de wetenschap, zoals vervat in (wetenschappelijke) onderzoeken, NEN-normen, arboconvenanten, jurisprudentie en dergelijke; dezelfde bronnen dus die ook bij de inhoud van een arbocatalogus een rol kunnen spelen. De invulling door de Arbeidsinspectie van wat van de werkgever wordt verlangd, gebeurt veelal door middel van het stellen van een eis tot naleving.

6.3 Wijze van inspecteren door de Arbeidsinspectie

Startpunt van de actieve inspectie door de inspecteur is in de praktijk veelal de rondgang door het bedrijf. Er kan echter ook voor gekozen worden om te inspecteren op de wijze waarop de werkgever zijn arbobeleid georganiseerd heeft. Dit wordt wel het inspecteren op systeemniveau genoemd. De inspecteur vormt zich daarbij een voorlopige indruk van de feitelijke situatie en richt zich op de inspectieprioriteiten die vastgelegd zijn in de desbetreffende sectorbrochure van de Arbeidsinspectie. In het onderhoud tussen inspecteur en bedrijf dat daarop volgt, wordt in de context van de specifieke bedrijfssituatie ingegaan op de voor het bedrijf meest relevante risico's, de blootstelling aan bepaalde arbeidsrisico's, de door het bedrijf toegepaste voorschriften en maatregelen en de uitvoering daarvan. Als een bedrijf bepaalde risico's niet aanpakt terwijl wel in de catalogus daarvoor middelen zijn opgenomen, zal de inspecteur kunnen optreden op basis van de wettelijke voorschriften waarbij de arbocatalogus als referentiekader voor de middelen geldt. Individuele bedrijven mogen afwijken van wat er in hun catalogus is opgenomen als de werkgever kan aantonen dat zijn alternatief eenzelfde veiligheidsniveau biedt. De bewijslast ligt in dat geval uiteraard bij de werkgever.

Als in een sector of een branche een bepaalde werkwijze bestaat en in het kader van de arbeidshygiënische strategie (zie par. 2.2) maatregelen genomen zijn gericht op collectieve bescherming, dan zullen afzonderlijke ondernemingen in die sector die in plaats daarvan kiezen voor de inzet van persoonlijke beschermingsmiddelen, deze keuze goed onderbouwd moeten kunnen uitleggen. Duidelijk zal moeten worden dat maatregelen van hoger niveau in redelijkheid niet genomen konden worden.

6.4 Handhavingsinstrumentarium

6.4.1 Inleiding

De Arbeidsinspectie kan een waarschuwing geven voor die overtredingen waarbij geen ernstig gevaar voor personen bestaat en waarbij duidelijk is wat van de werkgever verlangd wordt. Daarnaast heeft de Arbeidsinspectie een aantal wettelijke handhavingsinstrumenten tot zijn beschikking. Allereerst de eis tot naleving voor die overtredingen waarvoor geen vastgestelde normering bestaat en waarbij de Arbeidsinspectie de stand van de wetenschap of de *technische dienstverlening* als basis gebruikt voor een specifieke oplossing om een geconstateerde overtreding op te heffen *of een open norm in te vullen*. Vervolgens kan een bevel tot het stilleggen van werkzaamheden uitgevaardigd worden bij ernstig gevaar voor personen (zie par. 6.4.3) of in verband met recidive (zie par. 6.4.4). Er kan een bestuurlijke boete opgelegd worden als de wettelijke voorschriften niet worden nageleefd (zie par. 6.4.2) en kan de last onder dwangsom toegepast worden voor specifiek in het Arbobesluit benoemde voorschriften (zie par. 6.4.5). Een last onder dwangsom strekt er toe de overtreding ongedaan te maken of verdere overtreding dan wel een herhaling daarvan te voorkomen. Tot slot kan een proces-verbaal opgemaakt worden als er sprake is van overtreding van strafbaar gestelde feiten (zie par. 6.4.6).

6.4.2 De bestuurlijke boete

De regeling van de bestuurlijke boete is in hoofdlijnen neergelegd in de Algemene wet bestuursrecht. In de Arbowet zijn wel aanvullende en afwijkende voorschriften opgenomen. In de Arbowet is voor nader genoemde artikelen van de wet en in het Arbobesluit benoemde beboetbare feiten ('overtredingen') ² uitsluitend afdoening mogelijk via de bestuurlijke boete. De bestuurlijke boete bedraagt ten hoogste de vijfde categorie van de boetecategorieën die in het Wetboek van Strafrecht worden gebruikt. Hierbij gaat het om een bedrag van € 83 000. Als gevolg van deze verwijzing wordt de maximale

bestuurlijke boete automatisch aangepast aan de tweejaarlijkse wijzigingen van de maximale strafrechtelijke geldboetes op grond van het Wetboek van Strafrecht.

Er bestaat dus voor het bestuursorgaan beslissingsruimte, die het mogelijk maakt rekening te houden met de omstandigheden. Hierbij kan gedacht worden aan elementen als de grootte van het bedrijf, de financiële draagkracht, de mate van verwijtbaarheid en economisch voordeel dat met het overtreden van de norm behaald is. Daarbij mag natuurlijk geen situatie ontstaan waarin de werkgever om economische redenen het betalen van een boete prefereert boven aanpassing van de arbeidsomstandigheden.

Procedure boeteoplegging

Het kunnen opleggen van een boete is een bevoegdheid en geen verplichting. Een boete wordt bij beschikking opgelegd namens de Minister van SZW. Alleen de daartoe aangewezen ambtenaar – de boeteoplegger – beslist of een boete wordt opgelegd. De procedure ziet er als volgt uit. De belanghebbende krijgt een boete mondeling door de ambtenaar van de Arbeidsinspectie, de ‘toezichthouder’, aangezegd. De toezichthouder stelt vervolgens een boeterapport op en stuurt dit aan zowel de belanghebbende als de boeteoplegger. Mocht het boeterapport daartoe aanleiding geven dan neemt hij contact op met de betreffende toezichthouder. De boeteoplegger brengt de belanghebbende op de hoogte van het voornemen om een bestuurlijke boete op te leggen en geeft daarbij aan op welke gronden dit berust via een schriftelijke boetekennisgeving. De belanghebbende wordt daarbij in de gelegenheid gesteld om zijn zienswijze mondeling of schriftelijk naar voren te brengen en wel voordat de boetebeschikking vastgesteld wordt en daarmee de boete daadwerkelijk opgelegd wordt. De boeteoplegger is bevoegd om bij constatering van recidive (herhaling van de overtreding) binnen 5 jaar een wettelijke verhoging van 100% van de oorspronkelijk opgelegde boete toe te passen (en 200% bij een derde overtreding binnen 5 jaar). Voor zover de boete nog niet geïnd is vervalt zij door het overlijden van degene aan wie zij is opgelegd. Daarvoor is overigens niet nodig dat de boetebeschikking wordt ingetrokken. De boete moet binnen 6 weken worden betaald. Tegen de desbetreffende boetebeschikking is bezwaar/beroep mogelijk, maar dit heeft geen schorsende werking. Omdat het hier gaat om een bestuurlijke (geld)boete kan deze te allen tijde worden uitgevoerd; de boete kan achteraf altijd worden teruggedraaid. De rechter kan overigens een hogere boete opleggen.

Waarborgen

De wettelijke regeling van de bestuurlijke boete bevat een aantal waarborgen. Zo is degene die op grond van handelingen van de toezichthouder kan vermoeden dat hem een boete opgelegd zal worden niet verplicht om een verklaring af te leggen over de hem verweten gedraging. De betrokkene moet hiervan in kennis worden gesteld. Dit wordt de cautie genoemd. Deze kennisgevingsverplichting geldt echter alleen in mondelinge verhoorsituaties en niet als er schriftelijke vragen gesteld worden. Ook moeten de desbetreffende toezichthouder en de boeteoplegger ervoor zorgen dat degene aan wie het boeterapport wordt toegestuurd en aan wie de boete mogelijk wordt opgelegd dit rapport en de hem gestelde vragen kan begrijpen en zich verstaanbaar kan maken. Dat betekent dat in sommige gevallen een tolk of vertaler ingeschakeld zal moeten worden. De mogelijkheid om een boete op te leggen verjaart vijf jaar nadat het beboetbare feit heeft plaatsgevonden.

6.4.3 Bevel tot stillegging van werk in verband met de veiligheid

De Arbowet bevat naast de boeteoplegging nog een zwaar instrument in het kader van het toezicht. De toezichthouders kunnen worden geconfronteerd met situaties die zo acuut gevaarlijk zijn dat het werk onmiddellijk moet worden gestopt. De toezichthouder kan mondeling of per gedagtekend schrijven bevelen dat personen niet mogen verblijven in door hem aangeduide plaatsen. Ook kan worden bevolen dat door de toezichthouder aangeduide werkzaamheden worden stilgelegd of niet mogen worden aangevangen. Van belang is dat de betrokken toezichthouder in redelijkheid van oordeel kan zijn dat die werkzaamheden of het verblijf in de aangewezen plaatsen ernstig gevaar kunnen opleveren voor personen. De toezichthouder die het bevel geeft, is bevoegd om in verband daarmee de nodige maatregelen te treffen, de nodige

aanwijzingen te geven en de politie te hulp te roepen. Hierbij kan worden gedacht aan het verzegelen van arbeidsmiddelen, zoals werktuigen, toestellen en gereedschappen of onderdelen daarvan. Ieder wie zulks aangaat is verplicht zich te gedragen overeenkomstig het gegeven bevel tot stillegging van werk en/of de daarbij gegeven aanwijzing.

6.4.4 Bevel tot stillegging van werk in verband met recidive

Om te voorkomen dat er meer overtredingen gaan plaatsvinden, kan de toezichthouder bevelen het werk preventief stil te leggen. Hierbij gaat het enerzijds om een waarschuwing dat bij een herhaling van een overtreding een bevel tot stillegging van werk kan worden opgelegd en anderzijds de daadwerkelijke oplegging van het bevel bij een vervolgovertreding. De waarschuwing heeft tot doel om orde op zaken te stellen. De waarschuwing impliceert immers een opdracht (een last) om niet nogmaals een overtreding te plegen met als sluitstuk dat wanneer een herhaling van overtreding zich heeft gemanifesteerd het bevel kan worden opgelegd (de effectuering van de maatregel). Ieder wie zulks aangaat is verplicht zich te gedragen overeenkomstig het gegeven bevel tot stillegging van werk en/of de daarbij gegeven aanwijzing.

6.4.5 Last onder bestuursdwang

Daarnaast kan de toezichthouder ook een last onder dwangsom opleggen. De last onder bestuursdwang is een herstelsanctie die inhoudt: een last tot geheel of gedeeltelijk herstel van de overtreding én de bevoegdheid van het bestuursorgaan om de last door feitelijk handelen ten uitvoer te brengen, indien de last niet of niet tijdig wordt uitgevoerd. In plaats van een last onder bestuursdwang kan aan de overtreder een last onder dwangsom worden opgelegd. De last onder dwangsom van een herstelsanctie houdt in: een last tot geheel of gedeeltelijk herstel van de overtreding én de verplichting tot betaling van een geldsom indien de last niet of niet tijdig wordt uitgevoerd.

6.4.6 Openbaarmaking gegevens

In de Arbowet is een verplichting opgenomen voor de daartoe aangewezen (toezichthoudende) ambtenaren van de Arbeidsinspectie om de uitkomsten van ingestelde inspectieonderzoeken openbaar te maken zowel indien er sprake is van een opgelegde boete, een bevel tot preventieve stillegging als in de situatie dat na onderzoek geen overtreding is geconstateerd. Deze openbaarmakingsverplichting geldt nog niet.

6.4.7 Strafrecht

In de Wet op de economische delicten is bepaald dat het niet naleven van een aantal voorschriften van de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling strafrechtelijk is gesanctioneerd. In de Wet op de economische delicten zijn de opsporing, de vervolging, de berechting en de straffen en maatregelen van economische delicten geregeld. Wat de Arbowet betreft gaat het om nader aangegeven voorschriften, waaronder het niet opvolgen van een bevel tot stillegging van werk (zie par. 6.4.3 en 6.4.4) en de algemene strafbepaling. Ook voor het Arbobesluit en de Arboregeling geldt dat het niet naleven van een daarin gegeven voorschrift uitdrukkelijk strafbaar moet zijn gesteld. De strafbare feiten zijn misdrijven als zij opzettelijk zijn begaan; anders zijn het overtredingen. Dit betekent dat als deze strafbare feiten overtredingen zijn, de overtreder wordt gestraft met hechtenis van ten hoogste een jaar, taakstraf of geldboete van de vierde categorie. Indien deze strafbare feiten misdrijven zijn, wordt de overtreder gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste zes jaren, taakstraf of geldboete van de vijfde categorie.

Indien de overtreder een rechtspersoon is, dan kan als de boetecategorie geen passende bestraffing toelaat, een geldboete worden opgelegd tot ten hoogste het bedrag van de naast gelegen hogere categorie.

7 Het systeem van de Arbeidsomstandighedenwet- en -regelgeving

7.1 Inleiding

Zoals uit de inleidende paragraaf al blijkt bestaat de wet- en regelgeving in het kader van de Arbowet uit vier niveaus. In volgorde van belangrijkheid ziet dit er als volgt uit:

1. de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet);
2. het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit);
3. de Arbeidsomstandighedenregeling (Arboregeling).

In het kader van de handhaving heeft de Minister van SZW de volgende beleidsregels uitgevaardigd:

1. de Beleidsregel Arbocatalogi 2019;
2. de Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving;
3. de Beleidsregel boeteoplegging Besluit risico's zware ongevallen 2015;
4. de Beleidsregel preventieve stillegging arbeidswetten; en
5. de Beleidsregel openbaarmaking inspectiegegevens bij zware of ernstige asbestovertredingen; en
6. de Beleidsregel maatregelenbeleid (her)registratie arbowetgeving.

7.2 De Arbeidsomstandighedenwet

De Arbowet is een zogenoemde 'kaderwet' (of ook wel raamwet). Dat betekent dat de wet zelf wel verplichtingen bevat, maar dat veel van deze verplichtingen in uitvoeringsbesluiten nader geregeld zijn. Bij deze nadere regelingen gaat het om algemene maatregelen van bestuur en ministeriële regelingen. Daarbij heeft de wetgever de keuze uit twee mogelijkheden:

1. De nadere regelgeving kan gebeuren op grond van een algemene maatregel van bestuur en zo nodig een op basis daarvan uitgevaardigde ministeriële regeling. De wettelijke terminologie die in veel gevallen in dat geval wordt gebruikt, luidt: "bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen ...";
2. De nadere regeling kan uitsluitend gebeuren op basis van een ministeriële regeling. De wettelijke terminologie die in veel gevallen gebruikt wordt, luidt: "Onze Minister kan nadere regels stellen over ...".

7.3 Het Arbeidsomstandighedenbesluit

In het Arbobesluit is gekozen voor een onderwerpswijze aanpak. De betekenis is dat alle verboden, voorschriften en uitzonderingen die met dat onderwerp te maken hebben in één hoofdstuk bij elkaar staan. De systematiek binnen een hoofdstuk in het besluit gaat van algemeen geldende naar specifiek geldende voorschriften.

7.4 De Arbeidsomstandighedenregeling

De Arboregeling is gebaseerd op zowel de Arbowet als het Arbobesluit. Bij de inhoud en opbouw van de regeling is zo veel mogelijk aangesloten bij die van het Arbobesluit. Ook in de regeling krijgt ieder onderwerp een apart hoofdstuk, waarin alle voorschriften over dat onderwerp staan. Nadere voorschriften die gebaseerd zijn op het Arbobesluit zijn zo veel mogelijk in een gelijkkluidend hoofdstuk van de regeling opgenomen.

7.5 Arbocatalogi

Als wordt uitgegaan van wettelijke doelvoorschriften vergt dit een verbinding tussen die wettelijke doelvoorschriften en de private catalogi, waarin de middelen zijn opgenomen waarmee die doelen gerealiseerd kunnen worden. Die verbinding is noodzakelijk om de catalogi, in de handhaving door de Arbeidsinspectie, te kunnen hanteren bij de beoordeling of aan de

wettelijke verplichtingen is voldaan. Deze verbinding wordt gerealiseerd door een verwijzing in een beleidsregel naar de desbetreffende arbocatalogi. Catalogi die voldoen aan de marginale toets van de Arbeidsinspectie (zie par. 6.2) worden vermeld in een zogenoemde 'verzamelbeleidsregel'. Door verwijzing naar een catalogus in een beleidsregel wordt aangegeven dat er in beginsel van uitgegaan mag worden dat naleving van de in een arbocatalogus afgesproken middelvoorschriften zal leiden tot het voldoen aan wettelijke verplichtingen. Een catalogus krijgt daarmee geen bindend karakter voor de werkgever, maar de status van een handreiking voor het naleven van de wettelijke doelvoorschriften. De afspraken in een arbocatalogus hebben daarmee een vergelijkbare werking als de oude beleidsregels die met ingang van 1 januari 2012 zijn ingetrokken.

7.6 De Beleidsregels boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving en Beleidsregel boeteoplegging Besluit risico's zware ongevallen 2015

Het niet naleven van voorschriften van de arbeidsomstandighedenwetgeving kan leiden tot het opleggen van een bestuurlijke boete (zie par. 6.4.2). Afhankelijk van het type overtreding wordt al dan niet direct een boeterapport opgemaakt. In diverse situaties zal bij eerste constatering van een (minder ernstige) overtreding waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven niet direct sprake zijn van een boeteoplegging, maar zal eerst een waarschuwing worden gegeven of een eis worden gesteld. De Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving en de Beleidsregel boeteoplegging Besluit risico's zware ongevallen 2015 bevatten nadere voorschriften over de wijze waarop de boete wordt berekend. Bij deze beleidsregels behoren een bijlage met een tarieflijst.

7.7 De Beleidsregel preventieve stillegging arbeidswetten

In deze beleidsregel is het beleid inzake het hanteren van het bevel tot stillegging van het werk in verband met recidive nader vormgegeven. In deze beleidsregel is aangegeven welke werkzaamheden kunnen worden stilgelegd en welke afwegingen daarbij worden gemaakt. Ook is aangegeven wanneer dit bevel ingaat en hoe lang de stillegging zal duren. Tot slot geeft de beleidsregel ook aan wanneer dit bevel of een daaraan voorafgaande waarschuwing niet zal worden gegeven.

7.8 Beleidsregel openbaarmaking inspectiegegevens bij zware of ernstige asbestovertredingen

Deze beleidsregel die betrekking heeft op zware of ernstige asbestovertredingen is bedoeld om meer inzicht te verschaffen over de inzet, de werkwijze en de resultaten van het toezicht van de Arbeidsinspectie en een begin te maken om deze informatie, binnen de grenzen van de wettelijke regels, zoveel mogelijk actief openbaar te maken.

7.9 Beleidsregel maatregelenbeleid (her)registratie arbowetgeving

Op grond van deze beleidsregel kunnen in de persoonsregisters opgenomen gegevens van een geregistreerde of geherregistreerde voor een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden uit de registers worden verwijderd indien is vastgesteld dat de geregistreerde dan wel geherregistreerde met zijn werkzaamheden, voor zover die door de registratie dan wel herregistratie worden gereguleerd, of door de wijze waarop hij de werkzaamheden verricht, gevaar veroorzaakt of kan veroorzaken voor personen. Als de desbetreffende persoon binnen twaalf maanden na afloop van de periode van verwijdering opnieuw gevaar veroorzaakt, volgt verwijdering voor de duur van minimaal zes maanden en maximaal negen maanden. Veroorzaakt hij binnen twaalf maanden na afloop van deze periode van verwijdering opnieuw gevaar dan gebeurt de verwijdering voor de duur van minimaal negen maanden en maximaal twaalf maanden. Voor elke volgende gevaarzettende handeling die plaatsvindt binnen twaalf maanden na afloop van de voorafgaande periode van verwijdering tenslotte, is de verwijdering telkens twaalf maanden. Van recidive is geen sprake als eerst na meer dan twaalf maanden na afloop van de voorafgaande periode van verwijdering weer gevaar wordt veroorzaakt. De ge(her)registreerde begint hier weer met een schone lei.

I Definities en toepassingsgebied

Definities

Artikel 1

1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

a. **werkgever:**

1° degene jegens wie een ander krachtens arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling gehouden is tot het verrichten van arbeid, behalve indien die ander aan een derde ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid, welke die derde gewoonlijk doet verrichten;

2° degene aan wie een ander ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid als bedoeld onder 1°;

b. **werknemer:** de ander, bedoeld onder a.

2. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt mede verstaan onder:

a. **werkgever:**

1° degene die zonder werkgever of werknemer in de zin van het eerste lid te zijn, een ander onder zijn gezag arbeid doet verrichten;

2° degene die zonder werkgever of werknemer in de zin van het eerste lid te zijn, een ander niet onder zijn gezag arbeid in een woning doet verrichten, in bij algemene maatregel van bestuur aan te wijzen gevallen;

b. **werknemer:** de ander, bedoeld onder a, met uitzondering van degene die als vrijwilliger arbeid verricht.

3. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

a. **Onze Minister:** Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

b. **ondernemingsraad:** de ondernemingsraad, bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;

c. **personeelsvertegenwoordiging:** de personeelsvertegenwoordiging, bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;

d. **toezichthouder:** de toezichthouder, bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht, en als zodanig aangewezen op grond van artikel 24;

e. **psychosociale arbeidsbelasting:** de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweegbrengen;

f. **stress:** een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft;

g. **arbeidsplaats:** iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt;

h. **arbeidsmiddelen:** alle op de arbeidsplaats gebruikte machines, installaties, apparaten en gereedschappen;

- i. **arbeidsongeval: een aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomen ongewilde, plotselinge gebeurtenis, die schade aan de gezondheid tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad en heeft geleid tot ziekteverzuim, of de dood tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad;**
- j. **arbodienst: een dienst als bedoeld in artikel 14a, tweede en derde lid;**
- k. **zelfstandige: degene die zonder werkgever of werknemer te zijn in de zin van het eerste of tweede lid arbeid verricht;**
- l. **vrijwilliger: de persoon, die niet bij wijze van beroep arbeid verricht voor een privaatrechtelijk of publiekrechtelijk lichaam dat niet is onderworpen aan de vennootschapsbelasting dan wel voor een sportorganisatie en die geen werknemer is in de zin van artikel 2 van de Wet op de loonbelasting 1964, met uitzondering van de persoon die arbeid verricht:**

1° ter voorbereiding op beroepsmatige arbeid;

2° in het kader van een taakstraf dan wel in het kader van het voldoen aan voorwaarden ter voorkoming van strafvervolgung als bedoeld in artikel 74, tweede lid, onderdeel f, of artikel 77f, eerste lid, onderdeel b, van het Wetboek van Strafrecht dan wel in het kader van deelneming aan een project als bedoeld in artikel 77e van het Wetboek van Strafrecht;

3° als bedoeld in artikel 16, zesde lid, onderdeel c.

4. Waar in deze wet en de daarop berustende bepalingen de woorden “bedrijf” en “inrichting” worden gebruikt om een plaats aan te duiden, omvatten deze mede een andere plaats waar arbeid wordt verricht of pleegt te worden verricht.

Toelichting

De Arbowet is in beginsel van toepassing op iedereen die in Nederland arbeid verricht. De Arbowet heeft met andere woorden territoriale werking. Dit betekent dat alle arbeid op Nederlands grondgebied onder de werking van de Arbowet valt, ook als die arbeid wordt verricht in of ten behoeve van een buitenlandse onderneming die in Nederland is gevestigd. De nationaliteit van de werkgever of de werknemers en van een bedrijf of inrichting doet dus voor de toepasselijkheid van de wet niet ter zake.

Uitgangspunt wat betreft de toepasselijkheid van de Arbowet is dus de territoriale werking van de wet. Via artikel 2 is het echter mogelijk gemaakt dat de Arbowet ook buiten Nederland (zie de toelichting op artikel 2 van de Arbowet) van toepassing is. Het gaat hier om arbeid verricht binnen de exclusieve economische zone, arbeid aan boord van een zeeschip dat op grond van Nederlandse rechtsregels gerechtigd is de Nederlandse vlag te voeren, en arbeid voor een in Nederland gevestigde werkgever verricht door personen werkzaam aan boord van luchtvaartuigen. In aanvulling op deze regels bepaalt artikel 3 van het Wetboek van Strafrecht nog het volgende: ‘De Nederlandse strafwet is toepasselijk op ieder die zich buiten Nederland aan boord van een Nederlands vaartuig of luchtvaartuig aan enig strafbaar feit schuldig maakt.’ Artikel 91 van het Wetboek van Strafrecht houdt in dat artikel 3 ook van toepassing is op feiten waarop bij andere wetten dan het Wetboek van Strafrecht straf is gesteld. De Arbowet kent een aantal voorschriften waarop via de Wet op de economische delicten straf wordt gesteld. Feiten die strafbaar zijn gesteld in de Wet op de economische delicten aan boord van bijvoorbeeld een Nederlands vaartuig en luchtvaartuig buiten Nederland begaan, kunnen op die manier eveneens worden vervolgd. Er moet wel uitdrukkelijk op worden gewezen dat het uitsluitend gaat om strafbare feiten die worden gepleegd aan boord van vaartuigen of luchtvaartuigen. Het geldt dus niet voor strafbare feiten die zijn/worden begaan aan boord van andere Nederlandse voertuigen, zoals treinen, bussen en vrachtauto's (zie verder de toelichting bij artikel 16, vierde en vijfde lid, van de Arbowet).

Bestuurlijke boeten (zie hoofdstuk 7 van de Arbowet) kunnen ook in het buitenland worden opgelegd voor zover de extraterritoriale werking van de Arbowet dat toelaat.

De Arbowet geldt in beginsel alleen binnen Nederland (zie voor de werking van de wet buiten Nederland de toelichting op artikel 2 van de Arbowet). Dat brengt met zich dat de Arbowet niet van toepassing is op Nederlanders die in het buitenland werken (daarvoor geldt in het algemeen de wetgeving van het land waar gewerkt wordt; binnen de Europese Unie wijkt dit, door de vele EU-richtlijnen op arboterrein, niet zoveel af van de Nederlandse situatie). Dit geldt ook voor ambtenaren die in het buitenland, bijvoorbeeld op ambassades, werken. Wel heeft de toenmalige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij de behandeling van de oude Arbowet destijds gezegd, dat voor Nederlands overheids personeel in het buitenland gestreefd wordt zo veel mogelijk in de geest van de Arbowet te handelen. Dit standpunt is tot op heden niet herroepen.

Op buitenlandse ambassades in Nederland geldt de Arbowet formeel wel, maar hij kan er feitelijk niet worden gehandhaafd. Dit volgt uit het Verdrag van Wenen inzake diplomatiek verkeer. Overigens kunnen de toezichhoudende instanties zoals de Arbeidsinspectie, bij ambassades natuurlijk wel aandacht vragen voor een juiste uitvoering van de Arbowet, bijvoorbeeld via het diplomatieke verkeer.

De opzet van de Arbowet bracht lange tijd met zich dat de werkgever zelf (de directeur van een bedrijf met werknemers) formeel buiten de bescherming van de Arbowet bleef. In de gedachtegang van de wetgever behoefde de arbeidsbeschermende wetgeving zich in principe niet uit te strekken tot personen die hun arbeid in een positie van onafhankelijkheid verrichten. De enige uitzondering op deze regel was tot voor kort de meewerkende werkgever op een bouwplaats. Deze werkgever is verplicht tot naleving van enige nader aangeduide voorschriften uit het Arbobesluit (zie artikel 9.5, derde lid, van het Arbobesluit).

De zienswijze dat de Arbowet zich in principe niet uitstrekt tot de meewerkende werkgever is inmiddels verlaten. Uitgangspunt is thans dat de situatie waarin gewerkt wordt veilig is voor een ieder die werkt. Het gaat niet alleen om mogelijke risico's voor werknemers in de werksituatie en mogelijke effecten voor de samenleving als geheel, maar ook om mogelijke effecten voor willekeurige derden, die zich – al dan niet toevalligerwijs – in de werksituatie bevinden. Dit is vormgegeven door in artikel 1 van de Arbowet een omschrijving op te nemen van het begrip 'zelfstandige'. Zelfstandige is degene die zonder werkgever of werknemer te zijn in de zin van de Arbowet arbeid verricht. In het verlengde hiervan is het op grond van artikel 16, zevende lid, van de Arbowet mogelijk om in het Arbobesluit of de Arboregeling opgenomen voorschriften ook van toepassing te doen zijn op de werkgever die zelf arbeid verricht (omdat hij bijvoorbeeld meewerkt met zijn werknemers of directeur-groootaandeelhouder is met een werknemer). Het Arbobesluit is zodanig ingericht dat alle voorschriften die door zelfstandigen moeten worden nageleefd (zie artikel 9.5 van het Arbobesluit), ook door een meewerkende werkgever moeten worden nageleefd. Een overzicht van de voor zelfstandigen en meewerkende werkgevers geldende verplichtingen is opgenomen bij de toelichting op artikel 16, zevende lid, van de Arbowet. Daarnaast is de (meewerkende) werkgever ook verplicht de werkgeversverplichtingen uit het Arbobesluit na te leven ten opzichte van zijn werknemers (zie artikel 9.1 van het Arbobesluit).

Over een directeur-groootaandeelhouder kan het volgende worden opgemerkt. Wanneer een directeur-groootaandeelhouder als enige arbeid verricht, wordt hij voor de toepassing van de Arbowet als zelfstandige beschouwd. Wanneer er in het bedrijf naast de directeur-groootaandeelhouder nog een andere werknemer werkzaam is, is in beginsel zowel de directeur-groootaandeelhouder als de andere werknemer gelijkgesteld, omdat zij beiden arbeid verrichten in dienst van de vennootschap.

- De Arbowet geldt niet alleen voor werkgevers en werknemers, maar, zij het in beperkte mate, in bepaalde gevallen ook voor:
- zelfstandig werkenden en meewerkende werkgevers (in artikel 9.5 van het Arbobesluit is bepaald dat een zelfstandige

en een werkgever als bedoeld in artikel 16, zevende lid, van de Arbowet verplicht zijn tot naleving van de voorschriften en verboden die in artikel 9.5 van het Arbobesluit zijn opgenomen);

- degene bij wie vrijwilligers werkzaam zijn (in artikel 9.5a van het Arbobesluit is bepaald dat degenen bij wie vrijwilligers werkzaam zijn als bedoeld in artikel 16, zevende lid, van de Arbowet, verplicht zijn tot naleving van de voorschriften en verboden die in artikel 9.5a van het Arbobesluit zijn opgenomen);
- de opdrachtgever, ontwerpende partij en uitvoerende partij in het bouwproces (in de artikelen 9.6, 9.7 en 9.8 van het Arbobesluit zijn voor de respectievelijke partijen verplichtingen opgesteld);
- derden (in artikel 9.9 van het Arbobesluit zijn voor de lifteigenaar en liftbeheerder verplichtingen opgesteld);
- samenwerkende werkgevers. Indien verschillende werkgevers arbeid laten uitvoeren in een bedrijf of inrichting, moeten zij op grond van artikel 19 van de Arbowet op doelmatige wijze samenwerken, teneinde de naleving van die wet te verzekeren. Een bijzondere samenwerkingsverplichting geldt op grond van artikel 1.25 van het Arbobesluit ook binnen een justitiële inrichting (samenwerking van de directeur van de inrichting met de gedetineerden, verpleegden en jeugdigen).

Alle in artikel 1 opgenomen definities gelden door de formulering 'In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder' voor de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling. Dat betekent dat niet alleen in de Arbowet, maar ook in het Arbobesluit van de in artikel 1 gegeven definities wordt uitgegaan.

Artikel 1, eerste lid

De werkingssfeer van de Arbowet wordt bepaald door de begrippen 'werkgever' en 'werknemer'.

De werkgever is degene ten opzichte van wie een ander – de werknemer – verplicht is arbeid te verrichten. Die verplichting kan voortkomen uit een arbeidsovereenkomst of uit een publiekrechtelijke aanstelling. Met dit laatste worden de ambtenaren bedoeld. De werkgever blijft ook bij delegatie eindverantwoordelijk voor de juiste toepassing van de Arbowet.

De arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waarbij de werknemer in dienst van de werkgever tegen loon, gedurende zekere tijd arbeid verricht (zie artikel 7:610, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek). Deze omschrijving van de arbeidsovereenkomst bevat vier elementen, namelijk:

- (persoonlijke) arbeid,
- loon,
- in dienst van, ofwel de gezagsverhouding, en
- gedurende zekere tijd.

Voor de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst, moet allereerst worden uitgegaan van de tekst van de overeenkomst zelf. Met die tekst wordt de bedoeling van de partijen weergegeven. Daarnaast moet ook rekening worden gehouden met de feitelijke verhouding tussen de partijen. Hoe die feitelijke verhouding tussen de partijen is, blijkt uit de manier waarop de overeenkomst wordt uitgevoerd. Hoe de betrokken partijen de arbeidsverhouding zelf noemen, is dan verder niet van belang. Als alle vier de kenmerken aanwezig zijn, is er sprake van een arbeidsovereenkomst en gelden de in het Burgerlijk Wetboek opgenomen bepalingen over de arbeidsovereenkomst. Dit wordt ook wel aangeduid als 'wezen gaat voor schijn' (zie ook HR 18 april 1929, NJ 1929, 1249; HR 6 juni 1930, NJ 1930, 1513; HR 14 maart 1975, NJ 1975, 409; HR 8 april 1994, JAR 1994, 94). Deze benadering is van groot belang voor de werknemer vanwege de beschermende functie van de regeling van de arbeidsovereenkomst in het Burgerlijk Wetboek.

De te verrichten arbeid kan vrijwel iedere willekeurige bezigheid zijn, moeite kostend of niet, van geestelijke of lichamelijke aard. Noch de aard, noch het doel van de werkzaamheden is van doorslaggevende betekenis (zie HR 26 oktober 1931, NJ 1932, p. 413). Van arbeid is al sprake als arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld ten behoeve van de werkgever. De pure beschikbaarheid, ongeacht de vraag of dat in- of ontspanning met zich brengt, levert arbeid op: dus ook slapen en wachten. Zo verricht winkelpersoneel dat in de winkel wacht op een klant, arbeid (zie HR 26 oktober 1931, NJ 1932, p. 413). Ook bij het louter aanwezig zijn als nachtwaker is er sprake van arbeid. Hetzelfde geldt trouwens voor slaapdiensten (zie HR 20 maart 1987, NJ 1988, 4; HR 15 maart 1991, NJ 1991, 417 en 418).

Overigens is het niet noodzakelijk dat tijdens de hele looptijd van de arbeidsovereenkomst arbeid wordt verricht. Denk daarbij aan de werknemer die ziek is, of de werknemer die door de werkgever op non-actief is gesteld; de arbeidsovereenkomst blijft in die situaties gewoon voortbestaan (zie HR 21 maart 1980, NJ 1980, 396; HR 19 mei 1989, NJ 1989, 651).

De werknemer moet wel zelf, dus persoonlijk, de arbeid verrichten (zie artikel 7:659, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek). Het gaat bij de arbeidsovereenkomst dus niet zozeer om het feit dat er arbeid wordt verricht, maar dat die arbeid door een bepaalde werknemer wordt verricht. Als de werknemer vrij is om zich te laten vervangen door een ander, dan ontbreekt de verplichting dat hij zelf de werkzaamheden moet verrichten. Dat betekent dan dat in een dergelijk geval geen sprake is van een arbeidsovereenkomst (zie HR 13 december 1957, NJ 1958, 35; HR 21 maart 1969, NJ 1969, 321). Wel kan de werknemer zich overigens met toestemming van de werkgever laten vervangen (zie artikel 7:659, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek).

Onder loon in het kader van de arbeidsovereenkomst moet worden verstaan: de vergoeding die door de werkgever aan de werknemer is verschuldigd ter zake van de bedongen arbeid (zie HR 18 december 1953, NJ 1954, 242; zie ook HR 18 september 1985, NJ 1986, 177; HR 8 oktober 1993, JAR 1993, 245; Ktg. Utrecht 24 april 1996, JAR 1996, 172). Met andere woorden: loon in het kader van de arbeidsovereenkomst is in feite niets anders dan de tegenprestatie voor de geleverde arbeid.

Met de term 'in dienst van' wordt de gezagsrelatie tussen de werkgever en de werknemer aangegeven. De werknemer heeft zich door middel van de arbeidsovereenkomst verbonden om onder zeggenschap van de werkgever arbeid te verrichten. Het gaat er daarbij om dat de werknemer aanwijzingen en/of instructies van de werkgever moet opvolgen en/of uitvoeren (zie ook artikel 7:660 van het Burgerlijk Wetboek).

Die aanwijzingen en/of opdrachten moeten wel binnen de functieomschrijving vallen of binnen de inhoud van de functie, die de beide partijen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst hebben afgesproken. Voor het bestaan van de gezagsverhouding is overigens niet vereist dat er daadwerkelijk aanwijzingen en/of instructies over de vervulling van de functie worden gegeven; het is voldoende dat dergelijke aanwijzingen en/of instructies kunnen worden gegeven (zie HR 11 november 1949, NJ 1950, 140; HR 16 februari 1973, NJ 1973, 370; HR 17 april 1984, NJ 1985, 180). Daarnaast kan de werkgever instructies geven en voorschriften uitvaardigen over het verrichten van de arbeid en over het bevorderen van de goede orde in zijn onderneming (zie artikel 7:660 van het Burgerlijk Wetboek).

Het gezag van de werkgever hoeft niet door hem zelf te worden uitgeoefend; hij kan dat ook aan anderen overlaten. Een voorbeeld daarvan is de situatie waarbij hij een werknemer ter beschikking stelt aan een andere werkgever.

Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor een onbepaalde, maar ook voor een bepaalde tijd. In dat laatste geval komen de werkgever en de werknemer overeen voor welke termijn die overeenkomst wordt aangegaan. Deze termijn kan in tijdseenheden worden vastgesteld, zoals een jaar, een paar maanden of paar weken en zelfs voor een paar dagen. Maar deze termijn kan evengoed ook op een andere manier worden vastgelegd, bijvoorbeeld de duur van een bepaald werk (zie HR 11 juni 1937, NJ 1937, 987) of het herstel van een zieke werknemer (zie HR 8 januari 1952, NJ 1952, 243). Van

belang is dat het einde van de arbeidsovereenkomst objectief bepaalbaar is, met andere woorden: het einde van de overeenkomst wordt niet bepaald door een van de betrokken partijen. Op dit punt verschilt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, omdat in dat geval het einde van de overeenkomst juist afhankelijk is van een handeling (opzegging) van hetzij de werkgever, hetzij de werknemer (zie artikel 7:667, zesde lid, van het Burgerlijk Wetboek).

De belangrijkste bedoeling van het element 'gedurende zekere tijd' is geweest om de arbeidsovereenkomst te onderscheiden van de beide andere overeenkomsten tot het verrichten van arbeid, te weten de overeenkomst tot aanneming van werk (zie artikel 7:750 van het Burgerlijk Wetboek) en de overeenkomst tot opdracht (zie artikel 7:400 van het Burgerlijk Wetboek). Zo zijn bijvoorbeeld bepaalde hulpkrachten in een stadion niet in dienstbetrekking, omdat zij hun arbeidsvermogen niet voor zekere tijd ten dienste van de werkgever stellen, maar slechts incidentele diensten verrichten. Aanwijzingen die aan het verrichten van die diensten zijn gerelateerd, brengen geen ondergeschiktheid met zich (zie CRvB 31 maart 1981, RSV 1981, 165; zie ook HR 22 oktober 1930, W. 12206; HR 12 maart 1980, BNB 1980, 118; CRvB 16 september 1980, RSV 1980, 284).

Met het uit hoofde van een publiekrechtelijke aanstelling arbeid laten verrichten, wordt bedoeld op de werkzaamheden die door ambtenaren worden verricht. De rechtspositie van degenen die in (burgerlijke) openbare dienst, dat wil zeggen in dienst van de overheid als werkgever, zijn (de ambtenaren), is geregeld in de Ambtenarenwet (Stb. 1929, 530) en het op deze wet gebaseerde Algemeen Rijksambtenarenreglement (Stb. 1931, 248), waar het gaat om rijksambtenaren. Voor gemeentambtenaren is een en ander nader uitgewerkt in de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en de daarop gebaseerde Uitwerkingsovereenkomst. Net als het Algemeen Rijksambtenarenreglement aan de minister van Binnenlandse Zaken een nadere regelopdracht bevat, kent ook de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor burgemeester en wethouders de mogelijkheid om nadere regels vast te stellen.

Ambtenaren zijn dus werkzaam op grond van een aanstelling. De aanstelling wordt vrij algemeen omschreven als een eenzijdige publiekrechtelijke rechtshandeling waardoor de ambtelijke arbeidsvoorwaarden eenzijdig op de dienstverhouding van toepassing worden. De eenzijdige aanstelling heeft tot gevolg, dat alle rechtspositieregels en arbeidsvoorwaardenregelingen – die ook formeel eenzijdig door de overheidswerkgever zijn of worden vastgesteld – van toepassing worden op het dienstverband van de ambtenaar. Feitelijk is de situatie natuurlijk anders. Er wordt wel degelijk onderhandeld over de arbeidsvoorwaarden; alleen de afronding van deze onderhandelingen wordt bijvoorbeeld niet in een cao neergelegd.

Bij geschillen over zijn dienstverband en de rechtspositie kan de ambtenaar zich niet richten tot de kantonrechter, maar moet hij de procedure volgen die is neergelegd in de Algemene wet bestuursrecht (Stb. 1992, 315). Dat betekent dat hij eerst een bezwaarschrift moet indienen bij 'zijn' overheidswerkgever en daarna een beslissing kan vragen aan de sector bestuursrecht van de rechtbank.

Artikel 1, tweede lid, van de Ambtenarenwet geeft aan dat tot de openbare dienst behoren alle diensten en bedrijven die worden beheerd door de Staat en de openbare lichamen. Tot de openbare lichamen behoren bijvoorbeeld de gemeenten, de provincies en de waterschappen, maar ook de Raad van State of de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek. Of iemand dus in openbare dienst werkt, hangt niet af van de aard van de werkzaamheden die hij verricht, maar van de organisatie waarin die werkzaamheden worden verricht. Daarbij is van belang dat de aanstelling van de betrokkene niet met het doel om in openbare dienst werkzaam te zijn, is verleend, maar dat hij ook feitelijk in openbare dienst werkzaam is (zie ook CRvB 8 maart 1988, TAR 1988, 103; CRvB 1 juli 1993, TAR 1993, 173; CRvB 13 mei 1993, TAR 1993, 148; CRvB 17 november 1994, TAR 1995, 11; CRvB 21 december 1994, TAR 1995, 63 en 65; CRvB 22 februari 2001, AB 2001, 203).

In de omschrijving van het begrip ‘ambtenaar’ speelt ‘het werkzaam zijn’ een rol. Of er ook daadwerkelijk werkzaamheden worden verricht, is niet van belang. Wat telt is dat de aanstelling is gericht op het verrichten van werkzaamheden (zie CRvB 5 januari 1995, TAR 1995, 69). In dat opzicht is er niet zoveel verschil met het begrip arbeid in het kader van de arbeidsovereenkomst.

Met de in artikel 1, eerste lid gegeven omschrijving van de ‘werkgever’ en de ‘werknemer’ kan echter niet worden volstaan. Allereerst omdat werknemers door hun werkgever(s) voor het verrichten van arbeid aan andere werkgevers kunnen worden uitgeleend. Door in artikel 1, eerste lid, onderdeel a, onder 1°, van de Arbowet de uitlener aan het begrip ‘werkgever’ te onttrekken, om vervolgens onder 2°, een inlener tot werkgever te bestempelen, wordt de verantwoordelijkheid voor de naleving van de voorschriften op het terrein van de arbeidsomstandigheden van de werknemer bij de werkgever-inlener gelegd.

Dit betekent dus allereerst dat de ‘uitlener’ van arbeidskrachten geen werkgever is in de zin van de Arbowet, en vervolgens dat de ‘inlener’ van arbeidskrachten (de derde aan wie het uitzendbureau arbeidskrachten ter beschikking stelt) wel werkgever in de zin van de Arbowet is. De ‘uitlener’ van arbeidskrachten is vaak de werkgever met wie de arbeidsovereenkomst is afgesloten, en dus de werkgever in de zin van het Burgerlijk Wetboek, maar hij is dus geen werkgever in de zin van de Arbowet. De ‘inlener’ van arbeidskrachten daarentegen is volgens het Burgerlijk Wetboek nooit werkgever, omdat niet wordt voldaan aan een of meer elementen die van belang zijn om van een arbeidsovereenkomst te spreken – zo betaalt hij de ter beschikkinggestelde werknemer geen loon – maar dat is hij voor de Arbowet wel.

Als het gaat om het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, dan gaat het vaak om een uitzendbureau. Daarnaast zijn er ook andere situaties denkbaar waarbij de formele werkgever een andere is dan de feitelijke werkgever. Denk bijvoorbeeld aan het detacheren van werknemers en de intraconcernuitlening, maar ook aan mensen in de sociale werkvoorziening, die formeel in dienst van de gemeente zijn, maar vaak bij derden werken.

Voor het antwoord op de vraag wie werkgever is in de zin van de Arbowet – de formele werkgever of de feitelijke werkgever – is dus niet de formele, maar de feitelijke situatie doorslaggevend. De feitelijke werkgever zal dan de voorschriften van de Arbowet, zoals het opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie, moeten naleven. De werknemer verricht zijn werk immers onder het gezag van de feitelijke werkgever en de werkzaamheden sluiten ook aan bij het werk dat de feitelijke werkgever verricht.

Artikel 1, tweede lid

Er kan sprake zijn van een situatie waarbij noch van een arbeidsovereenkomst noch van een publiekrechtelijke aanstelling gesproken kan worden, terwijl er toch arbeid wordt verricht door personen in een gezagsverhouding tot een ander, van wie zij, voor wat betreft de arbeidsomstandigheden, afhankelijk zijn. Om hieraan tegemoet te komen geeft het tweede lid van artikel 1 van de Arbowet twee uitbreidingen van de definitie van de begrippen ‘werkgever’ en ‘werknemer’.

Bij de eerste uitbreiding gaat het om degene die anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling onder zijn gezag arbeid door een ander laat verrichten, werkgever in de zin van de Arbowet. De andere partij is dan werknemer. Voor het onder gezag arbeid verrichten bestaan geen duidelijke criteria (zie de toelichting bij artikel 1, eerste lid, van de Arbowet). Bij deze uitbreiding van het werkgevers- en het werknemersbegrip moet worden gedacht aan personen die wel onder gezag arbeid verrichten, maar daarvoor geen loon ontvangen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een stagiair(e) en aan een leerling in een bedrijf. Deze zijn werknemer in de zin van de Arbowet. Degene bij wie de stagiair(e) of de leerling ‘in dienst is’, is dan werkgever. Van de uitbreiding van het werknemersbegrip is echter de vrijwilliger weer uitgezonderd (zie artikel 1, derde lid, onderdeel I, van de Arbowet).

De tweede uitbreiding van het begrip ‘werkgever’ en ‘werknemer’ heeft betrekking op thuiswerk. Bij thuiswerk gaat het om werk dat een werkgever door een werknemer in een woning laat verrichten, of om werk dat wordt uitbesteed aan iemand die, niet als zelfstandige, in een woning werkt. Of een ruimte een woning is, wordt bepaald door de bestemming die eraan gegeven wordt. Zo kan onder omstandigheden ook een hotelkamer of een caravan een woning zijn en zal een garage bij het huis doorgaans als onderdeel van de woning worden gezien. Onder het juridische thuiswerkbegrip valt niet werk aan de woning zelf, verpleging, verzorging en huishouding. Een en ander moet worden vormgegeven in het Arbobesluit. Dat is als volgt gebeurd:

- a. arbeid verricht aan of ten behoeve van het vervaardigen, veranderen, herstellen, versieren, afwerken of op een andere wijze tot gebruik geschikt maken of meer geschikt houden van de woning en
- b. arbeid van verplegende, verzorgende of huishoudelijke aard, geboden aan personen in verband met ziekte, herstel, ouderdom, gehandicapt zijn, overlijden, psychosociale en relationele problemen.

Een en ander brengt met zich dat de volgende vormen van arbeid in woningen onder het toepassingsgebied van de Arbowet vallen:

- a. verricht op basis van arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling (zie artikel 1, eerste lid, van de Arbowet);
- b. anderszins verricht onder gezag (zie artikel 1, tweede lid, onderdeel a, onder 1°, van de Arbowet);
- c. verricht in het kader van de uitoefening van een beroep of bedrijf krachtens een overeenkomst tot aanneming van werk of tot opdracht, tenzij die ander zelfstandig een beroep of bedrijf uitoefent waarin hij zich in de regel ook tegenover derden tot het verrichten van dergelijke arbeid verplicht (zie artikel 1, tweede lid, onderdeel a, onder 2°, en artikel 1.1, vijfde lid, van het Arbobesluit). Deze constructie is nodig om te voorkomen dat bijvoorbeeld ook de advocaat, huisarts, notaris en verzekeringsadviseur onder het thuiswerkgeversbegrip vallen.

Duidelijk is dat het thuiswerkgeversbegrip in de Arbowet ruimer is dan werkgevers kennen vanuit de praktijk van bijvoorbeeld de belastingdienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). De thuiswerkgever kan dus niet uitgaan van deze situaties. In de Arbowet is het begrip ‘thuiswerkgever’ heel ruim geformuleerd. Dit heeft alles te maken met het doel van de Arbowet, namelijk dat degene die arbeid laat verrichten, heeft te zorgen voor veilig en gezond werk, en degene die de arbeid verricht, recht heeft op veilige en gezonde arbeidsomstandigheden.

Artikel 1, derde lid

In het derde lid van artikel 1 van de Arbowet is de betekenis van een aantal begrippen opgenomen die in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling worden gebruikt.

In artikel 1, derde lid, onderdeel a, van de Arbowet is allereerst opgenomen dat onder ‘Onze Minister’ wordt verstaan: de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit is een standaardformulering. In wetten wordt altijd van de minister uitgegaan. Feitelijk kan het beleidsonderwerp arbeidsomstandigheden ook tot het takenpakket van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid behoren, zoals regelmatig in het verleden het geval is geweest.

De ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging zijn in onderdeel b en in onderdeel c van het derde lid van artikel 1 van de Arbowet gedefinieerd met een verwijzing naar de Wet op de ondernemingsraden. Zie hiervoor de toelichting op artikel 12 van de Arbowet.

De toezichthouder is in het derde lid, onderdeel d, van artikel 1 van de Arbowet omschreven als de toezichthouder bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht. In de Algemene wet bestuursrecht wordt onder een ‘toezichthouder’ verstaan: een

persoon, bij of krachtens wettelijk voorschrift belast met het houden van toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift (zie artikel 5.11 van de Algemene wet bestuursrecht). Voor een toezichthouder gelden de voorschriften van afdeling 5.2 (toezicht op de naleving) van de Algemene wet bestuursrecht, zoals de verplichting in het bezit te zijn van een legitimatiebewijs als bedoeld in artikel 5:12 van de Algemene wet bestuursrecht. Op deze voorschriften wordt ingegaan in de toelichting op artikel 24 van de Arbowet.

In de omschrijving wordt aan het begrip ‘toezichthouder’ een beperking aangebracht. De toezichthouder moet namelijk zijn aangewezen op grond van artikel 24 van de Arbowet. Aangewezen zijn: de ambtenaren van de Arbeidsinspectie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van de Inspectie Leefomgeving en Transport van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, van het Staatstoezicht op de Mijnen van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat, en van de Nederlandse Voedsel en Waren Autoriteit van het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit en de politieambtenaren van de Nationale Politie. Dit is geregeld in de Aanwijzingsregeling toezichthoudende ambtenaren en ambtenaren met specifieke toezichthoudende taken op grond van SZW-wetgeving.

In artikel 1, derde lid, onderdeel e, van de Arbowet is het begrip ‘psychosociale arbeidsbelasting’ omschreven. Onder psychosociale arbeidsbelasting worden verstaan factoren in de arbeidssituatie die stress veroorzaken. Stress is op grond van onderdeel f van dit artikellid een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft. Bij zaken die stress teweegbrengen, gaat het om (in)direct onderscheid inclusief seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk. Werkstress kan gepaard gaan met emotionele, gedragsmatige en lichamelijke kenmerken. Werkstress kan leiden tot ziekte, als dit lang aanhoudt en de werknemer onvoldoende rust kan nemen of afleiding en ontspanning krijgt. Overspannenheid en burn-out, depressie en posttraumatische stressstoornis zijn voorbeelden van aan (chronische) stress gerelateerde psychische aandoeningen.

Direct of indirect onderscheid is een van de factoren die in de arbeidssituatie stress teweeg kan brengen. In het bedoelde artikel is aansluiting gezocht bij het begrippenkader dat in de gelijke behandelingswetgeving wordt gebruikt. Om die reden is dan ook de term discriminatie niet gebruikt.

In de gelijke behandelingswetgeving wordt onder direct respectievelijk indirect onderscheid verstaan dat iemand op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte, respectievelijk dat een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, burgerlijke staat, leeftijd dan wel een hetero- of homoseksuele gerichtheid of met een handicap of chronische ziekte bijzonder treft. Met betrekking tot discriminatie in de Arbowet wordt opgemerkt dat het zowel gaat om direct onderscheid, met inbegrip van seksuele intimidatie, als om indirect onderscheid hetgeen factoren zijn die stress tot gevolg kunnen hebben. De vraag of er sprake is of kan zijn van direct of indirect onderscheid moet worden beantwoord aan de hand van de uitleg en rechtspraak van deze begrippen in de gelijke behandelingswetgeving. Hoewel het begrip ‘seksuele intimidatie’ reeds wordt begrepen onder het begrip ‘direct onderscheid’ in de gelijke behandelingswetgeving, blijft dit element, omwille van de duidelijkheid, uitdrukkelijk vermeld. Opgemerkt zij verder nog dat het in de definitie van psychosociale arbeidsbelasting factoren betreft waarvan sprake is in de arbeidssituatie en die stress teweeg brengen; het gaat dus om direct of indirect onderscheid in de arbeidssituatie dat stress teweegbrengt. Omdat het moet gaan om direct of indirect onderscheid in de arbeidssituatie, dus op de werkvloer, kan het maken van (in)direct onderscheid geen betrekking hebben op onderscheid ten aanzien van beloningen.

Het feit dat (in)direct onderscheid onder het begrip ‘psychosociale arbeidsbelasting’ valt, brengt met zich dat de werkgever op grond van artikel 3, tweede lid, Arbowet, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid een beleid moet voeren gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van (in)direct onderscheid op de werkvloer. Op grond van artikel 2.15 van het Arbobesluit moet de werkgever in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel

5 van de Arbowet, de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordelen en in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 5 van de Arbowet, maatregelen vaststellen en uitvoeren om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of, indien dat niet mogelijk is, te beperken.

Iedere organisatie zal dus moeten onderzoeken wat en in welke situatie deze zich voordoen en wat de bronnen en oorzaken voor psychosociale arbeidsbelasting en dus ook voor (in)direct onderscheid zijn en in welke situatie deze zich voordoen. De uitkomsten van de risico-inventarisatie zijn daarvoor het startpunt. Als gevolg van het opnemen van het element 'onderscheid', in de definitie van psychosociale arbeidsbelasting krijgt ook de Arbeidsinspectie een rol. Bij de handhaving wordt zoveel mogelijk aangesloten bij het huidige handhavingsbeleid van de Arbeidsinspectie rondom seksuele intimidatie en pesten. Dat betekent dat de Arbeidsinspectie bij een geconstateerd (in)direct onderscheid de werkgever zal vragen aan te tonen dat deze een beleid heeft inzake psychosociale arbeidsbelasting. Dit houdt ook in dat als de Arbeidsinspectie constateert dat in een bepaald bedrijf sprake is van duidelijke kansen op ongelijke behandeling, van de werkgever kan worden geëist dat er gericht beleid wordt gevoerd. Geeft de werkgever daaraan geen gevolg, dan kan de Arbeidsinspectie een bestuurlijke boete opleggen. Om geen misverstand te laten ontstaan, wordt opgemerkt dat de Arbeidsinspectie geen toezichthoudende taak heeft bij de bestrijding van geconstateerde (in)direct onderscheid op de werkvloer zelf. De Arbeidsinspectie beoordeelt niet zelf of er daadwerkelijk sprake is van ongeoorloofd onderscheid; deze taak is voorbehouden aan de Commissie gelijke behandeling of de rechter.

Onder 'seksuele intimidatie' wordt verstaan enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd. Zowel in artikel 1a, derde lid, van de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen, artikel 7:646, achtste lid, van het Burgerlijk Wetboek als in het kader van de Arbowet wordt uitgegaan van eenzelfde definitie van seksuele intimidatie. Seksuele intimidatie kan zich voordoen in een aantal verschijningsvormen. Het kan gaan om dubbelzinnige opmerkingen, onnodig aanraken, gluren, pornografische afbeeldingen op het werk, maar ook om aanranding en verkrachting. De definitie van seksuele intimidatie geeft tevens aan dat hieronder moeten worden verstaan de gevallen waarin sprake kan zijn van seksuele chantage, zodanig dat de kans op promotie en beslissingen over het werk afhangt van verrichte seksuele diensten. Door dit gedrag kan een vijandige of seksueel intimiderende en kwetsende omgeving ontstaan die een aanslag is op de waardigheid van de betrokken werknemer. In een dergelijke omgeving kan tegelijkertijd psychisch geweld gedijen dat mogelijk ook ruimte biedt aan de hiervoor bedoelde seksuele chantage.

Bij pesten gaat het om alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een werknemer of een groep van werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. Een belangrijk element aangaande pesten op het werk is de herhaling van die gedraging in de tijd. Het gaat bij pesten dus niet om een eenmalige gedraging. Dit gedrag uit zich op verschillende manieren, maar in het bijzonder door woorden, gebaren, handelingen of bedreigingen. Deze opsomming is niet limitatief. Veelal is het doel van de dader om opzettelijk een andere persoon te kwetsen en te vernederen.

Onder 'agressie en geweld' vallen gebeurtenissen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid. Bij agressie en geweld gaat het om gedragingen van verbaal geweld (uitschelden, beledigen) en fysiek geweld (schoppen, slaan, met een wapen dreigen en/of overvallen worden). Het kan ook gaan om psychisch geweld: bedreigen, intimideren, onder druk zetten, thuissituatie bedreigen en het beschadigen van eigendommen.

Er is sprake van werkdruk als een werknemer niet kan voldoen aan de gestelde kwalitatieve en kwantitatieve taakeisen. Met taakeisen worden bedoeld de eisen die aan het werk gesteld worden. Zij kunnen variëren in hoeveelheid, kwaliteit en werktempo. Bij werkdruk werkt een werknemer voortdurend onder hoge tijdsdruk en/of in een hoog tempo. Vooral in combinatie met beperkte regelmogelijkheden of, anders gezegd, beperkte zeggenschap in en over het werk, vormt

werkdruk een risico voor de gezondheid van werknemers. Werkdruk kan naast deze taakeisen worden veroorzaakt door diverse aspecten van organisaties en hun directe omgeving, zoals communicatiepatronen, werkorganisatie, technologie en de externe sociaaleconomische omgeving. Niet iedereen die aan werkdruk wordt blootgesteld, krijgt echter stress of wordt ziek. Of het daadwerkelijk gebeurt, hangt mede af van de persoonlijke wijze van omgaan door de betreffende werknemer met werkdruk. De ene werknemer kan wellicht wat gemakkelijker afstand nemen tot het werk en zijn situatie gemakkelijker relativeren dan de andere. De een ziet meer regelmogelijkheden dan de andere. De een weet of durft beter gebruik te maken van de bestaande regelmogelijkheden dan de ander. Ook is bekend dat bij een goede lichamelijke en geestelijke conditie of een goed verwerkingsvermogen de kans op stress kleiner is.

Het begrip ‘arbeidsplaats’ is in het derde lid, onderdeel g, van artikel 1 van de Arbowet heel ruim geformuleerd. Het betreft iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt gebruikt of pleegt te worden gebruikt. Dit betekent dat zowel de specifieke werkplek als bijvoorbeeld de ontspanningsruimte en het toilet tot de arbeidsplaats behoren. Door deze ruime formulering gelden bijvoorbeeld voorschriften uit het Arbobesluit over zindelijkheid, klimaat en lawaai voor alle hiervoor genoemde plaatsen.

In onderdeel h van artikel 1, derde lid, van de Arbowet is een omschrijving gegeven van het begrip ‘arbeidsmiddelen’. Het gaat dan om alle op de arbeidsplaats gebruikte machines, installaties, apparaten en gereedschappen. Een elektrische installatie valt niet onder het begrip ‘arbeidsmiddel’, omdat het uitsluitend dient ter voeding van arbeidsmiddelen. Een elektrische installatie is een onderdeel van een arbeidsplaats. Ook installaties die voor de voortstuwing van vervoermiddelen dienen, vallen niet onder het begrip ‘arbeidsmiddel’.

Het begrip ‘arbeidsongeval’ is in artikel 1, derde lid, onderdeel i, van de Arbowet omschreven. Het gaat bij een arbeidsongeval om een aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomen ongewilde plotselinge gebeurtenis, waarbij vrijwel onmiddellijke schade aan de gezondheid is toegebracht en die heeft geleid tot verzuim wegens ziekte of erger nog de dood vrijwel onmiddellijk tot gevolg heeft gehad. Op grond van deze omschrijving is er dus sprake van een arbeidsongeval als een werknemer in verband met het verrichten van arbeid een plotselinge gebeurtenis is overkomen die aan twee voorwaarden voldoet. In de eerste plaats moet de gebeurtenis schade aan de gezondheid of vrijwel onmiddellijk de dood tot gevolg hebben gehad. Denk daarbij overigens ook aan een werknemer, wiens geestelijke toestand na een gebeurtenis aanzienlijk is beïnvloed. In de tweede plaats moet de gebeurtenis ertoe hebben geleid dat de werknemer tijdens de werktijd de arbeid heeft gestaakt en niet meer heeft hervat of niet met de arbeid is begonnen en dus in feite heeft geleid tot verzuim als gevolg van ziekte. Als een werknemer de arbeid tijdens een dag of dienst alleen heeft onderbroken is in dit verband dus geen sprake van een arbeidsongeval. Dat geldt ook als een werknemer door een gebeurtenis alleen op een zaterdag, zondag of feestdag ziek is geweest, omdat er op die dagen in de regel niet wordt gewerkt. Dit geldt natuurlijk niet voor continubedrijven of andersoortige bedrijven die op een zondag open zijn. Dat geldt ook als de werknemer tijdens een vrije dag ziek is; omdat er geen sprake is van arbeidsverzuim is een gebeurtenis die leidt tot ziekte tijdens een vrije dag, namelijk geen arbeidsongeval.

Het is overigens niet noodzakelijk dat op de dag zelf waarop de gebeurtenis heeft plaatsgevonden, het werk is neergelegd of dat op de daaropvolgende dag niet met het werk is begonnen. Het is voldoende dat de gevolgen van het ongeval op een van de dagen kort volgend op die van het voorval is ingetreden.

Er moet op worden gewezen dat ongevallen in de beroepsuitoefening in het verkeer, zoals die bestuurders in het personen- goederenvervoer kunnen overkomen, uitdrukkelijk ook tot de definitie van arbeidsongevallen behoren.

Ongevallen in het woon-werkverkeer daarentegen vallen niet onder het begrip ‘arbeidsongeval’, omdat het woon-werkverkeer zich in beginsel afspeelt buiten de invloedssfeer van de werkgever. Indien het woon-werkverkeer echter plaatsvindt met vervoermiddelen van de werkgever, wat bijvoorbeeld in de bouw gebruikelijk is, dan is er bij een ongeval

wel sprake van een arbeidsongeval, omdat de werkgever dan verantwoordelijk is voor de veiligheid van zijn vervoermiddelen.

Een arbodienst is in onderdeel j van artikel 1, derde lid, van de Arbowet gedefinieerd als een dienst als bedoeld in artikel 14a, tweede en derde lid, van de wet. Dit is een interne of externe dienst ten behoeve waarvan, overeenkomstig artikel 20 van de Arbowet, een certificaat is afgegeven.

In onderdeel k van artikel 1, derde lid, is de zelfstandige omschreven als degene die zonder werkgever of werknemer te zijn in de zin van het eerste en tweede lid van artikel 1 van de Arbowet arbeid verricht.

Voor een zelfstandige geldt dat de Arbowet in beginsel niet van toepassing is, omdat er geen sprake is van een duurzame werkgever-werknemerrelatie met loonafhankelijkheid. Zelfstandigen kunnen worden blootgesteld aan zeer ernstige gevaren in het werk, waardoor de toepassing van publieke regelgeving noodzakelijk kan zijn. In artikel 16, zevende lid, van de Arbowet is geregeld dat bepaalde voorschriften van de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling op arbeid verricht door zelfstandigen van toepassing kunnen worden verklaard als zij betrekking hebben op arbeid waaraan bijzondere gevaren voor de veiligheid en gezondheid zijn verbonden.

In artikel 1, derde lid, onderdeel l, van de Arbowet is het begrip 'vrijwilliger' gedefinieerd. Hierbij is zo veel mogelijk aansluiting gezocht bij de vrijwilligersregeling in artikel 2, zesde lid, van de Wet op de loonbelasting 1964 (Stb. 1990, 104). Zowel voor organisaties die met vrijwilligers werken, als voor het toezicht op de naleving van de Arbowet wordt hiermee helderheid gegeven wanneer vrijwilligers al dan niet onder de wet vallen. In het bedoelde artikel 2, zesde lid, wordt onder vrijwilliger verstaan 'degene die niet bij wijze van beroep arbeid verricht voor een privaatrechtelijk of publiekrechtelijk lichaam dat niet is onderworpen aan de vennootschapsbelasting dan wel voor een sportorganisatie'. Deze omschrijving is in de definitie van de vrijwilliger in artikel 1, derde lid, onderdeel l, van de Arbowet volledig overgenomen. Er is alleen sprake van vrijwilliger als sprake is van werkzaamheden die niet bij wijze van beroep worden verricht. Bij de vraag of iemand beroepshalve werkzaamheden verricht, is de beloning die voor de werkzaamheden wordt ontvangen, van belang en of deze beloning enigszins in overeenstemming is met het werk. Het gaat er daarbij om of de beloning in redelijke mate in overeenstemming is met de (aard van de) verrichte werkzaamheden. Bij een beloning die aangemerkt kan worden als een marktconforme beloning is geen sprake van 'vrijwilligerswerk'. Een belangrijk kenmerk van vrijwilligerswerk is immers dat een eventuele vergoeding in geen verhouding staat tot het tijdsbeslag en de aard van de verrichte werkzaamheden, maar meer het karakter heeft van een forfaitaire kostenvergoeding. Daarvan is doorgaans sprake in de sportwereld. De voorwaarde dat de arbeid wordt verricht voor een privaatrechtelijk of publiekrechtelijk lichaam dat niet is onderworpen aan de vennootschapsbelasting, betekent dat personen die werken voor commerciële organisaties, niet onder de definitie vallen. Er geldt een uitzondering voor sportorganisaties. Personen werkzaam bij sportorganisaties, ongeacht of deze belastingplichtig zijn voor de vennootschapsbelasting, vallen dus onder de definitie van vrijwilliger. Of er sprake is van vrijwilligerswerk voor een sportorganisatie, hangt daardoor alleen af van de vraag of de arbeid al dan niet bij wijze van beroep wordt verricht.

Aan deze uit artikel 2, zesde lid, van de Wet op de loonbelasting 1964 overgenomen omschrijving is echter nog de voorwaarde toegevoegd 'en die geen werknemer is in de zin van artikel 2 van de Wet op de loonbelasting 1964'. Met deze voorwaarde wordt tot uitdrukking gebracht dat de vrijwilliger onder de definitie valt als wordt voldaan aan het kwantitatieve criterium uit artikel 2, zesde lid, van de Wet op de loonbelasting 1964, dat de vrijwilliger uitsluitend vergoedingen en verstrekkingen ontvangt van ten hoogste € 150 per maand en € 1.500 per kalenderjaar. Mits de arbeid niet bij wijze van beroep wordt verricht, valt de vrijwilliger zonder meer onder de definitie die in artikel 1, derde lid, onderdeel l, van de Arbowet is gegeven.

Bij hogere vergoedingen en verstrekkingen kan de vrijwilliger echter ook onder de definitie vallen, namelijk als hij alleen maar zijn kosten vergoed krijgt. In die situatie is bij gebrek aan loon geen sprake van dienstbetrekking in de zin van artikel 2

van de Wet op de loonbelasting 1964. Een vergoeding die niet hoger is dan de naar redelijkheid te bepalen werkelijke kosten, kan niet worden aangemerkt als loon in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964. Evenmin is dan sprake van inkomen in de zin van de Wet inkomstenbelasting 2001 (Stb. 2000, 215).

Ter verdere verduidelijking van de definitie volgen hierna drie voorbeelden.

1. Een vrijwilliger ontvangt € 180 per maand, gesplitst in € 30 beloning en € 150 kostenvergoeding. De vrijwilliger valt niet onder de definitie, aan de kwantitatieve voorwaarde van vergoedingen en verstrekkingen tot ten hoogste € 150 per maand wordt immers niet voldaan, tenzij de werkelijke kosten van de vrijwilliger per maand € 180 of hoger zijn.
2. Een vrijwilliger die € 110 per maand aan reiskostenvergoeding ontvangt, valt onder de definitie, tenzij het gaat om een verkapte beloning die per uur op een marktconform niveau ligt.
3. Een vrijwilliger die € 600 per maand aan reiskostenvergoeding ontvangt, valt onder de definitie als deze vergoeding niet hoger is dan de naar redelijkheid te bepalen werkelijke kosten.

Voor vrijwilligers geldt dat hierop de wet in beginsel niet van toepassing is. Daarbij is van belang dat er bij hen geen sprake is van een duurzame werkgever-werknemerrelatie met loonafhankelijkheid. Zij kunnen zich zonder ernstige consequenties, vooral in financieel opzicht, aan het werk onttrekken. Dat geldt niet voor andere groepen werkenden zonder arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling, zoals de zogenoemde proefplaatsers die vanuit een uitkering op proef tewerk worden gesteld. Hoewel vrijwilligers geen loonafhankelijke relatie met de werkgever hebben, kunnen ook zij worden blootgesteld aan zeer ernstige gevaren in het werk, waardoor de toepassing van publieke regelgeving noodzakelijk kan zijn. Voor bijzondere, kwetsbare groepen als zwangere werkneemsters en jeugdigen is er reden voor aanvullende wettelijke bescherming, gelet op de ernst van de gevaren voor deze groepen. In artikel 16, zevende lid, van de Arbowet kan voor degene bij wie vrijwilligers werkzaam zijn, gebruik worden gemaakt van de bevoegdheid om voorschriften uit de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling, als het gaat om bijzondere gevaren voor de veiligheid of de gezondheid, van toepassing te verklaren. Denk dan bijvoorbeeld aan voorschriften die ook door zelfstandigen moeten worden nageleefd. Ook voor de vrijwilliger zelf kunnen voorschriften als het gaat om arbeid waaraan bijzondere gevaren voor de veiligheid en gezondheid zijn verbonden, van toepassing worden verklaard. Hierbij kan worden gedacht aan de voorschriften die al door werknemers moeten worden nageleefd.

Artikel 1, vierde lid

In de Arbowet wordt gebruikgemaakt van het begrip 'bedrijf of inrichting' (zie artikelen 8, eerste lid, en 30, tweede lid, van de Arbowet). Ook worden de begrippen 'bedrijf' en 'inrichting' afzonderlijk gebruikt (zie de artikelen 10, 19, eerste lid, en 30, eerste lid, van de Arbowet). In artikel 6 van de Arbowet worden de termen 'het bedrijf, de inrichting, of een deel daarvan' gebruikt. Deze begrippen worden in artikel 1, vierde lid, gedefinieerd. Daar waar in de wet sprake is van de woorden 'bedrijf' en 'inrichting', gaat het erom dat een plaats wordt aangeduid waarbij het ook gaat om een andere plaats waar werknemers arbeid verrichten (zie ook artikel 1, zevende lid, van het Arbobesluit). Tot slot wordt aangegeven wat de begrippen 'bedrijf' en 'inrichting' die worden gebruikt, inhouden. Het gaat niet alleen om het aanduiden van een plaats waar wordt gewerkt, maar ook andere plaatsen omvatten waar arbeid wordt verricht of pleegt te worden verricht. De begrippen moeten ruim worden opgevat. Wanneer het bijvoorbeeld gaat om een bouwbedrijf dan valt onder het begrip 'bedrijf' niet alleen de ruimtelijke afbakening van het permanente bedrijfsterrein van het bouwbedrijf maar ook de (tijdelijke) bouwplaats waar op een bepaald moment arbeid verricht wordt of pleegt te worden verricht. Voor bijvoorbeeld een onderhoudsbedrijf dat reparaties verricht aan het machinepark in de fabriekshal van een ander bedrijf, is de directe omgeving van de te repareren machines(s) de (tijdelijke) arbeidsplaats.

Overige informatie

Het arbobeleid omvat de begrippen 'veiligheid', 'gezondheid' en 'welzijn' bij de arbeid. In de Arbowet zijn van deze begrippen, hoewel ze diverse malen voorkomen, geen definities opgenomen. Veelal komen de begrippen veiligheid en

gezondheid naast elkaar en aanvullend ten opzichte van elkaar voor. Het begrip 'welzijn' heeft in relatie tot de arbeidsomstandigheden geen wettelijke verankering nodig, omdat het begrip 'gezondheid' in de context van de arbeidsomstandigheden een dynamisch begrip is, waarvan de interpretatie meegaat in de tijd. Het begrip 'gezondheid' heeft voor zover het ziet op aspecten van welbevinden, relevantie voor de toepassing van de wet, waar dat welbevinden direct te relateren is aan gevaarsituaties.

Uitbreiding toepassingsgebied

Artikel 2

Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn mede van toepassing op:

- a. **arbeid verricht binnen de exclusieve economische zone;**
- b. **verrichtingen van leerlingen en studenten in onderwijsinrichtingen of gedeelten daarvan, open ruimten daaronder begrepen, die vergelijkbaar zijn met arbeid in de beroepspraktijk;**
- c. **arbeid die geheel of ten dele buiten Nederland wordt verricht door personen, werkzaam aan boord van zeeschepen die op grond van Nederlandse rechtsregels gerechtigd zijn de Nederlandse vlag te voeren;**
- d. **arbeid die voor een in Nederland gevestigde werkgever geheel of ten dele buiten Nederland wordt verricht door personen, werkzaam aan boord van luchtvaartuigen.**

Toelichting

De Arbowet geldt soms ook buiten Nederland. We noemen dit de extraterritoriale werking van de wet. (Zie voor de werking van het strafrecht buiten Nederland ook de toelichting op artikel 1 van de Arbowet). Artikel 2, onderdelen a, c en d, van de Arbowet regelen genoemde extraterritoriale werking. Onderdeel b van dit artikel geeft een uitbreiding van het toepassingsgebied van de Arbowet binnen Nederland. Zonder dit laatste artikelonderdeel zou er discussie mogelijk zijn over de vraag of verrichtingen van leerlingen en studenten wel als arbeid te kwalificeren zijn. Het artikelonderdeel maakt een dergelijke discussie overbodig.

In artikel 2, onderdeel a, van de Arbowet heeft de toepasselijkheid van de Arbowet betrekking op arbeid verricht binnen de exclusieve economische zone (EEZ). De instelling van de EEZ is wenselijk om optimaal gebruik te kunnen maken van de mogelijkheden die het VN-Zeerechtverdrag (Trb. 1983, 83) biedt. In dit verdrag is de mogelijkheid tot uitbreiding van rechtsmacht door het instellen van een EEZ gecodificeerd en de omvang van die rechtsmacht aangegeven. De instelling van de EEZ is met ingang van 28 mei 2000 daadwerkelijk gerealiseerd via het op de Rijkswet instelling exclusieve economische zone (Stb. 1999, 281) gebaseerde Besluit grenzen Nederlandse exclusieve economische zone (Stb. 2000, 167). De EEZ is wat betreft de buitengrens identiek aan het aan Nederland toekomende deel van het continentaal plat. De voor het continentaal plat van toepassing zijnde wetten gelden dus ook in de EEZ. Via de EEZ wordt de reikwijdte ervan uitgebreid. Het gaat om de bouw en het gebruik van kunstmatige eilanden, installaties en inrichtingen anders dan voor de winning van bodemrijksdommen.

In de EEZ blijven onaangetast de vrijheid van scheepvaart, de vrijheid van overvliegen en de vrijheid om onderzeese kabels en pijpleidingen te leggen en andere met deze vrijheden samenhangende internationaal rechtmatige soorten gebruik van de zee. Staten moeten echter bij de uitoefening van hun rechten en de vervulling van hun plichten in de EEZ rekening houden met de rechten van de kuststaat. Zij moeten de door de kuststaat in overeenstemming met het internationale recht aangenomen wetten en voorschriften naleven. De verplichting tot het nemen van maatregelen door de verdragsstaten beperkt zich niet tot maatregelen die direct zijn gericht op voorkoming van verontreiniging van de zee. Ook maatregelen die betrekking hebben op het voorkomen van ongevallen en hulpverlening in noodsituaties, ter verzekering van de veiligheid van werkzaamheden op zee en ter regeling van het ontwerp, de constructie, uitrusting en bemanning van

installaties of werktuigen (zie artikel 194, derde lid, onderdeel d, van het VN-Zeerechtverdrag), moeten door de verdragsstaten genomen worden.

In dit verband wordt gewezen op de Wet beheer rijkswaterstaatwerken (Stb. 1996, 645). Op grond van deze wet is een vergunning van de minister van Verkeer en Waterstaat vereist voor de exploitatie van onder andere kunstmatige eilanden, installaties en inrichtingen in de EEZ. Op grond van artikel 3 van deze wet omvat het afwegingskader zowel belangen van waterstaatkundige aard als andere belangen, voor zover in de bescherming daarvan niet is voorzien door andere wettelijke voorschriften die van toepassing zijn. De waterstaatkundige belangen hebben betrekking op de bescherming van waterstaatswerken, in dit geval de zee en de bodem daarvan, en de verzekering van het doelmatig en veilig gebruik van waterstaatswerken. Waar het gaat om andere belangen, zoals het belang van arbeidsveiligheid en -gezondheid, zouden deze belangen in beginsel kunnen worden betrokken bij de vergunningverlening).

Met de uitbreiding van de reikwijdte van de wet naar de EEZ wordt structureel tegemoetgekomen aan de eisen die voortvloeien uit het VN-Zeerechtverdrag om maatregelen te nemen met het oog op de arbeidsveiligheid op (toekomstige) kunstmatige eilanden, installaties en inrichtingen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan arbeid aan de bouw en de exploitatie van windmolenparken in de EEZ voor de opwekking van energie. Voorheen was het toepassingsgebied van de Arbowet uitgebreid tot arbeid verricht op het continentaal plat bij een verkenningsonderzoek, het opsporen of winnen van delfstoffen of aardwarmte of het opslaan van stoffen waarvan in de Mijnbouwwet (Stb. 2002, 542) sprake is. Aangezien ook deze activiteiten deel uitmaken van de EEZ is een aparte vermelding van deze activiteiten in onderdeel a van dit artikel overbodig geworden.

In artikel 2, onderdeel b, is de Arbowet ook van toepassing verklaard op verrichtingen van leerlingen en studenten in onderwijsinrichtingen of gedeelten daarvan, open ruimten daaronder begrepen. Hiermee is beoogd om voor de bedoelde leerlingen en studenten een niveau van bescherming tot stand te brengen dat vergelijkbaar is met dat voor werknemers. Daarbij is ervan uitgegaan dat leerlingen en studenten vaak met arbeid vergelijkbare activiteiten verrichten, waaraan soortgelijke risico's voor de veiligheid en de gezondheid zijn verbonden als aan arbeid als zodanig. Daar in onderwijsinrichtingen door leerlingen en studenten echter geen arbeid wordt verricht – er wordt niet gewerkt – is in dit onderdeel b de term 'verrichtingen' gebruikt. Dit heeft onbedoeld tot gevolg gehad dat de Arbowet en de daarop berustende voorschriften onder meer ook van toepassing zijn geworden op niet met arbeid vergelijkbare 'verrichtingen' als sport- en spelactiviteiten in de lessen lichamelijke opvoeding, tijdens sport- en speldagen of anderszins, zoals in pauzes. Deze activiteiten staan echter ver af van arbeid die door werknemers wordt verricht.

Om die reden wordt aan de term 'verrichtingen' toegevoegd 'die vergelijkbaar zijn met arbeid in de beroepspraktijk'. Met deze afbakening wordt de bedoeling van dit artikellid onderdeel, namelijk dat de Arbowet en de daarop berustende voorschriften ook van toepassing zijn op activiteiten van leerlingen en studenten die vergelijkbaar zijn met de arbeid en werkzaamheden in de beroepspraktijk, duidelijker tot uitdrukking gebracht. Bij met arbeid vergelijkbare activiteiten kan worden gedacht aan werkzaamheden in praktijklokalen waarbij leerlingen onder begeleiding van een docent het geleerde in praktijk brengen in een situatie die vergelijkbaar is met de werkzaamheden in de beroepspraktijk, zoals automonteurs in een reparatiewerkplaats of laboranten in een laboratorium. Daarnaast gaat het niet alleen om de bedoelde activiteiten in het beroepsonderwijs, maar ook om vergelijkbare activiteiten in het overige onderwijs, zoals het werken met gevaarlijke stoffen en gevaarlijke apparatuur en het werken met beeldschermapparatuur.

In het Arbobesluit is aangegeven welke bepalingen uit de Arbowet en het Arbobesluit *niet* van toepassing zijn op leerlingen en studenten in onderwijsinrichtingen. Het gaat in de eerste plaats om de specifieke voorschriften voor jeugdige werknemers en daarnaast een zeer beperkt aantal andere voorschriften, zoals onder meer de werknemersverplichtingen, het arbeidsgezondheidkundig onderzoek, ontspanningsruimten en duikarbeid. De beperking van het toepassingsgebied van de Arbowet en de daarop berustende voorschriften tot alleen die verrichtingen van leerlingen en studenten die vergelijkbaar zijn met de arbeid in de beroepspraktijk, brengt met zich dat de in artikel 9 van de Arbowet neergelegde

verplichting tot melding en registratie van arbeidsongevallen geen betrekking (meer) heeft op ongevallen aan leerlingen en studenten overkomen tijdens de bedoelde sport- en spelactiviteiten. Bij die ongevallen kan worden gedacht aan ernstige blessures als gevolg van dergelijke activiteiten op een speelplaats, in een overblijflokaal, in een gymlokaal of zwembad. Dit betekent dat de rol van de Arbeidsinspectie als toezichthouder bij de melding van deze ongevallen verandert; deze ongevallen hoeven niet meer door de Arbeidsinspectie te worden onderzocht. Het is nu de verantwoordelijkheid van de onderwijsinstellingen en de sector zelf om aandacht te besteden aan zulke ongevallen in de arbocatalogus.

Met de in artikel 2, onderdeel c, van de Arbowet bedoelde zeeschepen worden die zeeschepen bedoeld, die op grond van Nederlandse rechtsregels gerechtigd zijn de Nederlandse vlag te voeren. Buiten deze zeeschepen onder Nederlandse vlag, zijn ook zeeschepen die in de landen Aruba, Curaçao en Sint Maarten zijn geregistreerd, gerechtigd de Nederlandse vlag te voeren. Deze laatste schepen zijn echter van de toepasselijkheid van de Arbeidsomstandighedenwet uitgesloten, omdat voor hen reeds het recht van het desbetreffende land geldt. Tevens zij opgemerkt dat zeeschepen die op grond van de Wet nationaliteit zeeschepen in rompbevrachting (Stb. 1992, 541) het recht krijgen de Nederlandse vlag te voeren, ook aan de Nederlandse regelgeving op het onderhavige terrein moeten voldoen.

Van wezenlijk belang is, dat artikel 2, onderdeel d, van de Arbowet uitgaat van een in Nederland gevestigde werkgever. Dit betekent bijvoorbeeld voor luchtvaartuigen dat zowel de luchtvaartuigen in eigendom van die werkgever als de door hem gehuurde luchtvaartuigen onder de toepasselijkheid van de Arbowet vallen, tenzij deze werkgever een luchtvaartuig inclusief bemanning van een andere (buitenlandse) maatschappij huurt. In dat geval geldt op grond van internationale afspraken dat voor die bemanning de regelgeving geldt van de nationaliteit van de maatschappij waarbij zij in dienst is.

II Arbeidsomstandighedenbeleid

Arbobeleid

Artikel 3

1. **De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, waarbij hij, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, het volgende in acht neemt:**
 - a. **tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd organiseert de werkgever de arbeid zodanig dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer;**
 - b. **tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd worden de gevaren en risico's voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemer zoveel mogelijk in eerste aanleg bij de bron daarvan voorkomen of beperkt; naar de mate waarin dergelijke gevaren en risico's niet bij de bron kunnen worden voorkomen of beperkt, worden daartoe andere doeltreffende maatregelen getroffen waarbij maatregelen gericht op collectieve bescherming voorrang hebben boven maatregelen gericht op individuele bescherming; slechts indien redelijkerwijs niet kan worden gevergd dat maatregelen worden getroffen die zijn gericht op individuele bescherming, worden doeltreffende en passende persoonlijke beschermingsmiddelen aan de werknemer ter beschikking gesteld;**
 - c. **de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen alsmede de arbeidsinhoud worden zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers aangepast;**
 - d. **monotone en tempogebonden arbeid wordt, zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd, vermeden dan wel, indien dat niet mogelijk is, beperkt;**

- e. **doeltreffende maatregelen worden getroffen op het gebied van de eerste hulp bij ongevallen, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers en andere aanwezige personen, en doeltreffende verbindingen worden onderhouden met de desbetreffende externe hulpverleningsorganisaties;**
 - f. **elke werknemer moet bij ernstig en onmiddellijk gevaar voor zijn eigen veiligheid of die van anderen, rekening houdend met zijn technische kennis en middelen, de nodige passende maatregelen kunnen nemen om de gevolgen van een dergelijk gevaar te voorkomen, waarbij artikel 29, eerste lid, derde zin, van overeenkomstige toepassing is.**
- 2. **De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.**
 - 3. **Ter uitvoering van het eerste lid draagt de werkgever zorg voor een goede verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen de bij de werkgever werkzame personen, waarbij hij rekening houdt met de bekwaamheden van de werknemers.**
 - 4. **De werkgever toetst het arbeidsomstandighedenbeleid regelmatig aan de ervaringen die daarmee zijn opgedaan en past de maatregelen aan zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring daartoe aanleiding geeft.**

Toelichting

Voorschriften die betrekking hebben op de inhoud van het te voeren arbobeleid, zijn opgenomen in artikel 3, eerste lid, van de Arbowet. Het gaat om algemene doelvoorschriften bij de invulling van de eigen beleidsruimte die de werkgever in samenwerking met de werknemers heeft. Die beleidsruimte is er waar geen concrete middelvoorschriften gelden en overal waar maatwerk vereist is naar de concrete omstandigheden van het bedrijf of de inrichting. Die beleidsruimte is overigens niet onaanzienlijk, ondanks het bestaan van veel en vaak gedetailleerde voorschriften in het Arbobesluit en de Arboregeling. Ook arboaspecten die niet wettelijk zijn geregeld vallen binnen die beleidsruimte. Te denken valt aan aspecten als roken op de werkplek en uitzicht, maar ook bijvoorbeeld aan nieuwe risico's waarvoor nog geen wettelijke normen zijn ontwikkeld. Bij het regelen van het roken op de werkplek moet de Tabakswet (Stb. 2002, 201) worden betrokken. Op grond van deze wet moeten werkgevers voor de meeste werkplekken maatregelen treffen waardoor werknemers hun werkzaamheden kunnen verrichten zonder hinder van anderen of van rookoverlast. De Tabakswet wordt gehandhaafd door de Autoriteit Consument & Markt (ACM). Deze autoriteit kan ook bestuurlijke boetes opleggen.

Met artikel 3 van de Arbowet heeft de wetgever op het gebied van de arbeidsomstandigheden gekozen voor een globale doelregelgeving met een procesopdracht voor de direct betrokkenen om zelf te komen tot maatregelen in concrete situaties. Het artikel valt als volgt te karakteriseren:

- a. artikel 3 heeft het karakter van algemene doelvoorschriften voor de werkgever. Het legt bij de werkgever een algemene zorgplicht neer om zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden te bewerkstelligen binnen zijn organisatie. Optimalisering van de in artikel 3 genoemde doelen behoort niet tot de verantwoordelijkheid van de overheid, maar tot de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers in bedrijfstakken en ondernemingen. De gedetailleerde invulling van artikel 3, eerste lid, in termen van concrete maatregelen is maatwerk binnen het bedrijf of de inrichting;
- b. bij het uitwerken van de algemene zorgplicht geeft artikel 3 een doelstellingsniveau, in de vorm van twee toetsingscriteria: de 'stand van'-bepalingen en de 'redelijkerwijs'-bepalingen. Met deze toetsingscriteria wordt beoogd het 'zo goed mogelijk', in de aanhef van het artikel, enigszins te concretiseren. De zorgplicht houdt niet in dat steeds de uit een oogpunt van veiligheid en gezondheid doelmatigste van alle mogelijke maatregelen getroffen moet worden. Wel moeten die maatregelen worden getroffen die door vakdeskundigen in brede kring worden aanvaard als toepasbaar in de praktijk. Er wordt ook wel gesproken van 'best practical means', hetgeen inhoudt dat ook de economische, operationele en technische aspecten meegewogen mogen worden. Een en ander

onderstreept dat het arbobeleid een aspect is van de gewone bedrijfsvoering. De ‘stand van’- en ‘redelijkerwijs’-voorschriften hebben verder een doelkarakter, zijn in de tijd gezien dynamisch en zijn naar hun aard de resultante van een maatschappelijk proces;

- c. artikel 3 kan worden beschouwd als een procesopdracht voor de beleidsvoering binnen een bedrijf of inrichting op het gebied van de arbeidsomstandigheden. Artikel 3 is als het ware de agenda voor artikel 5 (de inventarisatie en evaluatie van risico's). De leden van artikel 3 van de Arbowet vormen een leidraad om de algemene zorgplicht te concretiseren in beleid en maatregelen. Bij de uitwerking hiervan dient afstemming plaats te vinden met werknemers op grond van artikel 12, eerste lid, van de Arbowet (samenwerking werkgever en werknemers);
- d. artikel 3 kan ten slotte worden beschouwd als een ‘kapstok’-artikel. Op basis van artikel 27 (eis tot naleving) kunnen op grond van artikel 3 van de Arbowet maatregelen van de werkgever worden verlangd gericht op goede arbeidsomstandigheden in situaties waarvoor geen voorschriften zijn uitgevaardigd op basis van artikel 16 (zie hiervoor ook de rol van de Arbeidsinspectie hierna).

Artikel 3 van de Arbowet eist niet dat het gehele arbobeleid op schrift wordt vastgelegd. Het artikel is, zoals hiervoor reeds aangegeven, een leidraad om de algemene zorgplicht te concretiseren in beleid en maatregelen. Wel moeten schriftelijk de concrete risico's die de arbeid voor de werknemers met zich brengen worden vastgelegd. Dit is de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5, eerste lid, van de Arbowet. Ook moet schriftelijk worden vastgelegd hoe die risico's worden aangepakt, via een plan van aanpak, waarvan in artikel 5, derde lid, van de Arbowet sprake is. Bij het aanpakken van de risico's moeten de uitgangspunten van artikel 3, eerste lid, van de Arbowet worden gevolgd.

Artikel 3 van de Arbowet is dus eerst en vooral een zogenoemd ‘zelfwerkzaamheids’-artikel. Dit betekent dat dit artikel in eerste instantie het domein is van de sociale partners binnen een bedrijf of inrichting of binnen een bedrijfstak.

Artikel 3 impliceert dus het uitvoeren door de werkgever zelf van een procesopdracht aan de hand van een aantal globaal geformuleerde doelen en normen. Gelet op het ontwikkelingsgerichte karakter van deze voorschriften is het niet mogelijk en niet juist om vooraf in detail aan te geven tot welke resultaten dit beleid moet leiden. Dit geldt des te meer omdat het principe vooropstaat dat deze regels steeds gezien moeten worden vanuit het perspectief van de concrete situatie. Voor het operationeel kunnen toepassen van met name het eerste lid van artikel 3 van de Arbowet is de hantering van twee begrippen ‘stand van’ en ‘redelijkerwijs’ een noodzakelijke voorwaarde. Wat er met deze begrippen wordt bedoeld, komt hierna aan de orde.

Artikel 3, eerste lid

In de aanhef van het eerste lid van artikel 3 van de Arbowet is een algemene zorgplicht voor de werkgever opgenomen. Hij moet zorgen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers als het gaat om alle met de arbeid verbonden aspecten. Hij moet daartoe een beleid voeren dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, waarbij hij een aantal aspecten in acht moet nemen, gelet op de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening. Deze algemene zorgplicht van de werkgever in de aanhef van artikel 3, eerste lid, van de Arbowet komt materieel overeen met de civiele zorgplicht van de werkgever in artikel 7:658, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek. Op grond van dit artikellid moet de werkgever ervoor zorgen dat de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op een zodanige wijze zijn gericht en onderhouden dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden geen schade lijdt. In het verlengde hiervan moet hij op grond van hetzelfde artikellid ook maatregelen treffen en aanwijzingen geven. Er is wel een beperking aangebracht; de werkgeversverplichting geldt voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden gevergd. Het door de werkgever niet in acht nemen van de in artikel 3, eerste lid, van de Arbowet opgenomen (publieke) zorgplicht wordt op grond van artikel 33 van de Arbowet van overheidswege gehandhaafd.

In het eerste lid van artikel 3 van de Arbowet zijn als algemene toetsingscriteria opgenomen ‘de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening’. Met deze criteria wordt beoogd de opdracht voor de werkgever voor zo goed mogelijke

arbeidsomstandigheden op doelstellingsniveau te normeren. Het geeft als het ware de ‘maatschappelijke norm’ aan, waarnaar in de concrete situatie moet worden gestreefd. Deze begrippen brengen met zich dat de werkgever rekening houdt met de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, die door vakdeskundigen, zoals arbodienstverleners, in brede kring worden aanvaard als toepasbaar in de praktijk. De term ‘professionele dienstverlening’ heeft betrekking op de dienstverlening door arbodiensten en andere deskundigen (de rol die arbodiensten en andere deskundigen hebben in het geven van adviezen).

Tot de specifieke arbowetenschappen behoren in ieder geval de ergonomie, de arbeidskunde en de bedrijfskunde. Ergonomie richt zich op het ontwerpen van bepaalde technologische systemen (technische middelen en taaksituaties) die zodanig zijn dat de gezondheid van de mens wordt beschermd en zijn doelmatig functioneren wordt bevorderd. Arbeidskunde omvat de vakgebieden op het terrein van het functioneren van de mens in zijn arbeidsomgeving (bijvoorbeeld personeelsbeleid, arbeidspychologie en arbeidssociologie). Bedrijfskunde heeft betrekking op de vakgebieden voor de organisatie van de bedrijfsvoering (organisatiekunde en bedrijfseconomie).

De omschrijving ‘stand van de wetenschap en professionele dienstverlening’ komt overeen met wat in vakkringen wordt aangeduid als ‘best practical means’. De ‘best practical means’ zijn technieken waarmee de grootst mogelijke reductie van de risico’s wordt verkregen, rekening houdend met de economische aspecten, dat wil zeggen uit kosten oogpunt aanvaardbaar te achten voor een normaal renderend bedrijf. Deze begrippen zijn niet uitputtend omschreven. Dat ligt gezien het maatschappelijk en dynamisch karakter ook niet voor de hand. Een en ander impliceert wel een actieve oriëntatie van de werkgever (zelfwerkzaamheid) op de ‘stand van’-bepalingen.

Overigens betekent dit niet dat de overheid passief terzijde staat. De overheid is zelf een belangrijke participant in de maatschappelijke consensusvorming over de ‘stand van’-bepalingen. Ze is in de eerste plaats zelf actief en stimulerend betrokken bij de ontwikkeling van ‘stand van’-bepalingen door middel van onderzoek, voorlichting en dergelijke. In de tweede plaats heeft de overheid, via de ‘oude’ arbobeidsregels op bepaalde terreinen invulling aan de ‘stand van’-bepalingen gegeven.

In de Arbowet (met name in artikel 3, eerste lid, en artikel 8, vijfde lid), het Arbobesluit en de Arboregeling wordt op een aantal plaatsen gebruikgemaakt van het begrip ‘redelijkerwijs’. Maatregelen op grond van artikel 3, eerste lid, van de Arbowet zijn vrijwel allemaal vereist, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden geveerd. Met dit begrip ‘redelijkerwijs’ wordt het mogelijk om de arbeidsomstandighedenbelangen tegen andere, dus ook economische, af te wegen. Tot die andere belangen worden gerekend:

- a. de technische haalbaarheid;
- b. de operationele haalbaarheid;
- c. de economische haalbaarheid.

Het inschatten van de redelijkheid van maatregelen is eerst en vooral, gezien de zelfwerkzaamheid, een taak van de werkgever in het kader van zijn algemene procesopdracht. Indien deze inschatting op problemen stuit in het overleg met de werknemers(vertegenwoordigers) ligt het op de weg van de werkgever te beargumenteren waarom hij in een concrete situatie niet kan voldoen aan een gewenst doelstellingsniveau en zo nodig met alternatieven te komen. Indien dit overleg, waarbij ook de arbodienst kan worden betrokken, uiteindelijk voor één of beide partijen niet tot een bevredigende oplossing leidt, kan de toezichthouder worden ingeschakeld om hierover een oordeel te geven. Ook kan een klacht worden ingediend bij de toezichthoudende instanties. Dit kan ook de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging doen. Ook is het mogelijk dat aan de toezichthouder wordt gevraagd om een onderzoek in te stellen (naast de ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging kan dit ook door een vakbond worden gedaan). De toezichthouder is dan verplicht het gevraagde onderzoek in te stellen (zie hiervoor ook de toelichting op artikel 24, zevende lid, van de Arbowet).

Ook bestaat de mogelijkheid dat de werkgever een beroep doet op het redelijkerwijs criterium na een interventie van de toezichthouder. Het is dan aan de toezichthouder het begrip 'redelijkerwijs' in een concrete situatie gemotiveerd in te vullen. In het uiterste geval zal de rechter in een bezwaar- of beroepsprocedure hierover oordelen.

Zoals reeds vermeld gaat het bij de toepassing van het begrip 'redelijkerwijs' om een belangenafweging, waarbij de technische, operationele en economische haalbaarheid een grote rol spelen. Wat wordt er onder deze begrippen verstaan?

Het criterium van de technische haalbaarheid wordt al afgedekt door de 'stand van'-bepalingen. In de concreet te beoordelen situatie dient deze toets daarom vooraf te gaan aan de navolgende criteria. De haalbaarheidstoets zit feitelijk reeds opgesloten in het begrip 'best practical means'.

Als operationele bezwaren die een beroep op de redelijkheid kunnen rechtvaardigen, werden in de memorie van toelichting op de oude Arbowet genoemd het ontstaan van situaties waarin 'bijvoorbeeld de bereikbaarheid van de installaties voor controle en onderhoud dan wel inspectie van het product wordt verminderd, de ventilatie dan wel de koelmogelijkheden worden beperkt, het gewicht van handwerktuigen wordt verhoogd door het inbouwen van dempers et cetera'. Deze opsomming kan zo worden geïnterpreteerd dat het redelijk kan zijn bepaalde maatregelen toch niet te nemen omdat zij in een ander opzicht de arbeidsomstandigheden van de werknemers bedreigen, de productkwaliteit en/of de installatie- en/of bedieningseisen substantieel beïnvloeden, in welk geval mogelijke alternatieven moeten worden gezocht en toegepast.

In het algemeen moet de te leveren inspanning in redelijke verhouding staan tot het nagestreefde doel (verhouding kosten/effectiviteit). De Arbeidsinspectie zal in de praktijk vooral rekening houden met 'te hoge absolute kosten' en 'verstoorde concurrentieverhoudingen'. Algemeen uitgangspunt daarbij is dat in beginsel het doelstellingsniveau niet ter discussie staat, maar dat toegespitst op de concrete situatie de uitvoeringsmodaliteit, de wijze waarop of het tijdspad waarin het doelstellingsniveau bereikt kan worden, ter discussie kan staan. De werkgever zal in ieder geval aannemelijk moeten maken dat zijn beleid planmatig is gericht op de verwezenlijking van de gewenste situatie.

In artikel 3, eerste lid, van de Arbowet vinden we verder het begrip 'doeltreffend' (effectief, geschikt om het doel te bereiken). Een doeltreffende maatregel wordt ook wel aangeduid als een geëigende maatregel. Een dergelijke maatregel moet dan onder alle bekende of naar menselijke maatstaven voorzienbare omstandigheden realisering van het gewenste doel mogelijk maken. Alleen onbekende en onvoorzienbare omstandigheden kunnen er dan voor zorgen dat het doel niet wordt bereikt.

Arbodiensten en andere deskundigen hebben voor het beantwoorden van de vraag welke maatregelen volgens de 'stand van'-bepalingen in aanmerking komen, de volgende taken:

het doen van aanbevelingen met betrekking tot het algemeen ondernemingsbeleid, en

- het geven van adviezen en/of het aandragen van maatregelen ter verbetering van de arbeidssituatie.

Dit betekent enerzijds dat de arbodiensten en andere deskundigen een belangrijke rol hebben in het geven van adviezen over de formulering van het doelstellingsniveau van het beleid. Op grond van hun kennis van de 'stand van'-bepalingen en de situaties in het bedrijf of de inrichting behoren zij in staat te zijn aan te geven welke algemene aanpak (bron, andere maatregelen, collectieve en persoonlijke beschermingsmiddelen) of combinatie van aanpakken de meest geschikte is voor het bedrijf of de inrichting. Anderzijds zullen de arbodienst en andere deskundigen op werkplekniveau in staat moeten zijn de 'stand van'-bepalingen te vertalen naar uitvoerbare maatregelen of toepasbare voorzieningen.

Beide taken (beleids- en werkplekniveau) veronderstellen dat arbodiensten en andere deskundigen op de hoogte blijven van de actuele 'stand van'-bepalingen (technische haalbaarheid) en deze binnen de grenzen van de organisatie kan vertalen (operationele haalbaarheid).

In de maatwerkregeling op grond van artikel 14 van de Arbowet is in het tweede lid, onderdeel j, een wettelijke adviestaak voor de bedrijfsarts geregeld over het nemen van preventieve maatregelen in het kader van het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid. Om beroepsziekten te voorkomen is het belangrijk dat de bedrijfsarts adviezen geeft over preventieve maatregelen die de werkgever kan treffen. In artikel 14, vijfde lid, van de Arbowet is vervolgens geregeld dat in het basiscontract tussen de werkgever en de arbodienstverlener (artikel 14, vierde lid, van de Arbowet) aandacht moet worden besteed aan de uitvoering van de verplichte advisering door de bedrijfsarts over preventie.

Artikel 3 van de Arbowet is eerst en vooral een 'zelfwerkzaamheids'-artikel. Dit betekent dat artikel 3 in eerste instantie het domein is van de sociale partners binnen een bedrijf of inrichting of binnen een bedrijfstak. Het gaat immers om de uitdrukkelijk beoogde beleidsruimte van het bedrijf zelf, waarin ingrijpen met externe recepten vermeden dient te worden. De Arbeidsinspectie richt zich dan ook primair op de bevordering van de zelfwerkzaamheid door middel van advisering, stimulering en voorlichting omtrent die zelfwerkzaamheid. De toezichthouders stellen zich zeer terughoudend op over het gebruik van hun formeel-juridisch recht tot het stellen van een eis tot naleving. Wel zullen de toezichthouders een eis stellen als het gaat om het opheffen van situaties die ernstige risico's met zich brengen, waarvoor geen specifieke voorschriften gelden en waarvoor in overeenkomstige bedrijven redelijke oplossingen gangbaar zijn.

De werkgever moet op grond van onderdeel a van artikel 3, eerste lid, van de Arbowet de arbeid op zodanige wijze organiseren dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, tenzij dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd. Met 'redelijkerwijs' wordt aangegeven dat er sprake is van een afweging tussen arbeidsomstandigheden tegen andere belangen. Tot die andere belangen wordt gerekend de technische, operationele en economische haalbaarheid. De afweging en de inschatting van de redelijkheid zijn primair een zaak van de werkgever.

In onderdeel b van artikel 3, eerste lid, van de Arbowet is de zogenoemde arbeidshygiënische strategie neergelegd. Hierbij staat de volgorde van de door de werkgever te nemen maatregelen tegen risico's en gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van werknemers voorop. De volgorde is:

- het voorkomen of beperken van de risico's en gevaren bij de bron;
- maatregelen gericht op collectieve bescherming;
- maatregelen gericht op individuele bescherming, en pas in laatste instantie;
- doeltreffend en passende persoonlijke beschermingsmiddelen.

Een maatregel van lagere orde wordt alleen genomen voor zover er een van hogere orde niet mogelijk is of in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd.

Een maatregel van lagere orde wordt alleen genomen wanneer een van hogere orde niet mogelijk is of niet in redelijkheid kan worden gevergd.

Ter verduidelijking van de hantering van de rangorde in de te nemen maatregelen het volgende voorbeeld. Als er zich gaten in een vloer van een bouwwerk bevinden, bestaat er gevaar voor het vallen van hoogten. Bestrijding van de gevaren aan de bron wil in dit geval zeggen dat de gaten afgedicht moeten worden. In een aantal gevallen zal dat redelijkerwijs niet gevergd kunnen worden. De volgende stap behelst dan het nemen van maatregelen gericht op collectieve bescherming; in

dit geval het aanbrengen van hekken of vangnetten. Als dat niet mogelijk is dan kan worden overgegaan tot de volgende stap, het nemen van maatregelen gericht op de individuele bescherming, hetgeen in dit voorbeeld het uitrusten van de werknemers met vanggardels zou betekenen. Ook bij het voorkomen of beperken van andere arbeidsrisico's, zoals het werken met gevaarlijke stoffen, dient deze rangorde te worden gebruikt.

Ook moet de werkgever ervoor zorgen dat de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen en de arbeidsinhoud worden aangepast aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemers. Deze in onderdeel c van artikel 3, eerste lid, van de Arbowet neergelegde verplichting geldt ook alleen als dit redelijkerwijs van de werkgever kan worden verlangd.

Met dit artikellidonderdeel wordt beoogd dat de arbeid in meer opzichten, waaronder ook ergonomisch, aangepast dient te zijn aan de belastbaarheid van mensen en dat met de verscheidenheid aan persoonlijke eigenschappen van mensen rekening wordt gehouden. In het artikellidonderdeel is sprake van 'aangepast aan werknemers'. Daarmee wordt beoogd aan te geven dat het rekening houden met de verscheidenheid van persoonlijke eigenschappen meer betekent dan aanpassing in een concreet geval aan de specifieke eigenschappen van een bepaalde werknemer. Zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd moet de arbeid aangepast zijn of zonder grote ingrepen aanpasbaar zijn aan een zekere verscheidenheid aan werknemers. Het is immers redelijk om er rekening mee te houden dat dezelfde arbeidsplaats in de loop der tijd door verschillende mensen zal worden bezet. Een belangrijk motief voor deze regel is ook dat daardoor de toegankelijkheid van de arbeid voor mensen met een arbeidshandicap in het algemeen wordt vergroot. Niet bedoeld is dat elke arbeidsplaats voor iedereen met welke handicap dan ook toegankelijk zou moeten zijn. Wel dat een zekere flexibiliteit verlangd mag worden. Het gaat dus niet om afstemming op een groep werknemers, maar om een algemeen ontwerpprincipes, waar, binnen de grenzen van het redelijke, rekening wordt gehouden met geschiktheid voor of gemakkelijke afstemming op een grotere variëteit aan persoonlijke eigenschappen.

Een voorbeeld is dat het algemeen als redelijk wordt gezien dat tafels en stoelen in een kantoorinrichting verstelbaar zijn. Een ander voorbeeld is dat de bedieningspanelen van liften op een hoogte worden aangebracht die ook voor rolstoelberijders bereikbaar is.

Naast aanpassing op het gebied van ergonomische aspecten wordt hiermee bedoeld op aanpassing aan bijvoorbeeld ervaring en vakmanschap van werknemers alsmede op aanpassing voor een adequaat evenwicht tussen belasting en belastbaarheid in fysieke en psychische zin.

Bij de inrichting van arbeidsplaatsen op het continentaal plat moet specifiek rekening gehouden worden met gehandicapte werknemers (zie artikel 3.37o van het Arbobesluit).

In onderdeel d van artikel 3, eerste lid, van de Arbowet is geregeld dat de werkgever ervoor moet zorgen dat zo veel mogelijk monotone en tempogebonden arbeid wordt vermeden, of als dat niet mogelijk is, wordt beperkt. Ook hier weer voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden gevergd. Dit onderdeel is gewijzigd. Het gaat om het vermijden van ongevarieerde, zich in een kort tijdbestek herhalende arbeid waarbij het tempo op een zodanige wijze wordt beheerst dat de werknemer zelf verhinderd wordt daar invloed op uit te oefenen.

In artikel 3, eerste lid, onderdeel e, van de Arbowet heeft de werkgever een algemene zorgverplichting opgelegd gekregen met betrekking tot de bedrijfshulpverlening. Hij moet doeltreffende maatregelen treffen op het gebied van de eerste hulp bij ongevallen, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers en andere aanwezige personen. Maatregelen zijn alleen doeltreffend als daarbij onder meer rekening wordt gehouden met de aard en grootte van de activiteiten en de ligging van het bedrijf. Daarnaast moet hij ook doeltreffende verbindingen onderhouden met de desbetreffende externe hulpverleningsorganisaties.

Onderdeel f van artikel 3, eerste lid, van de Arbowet bevat de zorgplicht voor de werkgever om elke werknemer in staat te stellen bij ernstig en onmiddellijk gevaar voor zijn eigen of andermans veiligheid de nodige passende maatregelen te nemen om de gevolgen van een dergelijk gevaar te voorkomen. Het moet gaan om situaties waarin de tijd ontbreekt om contact op te nemen met de bevoegde leidinggevende. Omdat het optreden van de werknemer voor hem geen enkel nadeel met zich mag brengen, tenzij hij ondoordacht heeft gehandeld of zich schuldig heeft gemaakt aan grove nalatigheid, wordt artikel 29, eerste lid, derde zin, van de Arbowet van overeenkomstige toepassing verklaard. Dat brengt met zich dat de werknemer als gevolg van zijn handelend optreden niet mag worden benadeeld in zijn positie in het bedrijf of de inrichting.

Artikel 3, tweede lid

In artikel 3, tweede lid, van de Arbowet is de verplichting voor de werkgever opgenomen om een beleid te voeren ter voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting. Als dat niet mogelijk is, dan in ieder geval de beperking ervan. Het beleid op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting moet onderdeel zijn van het algemene arbobeleid. Dit betekent dat ook bij de ontwikkeling van beleid voor psychosociaal belastende arbeid de algemene preventieprincipes in artikel 3, eerste lid, van de Arbowet gelden. Uitgangspunt is dat psychosociale arbeidsbelasting waarbij schade aan de veiligheid en gezondheid van de werknemer kan worden veroorzaakt, moet worden voorkomen. Indien dat redelijkerwijs niet mogelijk is, moet de werkgever psychosociale arbeidsbelasting zo veel mogelijk, in de eerste plaats bij de bron, beperken. De benodigde maatregelen voor het voorkomen dan wel het beperken van psychosociale arbeidsbelasting moeten gebaseerd zijn op de risico-inventarisatie en -evaluatie waarvan in artikel 5, eerste lid, van de Arbowet sprake is. De verplichting om beleid te voeren houdt niet in dat steeds de uit een oogpunt van veiligheid en gezondheid doelmatigste van alle mogelijke maatregelen getroffen zou dienen te worden. Wel moeten die maatregelen worden getroffen die door vakdeskundigen in brede kring worden aanvaard als toepasbaar in de praktijk. Er wordt ook wel gesproken van 'best practical means'. Dit houdt in dat ook de economische, operationele en technische aspecten mee mogen worden gewogen. Een en ander onderstreept dat beleid op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting een aspect is van de gewone bedrijfsvoering. Voor een echt preventief beleid en goede zorg voor de medewerkers is het nodig dat de aandacht voor psychosociale arbeidsbelasting permanent in het reguliere beleid verankerd is. In veel bedrijven wordt in het kader van *Human Resources Management* (HRM) of personeels- en organisatiebeleid gericht gewerkt aan het voorkomen van problemen als gevolg van psychosociale arbeidsbelasting bij de medewerkers.

Er is echter niet één beste weg die voor iedere organisatie kan worden aanbevolen. Iedere organisatie zal zelf moeten onderzoeken wat en in welke situatie de bronnen voor psychosociale arbeidsbelasting zijn. Vervolgens kunnen daarbij passende maatregelen worden gezocht.

Het in artikel 3, tweede lid, van de Arbowet opgenomen doelvoorschrift over de psychische arbeidsbelasting wordt in het Arbobesluit nader ingevuld, waarbij de elementen worden genoemd die in elk geval onderdeel uit moeten maken van het beleid op het terrein van de psychosociale belasting. Iedere organisatie zal moeten onderzoeken wat en in welke situatie de bronnen en oorzaken voor psychosociale arbeidsbelasting zijn. De uitkomsten van de risico-inventarisatie zijn daarvoor het startpunt. Vervolgens kunnen daarbij passende maatregelen worden gezocht.

Artikel 3, derde lid

Het derde lid van artikel 3 van de Arbowet heeft betrekking op de taak- en verantwoordelijkheidsverdeling bij het arbobeleid. Het derde lid bepaalt dat de werkgever de bevoegdheden en de verantwoordelijkheden in zijn organisatie voor het arbobeleid moet regelen en daarbij moet zorgen dat degene die een bepaalde taak heeft daartoe ook de capaciteiten heeft. Het gaat dan om taken als het ontwikkelen van maatregelen, het uitvoeren ervan en het toezicht houden op de toepassing van bijvoorbeeld veiligheidsprocedures. Een duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling is een voorwaarde voor de uitvoering van de vastgestelde maatregelen in een plan van aanpak op grond van artikel 5 van de Arbowet. Ieder lid van de organisatie weet dan ook wie waarop kan worden aangesproken.

Artikel 3, derde lid, van de Arbowet is vooral een voorschrift van organisatorische aard. De wijze waarop er in de praktijk invulling aan wordt gegeven, zal sterk uiteenlopen als gevolg van de diversiteit in organisatievormen van zowel het bedrijfsleven als de overheid.

De werkgever kan leidinggevend personeel betrekken bij de uitoefening van toezichthoudende taken in het kader van de Arbowet. Dit zal nodig zijn in organisaties, waar de werkgever (en indien de werkgever een natuurlijke persoon is, degene die optreedt namens de werkgever, bijvoorbeeld de bestuurder of de directeur) zelf niet het benodigde toezicht kan houden en daarbij een of meer leidinggevendenden in wil schakelen.

Het opdragen van toezichthoudende taken aan leidinggevendenden betekent niet dat daarmee de strafrechtelijke aansprakelijkheid is geregeld bij tekortkomingen of overtredingen, zelfs niet als dit expliciet is opgenomen (zie ook HR 18 mei 1993, NJ 1993, 782).

De werkgever is aansprakelijk voor de naleving van de wettelijke voorschriften uit de Arbowet. In ondernemingen, waar sprake is van het opdragen van taken aan leidinggevend personeel, zal de werkgever veelal rechtspersoon zijn. Strafvervolgning van rechtspersonen wordt geregeld in artikel 51 van het Wetboek van Strafrecht. Het Wetboek van Strafrecht regelt de mogelijkheid, dat indien een strafbaar feit wordt begaan door een rechtspersoon, de strafvervolgning kan worden ingesteld en de straf of maatregel kan worden uitgesproken tegen de rechtspersoon, dan wel tegen hen die tot het feit opdracht hebben gegeven, alsmede tegen hen die feitelijk leiding hebben gegeven aan de verboden gedraging, dan wel tegen de rechtspersoon en deze natuurlijke persoon tezamen. Met een rechtspersoon worden gelijk gesteld: de vennootschap zonder rechtspersoonlijkheid, de maatschap, de rederij en het doelvermogen (zie hoofdstuk 7).

Artikel 3, vierde lid

In het vierde lid van artikel 3 van de Arbowet is bepaald dat de werkgever geregeld moet bezien of zijn arbobeleid en de daarmee verband houdende maatregelen nog juist zijn of dat de maatregelen ten gevolge van opgedane ervaring(en) moeten worden aangepast. Bij deze evaluatie van het beleid toetst de werkgever mede aan de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening. Deze bepaling is heel algemeen geformuleerd.

In artikel 5, vierde lid, van de Arbowet is in meer uitgebreide bewoordingen eenzelfde soort bepaling opgenomen ten aanzien van de verplichte (schriftelijke) inventarisatie en evaluatie.

Overige informatie

Voor alle onderdelen van artikel 3 van de Arbowet kunnen nadere voorschriften worden gegeven. Voor de winningsindustrieën met behulp van boringen is in artikel 2.42e van het Arbobesluit ter uitvoering van een zo goed mogelijk arbobeleid wel een veiligheids- en gezondheidszorgsysteem voorgeschreven.

Voor alle onderdelen van artikel 3 van de Arbowet kan een eis tot naleving worden gesteld indien niet of niet goed wordt voldaan aan dit artikel (zie artikel 27, vijfde lid, van de Arbowet).

In de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid is opgenomen dat onder andere onderscheid verboden is bij arbeidsomstandigheden.

Het niet naleven van artikel 3 van de Arbowet kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

Aanpassing arbeidsplaats werknemer met structurele functionele beperking

Artikel 4

1. **In aanvulling op artikel 3, eerste lid, aanhef en onder c, past de werkgever, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel a, onder 1° uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in artikel 7:658a van het Burgerlijk Wetboek en artikel 76e van de Ziektewet,**
 - a. **de inrichting van de arbeidsplaats, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen, alsmede de arbeidsinhoud aan zijn werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten aan, en**
 - b. **de inrichting van het bedrijf aan die werknemer aan, voorzover de behoefte daaraan wordt opgeroepen door de deelneming van die werknemer aan de werkzaamheden of het daarmee samenhangende verblijf in het bedrijf.**
2. **Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de eigenrisicodrager, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de Ziektewet en de persoon, bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, van die wet, die laatstelijk tot de eigenrisicodrager in dienstbetrekking stond, gedurende de periode dat de eigenrisicodrager aan die persoon ziekengeld moet betalen.**

Toelichting

Artikel 4, eerste lid

In aanvulling op artikel 3, eerste lid, onderdeel c, is in artikel 4, eerste lid, van de Arbowet de werkgeversverplichting opgenomen om de arbeidsplaats, de werkmethoden, de bij de arbeid gebruikte arbeidstijden en de arbeidsinhoud aan te passen aan de arbeidsgehandicapte werknemer, dus de werknemer die een structurele functionele beperking heeft. Ook zal de werkgever de inrichting van zijn bedrijf op die werknemer moeten afstemmen voor zover dat nodig is. Dit alles moet worden gezien in het licht van de re-integratieverplichting van de arbeidsongeschikte werknemer die op grond van artikel 7:658a van het Burgerlijk Wetboek en artikel 76e van de Ziektewet op de werkgever rust. Omdat de omschrijving van het werkgeversbegrip in de Arbowet aanmerkelijk ruimer is dan in het Burgerlijk Wetboek en de Ziektewet is uitdrukkelijk in het eerste lid van artikel 4 door de verwijzing naar het werkgeversbegrip in artikel 1, eerste lid, onderdeel a, onder 1° de aanpassing niet van toepassing op bijvoorbeeld een inlener van ter beschikking gestelde arbeidskrachten. Op de inlenende werkgever rust dus niet de verplichting, die in het eerste lid van artikel 4 is neergelegd om de arbeidsplaats aan te passen.

Artikel 4, tweede lid

In het tweede lid van artikel 4 wordt de verplichting om de arbeidsplaats aan te passen aan de zieke werknemer van overeenkomstige toepassing verklaard op de eigenrisicodrager voor het betalen van ziekengeld. Een dergelijke eigenrisicodrager draagt het risico tot betaling van ziekengeld aan personen die niet meer bij hem in dienst zijn of niet bij hem in dienst zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. In het laatste geval gaat het veelal om de formele werkgever, de uitlener, van ter beschikking gestelde arbeidskrachten (uitzendkrachten) die ziek zijn geworden. Op het uitzendbureau berust door de bepaling in het tweede lid in het kader van de re-integratie van deze arbeidskrachten de plicht te bevorderen dat de arbeidsplaats bij de inlener geschikt is voor werkherhvatting.

Voor alle onderdelen van artikel 4 van de Arbowet kan een eis tot naleving worden gesteld indien niet of niet goed wordt voldaan aan dit artikel (zie artikel 27, vijfde lid, van de Arbowet).

Het niet naleven van artikel 4 van de Arbowet kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

Inventarisatie en evaluatie van risico's

Artikel 5

1. **Bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid legt de werkgever in een risico-inventarisatie en -evaluatie schriftelijk vast welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich brengt. Deze inventarisatie en evaluatie bevat tevens een beschrijving van de gevaren en de risicobeperkende maatregelen en de risico's voor bijzondere categorieën van werknemers.**
2. **In de risico-inventarisatie en -evaluatie wordt aandacht besteed aan de toegang van werknemers tot een deskundige werknemer of persoon, bedoeld in de artikelen 13 en 14, of de arbodienst.**
3. **Een plan van aanpak, waarin is aangegeven welke maatregelen zullen worden genomen in verband met de bedoelde risico's en de samenhang daartussen, een en ander overeenkomstig artikel 3, maakt deel uit van de risico-inventarisatie en -evaluatie. In het plan van aanpak wordt tevens aangegeven binnen welke termijn deze maatregelen zullen worden genomen.**
4. **De risico-inventarisatie en -evaluatie wordt aangepast zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven.**
5. **Indien de werkgever arbeid doet verrichten door een werknemer die hem ter beschikking wordt gesteld, verstrekt hij tijdig voor de aanvang van de werkzaamheden aan degene, die de werknemer ter beschikking stelt, de beschrijving uit de risico-inventarisatie en -evaluatie van de gevaren en risicobeperkende maatregelen en van de risico's voor de werknemer op de in te nemen arbeidsplaats, opdat diegene deze beschrijving verstrekt aan de betrokken werknemer.**
6. **De werkgever zorgt ervoor dat iedere werknemer kennis kan nemen van de risico-inventarisatie en -evaluatie.**

Toelichting

Artikel 3 van de Arbowet verplicht iedere werkgever om in zijn bedrijf of inrichting een arbobeleid te voeren, dat gericht is op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Om een doeltreffend arbobeleid te kunnen voeren, moet de werkgever vanzelfsprekend ook een goed inzicht hebben in alle risico's die zich in zijn bedrijf kunnen voordoen. Zonder dat inzicht zal een arbobeleid vaak een beleid gebaseerd op incidenten (zoals ongevallen) zijn, waarbij geen prioriteiten worden gesteld of niet planmatig wordt gewerkt aan structurele oplossingen voor gesignaleerde problemen.

Om tot een dergelijk arbobeleid te komen geeft de Arbowet in artikel 5 een aantal opdrachten aan de werkgever. Zo moet elke werkgever:

- de risico's vastleggen die de arbeid voor de werknemers met zich brengt. Dit schriftelijke stuk heet de risico-inventarisatie en -evaluatie;
- schriftelijk in de risico-inventarisatie en -evaluatie vastleggen welke maatregelen binnen welke termijn genomen zullen worden in verband met die risico's. Dit onderdeel van de risico-inventarisatie en -evaluatie heet het plan van aanpak.

Deskundige werknemers (interne preventiemedewerkers of arbocoördinatoren) verlenen medewerking aan het verrichten en opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie en aan de uitvoering van de daaruit voortvloeiende maatregelen. Vervolgens moet de risico-inventarisatie en -evaluatie worden getoetst door een gecertificeerde deskundige (persoon of

arbodienst). Deze persoon of arbodienst moet zo mogelijk binnen het bedrijf of de inrichting beschikbaar zijn. Een en ander is geregeld in de artikelen 13, 14 en 14a van de Arbowet.

Het gaat om stappen die in elk gestructureerd beleid te onderkennen zijn en die hier zijn geformuleerd specifiek met het oog op het arbobeleid. Het bepalen van de probleemstelling: risico-inventarisatie en -evaluatie. Het kiezen van oplossingen: het plan van aanpak. Het organiseren van de uitvoering: de verantwoordelijkheden vaststellen. En ten slotte het evalueren en zo nodig bijstellen van het beleid. Uitgangspunt bij de toepassing van dit artikel vormt het begrip 'zorg op maat'. De bewoordingen van de wet, het gebruik van de term beleid en het onderscheiden daarin van verschillende stappen, lijkt op het eerste oog toegesneden op grotere arbeidsorganisaties. Daar bestaan veelal meer geformaliseerde wijzen van beleid voeren, waarin de in de wet onderscheiden stappen ook vaak afzonderlijk herkenbaar zijn in schriftelijke documenten, formele beslissingen en dergelijke. Bij kleinere werkgevers wordt veelal minder formeel vastgelegd en zijn de stappen minder van elkaar onderscheiden. Dat wil niet zeggen dat de bepalingen niet op kleinere bedrijven toepasbaar zijn. Behoudens het schriftelijk karakter van de risico-inventarisatie en -evaluatie en het bijbehorende plan van aanpak alsmede de medewerking van de arbodienst daaraan, gelden immers voor de beleidsvoering geen vormvereisten.

Artikel 5, eerste lid

Om een doeltreffend arbobeleid te voeren moet de werkgever een goed inzicht hebben in de gevaren die zich in zijn bedrijf of inrichting kunnen voordoen. Een dergelijk inzicht maakt het mogelijk prioriteiten te stellen en planmatig de gesignaleerde gevaren te voorkomen en te beperken. Vandaar dat in het eerste lid van artikel 5 van de Arbowet is bepaald dat het arbobeleid van de werkgever moet zijn gebaseerd op een deugdelijke en op schrift gestelde risico-inventarisatie en -evaluatie van de gevaren die de arbeid met zich kan brengen en wat de aard en de ernst van deze gevaren zijn. De omvang en de inhoud van de risico-inventarisatie en -evaluatie verschillen van bedrijf tot bedrijf.

Zo zal in de risico-inventarisatie en -evaluatie van een chemisch bedrijf veel aandacht besteed moeten worden aan de gevaren die verbonden zijn aan het werken met gevaarlijke stoffen. Met welke stoffen wordt gewerkt, wat zijn de gevaren van die stoffen, hoeveel werknemers bij welke afdelingen worden aan die stoffen blootgesteld en in welke mate? Al deze vragen dienen in een deugdelijke risico-inventarisatie en -evaluatie van een chemisch bedrijf beantwoord te zijn. In de risico-inventarisatie en -evaluatie van een bouwbedrijf daarentegen zal de aandacht veel meer gericht moeten zijn op bijvoorbeeld de gevaren verbonden aan fysiek zware arbeid. Hoe vaak, hoeveel en door wie worden zware lasten getild, zijn dan relevante vragen ten behoeve van het opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Ook de omvang van de risico-inventarisatie en -evaluatie zal van bedrijf tot bedrijf verschillen. Zo zal voor een klein kantoor veelal kunnen worden volstaan met een à twee A4'tjes, terwijl voor een groot industrieel bedrijf een omvangrijk rapport zal moeten worden opgesteld.

Onder de bedoelde gevaren worden onder meer begrepen de gevaren van de werktuigen, machines, toestellen en andere hulpmiddelen bij de arbeid, de stoffen of preparaten waarmee wordt gewerkt en de inrichting van de arbeidsplaats. In deze risico-inventarisatie en -evaluatie moet een beschrijving worden opgenomen van de gevaren en de risicobeperkende maatregelen. Het betreft hier gevaren die onlosmakelijk verbonden zijn aan de aard van de werkzaamheden, maar door het treffen van maatregelen wel kunnen worden beperkt. In de risico-inventarisatie en -evaluatie moet ook aandacht worden besteed aan de gevaren voor bijzondere categorieën werknemers. Hiermee wordt bedoeld op bijzondere gevaren die bestaan voor bijvoorbeeld zwangere werkneemsters, ouderen, jeugdigen en gehandicapten.

In het Arbobesluit zijn voor thuiswerkers, werknemers die jonger dan 18 jaar zijn, zwangere werkneemsters en werkneemsters tijdens de lactatie extra voorschriften opgenomen. Ook zijn er voor vrijwilligers in het Arbobesluit extra voorschriften opgenomen als er sprake is van arbeid waaraan bijzondere gevaren voor de veiligheid en gezondheid zijn verbonden. Naast deze groepen moeten echter ook andere groepen werknemers als kwetsbare werknemers worden gekwalificeerd. Daarbij gaat het om vakantiewerkers, werknemers met een flexibele arbeidsrelatie (werknemers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten, oproep- of invalkrachten) en mensen met een deeltijdbaan van minder dan 20 uur.

Indien werkzaamheden in het buitenland worden verricht, moet de in Nederland gevestigde werkgever bij de inrichting van zijn arbobeleid en het opzetten van zijn risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak rekening houden met de risico's van de werkzaamheden die hij in het buitenland laat verrichten. Het gaat er niet zozeer om dat de werknemers in het buitenland werkzaamheden gaan verrichten, maar dat zij werkzaamheden moeten verrichten in een risicovolle omgeving. Daarop moeten de risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak primair worden toegespitst. Het feit dat de werkzaamheden geheel of gedeeltelijk in het buitenland worden verricht, is mogelijk een extra risico.

Bij het opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak wordt in beginsel uitgegaan van de Nederlandse Arbowetgeving. Alleen wanneer de buitenlandse wetgeving meer bescherming biedt, zal bij de bepaling van de arbeidsbeschermende maatregelen in het plan van aanpak ook hiermee rekening moeten worden gehouden. Mocht er in de risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak geen rekening zijn gehouden met het feit dat er in het buitenland arbeid wordt verricht, dan kan de toezichthouder een eis tot naleving stellen en kan er uiteindelijk een bestuurlijke boete worden opgelegd. Wanneer in het buitenland de Nederlandse arbowetgeving wordt overtreden, kan de Nederlandse toezichthouder in het algemeen niet in het buitenland handhaven. De buitenlandse wetgeving is als regel van toepassing en bij overtreding hiervan kan de buitenlandse handhavende dienst optreden.

Indien werkzaamheden in het buitenland worden verricht en er in de risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak niet of in onvoldoende mate rekening is gehouden met de hieraan verbonden risico's, kunnen de betrokken werknemers, wanneer er schade is geleden bij de arbeid in het buitenland, mogelijk wel een schadeclaim indienen op grond van artikel 7:658 BW (de civielrechtelijke aansprakelijkheid wanneer de werkgever niet heeft gezorgd voor een veilige en gezonde arbeidsplaats en de werknemer daardoor in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade heeft geleden). Met betrekking tot het niet-nakomen van de civielrechtelijke zorgplicht van de werkgever kunnen de betrokken werknemers wijzen op het feit dat in de risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak geen aandacht is besteed aan de risico's die zijn verbonden aan de betreffende arbeid in het buitenland en dat de Nederlandse en/of buitenlandse Arbowetgeving is overtreden.

Het arbobeleid moet zijn gebaseerd op een goed inzicht in de risico's die zich bij de arbeid voordoen. Een risico is de kans dat een bepaald gevaar optreedt met schadelijk effect op veiligheid of gezondheid. Een risico-inventarisatie en -evaluatie omvat daarom een inventarisatie van de gevaren die zich kunnen voordoen en een evaluatie van de risico's, dat is een schatting van de kans – gegeven voorkomende en beperkende maatregelen die al zijn getroffen – dat het gevaar optreedt. Het gaat erom dat goed wordt nagegaan of er voldoende voorzorgsmaatregelen zijn getroffen om schade aan de gezondheid van werknemers te voorkomen. Ook moet, in het licht van hetgeen wettelijk op arboterrein is voorgeschreven, worden geïnventariseerd of er nog risico's zijn die moeten worden aangepakt. Denk bijvoorbeeld aan valgevaar bij een dakbedekker. Deze moet nu eenmaal op (grote) hoogte werken, hetgeen valgevaar tot gevolg heeft. Een gevaar dat niet volledig kan worden vermeden, maar wel beperkt kan worden, bijvoorbeeld door het plaatsen van vangnetten en het aanlijnen van de dakbedekker.

Eenzelfde situatie brengt niet voor iedereen dezelfde risico's met zich. Daarom is in het eerste lid van artikel 5 van de Arbowet voorgeschreven dat aandacht moet worden besteed aan de hierboven al genoemde bijzondere categorieën werknemers.

De Arbowet en het Arbobesluit bevatten ook voorschriften over het inventariseren en evalueren van risico's in bepaalde specifieke arbeidssituaties. Denk bij de Arbowet bijvoorbeeld aan maatregelen ter voorkoming en beperking van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken (zie de artikelen 6 en 7). In hoofdstuk 2, afdeling 2, van het Arbobesluit is voor bedrijven, inrichtingen of delen daarvan die behoren tot in het besluit aangewezen categorieën, nog een aanvullende risico-inventarisatie- en -evaluatieverplichting opgenomen om zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen betrokken zijn, te voorkomen en te beperken.

In het Arbobesluit is voor een aantal deelonderwerpen nadere inventarisatie- en evaluatievoorschriften gegeven. In deze nadere voorschriften wordt aangegeven welke elementen een risico-inventarisatie en -evaluatie van één specifiek, in dat voorschrift omschreven gevaar, dient te bevatten. Zo wordt in het Arbobesluit bepaald dat, wanneer met kankerverwekkende stoffen wordt gewerkt, in de risico-inventarisatie en -evaluatie in ieder geval moet worden vermeld welke chemische naam en/of handelsnaam die stof heeft.

In het Arbobesluit zijn voor de volgende onderwerpen nadere voorschriften over de risico-inventarisatie en -evaluatie gegeven:

- jeugdigen;
- zwangere werkneemsters;
- gevaarlijke stoffen in het algemeen;
- aanvullende registratie gevaarlijke stoffen;
- explosieveiligheidsdocument;
- kankerverwekkende of mutagene stoffen en kankerverwekkende processen;
- asbest;
- biologische agentia;
- thuiswerk met gevaarlijke stoffen;
- fysieke belasting;
- beeldschermwerk;
- geluid;
- trillingen;
- persoonlijke beschermingsmiddelen.

Indien wordt voldaan aan alle hiervoor genoemde voorschriften, betekent dit overigens niet dat daarmee automatisch wordt voldaan aan de verplichting van artikel 5 van de Arbowet. Artikel 5 van de wet heeft immers betrekking op alle gevaren die zich bij de arbeid voordoen, terwijl de hiervoor genoemde voorschriften alleen betrekking hebben op een inventarisatie en evaluatie voor een aantal deelonderwerpen of deelgevaren.

De werkgever kan op verschillende manieren aan de inventarisatie- en evaluatieverplichting van artikel 5 van de Arbowet en die van het Arbobesluit voldoen. Hij kan ervoor kiezen alle inventarisatie- en evaluatiegegevens in één document op te nemen of in een document over de 'algemene' risico-inventarisatie en -evaluatie van artikel 5 van de Arbowet en de gegevens voortvloeiend uit het Arbobesluit verwijzen naar afzonderlijk daarvoor opgestelde documenten.

Artikel 5, tweede lid

In het tweede lid van artikel 5 van de Arbowet is geregeld dat in de risico-inventarisatie en -evaluatie aandacht wordt besteed aan de toegang van werknemers tot een deskundige werknemer of persoon van wie in de artikelen 13 en 14 van de Arbowet sprake is, of tot de arbodienst. De toegang wordt in overleg tussen de werkgever en het bij de risico-inventarisatie en -evaluatie betrokken medezeggenschapsorgaan, of wanneer dit ontbreekt, de belanghebbende werknemers, bepaald op basis van het advies van de ingeschakelde deskundige personen of de arbodienst die moeten adviseren over de

voorgenomen risico-inventarisatie en -evaluatie. De toegang tot een deskundige wordt ingegeven door de aard van de arbeidsrisico's die in een bepaalde arbeidsorganisatie aan de orde zijn. De vraag tot welke deskundige de werknemers toegang zouden moeten hebben, wordt dan ook binnen de procedure van de risico-inventarisatie en -evaluatie beantwoord. Wat in de risico-inventarisatie en -evaluatie over de toegang tot een deskundige is bepaald, zal uiteraard ook door de werkgever moeten worden gerealiseerd. Hierbij kan het gaan om een deskundige die binnen de arbodienstverlening verplicht aanwezig moet zijn (bedrijfsarts, arbeidshygiënist, hogere veiligheidskundige, arbeids- en organisatiekundige) of een deskundige werknemer (preventiemedewerker). Uiteraard staat het de werkgever vrij om de werknemers ook toegang te verlenen tot andere deskundige werknemers, zoals een bedrijfsverpleegkundige, bedrijfspsycholoog of bedrijfsfysiotherapeut, of externe deskundigen op het terrein van arbeidsomstandigheden die worden ingeschakeld.

De verwerking hiervan in risico-inventarisatie- en -evaluatiedocumenten kan geleidelijk worden gerealiseerd. Waar in branches of bedrijven afspraken bestaan rond de eerdere wettelijke plicht tot het arbeidsomstandighedensprekkuur, zoals die was geregeld in de voormalige Arbowet 1998, zijn die te beschouwen als bijlage bij een bestaande risico-inventarisatie en -evaluatie. Integratie daarvan in het document dan wel afspraken in andere situaties zijn te maken in samenhang met het periodieke bezien of herzien van de risico-inventarisatie en -evaluatie zoals gebruikelijk in branches en bedrijven.

Dit voorschrift over de toegang tot een deskundige werknemer of persoon of arbodienst geeft ruimte voor maatwerk. Het impliceert dat werkgevers en werknemers moeten overwegen of en hoe werknemers, gelet op de aard van de arbeidsrisico's en adviezen van deskundigen, toegang moeten hebben tot ingeschakelde deskundigen.

Artikel 5, derde lid

In het derde lid van artikel 5 van de Arbowet wordt aangegeven wat een plan van aanpak als onderdeel van de risico-inventarisatie en -evaluatie behelst. In een plan van aanpak is aangegeven welke maatregelen zullen worden genomen in verband met de voorkomende risico's en binnen welke termijn deze maatregelen zullen worden getroffen. Dit betekent dat ook het plan van aanpak een schriftelijk stuk is. Bij een plan van aanpak moet de werkgever de grondbeginselen in artikel 3 van de Arbowet over het door hem te voeren arbobeleid in acht nemen. De belangrijkste daarvan is: de aanpak van gevaren moet allereerst en bij voorkeur bij de bron gebeuren (bijvoorbeeld: een machine die lawaai maakt vervangen door een machine die geen of minder lawaai maakt).

In het derde lid van artikel 5 van de Arbowet is ook aangegeven dat de werkgever verplicht is aan te geven welke arbeidsbeschermende maatregelen hij van plan is te gaan nemen. Om te voorkomen dat hij deze maatregelen een lange tijd uitstelt, is voorgeschreven dat in een plan van aanpak ook aangegeven moet worden binnen welke termijn de maatregelen moeten worden genomen.

Deskundige werknemers – de interne preventiemedewerkers of arbocoördinatoren – verlenen medewerking aan het verrichten en opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie alsmede de uitvoering van de daaruit voortvloeiende maatregelen. Vervolgens moet de risico-inventarisatie en -evaluatie worden getoetst door een gecertificeerde deskundige (persoon of arbodienst). Deze persoon of arbodienst dient zo mogelijk binnen het bedrijf of de inrichting beschikbaar te zijn. Een en ander is geregeld in de artikelen 13, 14 en 14a van de Arbowet. De gecertificeerde deskundige toetst ten minste of de risico-inventarisatie en -evaluatie volledig en betrouwbaar is en of daarin de actuele inzichten ('de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening') zijn verwerkt. De gecertificeerde deskundige adviseert ook over de risico-inventarisatie en -evaluatie. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat de gecertificeerde deskundige adviseert over de methode om een risico-inventarisatie en -evaluatie op te stellen. Omdat een plan van aanpak onderdeel is van de risico-inventarisatie en -evaluatie houdt dit adviseren vooral in dat de gecertificeerde deskundige ook advies geeft over de te nemen maatregelen en het stellen van prioriteiten daarin. Zoals hiervoor al is aangegeven, is de vaststelling van de termijn waarin de vastgelegde maatregelen genomen moeten worden, een essentieel onderdeel van een plan van aanpak.

In de artikelen 14, zevende lid, en 14a, vierde lid, van de Arbowet is opgenomen dat de deskundige werknemers – interne preventiemedewerkers of arbocoördinatoren – de gecertificeerde deskundige (persoon of arbodienst) en de werkgever hierbij samen moeten werken.

De toezichthouders controleren of er een risico-inventarisatie en -evaluatie aanwezig is en of daaraan is meegewerkt door een gecertificeerde deskundige (toets en advies). Indien de toezichthouders concrete risico's constateren die niet naar behoren volgens de Arbowet, het Arbobesluit of de Arboregeling zijn beperkt, treden zij op die grond uiteraard op. Ook maken zij de werkgever attent op het gebrek in de risico-inventarisatie en -evaluatie. Het is dan aan de werkgever om dit gebrek met de gecertificeerde deskundige te verhelpen. De toezichthouders vervullen op deze wijze feitelijk wel een belangrijke functie bij het handhaven van de kwaliteit van de risico-inventarisatie en -evaluatie, zij het in tweede lijn. De toezichthouders hebben niet tot taak om de kwaliteit van de risico-inventarisatie en -evaluatie op zich zelf te toetsen. In eerste instantie worden de regels voor de kwaliteit van de risico-inventarisatie en -evaluatie vooral bepaald door de verplichtingen van de werkgever op het punt van de risico-inventarisatie en -evaluatie die in de Arbowet worden gesteld, waaronder de medewerking van een gecertificeerde deskundige. Deze behoort de werkgever daarover onafhankelijk en deskundig te adviseren. Dit brengt met zich dat de gecertificeerde deskundige een belangrijke rol speelt bij het nader concretiseren van de maatstaven waaraan een risico-inventarisatie en -evaluatie onder verschillende omstandigheden moet voldoen. Daarmee speelt ook de certificatie van deskundigen, waarmee de kwaliteit van de dienstverlening wordt gehandhaafd, een rol bij de nadere concretisering in de praktijk van de regels voor de kwaliteit van de risico-inventarisatie en -evaluatie in verschillende omstandigheden. Daarnaast speelt bij de risico-inventarisatie en -evaluatie en de medewerking van de gecertificeerde deskundige daaraan het begrip 'zorg op maat' een belangrijke rol. De omvang en de mate van gedetailleerdheid van een risico-inventarisatie en -evaluatie mag afgestemd zijn op de aard en omvang van de risico's die zich feitelijk voordoen. In een kleine detailhandel kan de risico-inventarisatie en -evaluatie veel beknopter zijn dan in een grote metaalwarenfabriek. In het algemeen zal een risico-inventarisatie en -evaluatie in kleinere, minder complexe bedrijven veelal eenvoudiger kunnen zijn. Bedrijfsomvang speelt ook een rol bij de kosten. Gegeven een zekere vaste tijd die gemoeid is met het opstellen van en het adviseren over een risico-inventarisatie en -evaluatie, zijn de kosten per werknemer voor kleinere bedrijven snel hoger. Van groot belang voor het praktisch hanteerbaar en doelmatig maken voor kleinere bedrijven van de inventarisatie- en evaluatieverplichting is daarom het tot stand komen in de praktijk van branche- of risicospecifieke systemen voor het opstellen van inventarisaties en evaluaties, waarmee de werkgever zelf een groot deel van het werk kan verrichten. Die ontwikkeling heeft zijn weerslag gevonden in artikel 14, twaalfde lid, van de Arbowet. Dit artikellid regelt allereerst dat het door een of meer gecertificeerde deskundige personen of de arbodienst toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie achterwege kan blijven voor die werkgever die werknemers arbeid laat verrichten voor een tijdsduur van in totaal maximaal 40 uur per week. De uitzondering geldt bijvoorbeeld voor werkgevers met één voltijdse werknemer of met twee werknemers die ieder voor 20 uur per week in dienst zijn. Een dergelijke toetsing kan ook achterwege blijven voor de werkgever die in de regel niet meer dan 25 werknemers in dienst heeft als hij gebruikmaakt van een model voor het opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie dat is opgenomen in een cao of een instrument dat is aangemeld bij de Minister van SZW of bij een door de minister aangewezen instelling.

De uitzondering om een gecertificeerde deskundige persoon of een arbodienst in te schakelen bij de risico-inventarisatie en -evaluatie voor kleine bedrijven en inrichtingen neemt niet weg dat voor die werkgever de algemene zorgverplichting voor goede arbeidsomstandigheden blijft bestaan. Dit betekent dat de werkgever een risico-inventarisatie en -evaluatie moet blijven opstellen en uitvoeren. De werkgever blijft verantwoordelijk voor het aanpakken van bestaande risico's in het bedrijf of de inrichting. Indien de eigen deskundigheid hierbij tekortschiet blijft het nodig om externe deskundigheid in te schakelen. Deze verbijzondering van de risico-inventarisatie- en -evaluatieverplichting heeft geen consequenties voor de handhaving door de toezichthouders. De toezichthouders zullen optreden wanneer er belangrijke risico's zijn en de werkgever deze niet heeft opgelost, zo nodig met externe deskundige hulp.

Artikel 5, vierde lid

Vanaf het moment dat het arbobeleid, gebaseerd op een deugdelijke risico-inventarisatie en -evaluatie, is vastgesteld, moet de werkgever geregeld bezien of dit beleid en de risico-inventarisatie en -evaluatie niet moeten worden aangepast. Dit om te voorkomen dat het arbobeleid, de risico-inventarisatie en -evaluatie een statisch karakter krijgen. Hoewel dit behoort tot het wezen van het goed organiseren van de werkzaamheden, wordt een afzonderlijke voorschrift van die strekking in de Arbowet onmisbaar geacht. Het vierde lid van artikel 5 van de Arbowet strekt daartoe.

Het arbobeleid, de risico-inventarisatie en -evaluatie (inclusief het plan van aanpak) moeten in ieder geval worden aangepast indien:

- de daarmee opgedane ervaringen daartoe aanleiding geven (denk hierbij bijvoorbeeld aan de situatie dat een geplande arbeidsbeschermende maatregel niet het gewenste resultaat blijkt te hebben);
- de werkmethoden of de werkomstandigheden veranderen (voorbeelden hiervan zijn: een verandering van het productieproces, aanschaf van nieuwe machines of een geheel nieuwe huisvesting voor een of meer afdelingen van een bedrijf);
- zich belangrijke veranderingen voordoen op het gebied van de stand van de wetenschap of professionele dienstverlening (enkele voorbeelden zijn: de verkrijgbaarheid van nieuwe machines die minder lawaai veroorzaken of beter beveiligd zijn tegen knel- of pletgevaar of een recent bekend geworden wetenschappelijk onderzoek waaruit blijkt dat een bepaalde stof waarmee gewerkt wordt, kankerverwekkend is).

Artikel 5, vijfde lid

In het vijfde lid van artikel 5 van de Arbowet is bepaald dat de ‘inlenende’ werkgever de risico-inventarisatie en -evaluatie tijdig moet verstrekken aan de ‘uitlenende’ werkgever (het uitzendbureau) die hem doorgeeft aan de werknemer.

Niet de gehele risico-inventarisatie en -evaluatie hoeft door de inlenende werkgever aan de uitlenende werkgever te worden verstrekt. Voldoende is een onderdeel daarvan, namelijk de beschrijving van de gevaren en risicobeperkende maatregelen en van de risico's voor de werknemer op de in te nemen arbeidsplaats.

Het uitzendbureau moet de van de inlenende werkgever verkregen beschrijving doorgeleiden naar de uitzendkracht. Daarnaast moet het uitzendbureau informatie verschaffen over de beroepskwalificaties die voor de uitzendbaan vereist zijn. Deze verplichtingen voor uitzendbureaus zijn neergelegd in artikel 11 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI).

Het is vanzelfsprekend niet de bedoeling dat de uitzendkracht de beschrijving pas te zien krijgt op het moment dat hij al met zijn werk is begonnen. Vandaar dat in het vijfde lid van artikel 5 van de Arbowet is voorgeschreven dat de beschrijving ‘tijdig voor de aanvang van de werkzaamheden’ van de uitzendkracht aan het uitzendbureau ter beschikking moet worden gesteld, zodat het uitzendbureau de beschrijving aan de uitzendkracht kan laten zien, voordat de uitzendkracht de beslissing neemt om bij een bepaald bedrijf te gaan werken.

De woorden ‘uitzendkracht’ en ‘uitzendbureau’ worden in het vijfde lid van artikel 5 van de Arbowet overigens niet genoemd maar omschreven:

- de uitzendkracht is degene die aan de werkgever ter beschikking wordt gesteld om voor die werkgever arbeid te verrichten;
- het uitzendbureau is degene die de werknemer aan een werkgever ter beschikking stelt.

Artikel 5, zesde lid

In het zesde lid van artikel 5 is de werkgever de verplichting opgelegd om de werknemers in de gelegenheid te stellen kennis te nemen van de risico-inventarisatie en -evaluatie. De werkgever is verder vrij in de wijze waarop hij de werknemers inzage geeft in de risico-inventarisatie en -evaluatie. Hij kan de risico-inventarisatie en -evaluatie bijvoorbeeld zo veel mogelijk digitaal aanbieden. Ook kan hij de werknemer in de gelegenheid stellen de risico-inventarisatie en -evaluatie te kopiëren.

Overige informatie

In artikel 5 van de Arbowet is geen rol toebedeeld aan het medezeggenschapsorgaan of aan de belanghebbende werknemers. Dat werd niet nodig gevonden, omdat de werkgever op grond van artikel 12, tweede lid, van de Arbowet overleg moet voeren met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging over aangelegenheden die het arbobeleid betreffen, en over de uitvoering van dit beleid, waarbij actief informatie moet worden gewisseld. Het ligt voor de hand dat hierbij de risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak dat daarvan deel uitmaakt, worden besproken. Dit geldt ook voor het actualiseren van de risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak. In ondernemingen waarin in de regel minder dan 10 personen werkzaam zijn en waarin een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging ontbreekt, voert de werkgever op grond van artikel 12, derde lid, van de Arbowet overleg met de belanghebbende werknemers over onder andere de risico-inventarisatie en -evaluatie. De risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak vallen overigens onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en, bij ontbreken van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, onder het adviesrecht van de personeelsvergadering. Omdat de risico-inventarisatie en -evaluatie onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en, bij ontbreken hiervan, onder het adviesrecht van de personeelsvergadering valt, zal het actueel zijn van de risico-inventarisatie en -evaluatie bij het overleg in dat kader aan de orde kunnen komen. De werkgever zal ook een geactualiseerde versie van de risico-inventarisatie en -evaluatie voor instemming – ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging – of ter advisering – de personeelsvergadering – moeten voorleggen. In het kader van de medezeggenschap zijn er op grond van de Wet op de ondernemingsraden dus voldoende mogelijkheden om het actueel zijn van de risico-inventarisatie en -evaluatie aan de orde te (kunnen) stellen.

De risico-inventarisatie en -evaluatie is een belangrijk instrument om de veiligheid van de werknemers op de werkplek te waarborgen. Het is dan ook van belang dat alle werknemers kennis kunnen nemen van de inhoud van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Tot 1 januari 2007 gold voor de werkgever op grond van de Arbowet de verplichting om ervoor te zorgen dat iedere werknemer kennis kon nemen van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Deze verplichting werd echter overbodig gevonden, omdat de werknemers al op grond van artikel 8 van de Arbowet (Voorlichting en onderricht) door de werkgever doeltreffend moeten worden ingelicht, niet alleen over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, maar ook over de maatregelen die erop gericht zijn om deze risico's te voorkomen of te beperken.

Hoe de werkgever de werknemer informeert en welke middelen hij hiervoor inzet zal afhangen van de situatie, de werkzaamheden en de capaciteiten van de werknemer. De werkgever kan daarbij de beschrijving uit de risico-inventarisatie en -evaluatie van de gevaren en risicobeperkende maatregelen en van de risico's voor de werknemer op de arbeidsplaats verstrekken. Hij kan ook op andere wijze invulling geven aan het doelvoorschrift van artikel 8 van de Arbowet. Hij kan daarover afspraken maken met de werknemersvertegenwoordiging in de onderneming of in de cao. Op bedrijfstoniveau kunnen in de arbocatalogus middelen worden opgenomen waarmee de werkgever invulling kan geven aan zijn verplichting om de werknemer op een doeltreffende manier te informeren. Van belang daarbij is dat afspraken met werknemersvertegenwoordigers, cao's en arbocatalogi openbaar en toegankelijk zijn voor iedere werknemer.

Gezien de wettelijk verplicht gestelde bijstand van de gecertificeerde deskundige, bedrijfsarts of arbodienst spreekt het voor zich dat ook aan de deskundige, bedrijfsarts of arbodienst een exemplaar van de risico-inventarisatie en -evaluatie wordt gezonden.

Een goede risico-inventarisatie en -evaluatie moet aan een aantal kwaliteitseisen voldoen. Hieronder volgen enige praktische tips. Zo moet de risico-inventarisatie en evaluatie:

- compleet zijn (voorkom dat bijvoorbeeld werkzaamheden, afdelingen, functies, groepen of individuele werknemers over het hoofd worden gezien);
- betrouwbaar zijn (dus de situatie eerlijk weergeven);
- actueel zijn (dus de recente stand van zaken weerspiegelen) en, zodra de situatie daartoe aanleiding geeft, worden geactualiseerd;
- op schrift staan;
- afzonderlijk aandacht besteden aan risico's voor bijzondere categorieën werknemers;
- aandacht besteden aan alle aspecten over de veiligheid en de gezondheid van werknemers;
- in elk geval bestaan uit de volgende onderdelen: inventarisatie van risico's, evaluatie van risico's (beoordeling van het gevaar), toets van een gecertificeerde deskundige (persoon of arbodienst) betreffende de risico-inventarisatie en -evaluatie, plan van aanpak en adviezen van de arbodienst betreffende het plan van aanpak.

Pas als deze aspecten gerealiseerd zijn, heeft de werkgever aan zijn wettelijke verplichtingen voldaan.

Een werkgever kan, bijgestaan door een of meer deskundigen – interne preventiewerkers, arbocoördinatoren – een risico-inventarisatie en -evaluatie zelf opstellen. Het verdient daarbij wel aanbeveling om dit systematisch aan te pakken; liefst aan de hand van een gestandaardiseerde methode. De werkgever is vrij om te kiezen welke methodiek gehanteerd wordt. De methodiek kan afhankelijk zijn van de aard van het bedrijf en het productieproces. Het is van belang na te gaan of er binnen de bedrijfstak of branche reeds een goed toepasbare methode voorhanden is. De werkgever kan dit bij zijn gecertificeerde deskundige persoon of arbodienst, een onderzoeksinstelling, adviesbureau of brancheorganisatie navragen. Dit kan veel tijd besparen. Verplicht is dat de risico-inventarisatie en -evaluatie uiteindelijk door een gecertificeerde deskundige wordt getoetst. Dit betekent dat de gecertificeerde deskundige beoordeelt of:

- de risico-inventarisatie en -evaluatie volledig en betrouwbaar is;
- de risico-inventarisatie en -evaluatie in overeenstemming is met de werkelijke en actuele situatie in het bedrijf;
- in de risico-inventarisatie en -evaluatie de actuele inzichten op het terrein van veiligheid en gezondheid zijn verwerkt.

Daarnaast wordt advies uitgebracht ten aanzien van de aanpak van de geconstateerde tekortkomingen en het stellen van prioriteiten van de te nemen maatregelen.

De risico-inventarisatie en -evaluatie dient te worden bijgesteld zodra gewijzigde werkmethoden, werkomstandigheden of technische innovaties hiertoe aanleiding geven. Mogelijke informatiebronnen voor de risico-inventarisatie en -evaluatie kunnen zijn: verzuimgegevens, ongevallenregister, gegevens over (vermoede) beroepsziekten, gegevens over toetreding tot de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), personeelssamenstelling en personeelsverloop, rapporten van deskundigen op het gebied van arbeidsomstandigheden, organisatieadviezen, registers van toxische stoffen en kankerverwekkende stoffen, productinformatie van leveranciers, klachten van werknemers (interne klachtenprocedure), gegevens van de brancheorganisatie en informatie van de arbodienst.

Nadat de risico's zijn geïnventariseerd en beoordeeld, moet een plan van aanpak worden opgesteld. De realisatie van de voorgestelde maatregelen uit de risico-inventarisatie en -evaluatie is vaak een langetermijnkwestie. Daarom heeft het de

voorkeur om het plan van aanpak de vorm te geven van een meerjarenplan. De wet stelt overigens geen specifieke eisen aan de vormgeving van het schriftelijke plan van aanpak.

Uit een plan van aanpak moet in elk geval duidelijk naar voren komen:

- Welke maatregelen worden naar aanleiding van de geconstateerde risico's getroffen (hierbij moet een onderscheid zijn gemaakt naar vestiging, afdeling, werkplek en/of functie)?
- Op welke wijze worden de maatregelen uitgevoerd?
- Welke middelen worden hiertoe ter beschikking gesteld?
- Wie is verantwoordelijk voor de uitvoering?
- Op welke wijze en op welk tijdstip wordt gerapporteerd en geëvalueerd over de voortgang?
- Het tijdstip waarop de maatregelen moeten zijn gerealiseerd (einddatum)?

Het plan van aanpak moet een goed leesbaar, eenduidig en helder verhaal zijn. Zodanig, dat het een goede leidraad is voor het systematisch verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Vaak kunnen niet direct alle risico's worden opgelost. Er zullen dan prioriteiten moeten worden gesteld. Bij de prioriteitstelling speelt het advies van de gecertificeerde deskundige persoon of arbodienst een belangrijke rol. Deze geeft aan welke maatregelen eerst zouden moeten worden uitgevoerd en van welke maatregelen het meeste effect kan worden verwacht. Het vaststellen van de prioriteiten kan in overleg met de werknemers(vertegenwoordiging) worden gedaan.

Over het algemeen heeft een aanpak aan de bron de voorkeur. Met een bronaanpak wordt bedoeld dat gevaren zo veel mogelijk (preventief) moeten worden voorkomen. Al bij het inrichten van werkplekken en functies moet worden bekeken of het ontstaan van gevaren te voorkomen is. Bijvoorbeeld door andere technieken toe te passen of andere stoffen te gebruiken.

Vragen die aan de orde komen in een overleg tussen werkgevers en werknemers, zijn:

- In hoeverre zijn de voornemens uit het plan van aanpak op de juiste wijze uitgevoerd?
- Welke voortgang is er geboekt?
- Hebben de genomen maatregelen succes gehad?

Met name de (deskundige) werknemers kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de evaluatie. Zij ondervinden immers in de praktijk of er daadwerkelijk iets ten goede is veranderd.

Een goede evaluatie geeft onder andere antwoord op de volgende vragen:

- Is de risico-inventarisatie en -evaluatie voldoende adequaat?
- Bestaat er aanleiding om een nieuwe risico-inventarisatie en -evaluatie op te stellen? (Dit kan zijn door nieuwe productieprocessen, nieuwe regelgeving of nieuwe inzichten.)
- Zijn de voornemens uit het plan van aanpak volgens de afspraken uitgevoerd?
- Is de deskundige bijstand afgestemd op de aanwezige risico's?
- Hebben de maatregelen tot het gewenste effect geleid?

- Zo nee, wat is hiervan de oorzaak?

Aan de hand van de uitkomst(en) moeten de risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak worden bijgesteld.

Een goede website met veel informatie met betrekking tot de risico-inventarisatie en -evaluatie is www.rie.nl.

In artikel 4:1 van de Arbeidstijdenwet is opgenomen dat de werkgever een zo goed mogelijk beleid inzake arbeids- en rusttijden van de werknemers voert en dat hij daarbij, voor zover redelijkerwijs van hem gevergd kan worden, rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden van die werknemers. Voorgeschreven is voorts dat het beleid inzake arbeids- en rusttijden wordt gevoerd in samenhang met het arbobeleid, bedoeld in de Arbowet. Artikel 5 van de Arbowet is daarbij van overeenkomstige toepassing verklaard. Met betrekking tot dit artikel van de Arbeidstijdenwet kan ook een eis tot naleving worden gesteld.

Door de toezichthouders kan op grond van artikel 27, vijfde lid, van de Arbowet een eis tot naleving worden gesteld indien niet of niet goed wordt voldaan aan artikel 5 van de Arbowet.

Het niet naleven van artikel 5 van de Arbowet kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

Voorkoming en beperking van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken

Artikel 6

- De werkgever neemt bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid de maatregelen die nodig zijn ter voorkoming en beperking van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken en de gevolgen daarvan voor de veiligheid en de gezondheid van de in het bedrijf, de inrichting of een deel daarvan werkzame werknemers. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld met betrekking tot:**
 - de categorieën van bedrijven, inrichtingen of delen daarvan ten aanzien waarvan de werkgever die maatregelen neemt;**
 - de gegevens die de werkgever met betrekking tot de bedrijven, inrichtingen of delen daarvan, bedoeld onder a, op schrift stelt of verstrekt aan de toezichthouder of aan de werknemers en de andere deskundige personen, bedoeld in artikel 13, eerste tot en met derde lid, de personen, bedoeld in artikel 14, eerste lid en de arbodienst;**
 - de maatregelen die de werkgever neemt ten aanzien van de bedrijven, inrichtingen of delen daarvan, bedoeld onder a;**
 - het tijdstip waarop en de frequentie waarmee wordt voldaan aan de verplichtingen, bedoeld onder b en c;**
 - een verbod op de exploitatie van het bedrijf, de inrichting of een deel daarvan, indien niet of niet voldoende is voldaan aan een of meer verplichtingen krachtens dit artikel;**
 - het toezicht op de naleving van het bij of krachtens dit artikel bepaalde.**
- Onze Minister kan een bedrijf of een inrichting of een deel daarvan afzonderlijk aanwijzen ten aanzien waarvan op de werkgever een of meer van de verplichtingen bedoeld in of krachtens het eerste lid rusten**

indien zich in verband met de aanwezigheid van gevaarlijke stoffen bijzondere gevaren kunnen voordoen voor de veiligheid en de gezondheid van de daarin werkzame werknemers. Bij de aanwijzing wordt bepaald op welk tijdstip aan de betreffende verplichtingen moet zijn voldaan. De werking van de aanwijzing wordt opgeschort totdat de termijn voor het indienen van een bezwaar- of beroepschrift is verstreken of, indien bezwaar is gemaakt of beroep is ingesteld, op het bezwaar of beroep is beslist.

3. **Het niet naleven van de bij of krachtens het eerste lid, tweede volzin, gestelde regels wordt aangemerkt als strafbaar feit voor zover dat bij of krachtens algemene maatregel van bestuur is bepaald.**

Toelichting

De artikelen 6 en 7 van de Arbowet vloeien rechtstreeks voort uit de zogenoemde Seveso III-richtlijn (richtlijn 12/18/EU van het Europees Parlement en de Raad van 4 juli 2012 betreffende de beheersing van de gevaren van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken, houdende wijziging en vervolgens intrekking van richtlijn 96/82/EG van de Raad (Pb EU 2012, L 197). Het doel van de Seveso III-richtlijn is, net als van de twee eerdere Seveso richtlijnen, de preventie van zware ongevallen bij inrichtingen waar grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen aanwezig zijn of kunnen zijn. De richtlijn beoogt het milieu en de gezondheid en veiligheid van werknemers en de bevolking te beschermen tegen rampen en zware ongevallen. Aangezien zware ongevallen niet altijd zijn te voorkomen, bevat de Seveso III-richtlijn ook bepalingen om de gevolgen voor de menselijke gezondheid en het milieu te beperken als zich een zwaar ongeval voordoet. De Seveso III-richtlijn beoogt daarnaast dat lering wordt getrokken uit zware ongevallen en regelt de internationale uitwisseling van informatie over zware ongevallen die aanleiding kunnen geven tot verbeteringen van de uitvoering en eventueel tot aanpassing van de richtlijn. De richtlijn is van toepassing op inrichtingen waarin gevaarlijke stoffen in bepaalde hoeveelheden aanwezig zijn of kunnen zijn.

De Seveso III-richtlijn benadert het veiligheidsdoel integraal. Daarom wordt bij het treffen van veiligheidsmaatregelen geïntegreerd aandacht besteed aan de veiligheid voor de omgeving, de arbeidsveiligheid en de voorbereiding van de bestrijding van rampen en zware ongevallen. Het grootste deel van de richtlijn is geïmplementeerd in het Besluit risico's zware ongevallen 2015. Ingevolge de integrale benadering van de richtlijn is het Besluit risico's zware ongevallen 2015 gebaseerd op de Wet algemene bepalingen omgevingsrecht, de Wet milieubeheer, de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet veiligheidsregio's.

Het Besluit risico's zware ongevallen 2015 verplicht bepaalde aangewezen bedrijven onder meer tot het voeren van een beleid ter preventie van zware ongevallen (pbzo) en een veiligheidsbeheerssysteem (vbs). Daarnaast moeten bepaalde categorieën bedrijven een zogenoemd veiligheidsrapport (vr) opstellen. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar arbeidsveiligheid maar ook naar milieubescherming en veiligheid van omwonenden.

Naast de regelgeving in het Besluit risico's zware ongevallen 2015 geldt op basis van de Arbowet een verplichting om een zogenoemde aanvullende risico-inventarisatie en -evaluatie (arie) op te stellen voor bepaalde categorieën bedrijven, inrichtingen of onderdelen daarvan ter voorkoming en beperking van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken. Deze aanvullende risico-inventarisatie en -evaluatieverplichting is opgenomen in hoofdstuk 2, afdeling 2, van het Arbobesluit.

Het aanwijzingssysteem voor de aanvullende risico-inventarisatie en -evaluatie verplichting van het Arbobesluit en de verplichtingen van het Besluit risico's zware ongevallen 2015 bestaan naast elkaar en kunnen in een enkel geval tegelijk van toepassing zijn. Dit betekent dat er verschillende combinaties van verplichtingen mogelijk zijn voor bedrijven, inrichtingen of onderdelen daarvan waarin grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen aanwezig zijn.

Meer informatie over het aanwijzingssysteem en de daaruit voortvloeiende verplichtingen is opgenomen in het Handboek Arbobesluit dat onderdeel uitmaakt van het zogenoemde Arbokwintet dat door Sdu Uitgevers is uitgebracht.

Belangrijk is nog op te merken dat er voor de handhaving van de regelgeving over risico's voor zware ongevallen 'één loket'-aanspreekpunt is. Dit loket berust bij de vergunninghoudende autoriteiten in het kader van de Wet milieubeheer. Binnen het ene loket is een team van specialisten van de Arbeidsinspectie, de brandweer en de Milieu-inspectie betrokken bij de handhaving van de voorschriften over risico's voor zware ongevallen. Dit ene loket verzorgt ook de communicatie tussen het desbetreffende bedrijf en de overheid.

De artikelen 6 en 7 van de Arbowet zijn in het bijzonder voor de chemische procesindustrie van belang. Achtergrond van deze regeling is vooral de schaalvergroting in de industrie, waarbij een zeer snelle groei van de productie-, opslag- en vervoerseenheden van onder andere gevaarlijke stoffen heeft plaatsgevonden. Verder zijn in het kader van energiebesparende maatregelen productieprocessen meer en meer een geïntegreerd geheel geworden. Dit heeft geleid tot zeer ingewikkelde en complexe installaties. Hierdoor is in de loop van de tijd een verhoogd ongevalrisico ontstaan, waarbij grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen betrokken kunnen zijn. Bedacht moet worden dat een calamiteit ook het risico in zich draagt naar naastgelegen bedrijven over te slaan. In bijvoorbeeld de Botlek kan dit tot zeer ernstige situaties aanleiding geven (het zogenoemde domino-effect).

Voor genoemde ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat ook in het kader van de (arbeids-)veiligheid (het voorkomen van bedrijfsrampen) een speciaal beleid is ontwikkeld in de vorm van een verplichte rapportage. Het opleggen van zo'n verplichting heeft in de eerste plaats tot doel de werkgever bewust te maken van de gevaren die zich voor werknemers in zijn bedrijf of inrichting kunnen voordoen. Personeel moet worden voorgelicht en getraind hoe te handelen bij calamiteiten. Verder verschaft de specifieke rapportage aan de toezichthoudende instanties een beter inzicht in de bedrijfssituatie, waardoor een beter toezicht gewaarborgd is. Boven een bepaalde grenswaarde aan gevaarlijke stoffen moet een bedrijf een veiligheidsrapport maken dat aan tal van eisen moet voldoen.

De veiligheidsrapporten moeten door bevoegde autoriteiten, zoals onder andere de Arbeidsinspectie, worden beoordeeld, er moeten rampenbestrijdingsplannen worden gemaakt, het publiek moet over risico's voor zware ongevallen worden voorgelicht en bij de Europese Unie moeten zware ongevallen worden gemeld. Regelmatig worden bovendien inspecties bij bedrijven gehouden die onder de Seveso-III-verplichtingen vallen.

De regels over het voorkomen en beperken van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken, komen grotendeels uit Europa. De naam Seveso-richtlijn is vernoemd naar de Italiaanse plaats Seveso waar in 1976 bij een explosie in een chemische fabriek een grote hoeveelheid uiterst giftig dioxine vrijkwam, met grote gevolgen voor omwonenden.

Artikel 6, eerste lid

In het eerste lid van artikel 6 van de Arbowet is zo concreet en nauwkeurig mogelijk bepaald voor welke onderwerpen voorschriften worden gegeven. Deze voorschriften zijn neergelegd in het Besluit risico's zware ongevallen 2015. In dat besluit is zo veel mogelijk de systematiek van de richtlijn gevolgd op het punt van de integratie van de aspecten die betrekking hebben op milieubeheersing, rampenbestrijding en arbeidsveiligheid.

Artikel 6, eerste lid, van de Arbowet biedt vervolgens de ruimte, die in het Arbobesluit is benut, om vast te stellen voor welke bedrijven en inrichtingen een aanvullende risico-inventarisatie en -evaluatie noodzakelijk is, en aan welke eisen moet worden voldaan. In artikel 6, eerste lid, onderdelen a tot en met f zijn de onderwerpen aangegeven waarvoor nadere voorschriften kunnen worden gegeven. Deze nadere voorschriften zijn neergelegd in zowel het Besluit risico's zware ongevallen 2015 als het Arbobesluit. Voorschriften over de aanvullende risico-inventarisatie- en -evaluatieverplichting in het kader van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen vrij kunnen komen, zijn in hoofdstuk 2, afdeling 2, van het Arbobesluit opgenomen.

De voorschriften over de arbeidsveiligheid staan naast en niet in plaats van de overige verplichtingen die in de Arbowet aan de werkgever zijn opgelegd. Verplichtingen die op grond van artikel 6 van de Arbowet worden opgelegd, vormen deels dan ook verbijzonderingen van de verplichtingen die in het algemeen al voor de (arbeids)veiligheid zijn vastgesteld.

In artikel 17 van richtlijn nr. 96/82/EG, Pb EG L 10, is bepaald dat onder bepaalde omstandigheden een exploitatieverbod móet en in andere gevallen mág worden opgelegd. In artikel 28 van de Arbowet is bepaald onder welke omstandigheden de toezichthouder bevoegd is om stillegging van de werkzaamheden te bevelen. In het Besluit risico's zware ongevallen 2015 is waar het gaat om de arbeidsveiligheid, bepaald dat een exploitatieverbod geldt:

in dezelfde gevallen waarin op grond van artikel 28 van de Arbowet het werk kan worden stilgelegd, dat wil zeggen indien exploitatie een ernstig gevaar oplevert voor de aanwezige personen;

- in de gevallen zoals die waren omschreven in artikel 5, zevende lid, van de oude Arbowet (een installatie mag niet in werking worden gebracht alvorens het (arbeids)veiligheidsrapport is toegezonden aan de verantwoordelijke autoriteiten).

Ook voor bedrijven, inrichtingen of delen daarvan die onder de aanvullende risico-inventarisatie en -evaluatieverplichting van het Arbobesluit vallen, gelden exploitatieverboden.

Om uitvoering te kunnen geven aan de voorschriften van de Seveso III-richtlijn voor het beoordelen van het veiligheidsrapport (en het berichten van de werkgever daarover), het opzetten van een inspectieprogramma en het opstellen van een inspectierapport is in artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Arbowet de grondslag aangebracht voor het stellen van regels die betrekking hebben op het toezicht op de naleving van de op grond van artikel 6 gegeven voorschriften.

Artikel 6, tweede lid

Terwijl op grond van artikel 6, eerste lid, van de Arbowet categorieën van bedrijven en instellingen kunnen worden aangewezen, kan op grond van het tweede lid van artikel 6 van de Arbowet de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een of meer verplichtingen uit het eerste lid die betrekking hebben op een categorie bedrijven of inrichtingen, afzonderlijk aan een werkgever opleggen. Daarbij is ook voorzien in de mogelijkheid een of meer van de verplichtingen waarvan in het eerste lid sprake is, (niet) op te leggen. Dit is een gevolg van het feit dat de desbetreffende verplichtingen, afhankelijk van de hoeveelheid gevaarlijke stoffen in het bedrijf, kunnen variëren. Hiervoor kan ook een eis tot naleving (zie artikel 27 van de Arbowet) worden gesteld.

Om misverstanden te voorkomen, wordt erop gewezen dat de formulering dat de werking van de aanwijzing wordt opgeschort totdat de termijn die geldt voor het kunnen instellen van bezwaar of beroep, is verstreken of, als bezwaar of beroep is ingesteld, hierop is beslist.

Het melden van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen betrokken zijn, bij de toezichthouders op grond van artikel 15 van de Regeling risico's zware ongevallen moet, als zich een 'zwaar ongeval' voordoet, gebeuren door degene die een inrichting drijft, waarbij een aantal gegevens moet worden verstrekt.

Artikel 6, derde lid

Uit het derde lid van artikel 6 van de Arbowet blijkt dat het niet naleven van de in of op grond van het eerste lid gestelde regels een strafbaar feit oplevert, maar alleen als het aanmerken als strafbaar feit in het Arbobesluit of de daarop gebaseerde voorschriften is aangegeven. Als er sprake is van een strafbaar feit, dan is dat gekwalificeerd als economisch delict in de zin van artikel 1, onder 1°, juncto artikel 2, eerste lid, van de Wet op de economische delicten. In dat verband

zijn de strafbare feiten misdrijven als zij opzettelijk zijn begaan; anders zijn het overtredingen. Dit betekent dat, als deze strafbare feiten overtredingen zijn, de overtreder wordt gestraft met hechtenis van ten hoogste een jaar, een taakstraf of een geldboete van de vierde categorie. Als deze strafbare feiten misdrijven zijn, wordt de overtreder gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste zes jaren, een taakstraf of een geldboete van de vijfde categorie. Indien de overtreder een rechtspersoon is, dan kan – als de boetecategorie geen passende bestraffing toelaat – een geldboete worden opgelegd tot ten hoogste het bedrag van de naastgelegen hogere categorie.

Overige informatie

Door de toezichthouders kan op grond van artikel 27, vijfde lid, van de Arbowet een eis tot naleving worden gesteld indien niet of niet goed wordt voldaan aan artikel 6 van de Arbowet.

Het niet naleven van artikel 6, eerste lid, eerste volzin, van de Arbowet kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

Informatie aan het publiek

Artikel 7

1. **De toezichthouder stelt krachtens artikel 6, eerste lid, onder b, verschaft en bij algemene maatregel van bestuur aangewezen gegevens uit eigen beweging ter beschikking van het publiek. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen terzake regels worden gesteld.**
2. **Onverminderd artikel 5.1, eerste lid, van de Wet open overheid en in afwijking van artikel 5.1, tweede en vijfde lid, van die wet blijft het verstrekken van gegevens als bedoeld in het eerste lid achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen de volgende belangen:**
 - a. **het belang, bedoeld in artikel 5.1, tweede lid, onder e, van de Wet open overheid;**
 - b. **het belang, bedoeld in artikel 5.1, tweede lid, onder h, van de Wet open overheid, voor zover het betreft het voorkomen van sabotage.**
3. **Artikel 5.1, vierde lid, van de Wet open overheid is niet van toepassing op het op verzoek verstrekken van gegevens die door de daartoe aangewezen ambtenaar bedoeld in artikel 24 zijn verkregen in verband met de toepassing van het bepaalde bij of krachtens artikel 6 ter uitvoering van Richtlijn 2012/18/EU van het Europees Parlement en de Raad van 4 juli 2012 betreffende de beheersing van de gevaren van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken, houdende wijziging en vervolgens intrekking van Richtlijn 96/82/EG van de Raad (Pb EU 2012, L 197).**
4. **Artikel 5.1, tweede lid, aanhef en onder b, van de Wet open overheid is op het op verzoek verstrekken van informatie over gegevens als bedoeld in het derde lid uitsluitend van toepassing, voorzover die gegevens een vertrouwelijk karakter hebben.**
5. **Artikel 5.1, tweede lid, aanhef en onder h, van de Wet open overheid is op het op verzoek verstrekken van gegevens als bedoeld in het derde lid uitsluitend van toepassing voor zover het gegevens betreft die afbreuk kunnen doen aan de mogelijkheid van het voorkomen van sabotage.**
6. **Op het op verzoek verstrekken van gegevens als bedoeld in het derde lid is artikel 5.1, vijfde lid, van de Wet open overheid niet van toepassing.**

Toelichting

Artikel 7 vloeit, evenals artikel 6 van de Arbowet, direct voort uit de zogenoemde Seveso-richtlijnen (richtlijn nr. 96/82/EG, Pb EG L 10). Ook is in artikel 7 van de Arbowet het Verdrag van Aarhus betreffende de toegang tot informatie, inspraak bij besluitvorming en toegang tot de rechten inzake milieuaangelegenheden. (Trb. 2001, 73) verwerkt.

Artikel 7 van de Arbowet voorziet in een regeling over het openbaar maken en geheimhouden van gegevens waarover de toezichthoudende instantie, zoals de Arbeidsinspectie, beschikt over het voorkomen en beheersen van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken. Een vergelijkbare regeling is te vinden in artikel 25a van de Wet rampen en zware ongevallen.

Artikel 13, vierde lid, van de richtlijn nr. 96/82/EG, Pb EG L 10, verplicht tot het aan het publiek ter beschikking stellen van het veiligheidsrapport. Daarnaast verplicht artikel 20, eerste lid, van de richtlijn nr. 96/82/EG, Pb EG L 10, tot het op verzoek verstrekken van informatie, tenzij een toegelaten weigeringsgrond aan de orde is waar de nationale wetgeving dan wel in moet voorzien. De aangewezen wet hiervoor is de Wet open overheid. Alleen komen de weigeringsgronden wat betreft het niet openbaar maken van informatie in de Wet open overheid niet geheel overeen met de weigeringsgronden die worden genoemd in artikel 20, eerste lid, van de richtlijn nr. 96/82/EG, Pb EG L 10.

Artikel 7 van de Arbowet maakt onderscheid tussen het verstrekken van gegevens uit eigen beweging en op verzoek; ook worden de weigeringsgronden aangegeven en wordt de verhouding tot de Wet open overheid duidelijk gemaakt.

Artikel 7, eerste lid

Het eerste lid van artikel 7 van de Arbowet verplicht tot het verstrekken van gegevens uit eigen beweging. In het Besluit risico's zware ongevallen 2015 zijn voorschriften opgenomen over het openbaar maken van het veiligheidsrapport. Deze openbaarmaking zal feitelijk geschieden door het bevoegd gezag in de zin van de Wet milieubeheer en namens het 'bevoegd gezag' in de zin van de Arbowet en de Wet rampen en zware ongevallen. Dit om te voorkomen dat elke instantie afzonderlijk actie zou moeten ondernemen om te voldoen aan de verplichting het veiligheidsrapport openbaar te maken. Wat betreft de Arbowet is de uitwerking hiervan opgenomen in het Besluit risico's zware ongevallen 2015.

Ook zijn er voorschriften gegeven over het tijdstip van het openbaar maken van de gegevens. Omdat in de Arbowet het begrip 'veiligheidsrapport' niet voorkomt, is het niet mogelijk in de wet zelf te bepalen welk document openbaar moet worden gemaakt. Ook is het niet mogelijk de verplichting tot het uit eigen beweging verstrekken van toepassing te verklaren op alle gegevens die op grond van artikel 5, eerste lid, van de Arbowet worden verschaft. Daaronder vallen namelijk ook andere gegevens, zoals het zogenoemde PBZO-document (Preventiebeleid Zware Ongevallen) voor werkgevers die niet verplicht zijn een veiligheidsrapport op te stellen. Voor een dergelijk document geldt op grond van richtlijn nr. 96/82/EG, Pb EG L 10, geen verplichting tot actieve openbaarmaking.

Artikel 7, tweede lid

In het tweede lid van artikel 7 van de Arbowet is in eerste instantie verwezen naar artikel 5.1, eerste lid, van de Wet open overheid. In dat artikellid is geregeld dat het openbaar maken van informatie op grond van de Wet open overheid achterwege blijft voor zover dit:

- a. de eenheid van de Kroon in gevaar zou kunnen brengen;
- b. de veiligheid van de Staat zou kunnen schaden;
- c. persoonsgegevens betreft als bedoeld in paragraaf 2 van hoofdstuk 2 van de Wet bescherming persoonsgegevens, tenzij de verstrekking kennelijk geen inbreuk op de persoonlijke levenssfeer maakt.

Dit artikel 5.1, eerste lid, van de Wet open overheid blijft onverkort van kracht bij de toepassing van artikel 7, tweede lid, van de Arbowet. In het tweede lid van artikel 7 van de Arbowet is ook aangegeven dat van artikel 5.1, tweede en vijfde lid, van de Wet open overheid wordt afgeweken. In het tweede en vijfde lid van artikel 5.1 van de Wet open overheid is geregeld dat respectievelijk het openbaar maken van informatie achterwege blijft voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen nader aangegeven belangen en in uitzonderlijke gevallen openbaarmaking van andere informatie dan milieu-informatie achterwege kan blijven als openbaarmaking onevenredige benadeling toebrengt aan een ander belang dan genoemd in het eerste of tweede lid van dat artikel en het algemeen belang van openbaarheid niet tegen deze benadeling opweegt.

Vervolgens is in artikel 7, tweede lid, van de Arbowet bepaald, dat het verstrekken van gegevens als bedoeld in het eerste lid van dit artikel achterwege blijft voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen:

- a. de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer, tenzij de betrokken persoon instemt met openbaarmaking (artikel 5.1, tweede lid, onderdeel e, van de Wet open overheid);
- b. het voorkomen van sabotage (artikel 5.1, tweede lid, onderdeel h, van de Wet open overheid).

Artikel 7, derde, vierde en vijfde lid

Het derde tot en met vijfde lid van artikel 7 van de Arbowet heeft betrekking op het achterwege laten van openbaarmaking van informatie of gegevens wanneer er een verzoek is gedaan tot verstrekking van informatie of gegevens. Dit komt tot uitdrukking door de verwijzing naar verstrekking van informatie op grond van de Wet open overheid.

De beslissing op een dergelijk verzoek wordt genomen door het gezag aan wie het gericht is. Indien de beoordeling van het verzoek tot de competentie van een ander gezag behoort, wordt het doorgezonden; is er een gezamenlijke beoordeling nodig, dan is ook de beslissing gezamenlijk.

Tot slot wordt nog opgemerkt dat de in artikel 7 van de Arbowet neergelegde regeling over het openbaar maken van de daar bedoelde gegevens alleen geldt voor bedrijven die onder de reikwijdte van richtlijn nr.2012/18/EU, PBEG L 197 vallen. Voor bedrijven die daar niet onder vallen, maar wel verplicht zijn een aanvullende risico-inventarisatie en -evaluatie op te stellen op grond van het Arbobesluit, blijft de Wet open overheid op het al dan niet openbaar maken van gegevens onverkort van toepassing.

Artikel 7, derde lid

In het vierde lid van artikel 5.1 van de Wet open overheid is aangegeven dat openbaarmaking van informatie tijdelijk achterwege kan blijven, indien het belang van de geadresseerde van de informatie om als eerste kennis te nemen van de informatie dit kennelijk vereist. Het bestuursorgaan doet mededeling aan de verzoeker van de termijn waarbinnen de openbaarmaking alsnog zal geschieden. In het derde lid van artikel 7 van de Arbowet is bepaald dat dit tijdelijk achterwege kunnen blijven van openbaarmaking van informatie niet geldt voor het verzoek om het verstrekken van gegevens die door de daartoe aangewezen ambtenaar bedoeld in artikel 24 (aangewezen toezichthouder) zijn verkregen in verband met de toepassing van het bepaalde bij of krachtens artikel 6 ter uitvoering van Richtlijn 2012/18/EU van het Europees Parlement en de Raad van 4 juli 2012 betreffende de beheersing van de gevaren van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken, houdende wijziging en vervolgens intrekking van Richtlijn 96/82/EG van de Raad (Pb EU 2012, L 197).

Artikel 7, vierde lid

Artikel 5.1, tweede lid, aanhef en onderdeel b, van de Wet open overheid heeft betrekking op het achterwege blijven van het openbaar maken van informatie voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen de economische of financiële belangen van de Staat, andere publiekrechtelijke lichamen of bestuursorganen, in geval van milieu-informatie slechts voor zover de informatie betrekking heeft op handelingen met een vertrouwelijk karakter. In dat geval is op het op verzoek

verstrekken van informatie over gegevens waarvan in het derde lid van artikel 7 van de Arbowet sprake is, uitsluitend van toepassing voorzover die gegevens een vertrouwelijk karakter hebben.

Artikel 7, vijfde lid

Artikel 5.1, tweede lid, aanhef en onderdeel h van de Wet open overheid geeft aan dat het openbaar maken van informatie achterwege blijft voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen de beveiliging van personen en bedrijven en het voorkomen van sabotage. In dat geval is op het op verzoek verstrekken van gegevens waarvan in het derde lid van artikel 7 van de Arbowet sprake is, uitsluitend van toepassing voor zover het gegevens betreft die afbreuk kunnen doen aan de mogelijkheid van het voorkomen van sabotage.

Artikel 7, zesde lid

Met In het zesde lid van artikel 7 van de Arbowet is via een verwijzing naar artikel 5.1, vijfde lid, van de Wet open overheid een uitzondering opgenomen op het derde lid van artikel 7 van de Arbowet. Het gaat om milieu-informatie, zoals dat begrip is gedefinieerd in artikel 19.1a van de Wet milieubeheer. In de Wet milieubeheer is hiervoor de hierna volgende definitie opgenomen.

Milieu-informatie: alle informatie, neergelegd in documenten, over:

- a. de toestand van elementen van het milieu, met inbegrip van lucht en atmosfeer, water, bodem, land, landschappen en natuurgebieden, biologische diversiteit en componenten daarvan, met inbegrip van genetisch gemodificeerde organismen, en de interactie tussen deze elementen;
- b. factoren, met inbegrip van stoffen, energie, geluid en straling, en activiteiten die de elementen van het milieu aantasten of waarschijnlijk aantasten, alsmede maatregelen, met inbegrip van bestuurlijke maatregelen, milieuovereenkomsten, beleid, wetgeving, plannen en programma's, die de elementen van het milieu aantasten of kunnen aantasten of dienen ter bescherming van die elementen, binnen het toepassingsgebied, bedoeld in onderdeel a, en kosten-baten- en andere economische analyses en veronderstellingen die worden gebruikt in milieubesluitvorming;
- c. de toestand van de menselijke gezondheid en veiligheid, de menselijke levensomstandigheden, cultureel waardevolle gebieden en bouwwerken, voor zover deze:
 1. worden of kunnen worden aangetast door de toestand van de elementen van het milieu, of, via deze elementen, door de factoren, bedoeld in onderdeel b;
 2. worden of kunnen worden aangetast dan wel beschermd door de activiteiten of maatregelen, bedoeld in onderdeel b.

Als het om dergelijke milieu-informatie gaat, mag die informatie alleen worden geweigerd als het om gegevens gaat die afbreuk zouden kunnen doen aan de mogelijkheid van het voorkomen van sabotage.

Voorlichting en onderricht

Artikel 8

1. **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.

- 2. De werkgever zorgt ervoor dat aan de werknemers doeltreffend en aan hun onderscheiden taken aangepast onderricht wordt verstrekt met betrekking tot de arbeidsomstandigheden.**
- 3. Indien persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking van de werknemers worden gesteld en indien op arbeidsmiddelen of anderszins beveiligingen zijn aangebracht, zorgt de werkgever ervoor dat de werknemers op de hoogte zijn van hun doel en werking en de wijze waarop zij deze dienen te gebruiken.**
- 4. De werkgever ziet toe op de naleving van de instructies en voorschriften gericht op het voorkomen of beperken van de in het eerste lid genoemde risico's alsmede op het juiste gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.**
- 5. Indien binnen de onderneming werknemers jonger dan 18 jaar werkzaam zijn, houdt de werkgever bij de uitvoering van de in de voorgaande leden genoemde verplichtingen in het bijzonder rekening met de aan de jeugdige leeftijd inherente beperkte werkervaring en onvoltooide lichamelijke en geestelijke ontwikkeling van deze werknemers.**

Toelichting

Het is van groot belang dat werknemers inzicht krijgen in de risico's waaraan zij bij hun werkzaamheden zijn blootgesteld en de wijze waarop deze het best kunnen worden bestreden. Op de werkgever rust de verplichting hiervoor te zorgen, een en ander in samenwerking met de werknemers(vertegenwoordiging).

Indien de werkgever de opzet van zijn activiteiten op het gebied van voorlichting en onderricht neerlegt in wat kan worden aangemerkt als een regeling in de zin van artikel 27, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden, dan moet hij voor een dergelijke regeling instemming van de ondernemingsraad hebben.

Door middel van voorlichting en onderricht, gerelateerd aan de taken van de werknemers, moet een continu leerproces in werking worden gezet en gehouden, waarvan een positieve invloed moet uitgaan op de arbeidsomstandigheden.

Artikel 8, eerste lid

Niet alleen werknemers die in dienst treden van de werkgever maar ook werknemers die niet in dienst treden van de werkgever, zoals uitzendkrachten en stagiair(e)s, moeten doeltreffend worden ingelicht over de aard van de werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken. Het spreekt vanzelf dat een werkgever, wil hij op een juiste manier aan deze verplichting voldoen, de voorlichting moet geven bij de eerste keer dat een werknemer zijn taak aanvangt en vervolgens wanneer er veranderingen optreden of er op andere wijze blijkt dat voorlichting noodzakelijk is.

Het eerste lid van artikel 8 van de Arbowet spreekt over het geven van voorlichting 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'.

Voorlichting en het in het tweede lid van artikel 8 van de Arbowet genoemde onderricht moeten in elk geval plaatsvinden over alle werkzaamheden waarvan in redelijkheid kan worden aangenomen dat zij een zeker risico voor veiligheid of gezondheid kunnen opleveren, ongeacht of er ten aanzien van die werkzaamheden een wettelijke regeling bestaat of niet.

Doeltreffende voorlichting moet worden gegeven over:

- a. onderwerpen waarvoor op grond van de Arbowet of het Arbobesluit specifieke regelgeving bestaat. Dergelijke verplichtingen zijn er over:
 - 1. voorlichting over de wijze waarop de deskundige bijstand en de bedrijfshulpverlening is georganiseerd;
 - 2. voorlichting over het werken in de winningsindustrie (schriftelijke voorlichting is hier vereist);
 - 3. voorlichting en onderricht bij gevaar voor blootstelling aan gevaarlijke stoffen;
 - 4. voorlichting en onderricht over het gevaar voor blootstelling aan asbest;
 - 5. voorlichting en onderricht over het werken met biologische agentia;
 - 6. voorlichting en onderricht over het handmatig hanteren van zware lasten;
 - 7. voorlichting en onderricht over schadelijk geluid.

In de Arbowet is in artikel 8, eerste lid, tweede volzin, de verplichting opgenomen de werknemers doeltreffend in te lichten over de wijze waarop de deskundige bijstand in zijn bedrijf of inrichting is georganiseerd. Verwezen wordt hierbij naar de artikelen 13, 14, 14a en 15 van de Arbowet. Dit betekent de deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming, de aanvullende deskundige bijstand (maatwerk- dan wel vangnetregeling) en de opzet van de bedrijfshulpverlening.

Zie voor het gebruik van de begrippen 'bedrijf of inrichting' de toelichting op artikel 1 van de Arbowet (onder Overige informatie).

- b. de functie en taak van de werknemer;
- c. de eventuele risico's die specifiek verband houden met de door de werknemers te verrichten werkzaamheden en de eventuele risico's voor de gezondheid die het werken in het bedrijf of de inrichting met zich kan brengen (bijvoorbeeld het werken met gevaarlijke stoffen);
- d. de wijze waarop de werkzaamheden zo veilig mogelijk en met zo weinig mogelijk risico's voor de gezondheid kunnen worden verricht. Hierbij dient onder andere aandacht te worden besteed aan eventuele collectieve of persoonlijke beschermingsmiddelen die moeten worden gebruikt, waar ze verkrijgbaar zijn en hoe deze behoren te worden gebruikt. Ook eventuele andere maatregelen die zijn of worden genomen ter voorkoming van gevaren en met het oog op gezondheidsrisico's moeten aan bod komen. Denk hierbij ook aan beveiligingen die op arbeidsmiddelen zijn aangebracht;
- e. hoe te handelen in acuut gevaarlijke situaties, waarbij aandacht moet worden besteed aan de mogelijkheden tot beperking van het individuele risico voor de werknemer, de eventueel aan de specifieke functie van de betrokken werknemer verbonden taak om handelend op te treden, veiligheidsvoorzieningen in werking te stellen en dergelijke en het recht van de werknemer op werkonderbreking, rekening houdend met het bovenstaande;
- f. de betekenis van optische en/of akoestische alarmsignalen die in het bedrijf of de inrichting worden gebruikt;
- g. de in geval van gevaar te gebruiken vluchtroutes.

Ook na indiensttreding zal deze voorlichting zo vaak als in verband met de arbeidsomstandigheden noodzakelijk is, moeten worden herhaald. Aanvullende voorlichting zal verder in elk geval nodig zijn bij:

- a. functiewijziging en/of wijziging van de werkzaamheden of werkmethoden;
- b. wijziging in aard en omvang van risico's in het werk voor de arbeidsomstandigheden;

- c. wijziging in maatregelen die in het bedrijf of de inrichting zijn genomen in verband met de arbeidsomstandigheden.

Over de voorlichting en onderricht aan zwangere werkneemsters en werkneemsters tijdens de lactatie is een arbobeleidsregel vastgesteld.

Al deze informatie moet doeltreffend worden gegeven. Dit betekent, overigens ook voor het onderricht, dat het moet zijn afgestemd op onder meer de capaciteiten, de taal, kennis en ervaring van de betrokken werknemers. De voorlichting en het onderricht moeten ook begrijpelijk zijn. Dit kan betekenen dat informatie in een vreemde taal moet worden verstrekt. Verder kan niet worden volstaan met alleen maar schriftelijk materiaal. In ieder geval zal in direct mondeling contact tussen degene die de voorlichting geeft en de betrokken werknemer of werknemers gelegenheid moeten bestaan tot het stellen van vragen en het geven van nadere toelichting. De voorlichting moet praktisch en aanschouwelijk zijn, zo nodig moeten zaken worden voorgedaan. Een werkgever kan niet aan zijn verplichtingen voldoen door werknemers slechts een of meer algemene cursussen te laten volgen. Reden hiervoor is dat de voorlichting en het in het tweede lid genoemde onderricht toegesneden moeten zijn op de concrete taken van de werknemer en de concrete werksituatie waarin hij verkeert. Ook voorlichting die of onderricht dat door een extern instituut wordt verzorgd, zal aan deze voorwaarden moeten voldoen. Van belang is ook dat werknemers worden geattendeerd op de bijdragen die zij zelf kunnen leveren aan het voorkómen van gevaren in het werk en aan de verbetering van de arbeidsomstandigheden in de werksituatie.

Ten slotte kan worden opgemerkt dat de voorlichting en het in het tweede lid genoemde onderricht over arbeidsomstandigheden in beginsel moeten geschieden onder werktijd en met behoud van loon. Dit volgt, voor onderricht nog sterker dan voor voorlichting, uit het systeem van de wet. In de eerste plaats is in artikel 44 van de Arbowet geregeld dat kosten verbonden aan de naleving van het bij of krachtens de Arbowet bepaalde niet ten laste van de werknemers mogen worden gebracht. Ook tijd is een kostenfactor die niet ten laste van de werknemers kan worden gebracht. Voor onderricht is daarnaast op grond van artikel 11, onderdeel d, van de Arbowet nog geregeld dat werknemers verplicht zijn mee te werken aan het voor hen georganiseerde onderricht bedoeld in artikel 8 van de Arbowet. Dit geldt ook voor bepalingen over onderricht die zijn opgenomen in het Arbobesluit. Bedacht moet wel worden dat hetgeen hiervoor is opgemerkt uitsluitend geldt voor aan de werkzaamheden gerelateerde voorlichting en onderricht betreffende veilige en gezonde arbeidsomstandigheden.

Artikel 8, tweede lid

Naast voorlichting maakt de Arbowet in het tweede lid van artikel 8 melding van doeltreffend onderricht, aangepast aan de taken van de werknemers. Dit onderricht vindt boven op de in het eerste lid genoemde voorlichting plaats. Uit de risico's die het werk voor werknemers oplevert op het gebied van de arbeidsomstandigheden zal kunnen worden afgeleid voor welke werknemers onderricht nodig is en van welke aard. Of aanpassing van het onderricht en het opnieuw verstrekken daarvan nodig is, zal in elk geval moeten worden nagegaan als er sprake is van wijziging in de door de betrokken werknemers te volgen werkmethode of hun werkomstandigheden en als uit ervaring blijkt dat het eerder gegeven onderricht niet (meer) het effect heeft dat, gezien de risico's die het werk voor de betrokken werknemers oplevert, gewenst is.

De begrippen voorlichting en onderricht zijn niet altijd even scherp te onderscheiden. Beide zijn instrumenten ter bevordering van veilig en gezond werken, waarbij de ene keer het accent meer zal liggen op voorlichting en de andere keer op onderricht.

Onderricht vindt in beginsel plaats onder werktijd en met behoud van loon (zie hierover artikel 8, eerste lid, van de Arbowet).

Artikel 8, derde lid

Indien persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking van de werknemers worden gesteld en op arbeidsmiddelen of anderszins beveiligingen zijn aangebracht, moet de werkgever er op grond van het derde lid van artikel 8 van de Arbowet voor zorgen dat de werknemers op de hoogte zijn van hun doel en werking en de wijze waarop zij deze dienen te gebruiken. Uit de woorden 'of anderszins' kan worden afgeleid dat het hier ook bijvoorbeeld om beveiligingen op, in of rond arbeidsplaatsen gaat.

Artikel 8, vierde lid

In het vierde lid van artikel 8 van de Arbowet is expliciet aangegeven dat de werkgever de plicht heeft toe te zien op de naleving door werknemers van de door de hem gegeven voorschriften over de aan de taken verbonden risico's. De werkgever moet zich er met andere woorden van vergewissen dat de instructies en dergelijke door de werknemers worden nageleefd.

Artikel 8, vijfde lid

In het vijfde lid van artikel 8 van de Arbowet is nog eens het belang benadrukt van de desbetreffende op preventie gerichte verplichtingen ten opzichte van jeugdigen. Een jeugdige werknemer is een werknemer jonger dan 18 jaar. De reden voor de bijzondere aandacht voor de jeugdige werknemers is gelegen in de invloed die een arbeidssituatie op deze groep kan hebben. Met name 16- en 17-jarigen bevinden zich in een fase van ontwikkeling naar volwassenheid, waarin zij een grote gevoeligheid hebben voor nieuwe indrukken. Hoewel in dezen een belangrijke taak voor het onderwijs is weggelegd, is ook een goede begeleiding in de arbeidssituatie nodig. Een goede voorlichting over de arbeidsorganisatie als geheel, de taak van de jeugdige werknemer daarin, de arbeidsomstandigheden en de verschillende regelingen die in een arbeidsorganisatie gelden, zijn onmisbare elementen in de specifieke begeleiding. Voorlichting alleen is echter onvoldoende.

Een ander aspect is de dagelijkse aandacht voor en het toezicht op de jeugdige werknemer. Bepalingen over (deskundig) toezicht bij arbeid van jeugdige werknemers zijn ook te vinden in het Arbobesluit.

De Arbowet geeft niet aan hoe een en ander moet gebeuren. Een behoorlijke voorlichting moet in ieder geval worden gegeven over:

- a. het geheel van de werkzaamheden in het bedrijf of de inrichting en de organisatie daarvan;
- b. de arbeidsomstandigheden in het bedrijf of de inrichting en de daar geldende gedragsregels welke voor hem van belang zijn;
- c. zijn taak en de eisen die hieraan worden gesteld;
- d. zijn vormings- en opleidingsmogelijkheden;
- e. de mogelijkheden van promotie en de eisen waaraan daartoe moet worden voldaan;
- f. het personeelsbeoordelingssysteem;
- g. zijn arbeidsvoorwaarden, daaronder begrepen de feitelijke arbeidstijd per dag, de onderbrekingen van de arbeidstijd, het tijdstip van aanvang en einde van de arbeid, de wijze van opneming van vakantieverlof en het systeem van beloning;
- h. het (eventuele) medisch onderzoek in verband met de tewerkstelling, voor zover dat op grond van de Wet op de medische keuringen nog is toegestaan;
- i. de in het bedrijf of de inrichting geldende regelingen met betrekking tot de medezeggenschap van werknemers.

Een behoorlijke voorlichting over deze aspecten kan heel belangrijk zijn en een belangrijke bijdrage leveren aan een betere opvang en begeleiding van jeugdige werknemers in de arbeidsorganisatie. In dit kader is het ook van belang te wijzen op het feit dat, naast het vijfde lid van artikel 8 van de Arbowet, ook in het Arbobesluit diverse voorschriften over jeugdigen zijn opgenomen. In het Arbobesluit ligt de nadruk op adequate deskundige ondersteuning van jeugdige werknemers. Naast een aantal absolute verboden mogen werkzaamheden door jeugdigen alleen worden verricht, indien het deskundig toezicht zodanig is georganiseerd dat de op grond van artikel 5 van de Arbowet geïnterpreteerde en geëvalueerde risicovolle werkzaamheden worden voorkomen. Indien dit niet kan worden voorkomen mogen die werkzaamheden niet door jeugdigen worden verricht. Ook zij erop gewezen, dat er een relatie kan worden gelegd met artikel 3, eerste lid, onderdeel c, van de Arbowet, waarin de werkgever onder andere verplicht is de arbeidsinhoud – zoveel als redelijkerwijs mogelijk – aan te passen aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer, zoals leeftijd, geslacht, lichamelijke en geestelijke gesteldheid, ervaring, vakmanschap en kennis van de voertaal. Wanneer, gelet op de werkomstandigheden, de genoemde persoonlijke eigenschappen daar aanleiding toe geven, moet op de bevordering van de veiligheid en de bescherming van de gezondheid van de werknemers speciaal toezicht worden uitgeoefend. Daarnaast is het van belang dat uitvoering gegeven wordt aan cao-bepalingen waarin afspraken gemaakt zijn over een combinatie van werken en leren zoals bij leerovereenkomsten, scholingsafspraken in het kader van jeugdwerkplannen of leer- of praktijkervaringsplannen. Hetzelfde kan worden gezegd over het naleven van wettelijke voorschriften van de Leerplichtwet 1969 en de Arbeidstijdenwet, in het bijzonder waar het gaat om scholingsmogelijkheden voor werkende jongeren. Voor de jeugdigen op wie geen cao-bepaling van toepassing is, zal vooral voorlichting over opleidingsmogelijkheden van belang zijn. Gezien het feit dat het hier gaat om een groep jeugdigen die zeer praktisch is ingesteld, zal de aandacht in het bijzonder gericht moeten zijn op de begeleiding bij het praktisch handelen, het opdoen van ervaring en het voorkomen van arbeid die een nadelige invloed op de jeugdige kan uitoefenen.

Het vijfde lid van artikel 8 van de Arbowet kan het ook noodzakelijk maken dat voorlichting aan jeugdige werknemers periodiek moet worden herhaald. Gedacht kan worden aan bepaalde arbeid waarbij zodanige risico's zijn verbonden, dat het gelet op de veiligheid en de gezondheid van de jeugdige werknemer noodzakelijk wordt geacht om de voorlichting daarover periodiek, bijvoorbeeld eens per halfjaar, te herhalen.

Niet is aangegeven welke informatie in ieder geval schriftelijk aan jeugdige werknemers moet worden verstrekt. Dit neemt niet weg dat het soms bij de keuze van informatieoverdracht handig kan zijn bepaalde informatie (arbeids- en rusttijden, specifieke bepalingen over jeugdigen, cao en dergelijke) aan jeugdige werknemers schriftelijk te verstrekken.

De jeugdige werknemers zijn verplicht aan het voor hen georganiseerde onderricht mee te werken. Dit volgt uit artikel 11, onderdeel d, van de Arbowet. Onderricht moet in beginsel plaatsvinden met behoud van loon en in werktijd (zie hiervoor de toelichting op artikel 8, eerste lid, van de Arbowet).

Overige informatie

Om de onderlinge en doelmatige samenwerking tussen meerdere werkgevers met succes te laten verlopen, is het nodig dat alle betrokkenen juist zijn geïnformeerd en geïnstrueerd. Zie hierover artikel 19 van de Arbowet.

Door de toezichthouders kan op grond van artikel 27, vijfde lid, van de Arbowet een eis tot naleving worden gesteld indien niet of niet goed wordt voldaan aan artikel 8 van de Arbowet.

Het niet naleven van artikel 8 van de Arbowet kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

Melding en registratie van arbeidsongevallen en beroepsziekten

Artikel 9

1. **De werkgever meldt arbeidsongevallen die leiden tot de dood, een blijvend letsel of een ziekenhuisopname direct aan de daartoe aangewezen toezichthouder en rapporteert hierover desgevraagd zo spoedig mogelijk aan deze toezichthouder.**
2. **De werkgever houdt een lijst bij van de gemelde arbeidsongevallen en van arbeidsongevallen welke hebben geleid tot een verzuim van meer dan drie werkdagen en registreert daarop de aard en datum van het ongeval.**
3. **De persoon, bedoeld in artikel 14, eerste lid, die belast is met de taak, bedoeld in onderdeel b van dat lid, of de arbodienst meldt beroepsziekten aan een door Onze Minister hiertoe aangewezen instelling. Als overtreding wordt aangemerkt het niet naleven van de bij of krachtens dit lid vastgestelde verplichtingen door de persoon, bedoeld in artikel 14, eerste lid, of de arbodienst.**
4. **Onze Minister vergoedt ten laste van 's Rijks kas de door de aangewezen instelling, bedoeld in het derde lid, gemaakte uitvoeringskosten overeenkomstig bij ministeriële regeling vast te stellen regels.**

Toelichting

Ongevallen zijn niets meer of minder dan manifest geworden risico's. Wanneer zich een ongeval voordoet, moet worden nagegaan of de risico's juist zijn aangepakt, en wat nodig is om herhaling te voorkomen. Alle verplichtingen die een werkgever heeft bij arbeidsongevallen met werknemers zijn in artikel 9 van de Arbowet opgenomen.

Onder een arbeidsongeval wordt op grond van artikel 1, derde lid, onderdeel i, van de Arbowet verstaan:

1. een aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomen ongewilde, plotselinge, gebeurtenis;
2. die schade aan de gezondheid tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad en
3. die heeft geleid tot ziekteverzuim of de dood tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad.

Artikel 9, eerste lid

In het eerste lid van artikel 9 van de Arbowet is de meldingsplicht van de werkgever van arbeidsongevallen gerelateerd aan de gevolgen van het ongeval. In de situatie dat een arbeidsongeval de dood, een blijvend letsel of ziekenhuisopname van het slachtoffer tot gevolg heeft, moet de werkgever namelijk het arbeidsongeval melden bij de Arbeidsinspectie. Sport- en spelongevallen hoeven niet te worden gemeld. Het gaat dus niet alleen om ziekenhuisopname binnen 24 uur, zoals voorheen was geregeld, maar om elke ziekenhuisopname als gevolg van een arbeidsongeval. Hiermee vermindert de invloed van het opnamebeleid van ziekenhuizen op de meldingsplicht. Onder een ziekenhuisopname wordt verstaan een opname in een ziekenhuis ter observatie of behandeling. Een poliklinische behandeling in een ziekenhuis valt daar niet onder.

Er wordt in dit artikellid geen onderscheid gemaakt naar lichamelijk of geestelijk letsel. Ongeacht de aard van het letsel moeten ongevallen die leiden tot ziekenhuisopname of een blijvend letsel, worden gemeld.

De genoemde arbeidsongevallen moeten door de werkgever worden gemeld aan de Arbeidsinspectie zodra duidelijk is dat ziekenhuisopname heeft plaatsgevonden of zal gaan plaatsvinden of het arbeidsongeval tot blijvend letsel heeft geleid of zal leiden. De melding hoeft niet schriftelijk te gebeuren, maar kan mondeling plaatsvinden per telefoon, via de fax, per mail of digitaal. De Arbeidsinspectie beoordeelt op basis van de initiële melding of nader onderzoek is geboden. Het merendeel van de gemelde ongevallen wordt onderzocht. Het opstellen en toesturen van een schriftelijke rapportage is alleen verplicht als de Arbeidsinspectie daarom vraagt.

Ongewilde gebeurtenissen zonder schade aan de gezondheid tot gevolg worden in de betekenis van de Arbowet niet beschouwd als een arbeidsongeval en hoeven niet aan de toezichthouders te worden gemeld. Uiteraard is ook bij deze gebeurtenissen sprake van een manifest geworden risico en is het van groot belang dat een werkgever dergelijke gebeurtenissen betreft bij de risico-inventarisatie en -evaluatie en passende maatregelen neemt zoals dat van hem wordt verwacht voor alle risico's die zich bij het verrichten van arbeid kunnen voordoen.

Artikel 9, tweede lid

Artikel 9, tweede lid, van de Arbowet legt op de werkgever de verplichting om ongevallen te registreren die leiden tot verzuim van 3 of meer dagen. De wijze van registreren wordt aan de werkgever zelf overgelaten. De registratieverplichting is dus vormvrij en beperkt zich tot het bijhouden van een lijst met vermelding van aard en data van de arbeidsongevallen. Het wordt aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers overgelaten om in onderling overleg te bepalen hoe de registratie in het bedrijf plaatsvindt en of er nog meer gegevens worden opgenomen, zoals namen van betrokkenen, gevolgen en te nemen maatregelen.

De ongevallenregistratie dient weer als informatiebron voor de risico-inventarisatie en -evaluatie waarvan in artikel 5 van de Arbowet sprake is. Een ongeval dat heeft plaatsgevonden zal in de regel leiden tot aanpassing van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Bovendien moet in het plan van aanpak, dat bij de risico-inventarisatie en -evaluatie hoort, worden aangegeven welke maatregelen zijn genomen naar aanleiding van een ongeval.

In artikel 15a van de Arbowet is de (passieve) verplichting voor de werkgever opgenomen om ervoor te zorgen dat bedrijfshulpverleners en andere deskundige werknemers kennis kunnen nemen van de ongevalsrapportages en van de lijst van arbeidsongevallen.

Artikel 9, derde lid

In het derde lid van artikel 9 van de Arbowet is een verplichting opgenomen over de melding door de deskundige die wordt bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbowet (dit is de bedrijfsarts), van een beroepsziekte aan een daartoe aangewezen instelling. Dit is noodzakelijk in verband met het grote belang van een goed en betrouwbaar inzicht in de spreiding en voorkoming van beroepsziekten. Een verplichte melding vergroot de kans op het verkrijgen van inzicht in de beroepsziekten. Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten van het Academisch Medisch Centrum te Amsterdam is bij beschikking van 19 september 2017 (Stcrt. 2017, 54144) tot 1 januari 2022 aangewezen als instelling, die wordt bedoeld in het derde lid van artikel 9 van de Arbowet.

In de maatwerkregeling op grond van artikel 14 van de Arbowet is in het vijfde lid geregeld dat in het basiscontract tussen de werkgever en de arbodienstverlener (artikel 14, vierde lid, van de Arbowet) aandacht moet worden besteed aan de uitvoering door de bedrijfsarts van de melding van beroepsziekten.

Onder 'beroepsziekte' wordt verstaan: een ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden. Deze definitie is opgenomen in artikel 1.11 van de Arboregeling. Ook met deze nadere omschrijving van het begrip 'beroepsziekte' zal het in de praktijk niet altijd eenvoudig zijn om te bepalen of een ziekte een beroepsziekte is. De bedrijfsarts kan hier wel behulpzaam bij zijn.

Ook beroepsziekten die ontstaan zijn door arbeid of arbeidsomstandigheden in een vorige werkkring van de werknemer, moeten bij openbaring in de nieuwe werkkring door de bedrijfsarts van de nieuwe werkkring worden gemeld.

Artikel 9, vierde lid

Door de rijksoverheid worden gelden beschikbaar gesteld aan de instelling die op grond van artikel 9, derde lid, van de Arbowet wordt aangewezen als de instelling waar bedrijfsartsen en arbodiensten beroepsziekten melden. Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten is hiertoe aangewezen. Deze gelden zijn bedoeld voor de uitvoering van door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid nader bij beschikking te bepalen taken en activiteiten. Eerder werd de financiering van deze instelling in de aanwijzingsbeschikking geregeld. Met het opnemen van een expliciete bepaling in artikel 9, vierde lid, van de Arbowet is een duidelijkere wettelijke grondslag voor de financiering geregeld. In artikel 1.12 van de Arboregeling zijn regels gesteld met betrekking tot de vergoeding van de door de aangewezen instelling gemaakte uitvoeringskosten en de wijze en het tijdstip van de eindverantwoording.

Overige informatie

Ter uitvoering van artikel 9 van de Arbowet zijn in de Arboregeling (op basis van artikel 16, tweede lid, onder b, van de Arbowet) nadere voorschriften gegeven. In de Arboregeling wordt aangegeven dat gegevens moeten worden verstrekt aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.

Het gaat daarbij bij beroepsziekten ten minste om de volgende gegevens:

- de diagnose,
- het geslacht en
- het geboortjaar van de werknemer,
- de aard en de mate van de belasting in arbeid of arbeidsomstandigheden,
- de aard van de werkzaamheden ten tijde van het ontstaan van de beroepsziekte,
- het beroep van de werknemer ten tijde van de blootstelling en de economische activiteit van de werkgever ten tijde van de blootstelling.

In artikel 1.46 van het Arbobesluit is nog een bijzondere meldingsplicht voor arbeidsongevallen van thuiswerkers opgenomen. Een thuiswerker meldt een arbeidsongeval direct aan de thuiswerkgever, zodat deze het arbeidsongeval kan melden aan de toezichthouder.

In artikel 2.42c van het Arbobesluit is nog een bijzondere meldingsverplichting van ongevallen en bijna-ongevallen opgenomen voor werkzaamheden in de winningsindustrieën in dagbouw, ondergronds of met behulp van boringen.

Op grond van artikel 15 van de Regeling risico's zware ongevallen (Stcrt. 1999, 133) moet, indien zich een 'zwaar ongeval' voordoet, door degene die een inrichting drijft een aantal extra gegevens aan de Arbeidsinspectie gemeld worden. Deze verplichting vloeit voort uit de Seveso-II-richtlijn (zie hierover de toelichting op de artikelen 6 en 7 van de Arbowet).

Op grond van artikel 24, vierde lid, van de Arbowet zijn de toezichthouders te allen tijde bevoegd ter zake van een arbeidsongeval een onderzoek in te stellen. De toezichthouders zijn dan verplicht een rapport op te maken naar aanleiding van dat onderzoek. Ook dit is geregeld in artikel 24, vierde lid, van de Arbowet.

Als de toezichthouders kunnen aantonen dat de werkgever wist (opzet) of redelijkerwijs kon weten (schuld) dat er sprake was van levensgevaar of ernstige schade aan de gezondheid van de werknemer, is strafrechtelijke afdoening mogelijk als misdrijf, op grond van artikel 32, eerste lid, van de Arbowet. Ook is het mogelijk op basis van het Wetboek van Strafrecht (dood door schuld of zwaar lichamelijk letsel door schuld) op te treden. Het enkele feit dat een werknemer een ernstig arbeidsongeval overkomt, kan in beginsel voldoende aanwijzingen opleveren voor overtreding van artikel 32 van de

Arbowet. Dit aangezien bij een juiste naleving van de Arbowet de werknemers voldoende bescherming wordt geboden tegen ernstige gezondheidsrisico's (zie HR van 9 maart 1993, NJ 1993, 633).

Om een zorgvuldige procedure voor de afdoening van ernstige arbeidsongevallen door het Openbaar Ministerie (strafrechtelijke vervolging) te waarborgen, is door het Openbaar Ministerie een tweetal protocollen vervaardigd, die erin voorzien dat:

- a. dodelijke arbeidsongevallen terstond door de Arbeidsinspectie aan het lokale parket, in beginsel de officier van justitie die piketdienst heeft, worden gemeld. Deze zal in principe opdracht geven tot het starten van een strafrechtelijk onderzoek op grond van vermoedelijke overtreding van artikel 32 van de Arbowet (strafbepaling) of artikel 307 van het Wetboek van Strafrecht (dood door schuld), tenzij onmiddellijk volstrekt duidelijk is, dat daarvoor onvoldoende gronden zijn c.q. bewijs is. In een later stadium zal de officier van justitie (belast met de afdoening van economische zaken) op grond van de opsporingsgegevens (mede op basis van het overleg met de toezichthouders de uiteindelijke keuze maken tussen bestuurlijke dan wel strafrechtelijke afdoening;
- b. arbeidsongevallen met ernstig letsel gemeld worden; hiervoor geldt een andere regeling.

De politie begint, zodra zij ter plaatse is, in afwachting van de komst van de toezichthouder alvast met een strafrechtelijk onderzoek teneinde te voorkomen dat sporen verloren gaan, getuigen verdwenen zijn, enzovoort. Bovenstaande beknopte beschrijving is neergelegd in een tweetal protocollen (protocol dodelijk arbeidsongeval respectievelijk protocol meldingsplichtig arbeidsongeval) en een AO-beschrijving arbeidsongeval procedurebeschrijving politie. Deze protocollen en de procedurebeschrijving politie zijn te vinden als bijlage bij de Aanwijzing handhaving Arbeidsomstandighedenwet (Stcrt. 2005, 73). Ook zijn deze stukken te vinden op de website van het Openbaar Ministerie (www.openbaarministerie.nl).

Het niet naleven van artikel 9, eerste en tweede lid, van de Arbowet door de werkgever kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

In artikel 9, derde lid, van de Arbowet is bepaald dat het niet naleven van de bij of krachtens dit lid vastgestelde verplichtingen voor de bedrijfsarts of arbodienst een overtreding oplevert waarvoor een bestuurlijke boete kan worden opgelegd aan de bedrijfsarts of arbodienst. Artikel 16, eerste en tweede lid, van de Arbowet biedt de mogelijkheid om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels te stellen ter uitvoering van artikel 9. Dit creëert de mogelijkheid om in lagere regelgeving een verplichting op te nemen voor de bedrijfsarts om een afschrift van de melding van een beroepsziekte aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten te bewaren. De kwalificatie als overtreding van het niet naleven van de bij of krachtens artikel 9, derde lid, vastgestelde verplichtingen is nog niet in werking getreden. In eerste instantie zal worden getracht het melden van beroepsziekten op andere wijzen te bevorderen, onder meer door voorlichting. Indien dit niet tot voldoende resultaat leidt, zal besloten worden tot inwerkingtreding van dit onderdeel.

Voorkomen van gevaar voor derden

Artikel 10

Indien bij of in rechtstreeks verband met de arbeid die de werkgever door zijn werknemers doet verrichten in een bedrijf of een inrichting of in de onmiddellijke omgeving daarvan gevaar kan ontstaan voor de veiligheid of de gezondheid van andere personen dan die werknemers, neemt de werkgever doeltreffende maatregelen ter voorkoming van dat gevaar.

Toelichting

Als door de aard van de werkzaamheden in een bedrijf of inrichting of in de directe omgeving daarvan gevaar kan ontstaan voor de veiligheid of de gezondheid van andere personen dan de werknemers, dan moet de werkgever doeltreffende

maatregelen nemen om dat gevaar te voorkomen. De maatregelen die een werkgever neemt om werknemers te beschermen, zijn zeker niet altijd toegesneden of voldoende om andere personen dan de werknemers te beschermen. Denk bij andere personen bijvoorbeeld aan bezoekers of voorbijgangers. Hiermee is de kern van artikel 10 van de Arbowet aangegeven. De maatregelen die hierbij aan de orde kunnen zijn, betreffen bijvoorbeeld het begeleiden van bezoekers of het voorkomen dat voorbijgangers worden getroffen door van een bouwwerk vallende stenen.

Wat onder gevaar moet worden verstaan, wordt in artikel 10 van de Arbowet niet aangegeven. Onder gevaar moet worden verstaan: de aanmerkelijke kans, de reële mogelijkheid, die een normaal voorzichtig mens, onder de gegeven omstandigheden niet zou nemen. Dit betekent in de praktijk dat de werkgever geen absolute veiligheid aan anderen dan zijn eigen werknemers hoeft te garanderen.

Zie voor het gebruik van de begrippen 'bedrijf of inrichting' de toelichting op artikel 1, vierde lid, en op artikel 10, eerste lid, van de Arbowet.

Artikel 10 van de Arbowet geldt op grond van artikel 9.5 van het Arbobesluit ook voor zelfstandigen en meewerkende werkgevers.

De inhoud van artikel 10 van de Arbowet heeft voor verschillende soorten bedrijven en inrichtingen sterk uiteenlopende consequenties. De term 'een bedrijf of een inrichting' is zeer ruim en omvat het hele terrein, dat door de Arbowet wordt bestreken. Met name voor de bouwsector is dit artikel van groot belang.

De voorschriften die voor eigen werknemers gelden, zijn vaak niet voldoende voor anderen; dit alleen al omdat de eigen werknemers vertrouwd zijn met het werk en de andere personen niet. Overigens kunnen derden natuurlijk wel profijt hebben van de maatregelen die een werkgever heeft getroffen voor zijn eigen werknemers.

Bij de uitleg van artikel 10 van de Arbowet moet ook rekening worden gehouden met artikel 19 van de wet. In dit laatstgenoemd artikel gaat het om de situatie dat twee of meer werkgevers in een bedrijf of inrichting arbeid verrichten. Deze werkgevers moeten dan afspraken maken om doelmatig samen te werken in het belang van zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden van alle werknemers. Artikel 10 van de Arbowet veronderstelt dat de werkgever, onafhankelijk van anderen, doeltreffende maatregelen moet nemen. Artikel 19 van de Arbowet heeft betrekking op een andere situatie, daar wordt namelijk uitgegaan van wederzijdse afhankelijkheid bij de zorg voor de arbeidsomstandigheden. Er is met andere woorden dan sprake van verwevenheid van de arbeid die verscheidene werkgevers doen verrichten en die noodzakelijk maakt dat die verscheidene werkgevers onderling op doelmatige wijze samenwerken.

Artikel 10 van de Arbowet ziet op situaties met gevaar in de 'onmiddellijke omgeving' van een bedrijf of een inrichting, die een gevolg zijn van de bedrijfsarbeid. Voor het overgrote deel van de hier bedoelde gevaarsituaties bestaan speciale wetten, zoals de Wet milieubeheer en de Kernenergiewet. De Wet milieubeheer heeft onder meer tot doel het voorkomen van gevaar, schade of hinder buiten de onderneming. Ook aan andere milieuwetten moet worden gedacht. Met andere woorden: onderwerpen die al in de milieuwetgeving zijn geregeld, vallen niet onder artikel 10 van de Arbowet.

Bij de 'andere personen' waarvan in artikel 10 van de Arbowet sprake is, kan in een bedrijf of in een inrichting worden gedacht aan:

1. Werknemers van andere werkgevers, die arbeid verrichten in een bedrijf of een inrichting.

Bij deze groep moet men zich afvragen langs welke weg zij zich begeven naar de plaats waar zij hun werkzaamheden verrichten, en welke (eventueel voor hen onbekende) gevaren er op deze weg zijn. Men dient zich

hierbij te realiseren dat het veelal om werknemers uit een andere bedrijfstak gaat die niet vertrouwd zijn met de specifieke gevaren van de eigen bedrijfstak en die ook niet op de hoogte zijn met de geografie en de gewoonten van het eigen bedrijf. De te volgen weg kan de werkgever aangeven op een summiere plattegrond van het bedrijf of de inrichting. Verder dient de werkgever aan te geven welke gevaren er kunnen optreden op de plaats waar zij hun werkzaamheden moeten verrichten. De werkgever dient doeltreffende maatregelen te treffen ter voorkoming van gevaar. Ten slotte kunnen er nog gevaren zijn op de wegen naar de gemeenschappelijke voorzieningen, zoals toiletten en kantines; ook deze wegen kunnen op de plattegrond worden aangegeven. Opgemerkt kan nog worden dat de maatregelen waarvan hier sprake is, veelal kunnen samenvallen met de maatregelen die de werkgever voor zijn eigen werknemers moet treffen.

2. Afnemers van diensten bijvoorbeeld in ziekenhuizen (patiënten) of verpleeginrichtingen.

Wat betreft afnemers van diensten, bijvoorbeeld in ziekenhuizen (patiënten), wordt het volgende opgemerkt. De desbetreffende personen vallen onder artikel 10 van de Arbowet, behalve wanneer het gaat om een behandeling die zij ondergaan vanuit strikt medisch handelen. De veiligheid van de medische apparatuur valt ook onder dit artikel, met uitzondering van de apparatuur die onder het toestellenbesluit van de Kernenergiewet valt.

3. Bezoekers, bijvoorbeeld in verband met excursies.

Voor deze groep kan worden gesteld dat zij alleen waar nodig onder voldoende begeleiding in het bedrijf of de inrichting mogen komen. Vastgesteld moet worden wat voldoende begeleiding inhoudt voor het eigen bedrijf of de inrichting en in relatie tot de te bezoeken plaatsen.

4. Onbevoegden, die zich toegang kunnen verschaffen.

Voor deze groep is sprake van voldoende maatregelen als het bedrijf of de inrichting van een voldoende afsluiting is voorzien, als machines, die direct gevaar kunnen opleveren en die hetzij buiten staan, hetzij staan in niet-afgesloten ruimten, niet op een eenvoudige wijze in werking kunnen worden gezet, gevaarlijke plaatsen voldoende zijn afgezet en gevaarlijke stoffen met inachtneming van de vereiste zorg zijn aangeduid. Hierbij moet er ook op worden toegezien dat er geen gevaren (bijvoorbeeld op bouwplaatsen) zijn voor kinderen.

Verder moet er ook rekening worden gehouden met andere personen van buiten een bedrijf of inrichting; dit kunnen zijn:

5. Voorbijgangers en toeschouwers.

Voldoende maatregelen moeten zijn genomen opdat voorbijgangers en toeschouwers niet getroffen kunnen worden door voorwerpen en zij niet blootgesteld worden aan voor hun gezondheid schadelijke invloed van chemische stoffen of fysische inwerking.

6. Omwonenden, voor zover de desbetreffende gevaren niet al binnen de werkingssfeer van andere wetten vallen en er rechtstreeks verband ligt met het verrichten van arbeid.

Deze groep is volledigheidshalve opgenomen om niet vergeten te worden. Slechts indien er geen andere wetgeving is en er een rechtstreeks verband is met het verrichten van arbeid, zullen in relatie tot deze groep bijzondere maatregelen getroffen moeten worden.

Ook kan nog worden gedacht aan werknemers die werkzaam zijn in omliggende of naburige bedrijven en aan ambtenaren die uit hoofde van hun toezichthoudende functie bedrijven en inrichtingen bezoeken.

Als mogelijke maatregelen tot beperking van de gevaren, die een of meer van de genoemde groepen kunnen lopen in bedrijven of inrichtingen met een vaste locatie, kunnen worden genoemd:

1. Toelaten van derden.

Waar gevaar is moet een regeling over het toelaten van derden worden vastgesteld.

Portiers, de afdeling inkoop, de commerciële afdelingen, de bedrijfsleiding, de technische dienst en anderen dienen op de hoogte te zijn van deze regeling. Vastgesteld moet worden over welke informatie de portier moet beschikken in verband met het toelaten en wie er voor deze informatie moet zorgen. Aanbevolen wordt om de portier een register te laten bijhouden, vooral in bedrijven of inrichtingen met verhoogd gevaar voor veiligheid of gezondheid. Uiteraard zullen bij kleine ondernemingen andere passende maatregelen moeten worden getroffen.

2. Plattegronden.

Waar gevaar is, moet de portier over plattegronden beschikken die kunnen worden uitgereikt. Op deze plattegronden dient hij vanuit de hem ter beschikking staande informatie aan te geven wat de te volgen wegen zijn en op welke bijzonderheden men attent moet zijn.

3. Verkeersregeling.

Het is gewenst om een duidelijke regeling voor het verkeer op het terrein of in het bedrijf of de inrichting te maken; in casu verdient toepassing van het verkeersreglement aanbeveling. Bij deze regeling moet rekening worden gehouden met de verschillende verkeersstromen, waarbij grotere aantallen voetgangers die een bepaalde weg volgen ook als een verkeersstroom zijn aan te merken. Met behulp van markeringen op de weg, gevaarsborden en verbodsborden (onder andere maximumsnelheden) dient een en ander zo duidelijk mogelijk geregeld te zijn.

4. Gevaarlijke zones

Als in een bedrijf of een inrichting gedeelten voorkomen met specifieke gevaren, waartegen bijvoorbeeld bepaalde persoonlijke beschermingsmiddelen moeten worden gedragen, moeten deze zones duidelijk aangegeven zijn, bij voorkeur met pictogrammen, eventueel toegelicht met tekst. Zo nodig moeten passende persoonlijke beschermingsmiddelen worden verschaft. Er moeten ook veilige vluchtwegen zijn aangegeven en in voorkomende gevallen, bijvoorbeeld bij het ontsnappen van gassen, een calamiteitenregeling. Artikel 10 van de Arbowet kent geen mogelijkheid om nadere voorschriften te geven (artikel 16, tweede lid, onderdeel b, van de Arbowet noemt artikel 10 niet). Het stellen van een eis met betrekking tot de naleving van dit artikel is ook niet mogelijk (artikel 27, vijfde lid, van de Arbowet noemt artikel 10 niet). Wel kan op basis van artikel 28 van de Arbowet het werk worden stilgelegd. Dit is mogelijk als een toezichthouder van mening is, dat personen niet mogen verblijven in door hem aangewezen plaatsen of dat door hem aangewezen werkzaamheden moeten worden gestaakt, omdat dat verblijf of die werkzaamheid een ernstig gevaar oplevert voor personen.

Het niet naleven van artikel 10 van de Arbowet kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

Naast artikel 10 van de Arbowet bevat ook het Wetboek van Strafrecht enige voorschriften over de bescherming van derden. Het gaat om voorschriften over mishandeling (zie onder andere artikel 302: 'die aan een ander opzettelijk zwaar lichamelijk letsel toebrengt') en het veroorzaken van de dood of lichamelijk letsel door schuld (zie artikel 307: 'aan wiens schuld de dood van een ander te wijten is', en artikel 308: 'aan wiens schuld te wijten is dat een ander zwaar lichamelijk letsel bekommt').

Algemene verplichtingen van de werknemers

Artikel 11

De werknemer is verplicht om in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar vermogen zorg te dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van andere betrokken personen. Met name is hij verplicht om:

- a. **arbeidsmiddelen en gevaarlijke stoffen op de juiste wijze te gebruiken;**
- b. **de hem ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze te gebruiken en na gebruik op de daartoe bestemde plaats op te bergen, een en ander voor zover niet krachtens deze wet is bepaald dat werknemers niet verplicht zijn beschermingsmiddelen als vorenbedoeld te gebruiken;**
- c. **de op arbeidsmiddelen of anderszins aangebrachte beveiligingen niet te veranderen of buiten noodzaak weg te halen en deze op de juiste wijze te gebruiken;**
- d. **mede te werken aan het voor hem georganiseerde onderricht bedoeld in artikel 8;**
- e. **de door hem opgemerkte gevaren voor de veiligheid of de gezondheid terstond ter kennis te brengen aan de werkgever of degene die namens deze ter plaatse met de leiding is belast;**
- f. **de werkgever en de werknemers en de andere deskundige personen, bedoeld in artikel 13, eerste tot en met derde lid, de personen, bedoeld in artikel 14, eerste lid, en de arbodienst, indien nodig bij te staan bij de uitvoering van hun verplichtingen en taken op grond van deze wet.**

Toelichting

De werknemers hebben in het kader van de Arbowet een eigen verantwoordelijkheid om naar vermogen te zorgen voor hun eigen veiligheid en gezondheid en die van andere personen.

De werkgever is onder de Arbowet volledig verantwoordelijk voor een juiste uitvoering van de wet. De werknemers hebben daarnaast op een aantal punten eigen verantwoordelijkheden. De verantwoordelijkheden van de werknemers zijn in artikel 11 van de Arbowet duidelijk vastgelegd. Op grond van de aanhef van het gewijzigde artikel 11 is hij namelijk verplicht om in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar vermogen te zorgen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere betrokken personen.

Wat betreft de eis dat het gedrag van de werknemer op de arbeidsplaats in overeenstemming moet zijn met door de werkgever gegeven instructies, is aansluiting gezocht bij de op grond van artikel 8, vierde lid, van de Arbowet op de werkgever rustende verplichting, dat hij moet toezien op de naleving van gegeven veiligheidsinstructies aan de werknemers. Het beoogde gedrag van de werknemer op de arbeidsplaats moet niet alleen gericht zijn op zijn eigen bescherming, maar ook op die van andere betrokken personen.

Overigens zijn niet alleen in de Arbowet zelf, maar ook in het Arbobesluit werknemersverplichtingen op het terrein van de veiligheid en gezondheid opgenomen. Het gaat dan om:

1. het gebruik en zindelijk houden van persoonlijke beschermingsmiddelen;
2. veiligheidsoefeningen bij winningsindustrieën met behulp van boringen;
3. elektrotechnische werkzaamheden;
4. de zorgvuldigheid, ordelijkheid en zindelijkheid bij aanwezigheid van gevaarlijke stoffen;

5. de adequate lichamelijke en geestelijke toestand en basiskennis bij werken met gevaarlijke stoffen;
6. het niet roken, drinken, eten of slapen in de nabijheid van bepaalde gevaarlijke stoffen;
7. het niet betreden van ruimten waar gevaar voor verstikking en dergelijke bestaat;
8. bij ongewilde gebeurtenis ruimten alleen betreden voor herstelwerkzaamheden met doeltreffende beschermingsmiddelen;
9. het veilig werken op, in en aan tankschepen;
10. het werken met explosieve stoffen;
11. de arbeid met professioneel vuurwerk;
12. de beperking hoeveelheid kankerverwekkende stoffen en personen die daarmee moeten werken;
13. de maatregelen ter voorkomen of beperking van blootstelling aan asbest;
14. het betreden van de arbeidsplaats bij overschrijding grenswaarde asbest;
15. het verrichten van werkzaamheden bij verwachte overschrijding grenswaarde asbest;
16. het reinigen van werkkleding van asbestwerkers;
17. de aanwezigheid op arbeidsplaats van diploma sloopopleiding asbest en sloopplan asbest;
18. de opslag crocidoliethoudende materialen;
19. het propaansultoonverbod;
20. de verboden inzake 2-naftylamine, 4-aminodifenyl, benzidine en 4-nitrodifenyl;
21. het zandsteen- en zandstraalverbod;
22. het loodwitverbod;
23. het fosforluciferverbod;
24. de zorgvuldigheid, ordelijkheid en zindelijkheid bij arbeid met biologische agentia;
25. het niet roken, drinken of eten op plaatsen met gevaar voor blootstelling aan biologische agentia;
26. het bewaren persoonlijke beschermingsmiddelen bij arbeid met biologische agentia;
27. het arbeidsverbod lood en loodwit zwangere werknemer en werknemer tijdens de lactatie;
28. het arbeidsverbod enige biologische agentia zwangere werknemer en werknemer tijdens de lactatie;
29. het veilig werken bij arbeid met asbest of asbesthoudende producten en crocidoliet en crocidoliethoudende producten en het scheiden van gewone- en werkkleding;
30. de wijze van werken ter voorkoming van schadelijk geluidsniveau;
31. de lichamelijke en geestelijke toestand van werknemers die duikarbeid, caissonarbeid of andere arbeid onder overdruk verrichten;
32. duikarbeid, caissonarbeid of overige arbeid onder overdruk wordt slechts verricht als dat blijkt een arbeidsgezondheidskundig onderzoek medisch toelaatbaar is;

33. het nabij de plaats waar duikarbeid, caissonarbeid of overige arbeid onder overdruk wordt verricht, is een daartoe opgeleide persoon aanwezig die de werknemer adequaat medisch kan begeleiden;
34. allerlei voorschriften over het veilig verrichten van duikarbeid (onder andere de aanwezigheid van een reserveduiker en een ploegleider);
35. het op de juiste wijze gebruiken van de compressiekamer duikarbeid en caissonarbeid;
36. het verbod op het alleen verrichten van caissonarbeid;
37. het arbeidsverbod werken onder overdruk zwangere werknemer;
38. het veilig uitvoeren van onderhouds-, reparatie- en reinigingswerkzaamheden alsmede productie- en afstelwerkzaamheden met of aan een arbeidsmiddel;
39. het afgeven waarschuwingssignalen bij inwerkingstellen of stopzetten van arbeidsmiddelen die niet kunnen worden gezien;
40. het veilig omgaan met mobiele arbeidsmiddelen;
41. mobiele arbeidsmiddelen die zijn aangedreven met een verbrandingsmotor binnen niet gebruiken, tenzij er goede afzuiging is;
42. het veilig werken met hijs- en hefwerktuigen;
43. het veilig werken met hijs- en hefwerktuigen voor niet-geleide lasten;
44. het veilig werken met hijs- en hefgereedschap;
45. werkzaamheden in liftschachten;
46. het vervoer van personen in werkbakken en transportmiddelen;
47. de toegang tot schepen;
48. specifieke voorschriften over het gebruik van toegangs- en positioneringstechnieken met lijnen;
49. het plaatsen en verwijderen van luiken op schepen;
50. het bezit van en de aanwezigheid op de arbeidsplaats van deskundigheidsbewijs kraanmachinisten en lichamelijke en geestelijke toestand van kraanmachinisten.

In de onderdelen a, b en c van artikel 11 van de Arbowet is de formulering 'op de juiste wijze te gebruiken' gebezigd. Het gaat om arbeidsmiddelen, gevaarlijke stoffen, persoonlijke beschermingsmiddelen en beveiligingen. Opmerkelijk is eigenlijk wel dat het op de juiste wijze gebruiken van de arbeidsplaats zelf niet als specifieke verplichting is geformuleerd.

Bij de voorlichting die de werkgever moet geven over het op juiste wijze gebruiken van in de onderdelen a, b en c van dit artikel genoemde arbeidsmiddelen, gevaarlijke stoffen, persoonlijke beschermingsmiddelen en beveiligingen, kunnen de door de fabrikant verstrekte bedieningsvoorschriften of de in een (vak)opleiding verworven kennis ter zake belangrijke hulpmiddelen zijn.

Het kan voorkomen dat er geen eenstemmigheid is over wat in een bepaald geval 'het op de juiste wijze gebruiken' inhoudt. De van de kant van de werkgever ontvangen instructie, die in beginsel het uitgangspunt is voor de werknemer, kan van een andere inhoud zijn dan wat het bedieningsvoorschrift van de machine zelf vermeldt of wat daarover in de opleiding is geleerd. Bij een meningsverschil tussen de werknemer en de werkgever over de juiste wijze van gebruiken is

het gewenst, dat – indien mogelijk – voordat de werkzaamheden worden verricht, er behoorlijk overleg tussen betrokkenen plaatsvindt, met de bedoeling het verschil van inzicht op te helderen. Als desondanks het meningsverschil blijft bestaan, zal de werknemer de instructie van de werkgever moeten opvolgen, tenzij hierdoor naar zijn redelijk oordeel ernstig gevaar voor hemzelf of anderen ontstaat. In dat geval kan hij gebruikmaken van het recht op werkonderbreking, dat in artikel 29 van de Arbowet is geregeld. Een dergelijk punt kan dan in het overleg tussen de werkgever en werknemers worden besproken. Bij een voortdurend verschil van mening kan een toezichthoudende instantie, zoals de Arbeidsinspectie, worden betrokken door bijvoorbeeld aan een toezichthouder een verzoek te doen om een onderzoek in te stellen. Deze mogelijkheid staat open op grond van artikel 24, zevende lid, van de Arbowet. De uitkomst van een dergelijk onderzoek kan zijn dat de toezichthouder een eis tot naleving stelt op grond van artikel 27 van de Arbowet.

Artikel 11, onderdeel b, van de Arbowet verplicht de werknemer om de door de Arbowet en het Arbobesluit voorgeschreven persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken. Doet de werknemer dit niet, dan kan aan hem een bestuurlijke boete worden opgelegd. De in dit artikelonderdeel voorkomende zinsnede ‘een en ander voor zover niet krachtens deze wet is bepaald dat werknemers niet verplicht zijn beschermingsmiddelen als vorenbedoeld te gebruiken’ duidt op een situatie waarin de werkgever verplicht is persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen, maar de werknemer niet verplicht is deze ook daadwerkelijk te gebruiken. Zo moet de werkgever bij een geluidsniveau van 80 dB(A) gehoorbeschermingsmiddelen ter beschikking stellen, die de werknemer pas bij een geluidsniveau van 85 dB(A) verplicht is te dragen. Als het gaat om werkzaamheden in de prostitutiebranche moeten voorbehoedsmiddelen, zoals condooms, als een persoonlijk beschermingsmiddel worden gezien in het kader van de Arbowet. Dit is niet vastgelegd in nadere voorschriften, maar blijkt uit een brochure van de Arbeidsinspectie.

Er is een aantal situaties denkbaar waarin binnen een arbeidsorganisatie een discussie kan ontstaan over het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. Van geval tot geval zal dan moeten worden bekeken of er een wettelijke verplichting tot het gebruik van het desbetreffende persoonlijke beschermingsmiddel bestaat. De toezichthouders kunnen daarbij worden betrokken door een mogelijke eis tot naleving (zie artikel 27 van de Arbowet) te stellen.

Er wordt in dit artikelonderdeel gesproken over de ‘ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen’. De werkgever is op grond van het Arbobesluit verplicht aan de werknemer ‘geschikte en ergonomisch verantwoorde persoonlijke beschermingsmiddelen’ ter beschikking te stellen. Ze moeten met andere woorden aan twee vereisten voldoen:

1. de persoonlijke beschermingsmiddelen moeten geschikt zijn voor het te vermijden gevaar. Zo moet bijvoorbeeld een gehoorbeschermingsmiddel van een zodanige kwaliteit zijn dat het de werknemer goed beschermt tegen schadelijk geluid. Anders gezegd: het middel moet goed werken tegen het gevaar waarvoor het bedoeld is;
2. de persoonlijke beschermingsmiddelen moeten ergonomisch verantwoord zijn, dat wil zeggen zij moeten goed zijn afgestemd op en aangepast aan de persoonlijke eigenschappen en kenmerken van de drager van het persoonlijk beschermingsmiddel.

Hierover kan verschil van mening zijn tussen een werkgever en een individuele werknemer of meerdere of alle werknemers in het bedrijf. Veel informatie hierover is te vinden in de toelichting bij hoofdstuk 8 van het Arbobesluit, dat voorschriften over persoonlijke beschermingsmiddelen bevat.

Het Arbobesluit is uitgebreid toegelicht en van commentaar voorzien in het Handboek Arbobesluit dat onderdeel uitmaakt van het zogenoemde Arbokwintet dat door Sdu Uitgevers is uitgebracht.

Het komt voor dat een werkgever een werknemer (of de werknemers) onnodig verplicht tot het gebruik van beschermingsmiddelen, namelijk zonder dat de aard van het werk, gelet op de veiligheid en gezondheid, dat echt noodzakelijk maakt, om elk risico (hoe gering ook) uit te sluiten. Zo’n onnodige verplichting kan ook zijn ingegeven door

het idee alle werknemers op dezelfde wijze te behandelen; bijvoorbeeld iedereen dient overal of in een bepaalde fabriek een helm te dragen zonder dat overal dezelfde gevaarssituatie bestaat.

Als het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen niet volgens de Arbowet of het Arbobesluit is voorgeschreven, is er geen sprake van een beboetbare verplichting tot het gebruik van die beschermingsmiddelen. Een verdergaande verplichting tot het gebruik van beschermingsmiddelen kan alleen gebaseerd zijn op wat tussen de werkgever en de werknemer in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen, maar evengoed in een cao. Op het overtreden van een in een arbeidsovereenkomst of cao opgenomen verplichting tot het gebruik van een persoonlijk beschermingsmiddel kan een in die overeenkomst geregelde geldboete zijn gesteld. In dat geval kunnen toezichthouders van bijvoorbeeld de Arbeidsinspectie nog wel behulpzaam zijn bij het vinden van een oplossing door het geven van een advies.

Volledigheidshalve zij nog vermeld dat de werknemers niet alleen verplicht kunnen worden tot het dragen van beschermingsmiddelen, maar impliciet evenzeer tot het niet dragen van bijvoorbeeld ruim zittende kledingstukken die gevaar kunnen opleveren om gegrepen te worden door bewegende delen van machines. Indien zo'n gevaar bestaat moet nauwsluitende kleding worden gebruikt.

Daarnaast kan de aard van de gevaren op een bepaalde locatie het noodzakelijk maken dat de werknemers bepaalde zaken, die gevaar voor de veiligheid of de gezondheid voor personen op de werklocatie kunnen opleveren, niet bij zich dragen. In het algemeen moet dus worden vastgesteld, dat veilig gedrag bij de arbeid onder omstandigheden kan verplichten iets 'te doen' dan wel 'na te laten'.

In onderdeel c van artikel 11 van de Arbowet komt in tegenstelling tot onderdeel b van dit artikel een zinsnede als 'de ingevolge deze wet te gebruiken beveiligingen' niet voor. Beveiligingen zijn echter veelal niet met name in de Arbowet en het Arbobesluit genoemd. De verplichting tot beveiligingen vloeit dan voort uit algemeen geformuleerde artikelen in het Arbobesluit die impliceren dat werknemers aangebrachte beveiligingen niet mogen negeren of veranderen.

Artikel 11, onderdeel d, van de Arbowet kan slechts tot een bestuurlijke boete van de werknemer leiden, indien de werknemer ook schuldig is aan het niet naleven van de in dat artikel opgenomen verplichtingen, waarbij de mate waarin schuld aanwezig is mede afhankelijk is van de wijze waarop door de werkgever uitvoering is gegeven aan de verplichtingen voortvloeiend uit artikel 8 van de Arbowet. Op grond van onderdeel d van artikel 11 van de Arbowet zijn werknemers verplicht aan het voor hen op grond van artikel 8 van de Arbowet georganiseerde onderricht mee te werken. Een werknemer kan echter eerst een bestuurlijke boete worden opgelegd als hij die wettelijke bepaling ook kan naleven. Daarbij geldt het ook in het strafrecht erkende beginsel van afwezigheid van alle schuld. Het vorenstaande geldt ook voor buitenlandse werknemers. Ook voor hen gaat het om een 'meewerken binnen het mogelijke'. Daarbij is de hun gegeven voorlichting van belang, wat in artikel 8 van de Arbowet aan de orde is geweest.

Wat betreft de reikwijdte van dit artikelonderdeel kunnen er voor individuele werknemers discussies ontstaan of er wel sprake is van een wettelijke verplichting om mee te werken aan het onderricht, bijvoorbeeld voor een werknemer die vlak voor zijn pensioen staat. Een werknemer is in ieder geval verplicht tot medewerking als het onderricht direct van belang is voor zijn werk. Overigens spelen zich soortgelijke discussies ook af als het gaat om vakantiewerkers en uitzendkrachten, die ook werknemers in de zin van de Arbowet zijn. In al die gevallen kan, als partijen er gezamenlijk niet meer uitkomen, een beroep op een toezichthoudende instantie zoals de Arbeidsinspectie worden gedaan.

Ingevolge onderdeel e van artikel 11 van de Arbowet moet de werknemer de door hem opgemerkte gevaren voor de veiligheid of de gezondheid terstond ter kennis brengen aan de werkgever of degene, die namens deze ter plaatse met de leiding is belast. Deze meldingen hoeven niet (meer) te worden geregistreerd.

De werknemer is, op grond van onderdeel f van artikel 11 van de Arbowet verplicht de werkgever en de werknemers, andere personen en diensten, bedoeld in artikel 14, indien nodig, bij te staan bij de uitvoering van hun verrichtingen en taken op grond van de Arbowet. Over de woorden 'indien nodig' kan worden opgemerkt, dat het niet de bedoeling is dat bij de uitvoering van dit voorschrift de bestaande hiërarchische lijn wordt doorkruist. In de dagelijkse gang van zaken moet het mogelijk zijn dat de deskundige werknemers, diensten of personen (waaronder arbodiensten) bij minder belangrijke zaken de werknemer kunnen verzoeken bijstand te verlenen, mits de normale werkzaamheden van de werknemers daardoor niet daadwerkelijk worden verstoord. Mocht de bijstand van de werknemer echter een grotere inzet vereisen, dan zal de normale hiërarchische weg moeten worden bewandeld en zal de arbodienst hierover overleg met de werkgever of met de direct leidinggevende moeten voeren.

Overige informatie

Voor geheel artikel 11 kan een eis tot naleving worden gesteld aan de werknemers (zie artikel 27, derde en vijfde lid, van de Arbowet). Ook de werkgever kan hiertoe het initiatief nemen door de toezichthouder te vragen dit te doen. Een dergelijke eis tot naleving kan ook worden gesteld voor de in het Arbobesluit opgenomen werknemersverplichtingen.

Het niet naleven van artikel 11 van de Arbowet kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

Artikel 11 van de Arbowet geldt op grond van artikel 9.5 van het Arbobesluit ook voor zelfstandigen en meewerkende werkgevers.

III Samenwerking, overleg, bijzondere rechten van de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging en de belanghebbende werknemers en de regeling van de deskundige bijstand

Samenwerking, overleg en bijzondere rechten van de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging en de belanghebbende werknemer

Artikel 12

1. **Bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid werken de werkgever en werknemers samen.**
2. **De werkgever voert overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging over aangelegenheden die het arbeidsomstandighedenbeleid betreffen alsmede over de uitvoering van dit beleid, waarbij actief informatie wordt gewisseld.**
3. **De werkgever voert in ondernemingen waarin in de regel minder dan 10 personen werkzaam zijn, bij het ontbreken van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, overleg met de belanghebbende werknemers over de risico-inventarisatie en -evaluatie, de organisatie van de deskundige bijstand, bedoeld in artikel 13, eerste tot en met derde lid, de arbodienst en de deskundige bijstand, bedoeld in artikel 15.**
4. **Aan de leden van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging wordt in verband met hun taak in het kader van de arbeidsomstandigheden van de werknemers:**
 - a. **de mogelijkheid geboden zich met de toezichthouder tijdens zijn bezoek aan het bedrijf of de inrichting buiten tegenwoordigheid van anderen te onderhouden;**
 - b. **de mogelijkheid geboden de toezichthouder tijdens zijn bezoek aan het bedrijf of de inrichting te vergezellen, behoudens voor zover deze te kennen geeft dat daartegen vanwege een goede uitoefening van zijn taak bezwaren bestaan.**

5. **Voor het bij of krachtens deze wet bepaalde treedt voor de toepassing van de afdelingen 3.6 en 4.1.2 van de Algemene wet bestuursrecht een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging in de plaats van de belanghebbende werknemers.**
6. **Bij het ontbreken van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt, in afwijking van artikel 3.41 van de Algemene wet bestuursrecht, van een beschikking zo spoedig mogelijk door de werkgever mededeling gedaan aan de belanghebbende werknemers. Die beschikking treedt, in afwijking van artikel 3.40 van de Algemene wet bestuursrecht, voor hen niet eerder in werking dan nadat de werkgever aan de mededelingsplicht, als bedoeld in de vorige zin, heeft voldaan.**

Toelichting

In artikel 12 van de Arbowet zijn in grote lijnen drie onderwerpen geregeld.

In de eerste plaats de verplichting voor de werkgever en werknemers om onderling samen te werken bij het uitvoeren van het arbobeleid in het bedrijf.

In de tweede plaats wordt in dit artikel een aantal specifieke rechten en faciliteiten op het terrein van arbeidsomstandigheden toegekend aan medezeggenschapsorganen – de ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging – dat niet in de Wet op de ondernemingsraden is geregeld. De belangrijkste hiervan zijn:

- het recht van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging op een afzonderlijk onderhoud, zonder de werkgever of een vertegenwoordiger van hem, met de toezichthouders;
- het recht van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging om toezichthouders te vergezellen bij een bedrijfsbezoek.

Voor de medezeggenschap op het terrein van arbeidsomstandigheden zijn dan ook altijd twee wetten van belang. Allereerst de Wet op de ondernemingsraden, waarin de algemene rechten en faciliteiten voor de ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging zijn geregeld, en in aanvulling daarop de Arbowet.

In ondernemingen waar in de regel 50 of meer personen werkzaam zijn, moet een ondernemingsraad worden ingesteld (zie artikel 2, eerste lid, van de WOR). De ondernemingsraad heeft alle bevoegdheden krachtens de Wet op de ondernemingsraden. De ondernemingsraad bestaat uit een aantal door en uit het personeel gekozen personen. Het aantal leden van een ondernemingsraad hangt af van het aantal in de onderneming werkzame personen (zie artikel 6, eerste lid, van de WOR). De algemene taak van de ondernemingsraad is om namens het personeel overleg te voeren met de leiding van de onderneming over het bedrijfsbeleid in het algemeen en de personeelsbelangen in het bijzonder. De ondernemingsraad heeft vervolgens een aantal bijzondere taken, zoals bijvoorbeeld het bevorderen van de naleving van voorschriften op het gebied van arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Om de algemene en bijzondere taken te kunnen vervullen heeft de ondernemingsraad een aantal rechten en bevoegdheden, waaronder bijvoorbeeld faciliteiten, het recht op overleg, het advies- en instemmingsrecht en het recht op informatie.

Voor het geval dat de ondernemer niet verplicht is tot het instellen van een ondernemingsraad, kan hij besluiten die op basis van vrijwilligheid in te stellen (zie artikel 5a, tweede lid, van de WOR). Daarnaast kan de ondernemer zijn verplicht om op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst een ondernemingsraad in te stellen (zie artikel 5a, eerste lid, van de WOR).

In ondernemingen waar in de regel meer dan 10 maar minder dan 50 personen werkzaam zijn, is een ondernemingsraad niet verplicht. De ondernemer kan in zijn onderneming dan op basis van vrijwilligheid een personeelsvertegenwoordiging

instellen (zie artikel 35c, eerste lid, van de WOR). Als de meerderheid van zijn personeel daarom verzoekt, is de ondernemer echter verplicht een personeelsvertegenwoordiging in te stellen (zie artikel 35c, tweede lid, van de WOR).

In ondernemingen waar in de regel minder dan 10 personen werkzaam zijn, is het instellen van een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging dus niet verplicht. De ondernemer kan in zijn onderneming dan wel op basis van vrijwilligheid een personeelsvertegenwoordiging instellen. In dit geval kan de ondernemer door zijn personeel niet worden verplicht een personeelsvertegenwoordiging in te stellen (zie artikel 35d van de WOR).

De ondernemer is bij een bepaalde getalsgrens dus verplicht om een ondernemingsraad of in een bepaalde situatie een personeelsvertegenwoordiging in te stellen. Komt hij die verplichting niet na, dan kan iedere belanghebbende, zoals bijvoorbeeld een werknemer of een werknemersorganisatie die leden heeft in de betreffende onderneming, aan de kantonrechter vragen te bepalen dat de ondernemer zijn verplichting(en) nakomt (zie artikel 36 van de WOR).

Het aantal in de onderneming werkzame personen kan wijzigen door veranderingen in het personeelsbestand. Dat kan betekenen dat bijvoorbeeld het instellen een ondernemingsraad verplicht wordt of juist niet langer verplicht is, of dat in plaats van een ondernemingsraad een personeelsvertegenwoordiging kan of moet worden ingesteld, en dat medezeggenschapsbevoegdheden worden gewijzigd. Een dergelijke ingrijpende verandering is niet nodig bij iedere incidentele overschrijding of daling van het personeelsbestand, dus van een getalsgrens. Een dergelijke wijziging heeft pas gevolgen voor zover dit naar redelijke verwachting een blijvend karakter heeft.

Gewezen kan nog worden op de mogelijkheid die artikel 32 van de Wet op de ondernemingsraden biedt om bij schriftelijke overeenkomst tussen de ondernemer en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (deze laatste via artikel 35c, derde lid, van de WOR) deze organen meer bevoegdheden te geven dan de bevoegdheden die in de Wet op de ondernemingsraden voor deze organen zijn opgenomen. Als een dergelijke overeenkomst betrekking heeft op het advies- of instemmingsrecht, dan geeft zo'n overeenkomst de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging dezelfde bevoegdheden als het advies- of instemmingsrecht dat op basis van de Wet op de ondernemingsraden aan hen is toegekend. Dit kan ook voor het onderwerp arbeidsomstandigheden gelden in ondernemingen met minder dan 10 werknemers waar op vrijwillige basis een personeelsvertegenwoordiging is ingesteld.

Om samenloopproblemen tussen de naast elkaar bestaande geschillenprocedures van de Arbowet en de Wet op de ondernemingsraden te voorkomen is in de Wet op de ondernemingsraden daarover een regeling opgenomen (zie artikel 36, zesde lid, van de WOR). Voorkomen moet worden dat twee rechtsprekende organen zich uit kunnen spreken over inhoudelijk precies dezelfde zaak, te weten enerzijds de kantonrechter (na bemiddeling van de bedrijfscommissie), de arrondissementsrechtbank en de Hoge Raad in het kader van de Wet op de ondernemingsraden en anderzijds de toezichthouders, de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de arrondissementsrechtbank en de (afdeling rechtspraak van de) Raad van State in het kader van de Arbowet.

De samenloopregeling houdt in dat de kantonrechter een beroepszaak op grond van de Wet op de ondernemingsraden niet in behandeling zal nemen en hij de zaak niet-ontvankelijk zal verklaren, als over diezelfde zaak een eis tot naleving door de toezichthouders is gesteld. Op grond van de Wet op de ondernemingsraden gaat het daarbij om twee soorten beroepszaken:

- een zaak waarbij de ondernemer voor een voorgenomen besluit geen instemming van de ondernemingsraad heeft gekregen en hij de kantonrechter toestemming vraagt om het besluit te nemen;
- een zaak waarbij de ondernemingsraad de kantonrechter verzoekt de ondernemer te verplichten zich te onthouden van handelingen ter uitvoering van een nietig besluit.

Daar staat tegenover dat de toezichthouders geen eis tot naleving op grond van de Arbowet zullen stellen over een zaak waarover de kantonrechter al een uitspraak heeft gedaan op grond van de Wet op de ondernemingsraden.

- Artikel 12, tweede lid: de werkgever voert overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging over aangelegenheden die het arbobeleid betreffen en over de uitvoering van dit beleid, waarbij actief informatie wordt gewisseld;
- Artikel 12, vierde lid: leden van de ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging hebben recht op afzonderlijk onderhoud met bezoekende ambtenaren van de Arbeidsinspectie en zij mogen die ambtenaren tijdens hun bezoek vergezellen;
- Artikel 12, vijfde lid: bij bekendmaking van, mededelingen over en voorbereiding van besluiten waarop de voorschriften van de Algemene wet bestuursrecht van toepassing zijn, geldt het primaat van de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging boven belanghebbende werknemers;
- Artikel 13, zevende lid: de verplichting voor preventiemedewerkers om de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging te adviseren over de genomen en te nemen arbomaatregelen en om over deze aangelegenheden nauw samen te werken met ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging;
- Artikel 14, derde lid en artikel 14a, zesde lid: ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging ontvangen afschriften van door gecertificeerde deskundigen en arbodiensten uitgebrachte adviezen;
- Artikel 14, negende lid: de mogelijkheid voor ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging om een ondernemingsovereenkomst met de werkgever te sluiten over de organisatie van de deskundige bijstand;
- Artikel 17: de mogelijkheid voor ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigingen om met de werkgever 'maatwerkafspraken' te maken;
- Artikel 24, vijfde lid: de verplichting voor de toezichthouder om het rapport van een ingesteld onderzoek of een rapport van een arbeidsongeval aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging te zenden;
- Artikel 24, zevende lid: de verplichting voor de Arbeidsinspectie om zo spoedig mogelijk gehoor te geven aan een verzoek van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging om een onderzoek in te stellen.

Artikel 12, eerste lid

De werkgever is als eerste verantwoordelijk voor de algemene zorg voor zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Dit beginsel is te vinden en nader uitgewerkt in de artikelen 3 tot en met 6 en 8 tot en met 10 van de Arbowet. Daarnaast zijn in artikel 11 van de Arbowet enkele verplichtingen voor de werknemers opgenomen. Ook de werknemers worden in de Arbowet actief betrokken bij de zorg voor arbeidsomstandigheden of anders gezegd bij de uitvoering van het arbobeleid binnen het bedrijf. Dit is geregeld in artikel 12, eerste lid, waarin de verplichting voor werkgever en werknemers is neergelegd om samen te werken bij de uitvoering van het arbobeleid. De werkgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop hij invulling geeft aan deze opdracht. Hij zal daarbij de voorschriften over het overleg, de informatie, het vragen van instemming of advies op basis van artikel 12, tweede en derde lid, van de Arbowet respectievelijk de Wet op de ondernemingsraden en andere wetten moeten betrekken. In het overleg kan worden afgesproken hoe de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging, de personeelsvergadering of het overlegorgaan wordt betrokken bij de uitvoering van het arbobeleid en hoe het medezeggenschapsorgaan wordt betrokken bij de actualisering van de risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak. Het doel is samenwerking tussen werkgever en werknemers bij de totstandkoming van het arbobeleid in de onderneming. Over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan deze verplichtingen, kan de werkgever afspraken maken met de werknemersvertegenwoordiging (middelvoorschriften). Om te bewerkstelligen dat werkgever en werknemers(vertegenwoordiging) overleg voeren over het arbobeleid zijn in artikel 12, tweede en derde lid, van de Arbowet, de Wet op de ondernemingsraden en andere wetten al diverse bepalingen opgenomen. Het is dus overbodig om in de Arbowet, zoals dat was gebeurd in de voormalige Arbowet 1998, over de

jaarlijkse schriftelijke rapportage over de uitvoering van het plan van aanpak en het voorafgaand overleg daarover met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging, het overlegorgaan of belanghebbende werknemers voorschriften op te nemen. Dit geldt ook voor de verplichting voor de werkgever op grond van de voormalige Arbowet 1998 om in het voorafgaand overleg de actualiteit van de risico-inventarisatie en -evaluatie aan de orde te stellen.

Het niet naleven van de verplichting tot samenwerking wordt niet van overheidswege via het strafrecht of het bestuursrecht gehandhaafd. Als een van de partijen vindt dat de samenwerkingsverplichting niet of niet voldoende wordt nageleefd, dan zal die partij zich moeten wenden tot de burgerlijke rechter en eventueel een gebod tot samenwerking van de rechter vorderen.

Artikel 12, tweede en derde lid

In artikel 12, tweede lid, van de Arbowet is een expliciete overlegverplichting ingevoegd. In dit artikellid is voorgeschreven dat er overleg moet zijn tussen de werkgever en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging over het arbobeleid en over de uitvoering ervan. Bij dit overleg moet actief informatie worden gewisseld over aangelegenheden die het arbobeleid van de onderneming betreffen, en over de uitvoering van dit beleid. Er kan worden volstaan met mondelinge informatie-uitwisseling. Deze overlegverplichting voegt weinig of niets toe aan hetgeen al in de Wet op de ondernemingsraden is geregeld. Ook de regering was aanvankelijk deze mening toegedaan, waar zij stelt dat met de Wet op de ondernemingsraden een adequaat juridisch kader wordt geboden voor werkgever en werknemers om aan de medezeggenschap vorm te geven, een kader waarbinnen – ook gezien de gegeven waarborgen – kan worden vertrouwd op het zelfregulerend vermogen van werkgever en werknemers en waarin voldoende rekening wordt gehouden met de grootte, de armslag en de organisatie en cultuur in grote en kleine ondernemingen.

Op grond van de Wet op de ondernemingsraden heeft de ondernemingsraad informatie-, overleg- en initiatiefrecht (over alle aangelegenheden de onderneming betreffend, met inbegrip van arbeidsomstandigheden) en instemmingsrecht voor regelingen op het terrein van arbeidsomstandigheden. De ondernemer is verplicht om twee keer per jaar de algemene gang van zaken met de ondernemingsraad te bespreken. Hieronder valt ook het arbobeleid. Aan de orde kan komen hoe het staat met de risico-inventarisatie en -evaluatie, of de risico-inventarisatie en -evaluatie aangepast moet worden, de uitvoering van het plan van aanpak, en de maatregelen die genomen zijn en die nog genomen zullen worden. In deze vergaderingen moet de ondernemer ook mededeling doen over besluiten die hij in voorbereiding heeft met betrekking tot het arbobeleid, en afspraken maken met de ondernemingsraad op welke wijze en op welk tijdstip de ondernemingsraad bij de besluitvorming wordt betrokken (zie artikel 24, eerste lid, van de WOR). In de Wet op de ondernemingsraden is verder bepaald dat de ondernemer ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming ten minste eenmaal per jaar een verslag moet uitbrengen over onder andere het door hem gevoerde sociaal beleid (zie artikel 31b, eerste lid, van de WOR). Daarnaast moet de ondernemer, mondeling of schriftelijk, mededeling doen van het door hem te voeren beleid voor het komende jaar. Daarbij kan dus aan de orde komen of het plan van aanpak al dan niet moet worden aangepast, op welke punten en wanneer, en hoe de medezeggenschap daarbij betrokken wordt. Dit overleg kan door de ondernemer worden gebruikt om aan de ondernemingsraad te melden welke informatie hij beschikbaar heeft. Het actief informeren van de medezeggenschap op het terrein van de arbeidsomstandigheden wordt hiermee gerealiseerd. Daarnaast heeft de ondernemingsraad het recht om een overlegvergadering met de ondernemer bijeen te roepen en onderwerpen op de agenda te plaatsen die de onderneming betreffen. De ondernemingsraad kan derhalve het initiatief nemen om te overleggen over het arbobeleid en ook voorstellen doen aan de ondernemer. Deze voorstellen kan de ondernemingsraad ook buiten de overlegvergadering aan de ondernemer kenbaar maken. Vervolgens is de ondernemer verplicht deze voorstellen in de overlegvergadering met de ondernemingsraad te bespreken (zie artikel 23 van de WOR). Voordat de ondernemingsraad een onderwerp in de overlegvergadering bespreekt, heeft hij het recht om alle informatie aan de ondernemer te vragen die voor die bespreking nodig is (zie artikel 31, eerste lid, van de WOR). Afgezien van deze meer algemene mogelijkheden om binnen het bedrijf te spreken over arbeidsomstandigheden, wordt nog gewezen op de meer specifieke bepaling in de Wet op de ondernemingsraden die de ondernemingsraad een instemmingsbevoegdheid geeft voor een door de ondernemer voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het

gebied van de arbeidsomstandigheden (zie artikel 27, eerste lid, onderdeel d, van de WOR). Om de onderwerpen op het terrein van het arbobeleid goed te kunnen bespreken, kan de ondernemingsraad ook gebruikmaken van zijn recht om deskundigen uit te nodigen (zie artikel 16 van de WOR).

Voor de personeelsvertegenwoordiging is geregeld dat de ondernemer instemming nodig heeft voor een besluit met betrekking tot de arbeidsomstandigheden. Voordat instemming wordt gegeven, moet het besluit eerst in een overlegvergadering worden besproken. Net als bij de ondernemingsraad moet de ondernemer het voorgenomen besluit schriftelijk voorleggen. Hij moet daarbij aangeven wat zijn beweegredenen zijn en welke de te verwachten gevolgen zijn van het besluit voor de werknemers. De ondernemer is verplicht om twee keer per jaar de algemene gang van zaken met de personeelsvertegenwoordiging te bespreken. Hieronder valt ook het arbobeleid. Aan de orde kan komen hoe het staat met de risico-inventarisatie en -evaluatie, of de risico-inventarisatie en -evaluatie moet worden aangepast, de uitvoering van het plan van aanpak, en de maatregelen die genomen zijn en die nog genomen zullen worden. Dit overleg kan door de ondernemer worden gebruikt om aan de personeelsvertegenwoordiging te melden welke informatie hij beschikbaar heeft. De personeelsvertegenwoordiging heeft ook het recht op informatie en bijstand van een deskundige (zie de artikelen 35c en 35d van de WOR). Ook heeft de personeelsvertegenwoordiging een instemmingsrecht ten aanzien van een door de ondernemer voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden (zie artikel 35c, vierde lid, van de WOR).

Als er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, is de ondernemer verplicht om in de ondernemingen met 10 tot 50 werknemers twee keer per jaar te overleggen in een personeelsvergadering (zie artikel 35b van de WOR). Ook is hij verplicht om een personeelsvergadering te houden als minimaal een vierde van de in de onderneming werkzame personen daarom verzoekt. Tijdens de personeelsvergadering hebben de in de onderneming werkzame personen het recht advies uit te brengen over een voorgenomen besluit van de onderneming dat kan leiden tot een belangrijke wijziging in de arbeidsomstandigheden van minimaal een vierde van de in de onderneming werkzame personen.

In het derde lid van artikel 12 van de Arbowet is voorzien in een overlegverplichting met de belanghebbende werknemers voor die ondernemingen waar in de regel minder dan 10 werknemers werkzaam zijn en waarin een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging ontbreekt. Deze ondernemingen vallen namelijk buiten het medezeggenschapsregime voor kleine ondernemingen van de Wet op de ondernemingsraden.

Deze overlegverplichting heeft betrekking op:

- de risico-inventarisatie en -evaluatie (artikel 5 van de Arbowet);
- de organisatie van de deskundige bijstand (artikel 13, eerste tot en met derde lid, van de Arbowet);
- de inschakeling van de arbodienst (artikel 14a van de Arbowet);
- de bedrijfshulpverlening (artikel 15 van de Arbowet).

Artikel 12, vierde lid

Artikel 12, vierde lid, van de Arbowet geeft aan de ondernemingsraad en aan de personeelsvertegenwoordiging nog enige extra rechten en faciliteiten.

Ondernemingsraadsleden en leden van de personeelsvertegenwoordiging moeten de mogelijkheid hebben zich met de toezichthouder buiten tegenwoordigheid van anderen te onderhouden. Dit kan ook op initiatief van de toezichthouder plaatsvinden. Aangenomen wordt dat het recht op een onderhoud onder vier ogen met de toezichthouder ook geldt voor de werkgever. In dat geval kan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging de toezichthouder dus niet

vergezellen (zie voor het vergezelrecht hierna). Wel zal de toezichthouder in een dergelijke situatie de werkgever verzoeken bij de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging melding te maken van het door hen gevoerde gesprek.

Verder moet aan de ondernemingsraadsleden en aan de leden van de personeelsvertegenwoordiging de mogelijkheid worden geboden de toezichthouder tijdens een bezoek aan het bedrijf of de inrichting te vergezellen. Dit recht hebben ondernemingsraadsleden en de leden van de personeelsvertegenwoordiging niet voor zover de toezichthouder te kennen geeft dat daartegen vanwege een goede uitoefening van zijn taak bezwaren bestaan. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om persoonsgebonden zaken, zoals het horen van getuigen en ongevalsonderzoek.

Over het vergezelrecht kan nog het volgende worden opgemerkt. Het vergezelrecht geldt formeel alleen voor bezoeken van de toezichthouders in het kader van de Arbowet. Wanneer door de toezichthouder toezicht wordt uitgeoefend in het kader van bijvoorbeeld de Arbeidstijdenwet (arbeids- en rusttijden) geldt het vergezelrecht dat in het kader van de Arbowet is toegekend dus niet. In de praktijk zullen de toezichthouders de ondernemingsraadsleden en de leden van de personeelsvertegenwoordiging ook bij dit soort inspecties wel in de gelegenheid stellen hun te vergezellen.

In de Arbowet is geen grens gesteld aan de tijd die ondernemingsraadsleden en leden van de personeelsvertegenwoordiging aan het vergezellen van toezichthoudende ambtenaren en het spreken buiten tegenwoordigheid van anderen mogen besteden. Deze tijd mag in ieder geval niet worden afgetrokken van de tijd die ondernemingsraadsleden hebben voor onderling beraad en raadpleging van de in de onderneming werkzame personen.

Artikel 12, vijfde en zesde lid

Het vijfde en zesde lid van artikel 12 van de Arbowet zijn nodig om het systeem van de Arbowet, waarbij de rechten van de ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging in principe boven die van de individuele werknemers gaan, onder de Algemene wet bestuursrecht, in stand te houden.

Uit het vijfde lid van artikel 12 van de Arbowet vloeit voort dat voor de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling de afdelingen 3.6 (bekendmaking en mededeling) en 4.1.2 (de voorbereiding) van de Algemene wet bestuursrecht alleen van toepassing zijn op belanghebbende werknemers als er geen ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf of de inrichting aanwezig is. In andere gevallen neemt de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging de plaats van de werknemers in.

In aansluiting hierop is, in afwijking van artikel 3:41 van de Algemene wet bestuursrecht, in artikel 12, zesde lid, van de Arbowet aangegeven dat bij het ontbreken van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging van een beschikking zo spoedig mogelijk door de werkgever mededeling wordt gedaan aan de belanghebbende werknemers.

De betekenis van deze bepaling kan worden geïllustreerd aan de hand van een voorbeeld. Op grond van artikel 6, tweede lid, van de Arbowet kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een aanwijzing geven aan een bedrijf of inrichting, waardoor de werkgever ervoor moet zorgen dat in het bedrijf bijzondere veiligheidsmaatregelen moeten worden getroffen om zware ongevallen te voorkomen. Denk bijvoorbeeld aan een arbeidsveiligheidsrapport. Op grond van afdeling 4.1.2 van de Algemene wet bestuursrecht kan de minister niet eerder een aanwijzing geven dan nadat hij de belanghebbenden in de gelegenheid heeft gesteld hun mening kenbaar te maken. Bij een dergelijke aanwijzing kunnen bijvoorbeeld werkgever, ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging en werknemers belanghebbenden zijn. Als er een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op grond van artikel 12, vijfde lid, van de Arbowet volstaan met het horen van de werkgever en de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Als een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging ontbreekt, dan is het stelsel van de Algemene wet bestuursrecht onverkort van toepassing en moeten de belanghebbende werknemers zelf worden gehoord.

Indien een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, dan wordt de aanwijzing bekendgemaakt door de desbetreffende beschikking aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en aan de werkgever te sturen. Ook hier staat de collectiviteit van werknemers dus weer voorop. Hoe is nu de situatie wanneer geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld? Op grond van het zesde lid van artikel 12 van de Arbowet kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, in afwijking van artikel 3:41 van de Algemene wet bestuursrecht, volstaan met toezending of uitreiking van de beschikking aan de werkgever. Op de werkgever rust dan de verplichting om van de beschikking mededeling te doen aan de belanghebbende werknemers. In aansluiting daarop is, in afwijking van artikel 3:40 van de Algemene wet bestuursrecht bepaald dat de aanwijzing voor de werknemers niet eerder in werking treedt, dan nadat de werkgever aan deze mededelingsplicht heeft voldaan.

Bijstand deskundige werknemers op het gebied van preventie en bescherming

Artikel 13

1. **De werkgever laat zich ten aanzien van de naleving van zijn verplichtingen op grond van deze wet bijstaan door een of meer deskundige werknemers. Indien in het bedrijf of de inrichting van de werkgever een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, wordt de keuze voor de deskundige werknemer, bedoeld in de eerste zin, en diens positionering, bepaald met instemming van die ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Artikel 27, derde tot en met zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden is van overeenkomstige toepassing.**
2. **Voorzover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een combinatie van deskundige werknemers en andere deskundige personen.**
3. **Indien er geen mogelijkheden zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door andere deskundige personen.**
4. **De werknemers en de andere deskundige personen beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand naar behoren kunnen verlenen.**
5. **De werkgever stelt de werknemers in de gelegenheid de bijstand zelfstandig en onafhankelijk te verlenen. De werknemers worden uit hoofde van een juiste taakuitoefening niet benadeeld in hun positie in het bedrijf of de inrichting. Artikel 21, vierde zin, van de Wet op de ondernemingsraden is van overeenkomstige toepassing.**
6. **De deskundige personen verlenen hun bijstand met behoud van hun zelfstandigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever.**
7. **Het verlenen van bijstand omvat in ieder geval:**
 - a. **het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie als bedoeld in artikel 5;**
 - b. **het adviseren aan onderscheidenlijk nauw samenwerken met de deskundige personen, bedoeld in artikel 14, eerste lid, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers, inzake de genomen en de te nemen maatregelen, gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid;**
 - c. **de uitvoering van de maatregelen, bedoeld in onderdeel b, dan wel de medewerking daaraan.**
8. **Een afschrift van een advies als bedoeld in het zevende lid, onderdeel b, wordt aan de werkgever gezonden.**

9. **In de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5, worden de maatregelen beschreven die nodig zijn om te voldoen aan het vierde en tiende lid.**
10. **In afwijking van het eerste tot en met het derde lid, kunnen bij werkgevers met niet meer dan 25 werknemers de taken in het kader van de bijstand ook worden verricht door de werkgever zelf, indien deze natuurlijke persoon is, of door de directeur indien de werkgever rechtspersoon is, indien deze personen beschikken over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om deze taken naar behoren te vervullen.**

Toelichting

Op grond van diverse bepalingen in de Arbowet is de werkgever verplicht te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden in zijn bedrijf en om daartoe allerlei arbeidsbeschermende maatregelen te treffen. Het derde lid van artikel 3 van de Arbowet vraagt van de werkgever te zorgen voor een goede verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen de bij hem werkzame personen op het terrein van het arbobeleid. In de artikelen 13, 14 en 14a van de Arbowet wordt dit nader uitgewerkt. Bij deze artikelen is een regeling gegeven over de inschakeling van deskundigheid op het terrein van preventie en bescherming. Deze artikelen zijn ingrijpend gewijzigd en deels ingevoegd bij wet van 7 april 2005 tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 in verband met een gewijzigde organisatie van de deskundige bijstand bij het arbeidsomstandighedenbeleid en de daarmee samenhangende bepalingen, Stb. 2005, 202. De wettelijke regeling is een uitvloeisel van HvJ EG 22 mei 2003, JAR 2003, 148.

In artikel 13 van de Arbowet is bepaald dat de werkgever deskundige werknemers moet inschakelen die hem bijstaan bij de uitvoering van zijn verplichtingen op grond van de Arbowet. Deze deskundige werknemers worden ook wel 'preventiemedewerkers' of 'arbocoördinatoren' genoemd. Als de werkgever binnen zijn bedrijf onvoldoende mogelijkheden heeft om die bijstand op arboterrein helemaal door eigen personeel, dus door deskundige werknemers die bij hem werkzaam zijn, te laten uitvoeren, dan mag hij daarnaast ook deskundige personen van buiten inhuren. Hierdoor ontstaat dus een combinatie van deskundige werknemers en deskundige personen van buiten het bedrijf. Alleen als het voor de werkgever onmogelijk is om de bijstand door eigen personeel, dus door deskundige werknemers, te laten uitvoeren, mag hij de deskundige bijstand volledig laten verrichten door deskundige personen van buiten het bedrijf in te huren.

De deskundige werknemers en deskundige personen moeten in ieder geval de volgende taken uitvoeren:

1. het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie;
2. het adviseren aan en nauw samenwerken met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers over genomen en te nemen arbeidsbeschermende maatregelen;
3. het uitvoeren van arbeidsbeschermende maatregelen of daaraan medewerking verlenen.

Artikel 13, eerste tot en met vierde lid en negende lid

In het eerste tot en met het derde lid van artikel 13 van de Arbowet is een voorrangsregel bij de deskundige bijstand op arboterrein geformuleerd. Uitgangspunt is dat de werkgever zich in beginsel voor alle bijstandstaken laat bijstaan door een of meer deskundige werknemers. De werkgever moet een of meer werknemers in zijn bedrijf aanwijzen die tot taak hebben hem bij te staan bij de uitvoering van de wet. Het gaat hier om de direct voor de hand liggende arbopreventietaken in de dagelijkse bedrijfsvoering, waarvoor vrijwel altijd werknemers met voldoende deskundigheid kunnen worden aangewezen. Als er geen of onvoldoende mogelijkheden zijn om deze bijstand binnen het bedrijf te organiseren, dan moet de werkgever geheel of gedeeltelijk een beroep doen op externe deskundige personen. Dit kunnen al dan niet gecertificeerde externe adviseurs zijn. Er mag van worden uitgegaan dat alleen in zeer bijzondere situaties een beroep op externe deskundige personen moet worden gedaan. Denk dan aan werkzaamheden die alleen incidenteel in een bedrijf

plaatsvinden of aan het doorvoeren van wijzigingen in de technische organisatie. De vraag of er mogelijkheden zijn om de bijstand intern te organiseren en dus of er deskundige werknemers kunnen worden aangewezen, hangt –mede– af van de deskundigheid die van de aan te wijzen werknemers wordt verlangd.

In dit verband is in het vierde lid van artikel 13 van de Arbowet bepaald dat de aan te wijzen werknemers over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting beschikken, zodanig in aantal zijn, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand naar behoren kunnen verlenen.

Indien in het bedrijf of de inrichting van de werkgever een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, wordt de keuze voor de deskundige werknemer, die wordt bedoeld in de eerste zin van het eerste lid van artikel 13 van de Arbowet en diens positionering, bepaald met instemming van die ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Artikel 27, derde tot en met zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden is van overeenkomstige toepassing. Deze regeling behoeft op grond van artikel 27, eerste lid, onder d, van de Wet op de ondernemingsraden de instemming van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging indien deze aanwezig is. Dit versterkt de positie van de preventiemedewerker en vergroot tevens de medezeggenschap. Het kan voorkomen dat de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging niet instemt met het voornemen van de werkgever. Daarvoor is aansluiting gezocht bij artikel 27, derde tot en met zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden. Dit betreft het instemmingsrecht, het belangrijkste middel dat de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging bezitten. Indien de werkgever voor het voorgenomen besluit geen instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging verkregen heeft, kan hij uiteindelijk de kantonrechter toestemming vragen om het besluit te nemen. Deze zal dan moeten beoordelen of de door de werkgever voorgedragen persoon in redelijkheid de functie van preventiemedewerker kan uitoefenen. Het is daarbij bijvoorbeeld van belang dat de betrokkene geen andere taken vervult die op gespannen voet kunnen staan met die welke verricht worden door preventiemedewerkers of dat in een groter bedrijf de preventiemedewerker kennis heeft van veiligheid en gezondheid op het werk of voornemens is zich die eigen te maken. Indien sprake is van een bedrijf met 25 of minder werknemers, kan op grond van artikel 13, tiende lid, de bijstand ook verricht worden door de werkgever zelf en is de in het eerste lid bedoelde eis en daarmee het instemmingsrecht derhalve niet van toepassing, tenzij – hetgeen niet verplicht is volgens de Wet op de ondernemingsraden – er een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is; in dat geval gaat de verplichting van de Wet op de ondernemingsraden boven de keuzemogelijkheid van de werkgever.

Het vierde lid van artikel 13 van de Arbowet is open of vaag geformuleerd omdat de deskundigheid, ervaring, uitrusting en dergelijke, die nodig zijn om de taken goed te kunnen uitvoeren nu eenmaal van bedrijf tot bedrijf verschillen. Zo is voor een bedrijf met een eenduidig en eenvoudig arbeidsproces waarbij de arboproblematiek tot slechts enkele zaken beperkt blijft, de zorg voor de arbeidsomstandigheden van een geheel andere orde dan voor een bedrijf in de chemische procesindustrie waarin de arboproblematiek zeer divers en complex is. Voor ieder bedrijf moet de juiste deskundigheid, ervaring, uitrusting en dergelijke beschikbaar zijn. Hierbij gaat het om het zogenoemde ‘zorg-op-maatprincipe’.

Met het oog hierop moet op grond van het negende lid van artikel 13 van de Arbowet in de risico-inventarisatie en -evaluatie expliciet aandacht worden besteed aan het vaststellen van de in een bedrijf te nemen maatregelen om te voldoen aan de eisen inzake deskundigheid, ervaring, uitrusting, etc. die in het vierde lid zijn genoemd. Hierbij zijn de aard van de bedrijvigheid en de aard en mate van de aanwezige arbeidsrisico's van belang. Aan de hand van deze informatie kan worden nagegaan of de werkgever een juiste beslissing heeft genomen over de organisatie van de bijstand en het vaststellen van de deskundigheid, de ervaring, de uitrusting, het aantal en de beschikbare tijd van de aan te wijzen werknemers (of in te schakelen externe deskundigen).

Overigens moet er vooraf overleg plaatsvinden over de organisatie van de deskundige bijstand met inbegrip van de aanwijzing van de deskundige werknemers met het medezeggenschapsorgaan of, wanneer deze ontbreekt, met de

belanghebbende werknemers. In de risico-inventarisatie en -evaluatie dient ook expliciet aandacht te worden besteed aan de deskundigheid van de werkgever indien hij zelf op grond van het tiende lid de preventietaken uitoefent.

Artikel 13, vijfde en zesde lid

De aangewezen deskundige werknemers en de eventuele externe deskundige personen moeten hun taken zelfstandig en onafhankelijk van de werkgever kunnen uitvoeren. Het is niet de bedoeling dat de werkgever de aangewezen werknemers en andere deskundigen beïnvloedt om bijvoorbeeld aan bepaalde aspecten van de arbeidsomstandigheden geen aandacht te besteden of om bijvoorbeeld weliswaar goedkope maar minder goede arbeidsbeschermende maatregelen te treffen. Dit wordt in de eerste volzin van het vijfde en het zesde lid van artikel 13 van de Arbowet geregeld.

De deskundige werknemers mogen op grond van een juiste taakuitoefening niet worden benadeeld in hun positie binnen het bedrijf.

Onder benadeling kan bijvoorbeeld worden verstaan: benadeling in promotiekansen, onthouden van periodieke loonsverhogingen en gedwongen overplaatsing naar een ander bedrijfsonderdeel. Uiteraard is het bijvoorbeeld wel toegestaan om een deskundige werknemer geen promotie te geven, omdat hij zijn functie niet goed uitoefent. Dit is de reden dat in de tweede volzin van het vijfde lid is bepaald dat de deskundige werknemers niet mogen worden benadeeld uit hoofde van een 'juiste taakuitoefening'.

Degene die zich benadeeld voelt, zal in eerste instantie de benadeling moeten bewijzen. Onder omstandigheden kan de rechter de bewijslast omkeren. Dat betekent dan weer dat de werkgever in dat geval zal moeten aantonen dat er geen sprake is van benadeling (HR 26 juni 1992, ROR 1993, 2. Zie ook HR 31 maart 2000, JAR 2000, 101).

In de derde volzin van het vijfde lid van artikel 13 van de Arbowet is aangegeven dat artikel 21, vierde volzin, van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing is. Op grond hiervan kan de deskundige werknemer de kantonrechter verzoeken de werkgever opdracht te geven te voldoen aan de verplichting om de deskundige werknemer niet te benadelen.

De deskundige werknemers hebben ten slotte ontslagbescherming. Deze ontslagbescherming is geregeld in artikel 670a van het Burgerlijk Wetboek en houdt in dat een werkgever deskundige werknemers, als bedoeld in artikel 13 van de Arbowet, niet mag ontslaan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter.

Artikel 13, zevende lid

De deskundige werknemers leveren in beginsel bijstand aan de werkgever bij alle taken ter uitvoering van de Arbowet. In het zevende lid van artikel 13 van de Arbowet is expliciet een drietal taken aangegeven waarbij de deskundige werknemers in ieder geval moeten worden ingeschakeld, namelijk:

1. risico-inventarisatie en -evaluatie;
2. advisering/samenwerking;
3. meewerken aan uitvoering arbeidsbeschermende maatregelen.

Het zevende lid bevat door het gebruiken van de term 'in ieder geval' geen uitputtende opsomming van bijstandstaken.

In onderdeel a van artikel 13, zevende lid, van de Arbowet wordt het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie genoemd. Niet noodzakelijk is dat de deskundige werknemers ook zelf

de risico-inventarisatie en -evaluatie helemaal verrichten en opstellen. In het artikelonderdeel staat immers dat zij 'medewerking moeten verlenen aan'. Ze moeten er dus wel altijd actief bij betrokken zijn, maar het is niet verplicht dat ze helemaal voor 100% zelf de risico-inventarisatie en -evaluatie hebben verricht en opgesteld. De deskundige werknemers vervullen wel een belangrijke rol bij de totstandkoming van de risico-inventarisatie en -evaluatie en het hierbij behorende plan van aanpak. Zij zijn bij uitstek degenen die de arbeidsrisico's in het bedrijf kunnen onderkennen en ter beheersing van deze risico's de juiste arbeidsbeschermende maatregelen kunnen voorstellen.

Aangezien de risico-inventarisatie en -evaluatie het bepalende brondocument is voor de formulering van het arbobeleid wordt op grond van artikel 14 en 14a van de Arbowet de inschakeling van meer deskundigheid, via een gecertificeerde deskundige of arbodienst, geëist bij de toetsing van de opgestelde risico-inventarisatie en -evaluatie. Wanneer de werkgever de aanvullende deskundigheid die vereist is voor het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie, in eigen huis heeft in de vorm van een gecertificeerde deskundige of een interne arbodienst, kan de bijstand bedoeld in artikel 13 geheel of gedeeltelijk samenvallen met de aanvullende bijstand die is voorgeschreven in artikel 14 of 14a van de Arbowet.

Overleg tussen enerzijds de preventiemedewerker en anderzijds de gecertificeerde arbodeskundigen, de bedrijfsarts of arbodienst is in het kader van een goede arbodienstverlening van groot belang. Artikel 13, zevende lid, onderdeel b, van de Arbowet brengt met zich dat ook de preventiemedewerker adviseert aan en nauw samenwerkt met de deskundige personen, die worden bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbowet. Daarnaast hebben de deskundige werknemers op grond van artikel 13, zevende lid, onderdeel b, van de Arbowet ook tot taak om te adviseren aan en nauw samen te werken met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers over de genomen en nog te nemen arbeidsbeschermende maatregelen in het bedrijf. Hierbij gaat het om algemene adviezen en niet om adviezen voor een individuele werknemer.

De deskundige werknemers hebben op grond van onderdeel c van artikel 13, zevende lid, van de Arbowet verder tot taak mee te werken aan de uitvoering van arbeidsbeschermende maatregelen of om die maatregelen geheel zelf uit te voeren. Soms beschikken de deskundige werknemers over voldoende specialistische kennis om de maatregelen zelf uit te voeren, soms zal daar een gespecialiseerde persoon bij gehaald moeten worden. In ieder geval zal een deskundige werknemer ten minste altijd bij de uitvoering van de maatregelen zijn betrokken.

Artikel 13, tiende lid

Op grond van het tiende lid van artikel 13 van de Arbowet mag de werkgever zelf de preventietaken uitoefenen. Hij moet dan wel over de nodige capaciteiten bezitten om zelf de preventietaken te kunnen verrichten. Het gaat dan om voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om deze taken te kunnen verrichten. Voor de eis dat de werkgever zelf deskundig moet zijn om de preventietaken uit te mogen voeren, wordt de mate van deskundigheid bepaald door de aard van de arbeidsrisico's die in het geding zijn. In de risico-inventarisatie en -evaluatie worden deze risico's in beeld gebracht. Gelet op de aard van de arbeidsrisico's wordt in de door een gecertificeerde deskundige of arbodienst getoetste risico-inventarisatie en -evaluatie (zie artikel 14, eerste lid, onderdeel a, van de Arbowet) bepaald wat het deskundigheidsniveau van de werkgever moet zijn om zelf de preventietaken uit te kunnen voeren.

Om niet deskundige werknemers of personen aan te wijzen, maar om de taken op het gebied van preventie en bescherming zelf te verrichten, is mogelijk als de werkgever niet meer dan 25 werknemers in dienst heeft. Een werkgever met 25 werknemers zal in het algemeen nog dicht genoeg bij de werkvloer staan voor zicht op noodzaak van maatregelen respectievelijk het kunnen implementeren van beschermingsmaatregelen. Daarnaast is niet goed in te zien waarom deze afwijkmogelijkheid ook niet zou kunnen gelden voor werkgeversrechtspersonen met een klein aantal werknemers waarbij de directeur een met de werkgever, die een natuurlijk persoon is, vergelijkbare positie inneemt. Op grond van het tiende lid van artikel 13 van de Arbowet kunnen directeuren van kleine rechtspersonen dan ook de beschermings- en preventietaken zelf uitvoeren als zij beschikken over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om die taken naar behoren te vervullen.

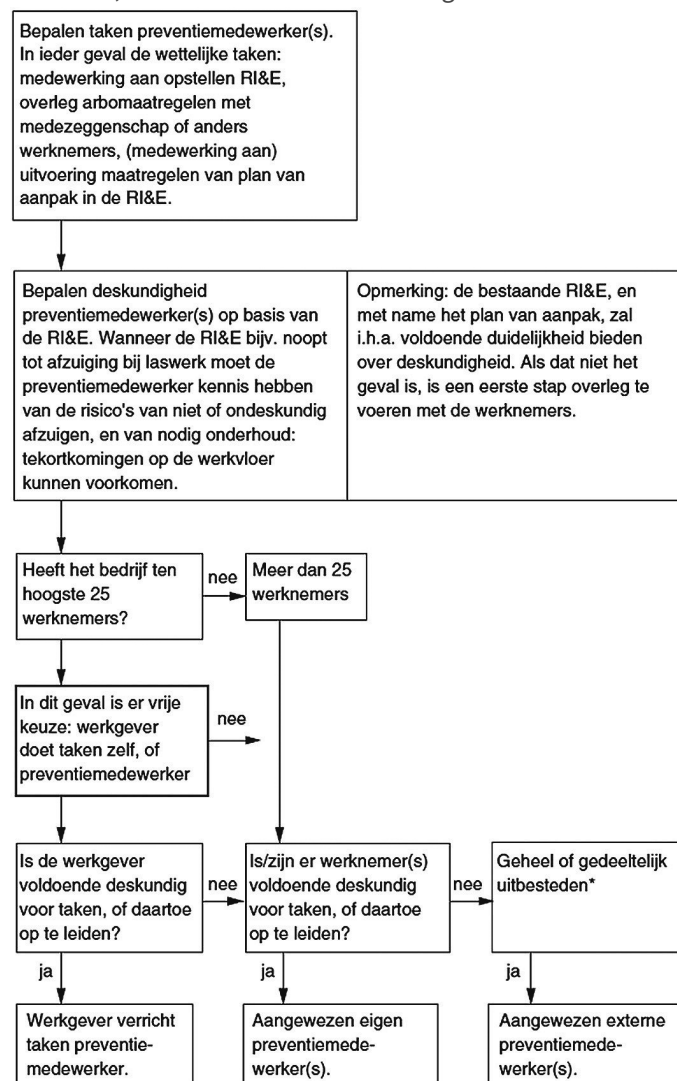
Het wettelijk vereiste blijft dat de aangewezen werknemer of werkgever zelf voor de dagelijkse zorg voor veilig en gezond werken voldoende toegerust is, waarover de risico-inventarisatie en -evaluatie het nodige voorschrijft.

Overige informatie

De organisatie van de deskundige bijstand met inbegrip van de aanwijzing van de deskundige werknemers is te beschouwen als een regeling omtrent arbeidsomstandigheden waarop het instemmingsrecht, bedoeld in artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden, van toepassing is. Hierover zal dan overleg moeten plaatsvinden met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Wanneer er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is, dan is voor bedrijven met in de regel minder dan 10 werknemers in artikel 12 van de Arbowet voorgeschreven dat er dan vooraf overleg moet plaatsvinden over de organisatie van de deskundige bijstand, met inbegrip van de aanwijzing van de deskundige werknemers met de belanghebbende werknemers.

Door de toezichthouders kan op grond van artikel 27, vijfde lid, van de Arbowet een eis tot naleving worden gesteld indien niet of niet goed wordt voldaan aan artikel 13, eerste tot en met vierde lid en negende en tiende lid, van de Arbowet.

Het niet naleven van artikel 13, eerste lid, eerste volzin, tweede tot en met vierde lid, zevende lid, onder b, negende en tiende lid, van de Arbowet kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.



*Dit zal een naar verwachting zeer uitzonderlijke situatie zijn. Het is vrijwel niet denkbaar dat de dagelijkse zorg voor het arbeidsomstandighedenbeleid niet binnen het bedrijf kan worden uitgevoerd.

Maatwerkregeling aanvullende deskundige bijstand bij specifieke taken op het gebied van preventie en bescherming

Artikel 14

1. In aanvulling op artikel 13 laat de werkgever zich bij de volgende taken bijstaan door een of meer deskundige personen ten behoeve van wie overeenkomstig artikel 20 een certificaat is afgegeven of die als bedrijfsarts is ingeschreven in een erkend specialistenregister als bedoeld in artikel 14 van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg:
 - a. het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5, en daarover adviseren;
 - b. het adviseren bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten, met inbegrip van de bijstand bij de uitvoering van bij of krachtens artikel 25, eerste, tweede, derde, vierde en zevende lid van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, dan wel bij of krachtens artikel 71a, eerste, tweede, derde, vierde en zevende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering gestelde regels;
 - c. het uitvoeren van:
 1. het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, bedoeld in artikel 18;
 2. de aanstellingskeuring, indien de werkgever deze laat verrichten;
 3. de consultatie met betrekking tot gezondheidskundige vraagstukken in verband met de arbeid, anders dan de begeleiding, bedoeld onder b.
2. Bij de toepassing van het eerste lid wordt het volgende in acht genomen:
 - a. de bijstand bij de taken, bedoeld in het eerste lid, wordt doeltreffend uitgevoerd;
 - b. de bijstand bij de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt binnen het bedrijf of de inrichting georganiseerd;
 - c. voorzover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand bij de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een of meer andere deskundige personen als bedoeld in het eerste lid, aanhef;
 - d. de personen die de bijstand verrichten zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand bij de taken, bedoeld in het eerste lid, naar behoren kunnen verlenen;
 - e. er is een doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts;
 - f. de bedrijfsarts is in de gelegenheid iedere arbeidsplaats in het bedrijf of de inrichting van de werkgever te bezoeken;
 - g. tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten, honoreert de bedrijfsarts een verzoek van de werknemer om in verband met een door hem gegeven advies dat betrekking heeft op de taken, bedoeld in het eerste lid, onder b en c, zo spoedig mogelijk een andere bedrijfsarts te raadplegen;
 - h. de bedrijfsarts heeft een adequate procedure voor het afwikkelen van klachten;
 - i. de personen die bijstand verrichten, werken nauw samen met en adviseren en verlenen medewerking aan de in artikel 13, eerste lid, genoemde deskundige personen, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers, inzake

te nemen, genomen en uit te voeren maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid;

- j. de bedrijfsarts adviseert over preventieve maatregelen betreffende het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, bedoeld in artikel 3.
3. Een afschrift van een advies als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt door de degene die dit advies heeft opgesteld gezonden aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt een afschrift van dit advies zo spoedig mogelijk door de werkgever gezonden aan de belanghebbende werknemers.
 4. De wijze waarop de bijstandverlening plaatsvindt met betrekking tot de taken, bedoeld in de artikelen 9, derde lid, 14 en 14a alsmede de daarop berustende bepalingen, wordt door of vanwege een overeenkomst tussen de werkgever en de deskundige personen, bedoeld in artikel 14, eerste lid, schriftelijk vastgelegd. Onderdeel van de overeenkomst is de wijze waarop de in de aanhef van dit artikel genoemde personen in het bedrijf of de inrichting van de werkgever met inachtneming van de professionele dienstverlening uitvoering kunnen geven aan de verplichtingen die op grond van de in de eerste zin bedoelde taken op hen rusten.
 5. Aangaande de bedrijfsarts wordt in de overeenkomst, bedoeld in het vierde lid, in het bijzonder aandacht besteed aan de wijze waarop aan het tweede lid, onderdelen f tot en met j, en artikel 9, derde lid, eerste zin, uitvoering wordt gegeven.
 6. Bij de gegevensverwerking noodzakelijk voor de uitvoering van de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, kan gebruik worden gemaakt van het burgerservicenummer.
 7. Artikel 464 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek voor zover het betreft de overeenkomstige toepassing van de artikelen 457 en 464, tweede lid, onder b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, is niet van toepassing indien in verband met de uitvoering van deze wet handelingen worden verricht op het gebied van de geneeskunst door personen die zijn belast met de taken, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b.
 8. Artikel 13, vijfde en zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.
 9. De organisatie van de bijstand bij de taken, bedoeld in het eerste lid, kan, met inachtneming van het tweede lid, plaatsvinden bij:
 - a. collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, of
 - b. regeling waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.
 10. Indien zowel een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling als bedoeld in het negende lid, onderdeel a, als een regeling als bedoeld in het negende lid, onderdeel b, gelden, zijn de in die overeenkomst en regelingen gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst of de regeling, bedoeld in het negende lid, onderdeel a, van toepassing.
 11. Voor de toepassing van dit artikel en de daarop berustende bepalingen geldt een collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in het negende lid, onderdeel a, en een regeling als bedoeld in het negende lid, onderdelen a en b, gedurende 5 jaren, te rekenen vanaf het tijdstip waarop die collectieve arbeidsovereenkomst of die regeling ingaat. Bij wijziging van de in de eerste zin bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst of regeling binnen 5 jaren na inwerkingtreding, wordt het in de eerste zin bedoelde tijdvak beëindigd op het tijdstip van inwerkingtreding van de gewijzigde collectieve arbeidsovereenkomst of regeling.

12. **Het eerste lid, aanhef en onderdeel a, is niet van toepassing ten aanzien van de werkgever:**
 - a. **die werknemers arbeid laat verrichten voor een tijdsduur van in totaal ten hoogste 40 uur per week, of**
 - b. **met in de regel ten hoogste 25 werknemers, indien voor het opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie gebruik wordt gemaakt van:**
 1. **een model dat is opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een regeling door een daartoe bevoegd bestuursorgaan en een onverplicht karakter heeft, of**
 2. **een instrument dat is aangemeld bij Onze Minister dan wel bij een door Onze Minister aangewezen instelling.**
13. **Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld voor:**
 - a. **de tijdsduur van arbeid die buiten beschouwing wordt gelaten bij de toepassing van het twaalfde lid, onderdeel a;**
 - b. **het model en het instrument, bedoeld in het twaalfde lid, onderdeel b.**
14. **Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat de bijstand bij een of meer taken als bedoeld in het eerste lid, onderdelen b en c, niet verplicht is met inachtneming van bij of krachtens die algemene maatregel van bestuur gegeven voorschriften.**
15. **Het niet naleven van de bij of krachtens deze wet vastgestelde verplichtingen, bedoeld in het tweede lid, onder g, h en j, door de bedrijfsarts, de verplichting, bedoeld in het tweede lid, onder i, door de personen, bedoeld in het eerste lid, en de verplichting, bedoeld in het derde lid, eerste zin, door de personen, bedoeld in het eerste lid, wordt aangemerkt als een overtreding.**

Toelichting

De werkgever is op grond van artikel 14 van de Arbowet verplicht om aanvullende deskundige bijstand in te schakelen. Het gaat hier om een aanvullende regeling ten opzichte van de bijstandverlening die in artikel 13 van de Arbowet is opgenomen.

Deze aanvullende deskundige bijstand wordt verleend door een of meer gecertificeerde deskundige personen of bedrijfsartsen.

Zij verlenen deskundige bijstand aan de werkgever voor de volgende taken:

1. de toetsing van en advisering over de risico-inventarisatie en -evaluatie;
2. het adviseren bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet meer in staat zijn hun arbeid te verrichten;
3. arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
4. de aanstellingskeuring;
5. consultatie met betrekking tot gezondheidskundige vraagstukken in verband met de arbeid, die uit iets anders bestaan dan de begeleiding van zieke werknemers (zie onder 2).

Bij de uitvoering van de onder punt 1 genoemde taak (= het toetsen van en adviseren over de risico-inventarisatie en -evaluatie) is bepaald dat de werkgever eerst moet bezien of de benodigde deskundigheid intern is te regelen. Wanneer dat niet mogelijk is moet externe gecertificeerde deskundigheid worden ingeschakeld.

Artikel 14 van de Arbowet wordt de 'maatwerkregeling' genoemd, omdat daarvoor geldt dat deze alleen kan worden toegepast als dit is overeengekomen bij collectieve regeling. Dan gaat het om of een cao of een schriftelijk vastgelegde overeenstemming tussen de werkgever en de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.

Indien de maatwerkregeling van dit artikel niet wordt of kan worden toegepast (er is dus geen cao of overeenstemming tussen werkgever en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging), dan moet de werkgever op grond van artikel 14a de in artikel 14 van de Arbowet genoemde taken laten uitvoeren door een gecertificeerde interne of externe arbodienst.

Anders gezegd: de taken van artikel 14 van de Arbowet moeten hoe dan ook worden uitgevoerd, maar de wijze waarop dat georganiseerd wordt, wordt bepaald door het feit of er een collectieve regeling is. Is er een collectieve regeling die dat bepaalt, dan mogen die taken worden uitgevoerd door een of meer gecertificeerde deskundige personen; is er geen collectieve regeling dan moeten die taken door een gecertificeerde arbodienst worden uitgevoerd en geldt artikel 14a van de Arbowet.

Artikel 14, eerste lid

In het eerste lid zijn de taken aangewezen waarbij aanvullende deskundige bijstand aan de werkgever moet worden verleend. Deze bijstand is aanvullend ten opzichte van de bijstand bij de taken, die in artikel 13 genoemd zijn.

In artikel 14 gaat het om de bijstand bij een aantal specifieke taken. De aanvullende deskundige bijstand wordt verleend door een of meer deskundige personen. Deze personen dienen te zijn gecertificeerd of bedrijfsarts zijn.

Voor de vakbekwaamheid van een bedrijfsarts is niet een certificaat van vakbekwaamheid vereist, maar een inschrijving in het betreffende specialistenregister. Hierbij gaat het om het register met betrekking tot de bedrijfsarts.

De bedrijfsarts is opgeleid op het deelgebied arbeid en gezondheidsbedrijfsgeneeskunde. Volstaan kan worden met een verwijzing naar dit register; de verdere normering voor de inschrijving, zoals hiervoor is aangegeven, volgt uit regelgeving van het College van Sociale Geneeskunde die door de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is goedgekeurd. Het register van wettelijk erkende sociaal geneeskundigen wordt bijgehouden door de Sociaal-Geneskundigen Registratie Commissie van de Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot Bevordering der Geneeskunst. Een dergelijke registratie geldt voor een periode van vijf jaar. Om in aanmerking te komen voor een verlenging van de registratie voor weer vijf jaar, dient betrokkene bewijzen te overleggen dat vakkennis en vaardigheden zijn onderhouden overeenkomstig de door het College voor Sociale Geneeskunde gestelde eisen.

De taken waarbij de gecertificeerde persoon of personen of de bedrijfsarts deskundige bijstand aan de werkgever verlenen betreffen de volgende vier taken:

1. de toetsing van en advisering over de risico-inventarisatie en -evaluatie;
2. ziekteverzuimbegeleiding;
3. arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
4. aanstellingskeuring; en
5. consultatie met betrekking tot gezondheidskundige vraagstukken in verband met de arbeid, die uit iets anders bestaan dan de begeleiding van zieke werknemers (zie onder 2).

De deskundige werknemers verlenen op grond van artikel 13 van de Arbowet hun medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie. Vervolgens moet de risico-inventarisatie en -evaluatie worden getoetst

door een gecertificeerde deskundige. De risico-inventarisatie en -evaluatie wordt dus door deze deskundige getoetst op volledigheid en juistheid op grond van zijn deskundig oordeel. Hij moet als het ware zijn 'deskundig goedkeuringsstempel' aan de inventarisatie en evaluatie verlenen. Wanneer de risico-inventarisatie en -evaluatie eenmaal is opgesteld, dan is het wel de bedoeling dat daarna activiteiten worden ontplooid om de arbeidsomstandigheden in het bedrijf te verbeteren.

In onderdeel a van artikel 14, eerste lid, van de Arbowet is dan ook voorgeschreven dat de gecertificeerde deskundige 'daarover' (= over de risico-inventarisatie en -evaluatie) moet adviseren. Hierbij gaat het om een advies over de door de werkgever te nemen arbeidsbeschermende maatregelen, zoals de werkgever die heeft aangegeven in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 5 van de Arbowet, waarbij tevens wordt aangegeven welke prioriteiten bij die maatregelen zouden moeten gelden. Het gaat hierbij om algemene adviezen en niet om adviezen die betrekking hebben op een individuele werknemer.

Zie voor enige praktische tips bij het opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie de toelichting bij artikel 5 van de Arbowet.

De algemene plicht voor de werkgever om bijzondere aandacht te besteden aan het voorkomen van ziekte van werknemers. Ook voor deze verzuimbegeleiding als gevolg van ziekte geldt een bijstandsverplichting voor de werkgever. Op grond van onderdeel b van artikel 14, eerste lid, van de Arbowet moet de deskundige aan de werkgever advies verlenen bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten.

Volledigheidshalve wordt erop gewezen dat ook in de situatie dat werknemers hun eigen, overeengekomen arbeid niet kunnen verrichten door ziekte terwijl die werknemers niet verzuimen omdat zij bijvoorbeeld andere, niet overeengekomen arbeid voor de werkgever verrichten, advisering bij de begeleiding dient plaats te vinden. Deze werknemers zijn immers door ziekte niet in staat 'hun' arbeid te verrichten en hebben derhalve recht op advisering door deskundigen.

De in artikel 14, eerste lid, onderdeel b, van de Arbowet aangegeven taak betekent niet dat bij iedere zieke werknemer direct een deskundige betrokken moet worden. De werkgever kan dit zelf invullen, zolang maar op een adequate wijze gecertificeerde deskundigen bij de ziekteverzuimbegeleiding betrokken zijn.

Naast deze algemene plicht tot het adviseren bij het begeleiden bij het verzuim van de werknemer die als gevolg van ziekte zijn arbeid niet kan verrichten, moeten op grond van onderdeel b van artikel 14, eerste lid, van de Arbowet de gecertificeerde deskundigen ook advies aan de werkgever geven bij het door hem uitvoeren van een aantal specifieke verplichtingen die voortvloeien uit de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

Het gaat hier om de volgende werkgeversverplichtingen:

- het vormen van een dossier waarin het verloop van de arbeidsongeschiktheid en de re-integratie van de werknemer wordt bijgehouden (zie artikel 25, eerste lid, van de WIA);
- het opstellen van een plan van aanpak (zie artikel 25, tweede lid, van de WIA), en
- het opstellen van een re-integratieverslag (zie artikel 25, derde en vierde lid, van de WIA).

Op grond van artikel 14, eerste lid, onderdeel c, van de Arbowet heeft de deskundige tot taak om het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, bedoeld in artikel 18 van de Arbowet, uit te voeren. Alle werknemers moeten op grond van dit artikel door hun werkgever periodiek in de gelegenheid worden gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.

Daarnaast moet de gecertificeerde deskundige op grond van hetzelfde artikellid onderdeel aanstellingskeuringen uitvoeren. Hierbij gaat het zeker niet om het verplicht stellen van aanstellingskeuringen, maar om de verplichting van de werkgever om een deskundige in te schakelen indien de werkgever een aanstellingskeuring laat uitvoeren voor zover een dergelijke keuring is toegestaan op grond van de Wet op de medische keuringen.

Op grond van deze wet mogen aanstellingskeuringen alleen worden verricht indien aan de desbetreffende functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Daaronder begrepen is de bescherming van de keurling zelf en van derden. Anders gezegd: alleen in zeer bijzondere situaties zijn aanstellingskeuringen nog toegestaan (zie de toelichting bij artikel 16, vijfde lid, van de Arbowet).

Wanneer er wel en wanneer er geen aanstellingskeuring mag worden gehouden, is nader geregeld in het op de Wet op de medische keuringen gebaseerde Besluit aanstellingskeuringen (Stb. 2002, 34). Voor klachten over aanstellingskeuringen kan men terecht bij de zogenoemde Commissie klachtenbehandeling aanstellingskeuringen. Deze commissie is ingesteld bij besluit van 23 november 2001 (Stb. 2001, 598) en bestaat sinds 1 februari 2002 en is ondergebracht bij de SER.

Er is in overleg met de Nederlandse Vereniging van Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) en de Branche Organisatie Arbodiensten (BOA) door de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de zogenoemde Leidraad aanstellingskeuringen opgesteld. Als deze Leidraad wordt toegepast, dan handelen gebruikers conform de Wet op de medische keuringen en het Besluit Aanstellingskeuringen. Een elektronische versie van de Leidraad is beschikbaar via de website van de NVAB (www.nvab-online.nl) en via de website van het ministerie van SZW (www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw).

Tot slot is geregeld dat de werknemers de deskundige (bedrijfsarts) kunnen consulteren voor gezondheidkundige vraagstukken in verband met het verrichten van arbeid. Het doel ervan is om de preventie in de bedrijven te versterken. De bedrijfsarts krijgt meer zicht op voorkomende gezondheidsaspecten en kan daarmee zijn signalerende functie beter invullen. Ook is het de bedoeling om de positie van de werknemer te beschermen en te versterken. De consultatie is opgenomen onder artikel 14, eerste lid, onderdeel c, onder 3, van de Arbowet, zodat ook bepaald is dat deze consultatie wordt verzorgd door of onder verantwoordelijkheid van een bedrijfsarts. Artikel 2.14a, tweede lid, van het Arbobesluit bepaalt namelijk dat bij de taken in artikel 14, eerste lid, onderdeel c, van de Arbowet, de bijstand wordt verleend door een bedrijfsarts. De consultatiemogelijkheid staat in principe los van de begeleiding bij het verzuim door ziekte. Het is echter denkbaar dat wanneer de werknemer de bedrijfsarts consulteert over gezondheidkundige vraagstukken in verband met de arbeid, er ook verzuimkwesties aan de orde komen. Hoewel dit niet de bedoeling is van de consultatiemogelijkheid, is dit in de praktijk niet altijd te voorkomen. Wanneer werkgever, werknemer of leidinggevende het vermoeden hebben dat een arbeidssituatie kan leiden tot gezondheidsschade of ziekteverzuim, moet de bedrijfsarts op een laagdrempelige wijze geraadpleegd kunnen worden. De werknemer kan de bedrijfsarts raadplegen over onderwerpen die gerelateerd zijn aan de eigen gezondheidssituatie in relatie tot het verrichten van arbeid. De consultatiemogelijkheid heeft derhalve betrekking op individuele, persoonsgerichte aangelegenheden, niet op collectieve aangelegenheden zoals het beleid bij verzuim door ziekte. Het is niet de bedoeling dat een werknemer of leidinggevende de bedrijfsarts consulteert over de arbeids- en gezondheidssituatie van een andere werknemer. De bedrijfsarts zelf zal alert moeten zijn op het juiste gebruik van de consultatiemogelijkheid.

Artikel 14, tweede lid

In het tweede lid, onderdeel a, van artikel 14 van de Arbowet is tot uitdrukking gebracht dat de bijstand bij de taken, genoemd in het eerste lid, doeltreffend moet worden uitgevoerd.

Onderdeel b van artikel 14, tweede lid, van de Arbowet schrijft vervolgens voor dat het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie en het daarover adviseren in beginsel binnen het bedrijf moet worden georganiseerd. Het gaat hier om de zogenoemde voorrangregel. Bij onvoldoende mogelijkheden om intern een of meer gecertificeerde deskundige personen

hiermee te belasten, moet op grond van onderdeel c van artikel 14, tweede lid, van de Arbowet deze gecertificeerde deskundigheid van buiten het bedrijf of de instelling worden betrokken.

In onderdeel d van artikel 14, tweede lid, van de Arbowet is aangegeven dat de personen die de bijstand bij de betreffende taken moeten uitvoeren, zodanig in aantal zijn, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig zijn georganiseerd, dat zij de bijstand bij de taken naar behoren kunnen verlenen (zie artikel 13, vierde lid, van de Arbowet).

In het Arbobesluit is nader geregeld over welke certificaten de deskundigen moeten beschikken voor de uitvoering van de in artikel 14 van de Arbowet genoemde taken. Voor het toetsen van en adviseren over de risico-inventarisatie en -evaluatie moet de gecertificeerde deskundige beschikken over een van de certificaten van vakbekwaamheid die in artikel 2.7 van het Arbobesluit genoemd zijn: dit wil zeggen een van de volgende certificaten van vakbekwaamheid: 'arbeids- en bedrijfsgeneeskunde' (= de bedrijfsarts) of 'arbeidshygiëne' of 'veiligheidskunde' of 'arbeids- en organisatiekunde'.

Voor de taken ziekteverzuimbegeleiding, arbeidsgezondheidskundig onderzoek en aanstellingskeuring moet de gecertificeerde deskundige beschikken over het certificaat van vakbekwaamheid 'arbeids- en bedrijfsgeneeskunde'. Een en ander is gebaseerd op de artikelen 16 en 20 van de Arbowet en geregeld in artikel 2.14a van het Arbobesluit.

In onderdeel e van artikel 14, tweede lid, van de Arbowet is voorgeschreven dat er doeltreffende toegang is tot de bedrijfsarts. De term 'doeltreffend' brengt tot uiting dat de toegang reëel moet zijn. De werknemer heeft niet alleen toegang op papier, via internet of telefonisch, maar wordt ook daadwerkelijk in de gelegenheid gesteld om de bedrijfsarts in persoon te raadplegen. Het is echter niet noodzakelijk dat een werknemer op elk moment bij de bedrijfsarts terecht kan, anderzijds moeten er geen onnodige belemmeringen zijn wat betreft tijd en locatie. De werkgever mag door de bedrijfsarts niet geïnformeerd worden over informatie met betrekking tot het consult die tot de persoon herleidbaar is. Op grond van artikel 7:464, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek is hiervoor de toestemming van de werknemer nodig. Artikel 7:464, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek bepaalt dat indien in de uitoefening van een geneeskundig beroep of bedrijf anders dan krachtens een behandelingsovereenkomst handelingen op het gebied van de geneeskunst worden verricht, artikel 7:457 (geheimhoudingsplicht) en artikel 7:464, tweede lid, onderdeel b (het recht van de persoon die onderzocht wordt om eerst de uitslag van het onderzoek te vernemen en te beslissen over aan wie de uitslag zal worden verstrekt), van toepassing zijn.

Artikel 14, tweede lid, onderdeel f, van de Arbowet maakt het voor de bedrijfsarts mogelijk iedere arbeidsplaats in het bedrijf of de inrichting van de werkgever te bezoeken. Dit impliceert niet dat de bedrijfsarts dit als enige en ongeclausuleerd kan doen. Het zal voorkomen dat de bedrijfsarts vanuit zijn professionaliteit een andere deskundige vraagt dit onderzoek te doen of de werkgever daartoe adviseert.

Artikel 14, tweede lid, van de Arbowet bepaalt in onderdeel g dat de bedrijfsarts aan de werknemer de mogelijkheid van een zogenoemde 'second opinion' biedt. Deze mogelijkheid heeft betrekking op het advies van de bedrijfsarts in het kader van de taken zoals genoemd in artikel 14, eerste lid, onderdelen b en c, van de Arbowet, dus advisering bij verzuim door ziekte, het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, de aanstellingskeuring en de consultatie van de bedrijfsarts. Wellicht ten overvloede zij opgemerkt dat de second opinion betrekking heeft op individuele, persoonsgerichte adviezen van de bedrijfsarts, niet op diens 'collectieve' advisering zoals over verzuimbeleid of de risico-inventarisatie. De werknemer richt zijn verzoek voor een second opinion aan de bedrijfsarts of de bedrijfsarts biedt zelf deze mogelijkheid aan. De bedrijfsarts honoreert het verzoek van een werknemer om een second opinion, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten. Hiervan is bijvoorbeeld sprake indien er geen enkele grond bestaat voor een second opinion.

In onderdeel h van artikel 14, tweede lid, van de Arbowet is voorgeschreven dat de bedrijfsarts een adequate klachtenprocedure heeft. Op deze manier wordt bewerkstelligd dat er meer bekendheid komt voor de klachtenprocedure waarmee de werkgever en werknemer bezwaar kunnen maken tegen de handelwijze van de bedrijfsarts. Deze procedure

kan ook van belang zijn in de situatie dat de werknemer een andere bedrijfsarts wenst in te schakelen wegens het ontbreken van een vertrouwensband (bijvoorbeeld doordat de werknemer eerder tegen de bedrijfsarts een klacht heeft ingediend of doordat hij al om een second opinion heeft gevraagd, of indien de klacht de bejegening of de omgang betreft).

In onderdeel i van het tweede lid van artikel 14 van de Arbowet is geregeld dat de arbodienstverleners adviseren aan en nauw samenwerken met de preventiemedewerker, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers. Deze regeling is het spiegelbeeld van artikel 13, zevende lid, onderdeel b, van de Arbowet. Artikel 13, zevende lid, onderdeel b, en artikel 14, tweede lid, onderdeel i, van de Arbowet brengen samen tot uiting dat de deskundige werknemers, de arbodienstverleners en het medezeggenschapsorgaan samenwerken bij het verlenen van bijstand aan de werkgever. Op dit punt kan nog vermeld worden dat artikel 16, eerste lid, van de Arbowet bepaalt dat bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels worden gesteld in verband met arbeidsomstandigheden van de werknemers. Artikel 16, tweede lid, van de Arbowet bepaalt vervolgens dat de in het eerste lid bedoelde regels mede kunnen strekken ter uitvoering van artikel 14 van de Arbowet. In het Arbobesluit is nadere invulling gegeven aan artikel 14, tweede lid, onderdelen g en h, van de Arbowet wat betreft de second opinion en de verplichte klachtenprocedure.

Om beroepsziekten te voorkomen is het belangrijk dat de bedrijfsarts adviezen geeft over preventieve maatregelen die de werkgever kan treffen. Dit is geregeld in artikel 14, tweede lid, onderdeel j, van de Arbowet.

Artikel 14, derde lid

De gecertificeerde deskundigen adviseren de werkgever over de risico-inventarisatie en -evaluatie. Zo'n advies wordt door de gecertificeerde deskundige die het advies heeft opgesteld, niet alleen aan de werkgever gegeven, maar op grond van artikel 14, derde lid, van de Arbowet ook gezonden aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Is er geen ondernemingsraad en ook geen personeelsvertegenwoordiging, dan moet de werkgever een afschrift van het door hem ontvangen advies zo spoedig mogelijk zenden aan de belanghebbende werknemers.

Artikel 14, vierde lid

Artikel 14, vierde lid, van de Arbowet duidt op de overeenkomst tussen werkgever en arbodienstverleners waarin de elementen van bijstandsverlening (dienstverlening) worden neergelegd. De overeenkomst moet schriftelijk (of digitaal) worden vastgelegd. Op grond van artikel 14, vierde lid, van de Arbowet moet in de overeenkomst aandacht besteed worden aan de wijze waarop de taken en bevoegdheden zoals opgenomen in de artikelen 9, derde lid, 14 en 14a van de Arbowet en de daarop berustende bepalingen worden vormgegeven.

In die overeenkomst moet in ieder geval worden geregeld: 1) op welke wijze de arbodienstverlener of bedrijfsarts zijn wettelijke taken kan uitvoeren, 2) dat de bedrijfsarts toegang heeft tot elke werkplek 3) op welke wijze de toegang tot de bedrijfsarts en het overleg met de preventiemedewerker en het medezeggenschapsorgaan worden geregeld, 4) op welke wijze werknemers gebruik kunnen maken van het recht op second opinion, 5) hoe de klachtenprocedures werken, 6) op welke wijze de bedrijfsarts de adviserende taak met betrekking tot preventieve maatregelen invult en 7) hoe de bedrijfsarts omgaat met de meldingsplicht voor beroepsziekten. Naast deze verplichte onderdelen in het contract met de arbodienstverlener kunnen de werkgever en de arbodienstverlener of de bedrijfsarts ook aanvullende afspraken maken.

Het moet voor de arbodienstverleners mogelijk zijn de verplichtingen op grond van de Arbowet op een volwaardige en professionele wijze (met inachtneming van de professionele dienstverlening) uit te oefenen. In de overeenkomst wordt aandacht besteed aan de wijze waarop dit ten behoeve van de dagelijkse praktijk wordt vormgegeven. Met betrekking tot de verplichte eisen voor het contract kan de Arbeidsinspectie een eis tot naleving stellen en wanneer er geen overeenkomst is of de overeenkomst niet voldoet aan de gestelde eisen kan een bestuurlijke boete worden opgelegd.

Artikel 14, vijfde lid

Wat betreft de bedrijfsarts is in het vijfde lid aangegeven dat in de overeenkomst, bedoeld in het vierde lid van artikel 14 van de Arbowet, in het bijzonder aandacht moet worden besteed aan de verplichting van de werkgever om de bedrijfsarts in de gelegenheid te stellen om iedere werkplek te bezoeken, de verplichting van de bedrijfsarts tot het bieden van de mogelijkheid van een second opinion aan de werknemer, het recht van de bedrijfsarts, de preventiemedewerker en de ondernemingsraad om met elkaar overleg te voeren, de verplichting van de bedrijfsarts om een klachtenprocedure te hebben en de verplichting van de bedrijfsarts om beroepsziekten te melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. Aangezien het hierbij gaat om noodzakelijk gebleken grote prioriteiten, wordt dit in het vijfde lid van artikel 14 van de Arbowet benadrukt. Hierdoor wordt zeker gesteld dat de bedrijfsarts ruimte heeft voor professionele beroepsbeoefening. Mochten partijen meer willen regelen, dan kan dat het best geregeld worden in onderling overleg tussen de partijen die het aangaat. Deze zijn beter in staat om de afspraken over de ondersteuning door een bedrijfsarts toe te snijden op de situatie in het bedrijf.

Verder moet worden vermeld dat het niet verplicht is dat de werkgever de overeenkomst rechtstreeks met de arbodienstverlener sluit. Een werkgever kan ook een overeenkomst met een verzuimverzekeraar sluiten waarbij een arbodienst in het pakket zit. Een dergelijke indirecte overeenkomst is gelet op de formulering van artikel 14, vierde lid, van de Arbowet mogelijk. Gelet op het negende lid van dit artikel kunnen afspraken over de organisatie van de deskundige bijstand ook in een cao worden gemaakt. Cao's kunnen een bepaalde vorm van deskundige dienstverlening in samenhang met het bedrijfsbeleid inzake de arbeidsomstandigheden mogelijk maken voor de aangesloten werkgevers. Niet gauw zal de cao dwingende bepalingen opleggen, waarbij geen keus wordt gelaten uit het aanbod van dienstverleners. Indien sprake is van indirecte contractering, moet de desbetreffende cao of het desbetreffende contract met de verzekeraar voldoen aan artikel 14, vierde en vijfde lid, van de Arbowet.

De werkgever blijft daarbij gehouden tot genoemde taken en garanties. In het geval dat niet alle elementen uit artikel 14, vierde en vijfde lid, van de Arbowet in de cao of in het contract met de verzekeraar zijn opgenomen, fungeert de cao of het contract als raamwerk en dient de werkgever de ontbrekende punten in een afzonderlijke overeenkomst met de bedrijfsarts of arbodienst te regelen. Op dit punt verdient nog vermelding dat ook indien indirect is gecontracteerd met betrekking tot alle elementen van artikel 14, vierde en vijfde lid, van de Arbowet aanvullende afspraken tussen werkgever en arbodienst of bedrijfsarts dikwijls nodig zullen zijn (bijvoorbeeld over de prijs en de concrete inzet van de bedrijfsarts).

Artikel 14, zesde lid

De gecertificeerde deskundige mag op grond van het zesde lid van artikel 14 van de Arbowet gebruikmaken van het burgerservicenummer. Het gaat dan alleen om de uitvoering van de taak in verband met het verzuimbeleid. Omdat de gecertificeerde deskundige ook werkzaamheden verricht voor de dossiervorming en adviseert over het re-integratieverslag kan het gegevensverkeer niet anders plaatsvinden dan in de relatie tussen werkgever en de Uitvoeringsorganisatie werknemersverzekeringen en dat wil zeggen 'op sofinummer'.

Artikel 14, zevende lid

In artikel 7:464 van het Burgerlijk Wetboek, dat ingebed is in de wettelijke regeling van de overeenkomst inzake de geneeskundige behandeling, is bepaald dat ook wanneer er geen sprake is van een behandelingsovereenkomst de desbetreffende bepalingen van toepassing zijn op de geneeskundige behandelingen. Artikel 14, zevende lid, van de Arbowet geeft echter een uitzondering wat betreft de toepasselijkheid van de geneeskundige behandelingsovereenkomst op bepaalde handelingen op geneeskundig gebied die worden verricht door een bedrijfsarts.

Niet van toepassing is het voorschrift, dat alleen met toestemming van de patiënt gegevens aan derden mogen worden verstrekt (zie artikel 457 van het BW), en het recht van de persoon die medisch onderzocht wordt, om eerst de uitslag van

het onderzoek te vernemen en te beslissen over aan wie die uitslag zal worden verstrekt (zie artikel 464, tweede lid, onder b, van het BW).

De gegevens die de bedrijfsarts verwerkt, kunnen aan derden worden verstrekt indien dat noodzakelijk is voor de uitvoering van de taken, bedoeld in artikel 14, eerste lid, onderdeel b, van de Arbowet (ziekteverzuimbegeleiding), zonder dat de werknemer het recht heeft die gegevens eerst in te zien of te bepalen aan wie de gegevens worden verstrekt. Indien sprake zou zijn van een ongeoorloofde gegevensverstrekking staat het de werknemer vrij dit aspect aan de orde te stellen bij de burgerlijke rechter, bijvoorbeeld in het kader van geschillen omtrent de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever tijdens ziekte. Overigens doet deze bepaling niets af aan het feit, dat voor verzekerings- en bedrijfsartsen het medisch beroepsgeheim geldt en dat voor de verwerking van gegevens betreffende de gezondheid artikel 21 van de Wet bescherming persoonsgegevens (WBP) van toepassing is. Dit betekent dat hetgeen de werknemer in vertrouwen aan de bedrijfsarts vertelt, niet aan derden, i.c. de werkgever, mag worden doorgegeven. Artikel 21 van de Wet bescherming persoonsgegevens beperkt de informatie over de gezondheid van de werknemer tot hetgeen noodzakelijk is voor verzuimbegeleiding en re-integratie. De werkgever heeft de precieze medische achtergrond van de beperkingen van de werknemer niet nodig voor zijn verantwoordelijkheden, te weten loondoorbetaling en re-integratie. De werkgever heeft daarvoor voldoende aan de informatie over het bestaan van arbeidsongeschiktheid, de beperkingen van de werknemer en de mogelijkheden om werkherleving te bevorderen. Alleen met uitdrukkelijke toestemming van de werknemer mag de werkgever beschikken over meer medische gegevens (zie artikel 23 van de WBP).

In verband met het verzekeren van risico's van de werkgever van loondoorbetaling en het eigen risico dragen op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) kan er met machtiging van de werkgever een relatie bestaan tussen verzekeraar en bedrijfsarts. In beginsel zal de bedrijfsarts aan de verzekeraar (dat wil zeggen de verzekeringsarts in dienst bij de verzekeraar) geen andere gegevens verstrekken dan de gegevens die aan de werkgever worden verstrekt.

Artikel 14, achtste lid

In het achtste lid van artikel 14 van de Arbowet is aangegeven dat de gecertificeerde deskundigen hun bijstand verlenen met behoud van hun zelfstandigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever. Wanneer de gecertificeerde deskundigen in dienst zijn van de werkgever hebben zij ook benadelingsbescherming en ontslagbescherming. Zie verder de toelichting op artikel 13, vijfde en zesde lid, van de Arbowet.

Artikel 14, negende en tiende lid

Artikel 14 van de Arbowet wordt de 'maatwerkregeling' genoemd, omdat daarvoor geldt dat deze alleen kan worden toegepast als dit is overeengekomen bij collectieve regeling. Dan gaat het om of een cao of een schriftelijk vastgelegde overeenstemming tussen de werkgever en de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging (hierbij gaat het om een zogenoemde ondernemingsovereenkomst). Indien de maatwerkregeling van artikel 14 van de Arbowet niet wordt of kan worden toegepast – er is dus geen cao of schriftelijke overeenstemming tussen werkgever en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging – dan moet de werkgever op grond van artikel 14a de in artikel 14 van de Arbowet genoemde taken laten uitvoeren door een gecertificeerde interne of externe arbodienst. Anders gezegd: de taken van artikel 14 van de Arbowet moeten hoe dan ook worden uitgevoerd, maar de wijze waarop dat georganiseerd wordt, wordt bepaald door het feit of er een collectieve regeling is. Is er een collectieve regeling die dat bepaalt, dan mogen die taken worden uitgevoerd door een of meer gecertificeerde deskundige personen; is er geen collectieve regeling dan moeten die taken door een gecertificeerde arbodienst worden uitgevoerd en geldt artikel 14a van de Arbowet (vangnetregeling). Een en ander is neergelegd in het negende lid van artikel 14 van de Arbowet.

In het negende lid van artikel 14 van de Arbowet is aangegeven dat over de organisatie van de deskundige bijstand bij een aantal specifieke taken, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, in samenhang met het bedrijfsbeleid inzake de arbeidsomstandigheden in een cao afspraken kunnen worden gemaakt. Op grond van dit artikellid kunnen deze afspraken

ook worden gemaakt bij regelingen door een daartoe bevoegd bestuursorgaan. Hierbij gaat het hoofdzakelijk om collectieve arbeidsvoorwaardenregelingen in de (semi)overheidssfeer. Tot slot kunnen dergelijke afspraken ook worden gemaakt in een overeenkomst tussen de werkgever en de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Bij het maken van deze afspraken moet rekening worden gehouden met de eisen die aan de bijstandsverlening worden gesteld in het tweede lid van artikel 14 van de Arbowet.

Wanneer in een onderneming geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, kan de werkgever besluiten om één van deze medezeggenschapsorganen in te stellen opdat rechtsgeldig een overeenkomst met deze organen kan worden gesloten, zodat gebruik kan worden gemaakt van de mogelijkheid om op ondernemingsniveau de organisatie van de deskundige bijstand overeen te komen.

Als geen sprake is van een cao of schriftelijke overeenstemming tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan, dan moet de werkgever op grond van artikel 14a van de Arbowet aansluiting zoeken bij een arbodienst voor de deskundige bijstand bij de uitvoering van de taken, bedoeld in het eerste lid van artikel 14 van de Arbowet.

Voor de totstandkoming van een ondernemingsovereenkomst is vereist dat er sprake is van overeenstemming tussen de werkgever en de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Gewezen moet worden op het verschil tussen het hier bedoelde overeenstemmingsvereiste en het instemmingsvereiste in het kader van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden. Het instemmingsvereiste van het medezeggenschapsorgaan heeft betrekking op een eenzijdig voorgenomen besluit van de ondernemer voor een regeling over arbeidsomstandigheden. Indien het medezeggenschapsorgaan geen instemming heeft gegeven voor tot het eenzijdig voorgenomen besluit van de ondernemer, dan kan de ondernemer op grond van de Wet op de ondernemingsraden aan de kantonrechter verzoeken om vervangende instemming.

Bij een ondernemingsovereenkomst is sprake van tweezijdigheid, beide partijen moeten tot overeenstemming komen om de overeenkomst tot stand te laten komen. Indien bij de voorbereiding van een ondernemingsovereenkomst geen overeenstemming kan worden bereikt tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan, dan komt een dergelijke overeenkomst niet tot stand. De werkgever kan dan niet met succes een beroep doen op de kantonrechter om toestemming te krijgen om de voorgenomen overeenkomst alsnog rechtsgeldig tot stand te laten komen. Wanneer er geen ondernemingsovereenkomst tot stand komt en evenmin in een geldige cao een regeling op dit punt is getroffen, dan kan de maatwerkregeling niet worden toegepast, maar zal de vangnetregeling, bedoeld in artikel 14a van de Arbowet, moeten worden gevolgd.

De strekking van het tiende lid van artikel 14 van de Arbowet is dat de cao en de schriftelijke overeenstemming tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan nevengeschiedt zijn. Dit betekent dat in de cao afspraken kunnen worden gemaakt over de organisatie van de deskundige bijstand. Deze afspraken kunnen bijvoorbeeld ook worden gemaakt in een protocol bij een cao, maar maken daarmee wel deel uit van de cao.

Daarnaast of in plaats daarvan kunnen op dit terrein ook schriftelijke afspraken worden gemaakt tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan. Naar verwachting zullen cao's over dit onderwerp in de meeste gevallen een bepaalde vorm van deskundige dienstverlening in samenhang met het bedrijfsbeleid inzake de arbeidsomstandigheden mogelijk maken voor de aangesloten werkgevers, maar niet dwingend opleggen. In dat geval kunnen schriftelijke afspraken worden gemaakt tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan en kan ook voor een geheel ander model worden gekozen.

De schriftelijke afspraken tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan mogen niet in strijd zijn met de bepalingen van de cao. Om die reden bepaalt het tiende lid van artikel 14 van de Arbowet dat in dat geval de in de cao neergelegde afspraken voorgaan. Een cao-bepaling waarin aan de daardoor gebonden werkgevers geen keus wordt

gelaten uit het aanbod van dienstverleners en die daarmee dus die keuze dwingend oplegt, komt in beginsel niet voor algemeenverbindendverklaring in aanmerking.

Artikel 14, elfde lid

De in artikel 14, elfde lid, van de Arbowet neergelegde werkingsduur van de cao of arbeidsvoorwaardenregeling geldt uitsluitend voor de toepassing van dit artikel. In het artikellid wordt geregeld dat een cao of arbeidsvoorwaardenregeling voor de toepassing van artikel 14 geldt voor een periode van 5 jaren.

Wanneer de cao of arbeidsvoorwaardenregeling in die periode van 5 jaren wordt gewijzigd, dan wordt de aanvankelijke periode van 5 jaren beëindigd en treedt een nieuwe periode van 5 jaren in. Dit voorschrift brengt voor de praktijk met zich dat daar waar bijvoorbeeld een cao in werking treedt, de afspraken in die cao, als het gaat om de organisatie van de deskundige bijstand, voor 5 jaren gelden. Indien in die 5 jaren de cao wordt gewijzigd, eindigt bij de inwerkingtreding van die wijziging van die vernieuwde overeenkomst de werkingsduur van de oude overeenkomst.

Tegelijkertijd geldt dat de regeling van de organisatie van de deskundige bijstand in die nieuwe overeenkomst voor de volgende 5 jaren geldt. Hierdoor ontstaat een voortschrijdende periode van 5 jaren. De wijziging die in de cao wordt aangebracht, hoeft echter niet per se betrekking te hebben op de organisatie van de deskundige bijstand. Artikel 14, elfde lid, van de Arbowet brengt die beperking ook niet aan. Van belang is dat partijen bij een cao bij wijziging hiervan de gelegenheid hebben om de regeling van de organisatie van de deskundige bijstand te kunnen wijzigen. Iedere wijziging van de cao is dus voldoende om de periode van 5 jaren die geldt voor de regeling van de organisatie van de deskundige bijstand, te doen ingaan.

Artikel 14, twaalfde lid

Artikel 14, twaalfde lid, van de Arbowet regelt allereerst dat het door een of meer gecertificeerde deskundige personen of de arbodienst toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie achterwege kan blijven voor die werkgever die werknemers arbeid laat verrichten voor een tijdsduur van in totaal maximaal 40 uur per week. De uitzondering geldt bijvoorbeeld voor werkgevers met één voltijdse werknemer of met twee werknemers die ieder voor 20 uur per week in dienst zijn.

Een dergelijke toetsing kan ook achterwege blijven voor de werkgever die in de regel niet meer dan 25 werknemers in dienst heeft als hij gebruikmaakt van een model voor het opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie. Een dergelijk model wordt in de praktijk ook wel geduid als een RI&E-instrument. De uitzondering geldt voor de bedrijven en instellingen waar in de regel niet meer dan 25 werknemers werkzaam zijn. Met de aanduiding 'in de regel' wordt tot uitdrukking gebracht dat er structureel niet meer dan 25 werknemers werkzaam zijn. De aard en de omvang van het dienstverband doet niet ter zake; deeltijdwerkers en ingeleende arbeidskrachten tellen voor de bepaling van het aantal werknemers mee. Als er bijvoorbeeld sprake is van het incidenteel inhuren van een of enkele arbeidskrachten, maar er structureel niet meer dan 25 werknemers werkzaam zijn, dan geldt de uitzondering.

Daarnaast geldt de uitzondering ook als er wordt gebruikgemaakt van een instrument dat is aangemeld bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid of een door hem aangewezen instelling. Voor het instrument gaat het om de opstelling ervan met betrokkenheid van werkgevers- en werknemersorganisaties op ten minste brancheniveau, de toetsing van het instrument door ten minste een arbokerndeskundige, de gezamenlijke aanmelding door de betrokken werkgevers- en werknemersverenigingen en de maximale geldigheidsduur van de aanmelding voor drie jaar.

Artikel 14, dertiende lid

In het dertiende lid van artikel 14 van de Arbowet is de mogelijkheid geopend om in het Arbobesluit en zo nodig in de Arboregeling nadere eisen te stellen aan de tijdsduur die niet meetelt voor de berekening van het hiervoor gegeven

maximum van 40 uur per week. Denk dan aan arbeid door een directeur-grotoaandeelhouder. Ook kunnen op grond van dit artikellid in het Arbobesluit en zo nodig in de Arboregeling nadere eisen worden gesteld aan het model voor het opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie.

In artikel 2.14b van het Arbobesluit is van deze mogelijkheid gebruikgemaakt. Bij de berekening van het hiervoor gegeven maximum van 40 uur per week wordt buiten beschouwing gelaten de tijdsduur van arbeid verricht door een directeur-grotoaandeelhouder onderscheidenlijk de persoon van directeur-grotoaandeelhouder als bedoeld in de Regeling aanwijzing directeur-grotoaandeelhouder.

Aan het model voor het opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie is de aanvullende voorwaarde gesteld dat het moet zijn getoetst door ten minste één gecertificeerde deskundige of een bedrijfsarts.

Aan het instrument voor het opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie zijn de volgende aanvullende voorwaarde gesteld:

- a. het instrument moet zijn opgesteld met betrokkenheid van werkgevers- en werknemersorganisaties op ten minste brancheniveau;
- b. de toetsing van het instrument moet door ten minste één gecertificeerde deskundige of een bedrijfsarts zijn gedaan;
- c. het instrument moet gezamenlijk zijn aangemeld door de betrokken werkgevers- en werknemersverenigingen bij de Stichting van de Arbeid;
- d. de maximale geldigheidsduur van de aanmelding is drie jaar.

Verder dient de werkgever bij het gebruikmaken van het model of het instrument rekening te houden met de specifieke omstandigheden in het bedrijf of de inrichting.

Artikel 14, veertiende lid

Op grond van het veertiende lid van artikel 14 van de Arbowet bestaat de mogelijkheid om in het Arbobesluit of de Arboregeling te bepalen dat een gecertificeerde deskundige niet hoeft te worden ingeschakeld bij een of meer taken die in het eerste lid, onderdelen b en c, van dit artikel worden genoemd (het gaat dan om de verzuimbegeleiding en de uitvoering van het arbeidsgezondheidskundige onderzoek en de aanstellingskeuring). Van deze mogelijkheid is gebruikgemaakt in artikel 2.14c van het Arbobesluit. Op grond van deze bepaling behoeven werkgevers die uitsluitend werken met vrijwilligers, onbetaalde stagiairs, uitzendkrachten of incidentele oproepkrachten, geen bedrijfsarts of een arbodienst in te schakelen voor de taak ziekteverzuimbegeleiding. Voor onbetaalde krachten, zoals vrijwilligers en stagiairs, wordt ziekteverzuimbegeleiding door een bedrijfsarts of arbodienst niet nodig geacht. Voor uitzendkrachten en incidentele oproepkrachten geldt dat zij al onder de vangnet-Ziektewet vallen, zodat voor hen de ziekteverzuimbegeleiding al wordt verzorgd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

Artikel 14, vijftiende lid

Artikel 14, vijftiende lid, van de Arbowet bepaalt dat het niet naleven van de bij of krachtens de wet vastgestelde verplichtingen, bedoeld in het tweede lid, onderdelen g, h en j, door de bedrijfsarts (second opinion, klachtenprocedure en advisering over preventieve maatregelen), de verplichting, bedoeld in het tweede lid, onderdeel i, door de arbodienstverleners (samenwerking met preventiemedewerkers en overleg met het medezeggenschapsorgaan), en de verplichting, bedoeld in het derde lid, eerste zin, door de arbodienstverleners (verstrekking advies aan het medezeggenschapsorgaan), wordt aangemerkt als een (bestuursrechtelijke) overtreding. Het feit dat artikel 14, tweede lid, in artikel 33 van de Arbowet (aanduiding overtredingen) is opgenomen is niet afdoende, aangezien artikel 16 van de Arbowet duidelijk maakt dat de verplichtingen op grond van de Arbowet zich alleen tot de werkgever richten en niet tot de

bedrijfsarts of arbodienstverlener. Om diezelfde reden wordt artikel 14, derde lid, eerste zin, niet in artikel 33, eerste lid, van de Arbowet opgenomen. Artikel 14, eerste lid, tweede zin, wordt wel in artikel 33, eerste lid, van de Arbowet opgenomen, aangezien dit onderdeel van de bepaling tot de werkgever is gericht (als er geen medezeggenschapsorgaan is, moet de werkgever het advies van de arbodienstverlener verstrekken aan de belanghebbende werknemers).

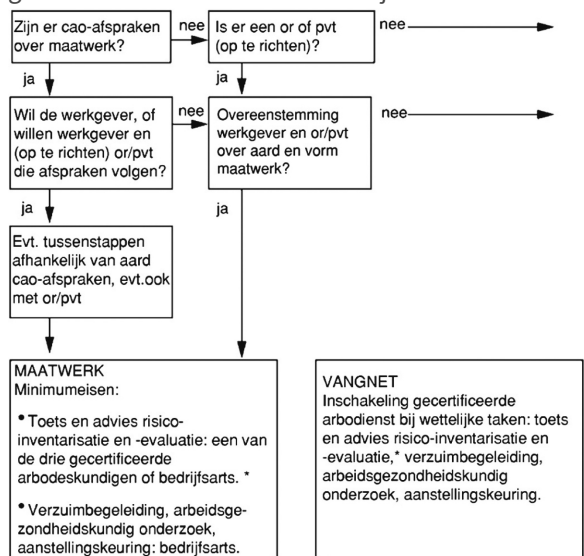
Overige informatie

Door de toezichthouders kan op grond van artikel 27, vijfde lid, van de Arbowet een eis tot naleving worden gesteld aan de werkgever, indien niet of niet goed wordt voldaan aan artikel 14, eerste en tweede lid, onder a tot en met f, vierde en vijfde lid, van de Arbowet.

Door de toezichthouders kan op grond van artikel 27, zesde lid, van de Arbowet een eis tot naleving worden gesteld aan de bedrijfsarts indien niet of niet goed wordt voldaan aan artikel 14, tweede lid, onder g, h en j van de Arbowet en aan de gecertificeerde arbodienstverlener indien niet of niet goed wordt voldaan aan artikel 14, tweede lid, onder i van de Arbowet.

Het niet naleven door de werkgever van artikel 14, eerste, tweede lid, onder a tot en met f, derde lid, tweede zin, vierde en vijfde lid, van de Arbowet, in het geval de vangnetregeling, bedoeld in artikel 14a van de Arbowet, niet is toegepast, kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

Het niet naleven door de bedrijfsarts van artikel 14, tweede lid, onder g, h en j, van de Arbowet en het niet naleven door de gecertificeerde arbodienstverlener van artikel 14, tweede lid, onder i, en artikel 14, derde lid, eerste zin, kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.



* Voor bedrijven met ten hoogste 25 werknemers kan dit vervallen indien in de cao een ri&e-model voor de branche is gegeven of dat voor de branche een ri&e-instrument is aangemeld bij de Stichting van de Arbeid. Deze verplichting is evenmin aan de orde indien een werkgever ten hoogste voor 40 uur arbeid laat verrichten.

Vangnetregeling aanvullende deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming

Artikel 14a

1. Indien de bijstand bij de taken, bedoeld in artikel 14, eerste lid, niet is georganiseerd met toepassing van artikel 14, negende lid, wordt deze bijstand georganiseerd met inachtneming van dit artikel.

2. **De werkgever laat zich met betrekking tot de taken, bedoeld in artikel 14, eerste lid, bijstaan door een arbodienst, ten behoeve waarvan overeenkomstig artikel 20 een certificaat is afgegeven en die deel uitmaakt van de organisatie van het bedrijf of de inrichting.**
3. **Voorzover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een andere arbodienst ten behoeve waarvan, overeenkomstig artikel 20, een certificaat is afgegeven.**
4. **De werknemers van een arbodienst werken nauw samen met en adviseren en verlenen medewerking aan de in artikel 13, eerste lid, genoemde deskundige personen, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers, inzake te nemen, genomen en uit te voeren maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid. Het niet naleven van deze verplichting door de werknemers van een arbodienst wordt aangemerkt als een overtreding.**
5. **Artikel 13, vijfde en zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.**
6. **Artikel 14, tweede lid, onder a en onder d tot en met j, derde tot en met zevende lid en twaalfde tot en met vijftiende lid, is van toepassing.**

Toelichting

Als de maatwerkregeling van artikel 14 van de Arbowet niet kan worden toegepast omdat er geen collectieve regeling tot stand is gekomen of kan worden gebracht, dan is de werkgever verplicht om voor deskundige bijstand bij de uitvoering van de in artikel 14, eerste lid, van de wet genoemde specifieke taken aansluiting te zoeken bij een gecertificeerde arbodienst. Dit is voorgeschreven in de vangnetregeling van artikel 14a van de Arbowet.

Uitgangspunt is dat een werkgever zich laat ondersteunen door een arbodienst die binnen het bedrijf of de instelling is ingesteld, de zogenoemde 'interne arbodienst'. Bij een interne arbodienst is sprake van een organisatie-eenheid binnen het bedrijf van de werkgever, waar dus werknemers van de werkgever de deskundige bijstand verlenen; dus de 'arbodiensttaken' uitvoeren.

Voor zover er onvoldoende mogelijkheden zijn om deze bijstand binnen het bedrijf te organiseren, dan moet de werkgever een beroep doen op een externe gecertificeerde arbodienst.

Artikel 14a, eerste lid

In het eerste lid van artikel 14a van de Arbowet is bepaald dat als de deskundige bijstand van artikel 14, eerste lid, niet is georganiseerd met toepassing van artikel 14, negende lid, dan moet de deskundige bijstand georganiseerd worden conform het bepaalde in artikel 14a.

Met de deskundige bijstand van artikel 14, eerste lid, van de Arbowet worden de volgende taken bedoeld:

- toetsing van en advisering over de risico-inventarisatie en -evaluatie;
- ziekteverzuimbegeleiding;
- arbeidsgezondheidskundig onderzoek, en
- de aanstellingskeuring.

Met 'niet is georganiseerd met toepassing van artikel 14, negende lid' wordt bedoeld dat er geen collectieve regeling tot stand is gebracht of tot stand kan worden gebracht.

Een en ander betekent dus dat artikel 14a van de Arbowet eerst (als vangnet) van toepassing is, als er geen collectieve regeling tot stand is gebracht. Dit betekent weer dat de vier hiervoor genoemde taken in dat geval niet door gecertificeerde deskundigen moeten worden uitgevoerd (= artikel 14 van de Arbowet), maar door gecertificeerde arbodiensten (= artikel 14a van de Arbowet).

Artikel 14a, tweede lid

Op grond van het tweede lid van artikel 14a moet de werkgever de vier in artikel 14, eerste lid, van de Arbowet genoemde taken laten uitvoeren door een gecertificeerde arbodienst die 'deel uitmaakt van de organisatie van het bedrijf of de inrichting' van de werkgever: de zogenoemde interne arbodienst.

Een interne arbodienst wordt gecertificeerd als daarbij de volgende gecertificeerde deskundigen werkzaam zijn: een veiligheidskundige, een arbeidshygiënist, een arbeids- en organisatiedeskundige en een geregistreerde bedrijfsarts.

In artikel 2.6a, tweede lid, van het Arbobesluit is geregeld dat ook een samenwerkingsverband van één interne gecertificeerde arbodeskundige waarbij de drie andere deskundigen extern zijn, als interne arbodienst gecertificeerd kan worden.

Artikel 14a, derde lid

In het derde lid van artikel 14a van de Arbowet is bepaald dat als het voor de werkgever niet mogelijk is om een gecertificeerde interne arbodienst op te richten, dat hij dan een externe gecertificeerde arbodienst moet inhuren om de vier in artikel 14, eerste lid, van de wet genoemde taken te laten uitvoeren. Bij een externe arbodienst moeten dezelfde gecertificeerde deskundigen werkzaam zijn als bij de interne arbodienst.

Artikel 14a, vierde lid

In het vierde lid van artikel 14a van de Arbowet is geregeld dat de werknemers van een arbodienst adviseren aan en nauw samenwerken met de preventiemedewerker, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers. Deze regeling is het spiegelbeeld van artikel 13, zevende lid, onderdeel b, van de Arbowet. Artikel 13, zevende lid, onderdeel b, en artikel 14, tweede lid, onderdeel i, van de Arbowet brengen samen tot uiting dat de preventiemedewerkers, de gecertificeerde arbodienstverleners, de bedrijfsarts en het medezeggenschapsorgaan samenwerken bij het verlenen van bijstand aan de werkgever.

Omdat artikel 14a, vierde lid, van de Arbowet is gericht tot de werknemers van een arbodienst is in het artikellid zelf opgenomen dat het niet naleven van deze verplichting door de werknemers van een arbodienst een overtreding oplevert. Hierbij is derhalve een soortgelijke constructie gehanteerd als in de artikelen 9, derde lid, en 14, vijftiende lid, van de Arbowet.

Artikel 14a, vijfde lid

In het vijfde lid van artikel 14a zijn het vijfde en zesde lid van artikel 13 van de Arbowet van overeenkomstige toepassing verklaard. Dit betekent dat de deskundigen van de arbodienst hun bijstand verlenen met behoud van hun zelfstandigheid en onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever. Voor zover die deskundigen in dienst zijn bij (de interne arbodienst van) de werkgever, hebben zij ook benadelingsbescherming en ontslagbescherming. Zie verder de toelichting bij artikel 13, vijfde en zesde lid, van de Arbowet.

Artikel 14a, zesde lid

In artikel 14a van de Arbowet is de zogenoemde vangnetregeling vastgelegd. Artikel 14a, eerste lid, van de Arbowet bepaalt dat indien de bijstand bij de taken, bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbowet niet is georganiseerd met toepassing van artikel 14, negende lid, van de Arbowet de werkgever verplicht is om de bijstand te laten verrichten door een gecertificeerde arbodienst. Aangezien de in artikel 14, tweede lid, onderdelen e tot en met j, van de Arbowet genoemde rechten en verplichtingen ten aanzien van de bedrijfsarts ook moeten gaan gelden voor de bijstandverlening door een arbodienst, is dit in artikel 14a, zesde lid, van de Arbowet geregeld. Artikel 14, tweede lid, onderdelen a en d, is eveneens in artikel 14a, zesde lid, van de Arbowet opgenomen. Ook bij de bijstandsverlening door een arbodienst moet de bijstand namelijk doeltreffend worden uitgevoerd en moeten de personen die de bijstand verrichten zodanig in aantal zijn, gedurende zo veel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd dat de bijstand naar behoren kan worden verleend.

Artikel 14, derde tot en met zevende lid en twaalfde tot en met vijftiende lid, van de Arbowet is eveneens opgenomen in artikel 14a, zesde lid, en daarmee van toepassing verklaard op de bijstandverlening door de arbodienst.

Overige informatie

Op grond van artikel 14a, tweede en derde lid, van de wet moet de werkgever zich laten ondersteunen door een interne of, als dat niet mogelijk is, een externe gecertificeerde arbodienst.

Deze certificaten kunnen worden aangevraagd bij een van de zes door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid daartoe op grond van artikel 20 van de Arbowet aangewezen certificatie-instellingen.

De certificatie-instellingen zijn:

Lloyd's Register Quality Assurance

Postbus 701

3000 AS Rotterdam

Bezoekadres:

K.P. van der Mandelelaan 41a

3062 MB Rotterdam

Tel.: 010 201 84 76

Det Norske Veritas (DNV) GL Business Assurance BV

Postbus 9599

3007 AN Rotterdam

Bezoekadres:

Zwolseweg 1

2994 LB Barendrecht

Tel. 010-292 26 00

Meer informatie over de wijze waarop een certificaat aangevraagd kan worden is bij de hiervoor genoemde instellingen verkrijgbaar of bij:

De Stichting Beheer Certificatie Arbodiensten (SBCA)

Postbus 12

3740 AA Baarn

Bezoekadres:

Wilhelminalaan 3

3743 DB Baarn

tel. 035-542 75 22

website: www.sbca.nl

e-mail: info@sbca.nl

In Bijlage 1 van dit boek is een overzicht opgenomen van gecertificeerde interne en externe arbodiensten.

De organisatie van de deskundige bijstand, met inbegrip van de inschakeling van een arbodienst als bedoeld in artikel 14a van de Arbowet, is te beschouwen als een regeling omtrent arbeidsomstandigheden waarop het instemmingsrecht bedoeld in artikel 27, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden van toepassing is. Hierover zal dan overleg moeten plaatsvinden met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Wanneer er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is, dan is voor bedrijven met in de regel minder dan 10 werknemers in artikel 12, derde lid, van de Arbowet voorgeschreven dat er dan vooraf overleg moet plaatsvinden over de inschakeling van een arbodienst.

Door de toezichthouders kan op grond van artikel 27, vijfde lid, van de Arbowet een eis tot naleving worden gesteld aan de werkgever indien niet of niet goed wordt voldaan aan artikel 14a, tweede, derde en vierde lid, van de Arbowet.

Door de toezichthouders kan op grond van artikel 27, zesde lid, van de Arbowet een eis tot naleving worden gesteld aan de bedrijfsarts (die werkzaam is bij een arbodienst) indien niet of niet goed wordt voldaan aan artikel 14, tweede lid, onder g, h en j van de Arbowet.

Het niet naleven van artikel 14a, tweede en derde lid, van de Arbowet door de werkgever, in het geval de maatwerkregeling, bedoeld in artikel 14 van de Arbowet, niet is toegepast, kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

Het niet naleven van artikel 14a, vierde lid, van de Arbowet door de werknemers van een arbodienst, kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

Deskundige bijstand op het gebied van bedrijfshulpverlening

Artikel 15

1. **De werkgever laat zich ten aanzien van de naleving van de verplichtingen op grond van artikel 3, eerste lid, onder e, van deze wet bijstaan door een of meer werknemers die door hem zijn aangewezen als bedrijfshulpverleners.**
2. **Het verlenen van de bijstand houdt in elk geval in:**
 - a. **het verlenen van eerste hulp bij ongevallen;**
 - b. **het beperken en het bestrijden van brand en het beperken van de gevolgen van ongevallen;**
 - c. **het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de inrichting.**
3. **De bedrijfshulpverleners beschikken over een zodanige opleiding en uitrusting, zijn zodanig in aantal en zodanig georganiseerd dat zij de in het tweede lid genoemde taken naar behoren kunnen vervullen.**

Toelichting

Op grond van artikel 15 van de Arbowet moet iedere werkgever een of meer werknemers aanwijzen als bedrijfshulpverlener.

De bedrijfshulpverleners moeten in ieder geval de volgende drie taken uitvoeren:

1. het verlenen van eerste hulp bij ongevallen;
2. het beperken en bestrijden van brand en het beperken van de gevolgen van ongevallen;
3. het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de inrichting.

Artikel 15, eerste lid

In artikel 3, eerste lid, onderdeel e, van de Arbowet heeft de werkgever een algemene zorgverplichting opgelegd gekregen met betrekking tot de bedrijfshulpverlening. Hij moet doeltreffende maatregelen treffen op het gebied van de eerste hulp bij ongevallen, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers en andere aanwezige personen. Maatregelen zijn alleen doeltreffend als daarbij onder meer rekening wordt gehouden met de aard en grootte van de activiteiten en de ligging van het bedrijf. Het gaat hierbij om allerlei maatregelen en voorzieningen die in noodsituaties getroffen moeten worden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan brandbestrijding, EHBO en de aanwezigheid van voldoende vluchtwegen. Deze maatregelen zijn een kwestie van maatwerk. Bij het nemen van maatregelen zal de werkgever rekening moeten houden met de normaliter in het bedrijf of instelling aanwezige werknemers. Zo vragen mensen met verstandelijke of fysieke beperkingen een andere inzet van de bedrijfshulpverlening dan een groep doorsnee werknemers zonder beperkingen.

Daarnaast moet de werkgever ook doeltreffende verbindingen onderhouden met de desbetreffende externe hulpverleningsorganisaties.

Dit deel van het arbobeleid wordt veelal de bedrijfshulpverlening genoemd. De bedrijfshulpverlening is verder uitgewerkt in artikel 15 van de Arbowet. Bij de uitvoering daarvan moet de werkgever zich laten bijstaan door een of meer werknemers, die door hem zijn aangewezen als bedrijfshulpverlener.

Uit de woorden 'een of meer werknemers' kan worden afgeleid dat de werkgever verplicht is ten minste één bedrijfshulpverlener in huis te hebben.

Zie voor de aantallen bedrijfshulpverleners die een werkgever moet aanwijzen, de toelichting bij artikel 15, derde lid, van de Arbowet.

Er zullen hoe dan ook altijd voldoende bedrijfshulpverleners moeten worden aangewezen en opgeleid zodat, als rekening wordt gehouden met ziekte, vakanties of ploegendiensten, er op elk moment voldoende hulpverleners binnen het bedrijf aanwezig zijn.

Artikel 15, tweede lid

De bedrijfshulpverleners, die de werkgever op grond van het eerste lid moet aanwijzen, moeten op grond van het tweede lid van artikel 15 van de Arbowet in ieder geval de volgende drie taken uitvoeren:

1. het verlenen van eerste hulp bij ongevallen;
2. het beperken en bestrijden van brand en het voorkomen en beperken van de gevolgen van ongevallen;
3. het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de inrichting.

De bedrijfshulpverleners moeten eerste hulp bij ongevallen (EHBO) verlenen. Deze in artikel 15, tweede lid, onderdeel a, van de Arbowet aangegeven taak is van de drie bedrijfshulpverleningstaken het meest bekend. Het voorkomen van ongevallen is dus uitdrukkelijk niet als taak gezien van de bedrijfshulpverlener(s).

De bedrijfshulpverleners hebben op grond van artikel 15, tweede lid, onderdeel b, van de Arbowet tot taak om brand te beperken en te bestrijden en om de gevolgen van ongevallen te beperken. Met het bestrijden van brand wordt bedoeld op het doven/blussen van de brand. Met het beperken van brand wordt bijvoorbeeld bedoeld op maatregelen zoals het nat houden van de directe omgeving, zodat de brand niet uitbreidt en tot een zo klein mogelijk gebied beperkt blijft.

Bij het beperken van de gevolgen van ongevallen kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het geven van aanwijzingen over een zo veilig mogelijke vluchtweg als een evacuatie bij brand aan de orde is.

NB Zowel bij EHBO als bij brandbestrijding gaat het om 'ongevallen' en niet om 'arbeidsongevallen' als bedoeld in artikel 1, derde lid, onderdeel i, van de Arbowet. Dit betekent dat door de bedrijfshulpverleners EHBO-taken en brandbestrijdingstaken moeten worden verricht bij *alle* ongevallen op het werk, ook al heeft zo'n ongeval geen ziekteverzuim of opname in het ziekenhuis tot gevolg. Met andere woorden: ze moeten ook EHBO en brandbestrijding verrichten bij de minder ernstige ongevallen.

Artikel 15, tweede lid, onderdeel c, van de Arbowet geeft aan dat de bedrijfshulpverleners tot taak hebben om in noodsituaties alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de inrichting te alarmeren en te evacueren. Bij noodsituaties kan gedacht worden aan brand, explosie, instortingsgevaar en dergelijke. In de wat grotere bedrijven geschiedt alarmering vaak via intercominstallaties. Bij het evacueren wordt uiteraard gebruikgemaakt van nooduitgangen, die vanwege een eventueel noodzakelijke evacuatie altijd vrij moeten worden gehouden van allerlei obstakels. Bij 'andere

personen' kan gedacht worden aan bezoekers. De bedrijfshulpverlener(s) hoeft (hoeven) de externe hulpverleningsorganisaties bij noodsituaties niet te alarmeren. De alarmering wordt gezien als een werkgeversverplichting. Hij is verantwoordelijk om te bepalen wie hij met deze taak belast. Dat kunnen anderen dan de bedrijfshulpverleners zijn. Vandaar dat dit ook is opgenomen als algemene werkgeversverplichting in artikel 3, eerste lid, onderdeel e.

Zoals uit de hiervoor gegeven opsomming van taken blijkt, verrichten de bedrijfshulpverleners alleen uitvoerende taken. Dit in tegenstelling tot de taken die de deskundige werknemers, andere personen en (arbo)diensten op grond van de artikelen 13, 14 en 14a van de Arbowet moeten uitvoeren. Deze laatstgenoemde taken zijn immers zowel uitvoerend als adviserend en analyserend.

Artikel 15, derde lid

De bedrijfshulpverleners moeten

- beschikken over een zodanige opleiding en uitrusting en
- zodanig in aantal, en
- zodanig georganiseerd zijn,

dat zij de drie in artikel 15, tweede lid, van de Arbowet genoemde taken naar behoren kunnen vervullen (te weten: EHBO, brandbestrijding, en alarmeren en evacueren van werknemers).

Het derde lid van artikel 15 van de Arbowet is, overigens net als het vierde lid van artikel 13 van de wet, open geformuleerd. Hier is bewust voor gekozen, omdat de deskundigheid, opleiding, uitrusting en dergelijke, die nodig zijn om de drie bedrijfshulpverleningstaken uit te voeren, van bedrijf tot bedrijf verschillen. Immers, voor een bedrijf waarin met veel brandgevaarlijke stoffen wordt gewerkt is bijvoorbeeld de bedrijfshulpverleningstaak 'het bestrijden van brand' een veel omvangrijkere en intensievere taak dan voor een klein kantoor; het vereist ook meer menskracht en deskundigheid dan voor datzelfde kleine kantoor. Voor ieder bedrijf moet exact de juiste deskundigheid, ervaring, uitrusting en dergelijke aanwezig zijn. Dit is het zogenoemde bedrijfshulpverleningszorg-op-maatprincipe.

Bedrijfshulpverleners moeten zijn opgeleid voor hun taken op het terrein van eerste hulp, brandbestrijding en evacuatie van personen. Bovendien moeten ze kunnen beschikken over het nodige materieel om hulpverlenende taken uit te kunnen voeren. Het juiste voorzieningenniveau zal moeten worden bepaald op basis van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de Arbowet. Om in noodsituaties adequaat te kunnen opereren zal het nodig zijn het opleidingsniveau van de bedrijfshulpverleners op peil te houden. Dit betekent (afhankelijk van onder meer de complexiteit van de bedrijfsactiviteiten) dat er regelmatig na- of bijscholing van bedrijfshulpverleners zal moeten plaatsvinden. Ook kunnen de vaardigheden op peil worden gehouden door het regelmatig organiseren van oefeningen in het bedrijf.

Over de opleiding kan nog worden opgemerkt, dat een bedrijfshulpverlener, die beschikt over een regulier EHBO-diploma en die de opleiding Brandwacht heeft gevolgd, in het algemeen voldoende opleiding heeft gevolgd om de EHBO-taak en de brandbestrijdingstaak naar behoren te vervullen. Noch in de Arbowet noch in het op de wet gebaseerde Arbobesluit zijn expliciete deskundigheidsvereisten opgenomen.

Over de aantallen bedrijfshulpverleners, waarover een werkgever moet beschikken, kan het volgende worden opgemerkt.

Ieder bedrijf moet op grond van artikel 15, eerste lid, van de Arbowet ten minste één bedrijfshulpverlener hebben. Bovendien blijft altijd het in artikel 15, derde lid, van de Arbowet genoemde vereiste gelden, dat het aantal zodanig moet zijn dat de bedrijfshulpverleningstaken naar behoren kunnen worden vervuld. Het aantal bedrijfshulpverleners dat een

werkgever aanwijst, hangt samen met de grootte van het bedrijf en de specifieke risico's van het bedrijf, en is dus ook een kwestie van maatwerk. Op basis van de risico-inventarisatie en -evaluatie zal de werkgever dus het juiste aantal bedrijfshulpverleners moeten vaststellen. Er zullen voldoende bedrijfshulpverleners aangewezen en opgeleid moeten worden zodat, rekening houdend met ziekte, vakanties of ploegendiensten, op elk moment voldoende hulpverleners binnen het bedrijf aanwezig zijn. Het is denkbaar dat in kleine bedrijven de werkgever zelf de hulpverleningstaken op zich neemt. Hij zal wel een bedrijfshulpverlener moeten aanwijzen om hem bij zijn afwezigheid te vervangen. Hierdoor wordt dan voldaan aan de eis dat er altijd een bedrijfshulpverlener aanwezig moet zijn.

Overige informatie

Uiteraard omvat de verplichting van de werkgever om werknemers doeltreffend in te lichten over de risico's en de maatregelen om deze risico's te voorkomen of te beperken op grond van artikel 8 van de Arbowet, ook voorlichting over de maatregelen in geval van noodsituaties.

Door de toezichthouders kan op grond van artikel 27, vijfde lid, van de Arbowet een eis tot naleving worden gesteld indien niet of niet goed wordt voldaan aan artikel 15, eerste lid (algemene verplichting van de werkgever om zich door hulpverleners te laten bijstaan) en derde lid (algemene vereisten waaraan bedrijfshulpverleners moeten voldoen), van de Arbowet.

Een voorgenomen besluit van de werkgever over de wijze waarop hij de bedrijfshulpverlening in zijn bedrijf vorm gaat geven valt op grond van de Wet op de ondernemingsraden onder het instemmingsrecht van ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Hierover zal dan overleg moeten plaatsvinden met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Wanneer er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is, dan is voor bedrijven met in de regel minder dan 10 werknemers in artikel 12 van de Arbowet voorgeschreven dat er dan vooraf overleg moet plaatsvinden over de wijze waarop de bedrijfshulpverlening in het bedrijf vorm wordt gegeven.

Het niet naleven van artikel 15, eerste en derde lid, van de Arbowet kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

Informatierechten deskundige werknemers en personen, bedrijfshulpverleners en arbodiensten

Artikel 15a

De werkgever zorgt ervoor dat de deskundige werknemers en de andere deskundige personen, bedoeld in artikel 13, de personen, bedoeld in artikel 14, eerste lid, de bedrijfshulpverleners, bedoeld in artikel 15, en de arbodienst kennis kunnen nemen van:

- a. **de ongevalsrapportages en de lijst van arbeidsongevallen, bedoeld in artikel 9;**
- b. **een eis als bedoeld in artikel 27, eerste lid;**
- c. **een bevel als bedoeld in artikel 28, eerste lid;**
- d. **een bevel als bedoeld in artikel 28a, tweede lid;**
- e. **een beschikking tot oplegging van een last onder bestuursdwang of tot oplegging van een last onder dwangsom als bedoeld in artikel 28b;**
- f. **een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 30, tweede lid;**
- g. **een rapport als bedoeld in artikel 36, eerste lid;**

- h. een beschikking als bedoeld in artikel 37, eerste lid.

Toelichting

Op grond van artikel 15a van de Arbowet moet de werkgever ervoor zorgen dat deskundige werknemers en personen, bedrijfshulpverleners en arbodiensten kennis kunnen nemen van nader aangegeven informatie. De voor de werkgever verplichte informatieverplichtingen zijn in één artikel bij elkaar gebracht. De middelen waarmee werkgevers de werknemers informeren, zijn de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers zelf, terwijl het doel dat de informatie beschikbaar is, in artikel 15a dus wettelijk wordt geregeld.

Bij het door de deskundige werknemers en personen, bedrijfshulpverleners en arbodiensten kennis kunnen nemen gaat het om:

- a. de ongevalrapportages en de lijst van arbeidsongevallen (zie artikel 9 van de Arbowet);
- b. een eis tot naleving (zie artikel 27, eerste lid, van de Arbowet);
- c. een bevel tot stillegging van werk (zie artikel 28, eerste lid, van de Arbowet);
- d. een bevel tot preventieve stillegging (zie artikel 28a, eerste en tweede lid, van de Arbowet);
- e. een beschikking tot oplegging van een last onder bestuursdwang of tot oplegging van een last onder dwangsom (zie artikel 28a van de Arbowet);
- f. een ontheffing (zie artikel 30, tweede lid, van de Arbowet);
- g. een (bestuurlijk) boeterapport (zie artikel 36, eerste lid, van de Arbowet);
- h. een (bestuurlijke) boetebeschikking (zie artikel 37, eerste lid, van de Arbowet).

In artikel 15a van de Arbowet is een zogenoemde *passieve* werkgeversverplichting opgenomen om ervoor te zorgen dat de bedrijfshulpverleners en andere deskundige werknemers *kennis kunnen nemen* van de schriftelijke ongevalrapportages en de lijst van arbeidsongevallen. Een dergelijke passieve informatieverplichting geldt daarnaast ook voor de eis tot naleving, de stillegging van werk en het verzoek om ontheffing. De informatieverplichting is ten slotte ook van toepassing op de andere in de wet geregelde instrumenten voor optreden van overheidszijde, zoals het opmaken van een boeterapport door de toezichthouders, het opleggen van boetes door de boeteoplegger, het toepassen van bestuursdwang of het opleggen van een dwangsom.

Artikel 15a van de Arbowet heeft uitsluitend betrekking op het informatierecht jegens de werkgever van de deskundige werknemers en personen, bedrijfshulpverleners en arbodiensten. Als het gaat om het informatierecht van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, dan kan worden volstaan met een verwijzing naar artikel 31 van de Wet op de ondernemingsraden. Op grond van dit artikel hebben deze medezeggenschapsorganen recht om van de werkgever alle inlichtingen en gegevens te vragen die deze organen voor de vervulling van hun taak nodig hebben. Daarbij kan uitdrukkelijk worden gevraagd om die informatie schriftelijk te verstrekken.

IV Bijzondere verplichtingen

Nadere regels met betrekking tot arbeidsomstandigheden alsmede uitzonderingen op en uitbreidingen van toepassingsgebied

Artikel 16

1. **Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld in verband met arbeidsomstandigheden van de werknemers.**
2. **De in het eerste lid bedoelde regels:**
 - a. hebben betrekking op de arbozorg en de organisatie van de arbeid, de inrichting van de arbeidsplaatsen, het werken met gevaarlijke stoffen en biologische agentia, de mate van fysieke belasting waaraan werknemers blootstaan, de fysieke factoren die zich op de arbeidsplaats voordoen, de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen en de op de arbeidsplaats te gebruiken veiligheids- en gezondheidssignalering en
 - b. kunnen mede strekken ter uitvoering van de artikelen 3, 4, 5, 8, 9, 13, 14, 14a, 15 en 18.
3. **De in het eerste en tweede lid bedoelde regels kunnen inhouden:**
 - a. een verbod om bepaalde bij die maatregel omschreven arbeid te verrichten of te doen verrichten waaraan bijzondere gevaren voor de veiligheid of de gezondheid zijn verbonden;
 - b. een verbod om bepaalde bij die maatregel omschreven arbeid te verrichten of te doen verrichten, indien met betrekking tot die arbeid niet aan de bij of krachtens die maatregel vastgestelde voorwaarden of voorschriften is voldaan;
 - c. een verbod om bepaalde bij die maatregel omschreven gevaarlijke stoffen of voorwerpen voorhanden te hebben, waaraan bijzondere gevaren voor de veiligheid of de gezondheid zijn verbonden;
 - d. een verbod om bepaalde bij die maatregel omschreven gevaarlijke stoffen of voorwerpen voorhanden te hebben, indien met betrekking tot die stoffen of voorwerpen niet aan de bij of krachtens die maatregel vastgestelde voorwaarden of voorschriften is voldaan;
 - e. een verbod om bepaalde bij die maatregel omschreven arbeid te verrichten of te doen verrichten indien de werknemers niet arbeidsgezondheidskundig zijn onderzocht.
4. **Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat deze wet en de daarop berustende bepalingen geheel of gedeeltelijk niet van toepassing zijn op:**
 - a. arbeid verricht in of op een luchtvaartuig, dan wel een zeeschip of binnenvaartuig, dan wel een voertuig op een openbare weg of een spoor- of tramweg;
 - b. arbeid verricht in militaire dienst;
 - c. arbeid verricht door werknemers en verrichtingen als bedoeld in artikel 2, onderdeel b, van leerlingen en studenten in onderwijsinrichtingen;
 - d. arbeid verricht bij een verkenningsonderzoek, het opsporen of winnen van delfstoffen of aardwarmte dan wel het opslaan van stoffen als bedoeld in de Mijnbouwwet;
 - e. arbeid verricht binnen de exclusieve economische zone.
5. **De in het derde lid, onder e, bedoelde maatregel stelt het verrichten van arbeid slechts afhankelijk van het resultaat van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek voor zover die arbeid bijzondere gevaren meebrengt voor het leven of de gezondheid van de werknemer zelf of van andere personen of voor zover dit om andere bijzondere redenen geboden is. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden met betrekking tot dit arbeidsgezondheidskundig onderzoek en de wijze van registratie, verwerking en bewaring van de uitslag daarvan nadere regels gesteld. Deze hebben in ieder geval betrekking op de gevallen waarin en de wijze waarop een verzoek tot herkeuring kan worden gedaan.**

6. **Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen met betrekking tot de arbeid of de verrichtingen:**
 - a. **bedoeld in het vierde lid;**
 - b. **verricht in de burgerlijke openbare dienst;**
 - c. **verricht in een gevangenis of huis van bewaring als bedoeld in de Penitentiaire beginselenwet, een justitiële inrichting voor verpleging van ter beschikking gestelden als bedoeld in de Beginselenwet verpleging ter beschikking gestelden of een inrichting als bedoeld in de Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen, regels worden gesteld die afwijken van deze wet of de daarop berustende bepalingen of strekken tot aanvulling daarvan. Met betrekking tot de arbeid of de verrichtingen, bedoeld in het vierde lid, onder c, kan bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden bepaald dat afdeling 4.1.2 van de Algemene wet bestuursrecht niet van toepassing is.**
7. **Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat de verplichting tot naleving van daarbij aangewezen voorschriften van deze wet of de daarop berustende bepalingen, voor zover zij betrekking hebben op arbeid waaraan bijzondere gevaren voor de veiligheid of de gezondheid zijn verbonden, dan wel noodzakelijk zijn ter uitvoering van verdragen of besluiten van volkenrechtelijke organisaties, zich mede richt tot:**
 - a. **een zelfstandige;**
 - b. **een werkgever die deze arbeid zelf verricht;**
 - c. **degene bij wie vrijwilligers werkzaam zijn;**
 - d. **een vrijwilliger.**
8. **Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat de verplichting tot naleving van daarbij aangegeven voorschriften in de gevallen bij die maatregel omschreven rust op een ander dan de werkgever. Aangewezen kunnen worden de eigenaar of beheerder dan wel degene die anderszins bevoegd is te beslissen over het ontwerp, de vervaardiging dan wel het onderhoud van arbeidsplaatsen en arbeidsmiddelen, zoals zonodig nader bij die maatregel is bepaald.**
9. **De in het eerste lid bedoelde regels kunnen betrekking hebben op andere onderwerpen dan die genoemd in het tweede lid of zich richten tot andere personen dan de werkgever of de in het zevende en achtste lid bedoelde personen, indien dat noodzakelijk is ter uitvoering van verdragen of besluiten van volkenrechtelijke organisaties met betrekking tot de verbetering van de veiligheid of de gezondheid.**
10. **De werkgever, dan wel een ander dan de werkgever bedoeld in het zevende, achtste of negende lid en de werknemers zijn verplicht tot naleving van de voorschriften en verboden vastgesteld bij of krachtens de op grond van dit artikel, artikel 20, eerste lid, en artikel 24, negende lid, vastgestelde algemene maatregel van bestuur voorzover en op de wijze als bij of krachtens deze maatregel is bepaald.**
11. **Het niet naleven van de in het tiende lid bedoelde voorschriften en verboden kan worden aangemerkt als strafbaar feit.**

Toelichting

Op grond van artikel 16 van de Arbowet is het mogelijk om nadere voorschriften te geven over arbeidsomstandigheden en om de toepasselijkheid van de Arbowet uit te breiden of in te perken. De Arbowet bevat zelf zeer weinig concrete voorschriften voor de arbeidsomstandigheden. Verreweg de meeste concrete voorschriften zijn opgenomen in het Arbobesluit. Naast de Arbowet en het Arbobesluit is er ook nog de Arboregeling, waarin een aantal voorschriften uit de wet

en uit het besluit nader zijn uitgewerkt. Een groot deel van dit besluit is feitelijk gebaseerd op artikel 16 van de Arbowet, waarin een opsomming van onderwerpen waarover voorschriften kunnen worden gesteld, is opgenomen.

Artikel 16, eerste lid

Het eerste lid van artikel 16 van de Arbowet geeft opdracht om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur voorschriften te geven in verband met arbeidsomstandigheden van werknemers. Het geven van deze voorschriften is met andere woorden niet vrijblijvend, maar een opdracht van de wetgever aan de regering. De term ‘bij algemene maatregel van bestuur’ heeft betrekking op het Arbobesluit, de term ‘krachtens algemene maatregel van bestuur’ verwijst naar de Arboregeling.

Verder is via artikel 27 van de Arbowet het stellen van een eis tot naleving mogelijk ten aanzien van een individuele werkgever. Op deze manier kan de toezichthouder een bepaald voorschrift uit het Arbobesluit of de Arboregeling nader invullen. Het stellen van een eis tot naleving is echter alleen mogelijk voor zover dat in het Arbobesluit zelf is geregeld.

Artikel 16, tweede lid

In het tweede lid, onder a, is een opsomming gegeven van de onderwerpen waar de in het eerste lid van artikel 16 van de Arbowet bedoelde voorschriften betrekking op hebben. Deze opsomming komt overeen met de in het Arbobesluit opgenomen hoofdstukindeling en geeft een volledig beeld van al die onderwerpen die in het kader van arbeidsomstandigheden voor nadere regelgeving aan de orde zijn. Om zeker te stellen dat in de op artikel 16, tweede lid, onderdeel a, gebaseerde voorschriften ook sprake kan zijn van een nadere uitwerking van enige in deze wet opgenomen bepalingen, is onderdeel b, in het tweede lid van artikel 16 van de Arbowet opgenomen. Denk hier bijvoorbeeld aan de door de Europese Unie voorgeschreven nadere regels over de risico-inventarisatie en -evaluatie (zie artikel 5 van de Arbowet) of de ook door de Europese Unie voorgeschreven nadere regels over de periodiciteit van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek (zie artikel 18 van de Arbowet).

Het Arbobesluit is de belangrijkste algemene maatregel van bestuur die voor de nadere uitwerking van de Arbowet tot stand is gekomen. De andere algemene maatregel van bestuur betreft het Besluit risico's zware ongevallen 2015, die mede is gebaseerd op en een nadere uitwerking geeft aan artikel 6 van de Arbowet. Het Arbobesluit is onderverdeeld in 9 hoofdstukken. De artikelen zijn per hoofdstuk doorlopend genummerd. Bij elk nieuw hoofdstuk begint, met een aanduiding van het betreffende hoofdstuk, de telling van de artikelen opnieuw.

De hoofdstukindeling van het Arbobesluit is als volgt:

- Hoofdstuk 1: Definities en toepassingsgebied;
- Hoofdstuk 2: Arbozorg en organisatie van de arbeid;
- Hoofdstuk 3: Inrichting arbeidsplaatsen;
- Hoofdstuk 4: Gevaarlijke stoffen en biologische agentia;
- Hoofdstuk 5: Fysieke belasting;
- Hoofdstuk 6: Fysische factoren;
- Hoofdstuk 7: Arbeidsmiddelen en specifieke werkzaamheden;
- Hoofdstuk 8: Persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheids- en gezondheidssignalering;
- Hoofdstuk 9: Verplichtingen, strafbare feiten, overtredingen, bestuursrechtelijke bepalingen en overgangs- en slotbepalingen.

Onderstaand is een korte aanduiding van de inhoud van de hoofdstukken van het Arbobesluit gegeven.

In **hoofdstuk 1** zijn naast de noodzakelijke definitiebepalingen en algemene certificatievoorschriften met name voorschriften opgenomen die betrekking hebben op de in artikel 16, vierde en zesde lid, van de Arbowet genoemde bijzondere sectoren, te weten: het onderwijs, de overheid, het vervoer, de justitiële inrichtingen, defensie en de mijnbouw. Enerzijds gaat het daarbij om bepalingen waarin wordt geregeld of, en zo ja, in hoeverre de bepalingen van de Arbowet voor deze sectoren gelden. Anderzijds gaat het om bepalingen waarin wordt geregeld of, en zo ja, in hoeverre de voorschriften van het Arbobesluit op deze sectoren van toepassing zijn. Ten slotte zijn in dit hoofdstuk enige algemene bepalingen opgenomen ten aanzien van jeugdigen, zwangeren en thuiswerkers.

Hoofdstuk 2 bevat de bepalingen over de melding van beroepsziekten, voorkoming of beperking van psychosociale belasting, aanvullende voorschriften risico-inventarisatie en -evaluatie ter voorkoming en beperking van zware ongevallen met gevaarlijke stoffen, arbodiensten en deskundigen, en de organisatie van de arbeid op de bouwplaats, in de winningsindustrieën in dagbouw, ondergronds of met behulp van boringen en winningsindustrieën met behulp van boringen, en nachtarbeid.

In **hoofdstuk 3** is aangegeven aan welke vereisten de inrichting van de arbeidsplaats moet voldoen. Daarbij komen onderwerpen aan de orde als vluchtwegen, nooduitgangen, kleedruimten en eerstehulpkasten. Verder zijn er voorschriften gegeven die betrekking hebben op voor de gezondheid schadelijk atmosferen en explosieve atmosferen. Naast deze algemene vereisten die voor alle arbeidsplaatsen gelden, bevat hoofdstuk 3 ook enige aanvullende vereisten voor arbeidsplaatsen in de bouw en de winningsindustrieën in dagbouw, ondergronds of met behulp van boringen.

In **hoofdstuk 4** zijn de bepalingen opgenomen die betrekking hebben op het werken met gevaarlijke stoffen en biologische agentia. Naast enige algemene voorschriften voor het werken met gevaarlijke stoffen, bevat dit hoofdstuk tevens aanvullende voorschriften over het werken met kankerverwekkende of mutagene stoffen en kankerverwekkende processen en asbest (het asbestverbod is tegenwoordig opgenomen in het Productenbesluit asbest). Daarnaast bevat dit hoofdstuk voorschriften voor het werken met een aantal specifiek gezondheidsschadelijke stoffen, zoals benzeen en gechloreerde koolwaterstoffen, en vluchtige organische stoffen, en aan het slot van het hoofdstuk staan de voorschriften voor het werken met biologische agentia.

Hoofdstuk 5 bevat de voorschriften inzake fysieke belasting in het algemeen en het fysiek belastende beeldschermwerk in het bijzonder.

In **hoofdstuk 6** zijn de voorschriften met betrekking tot de zogenoemde fysische factoren vervat. Het betreft hier onderwerpen zoals klimaat, luchtverversing, verlichting, geluid, trillingen, straling en (werken onder) overdruk. Ook bevat het hoofdstuk regels voor ondergrondse winningsindustrieën en winningsindustrieën met behulp van boringen.

In **hoofdstuk 7** is geregeld aan welke voorschriften moet worden voldaan bij het gebruik en onderhoud van arbeidsmiddelen. Dit zijn alle op de arbeidsplaats gebruikte machines, installaties, apparaten en gereedschappen.

Het betreft hier zowel algemene voorschriften die voor alle arbeidsmiddelen gelden, als bijzondere voorschriften voor arbeidsmiddelen die over een bedieningssysteem beschikken, en arbeidsmiddelen die in de bouw worden gebruikt. Dit hoofdstuk bevat tevens enkele voorschriften over bepaalde werkzaamheden waaraan specifieke gevaren zijn verbonden, zoals onderhoud en reparatie van liften. Ook zijn in dit hoofdstuk bepalingen opgenomen over het laden en lossen van schepen.

Hoofdstuk 7 van het Arbobesluit is ingrijpend gewijzigd ten gevolge van een wijziging van de EG-richtlijn arbeidsmiddelen. Deze wijzigingen houden onder meer in dat er minimumvoorschriften aan het Arbobesluit zijn toegevoegd voor de constructie en het gebruik van zogenoemde mobiele arbeidsmiddelen, zoals heftrucks, en arbeidsmiddelen voor het hijsen of heffen van lasten of personen. Denk hierbij aan hijskranen en hoogwerkers. Deze voorschriften zijn een uitwerking van de hierover reeds opgenomen algemene voorschriften. Mobiele arbeidsmiddelen die al in gebruik waren op 5 december 1998, moesten uiterlijk op 5 december 2002 aan de nieuwe verplichtingen voldoen.

Daarnaast is er een algemene keuringsplicht voor arbeidsmiddelen in de gebruiksfase geïntroduceerd. Deze geldt voor arbeidsmiddelen waarvan de veiligheid afhangt van bijvoorbeeld de wijze van installatie, montage of plaatsing, en voor arbeidsmiddelen waarvan de veiligheid en gezondheid door andere invloeden, zoals het weer, milieu of slijtage, nadelig kan worden beïnvloed. In deze gevallen moet de werkgever voor ingebruikname en periodiek voor een keuring zorgen. Inmiddels zijn ook aanvullende voorschriften voor de winningsindustrieën in dagbouw, ondergronds of met behulp van boringen opgenomen. Met ingang van 15 juli 2006 zijn nieuwe voorschriften in werking getreden inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen voor tijdelijke werkzaamheden op de arbeidsplaats op hoogte.

In **hoofdstuk 8** worden de persoonlijke beschermingsmiddelen en de veiligheids- en gezondheidssignalering geregeld.

In **hoofdstuk 9** ten slotte zijn verplichtingen, de aanwijzing van bepalingen die als strafbare feiten dan wel als (bestuursrechtelijke) overtredingen zijn aangemerkt, bestuurlijke bepalingen en slot- en overgangsbepalingen opgenomen.

Het Arbobesluit geldt in principe in zijn geheel voor alle maatschappelijke sectoren zoals de industrie, de landbouw, de dienstverlenende sectoren en de havens. Op deze regel zijn zes uitzonderingen, te weten het onderwijs, de overheid, het vervoer, de justitiële rijksinrichtingen, defensie en de mijnbouw. Voor deze sectoren geldt dat niet zonder meer de Arbowet en het Arbobesluit in het geheel onverkort van toepassing kunnen zijn.

De bouwnijverheid is, naast de winningsindustrieën, feitelijk de enige sector waarvoor in het Arbobesluit, naast alle algemene, voor alle sectoren geldende voorschriften, extra arbeidsbeschermende voorschriften zijn opgenomen. Dit vanwege de bijzondere gevaren voor de veiligheid en de gezondheid waaraan werknemers in de bouw blootstaan.

Het Arbobesluit biedt in beginsel aan alle categorieën werknemers dezelfde arbeidsbescherming. Voor jeugdige werknemers, zwangere werkneemsters en werkneemsters tijdens de lactatie zijn aanvullende arbeidsbeschermende voorschriften opgenomen. Voor deze groepen werknemers zijn dus niet alleen alle gewone voorschriften van het Arbobesluit van toepassing, maar ook de in dat besluit opgenomen extra beschermende voorschriften. Deze extra voorschriften vloeien voort uit de eerder genoemde EG-richtlijnen voor zwangeren en jeugdigen.

Voor thuiswerkers is de hoofdregel dat het Arbobesluit niet op hen van toepassing is, tenzij dat uitdrukkelijk is bepaald. Voor thuiswerk geldt aldus een beperkt aantal specifiek op de thuiswerksituatie toegesneden voorschriften.

Voor zelfstandigen, meewerkende werkgevers en degene bij wie vrijwilligers werkzaam zijn, is de hoofdregel dat de Arbowet en het Arbobesluit niet op hen van toepassing zijn, tenzij dat uitdrukkelijk is bepaald wanneer het gaat om voorschriften die betrekking hebben op arbeid waaraan bijzondere gevaren voor de veiligheid en gezondheid zijn verbonden. Voor deze groepen geldt aldus een beperkt aantal voorschriften.

Het Arbobesluit is uitgebreid toegelicht en van commentaar voorzien in het Handboek Arbobesluit dat onderdeel uitmaakt van het zogenoemde Arbokwintet dat door Sdu Uitgevers is uitgebracht.

In de Arboregeling is een nadere gedetailleerde uitwerking gegeven van voorschriften in de Arbowet en in het Arbobesluit. De Arboregeling is een ministeriële regeling. Een ministeriële regeling is een regeling die is vastgesteld door een minister of een staatssecretaris. Bij de Arboregeling is dat dus de minister/staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het parlement en de regering zijn bij de inhoud van de Arboregeling niet betrokken geweest. Wel is het zo dat de Arbowet en het Arbobesluit deze vorm van regelgeving toelaten. Dit is in de Arbowet en het Arbobesluit op veel plaatsen geregeld. De daarbij gebruikte formulering is: 'Onze minister kan (nadere) regels stellen over ...' of 'Bij ministeriële regeling kunnen/worden (nadere) regels gesteld over ...'. De Arboregeling is de enige ministeriële regeling die op basis van de Arbowet en het Arbobesluit is vastgesteld. De indeling van de Arboregeling is zoveel mogelijk gelijk aan die van het Arbobesluit. Ook de Arboregeling kent 9 hoofdstukken. Deze sluiten zoveel mogelijk aan bij de indeling van het Arbobesluit. Zo zijn bepalingen over gevaarlijke stoffen te vinden in zowel hoofdstuk 4 van het Arbobesluit als in hoofdstuk 4 van de Arboregeling. Dit vergemakkelijkt het zoeken naar specifieke regelgeving. De Arboregeling is ook weer per hoofdstuk doorlopend genummerd. De bij de Arboregeling opgenomen bijlagen zijn even dwingend als de bepalingen uit de Arboregeling zelf.

De hoofdstukindeling van de Arboregeling is als volgt:

- Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen;
- Hoofdstuk 2: Aanvullende voorschriften risico-inventarisatie en -evaluatie, deskundigen en arbodiensten;
- Hoofdstuk 3: Winningsindustrieën met behulp van boringen;
- Hoofdstuk 4: Veiligheid tankschepen en gevaarlijke stoffen;
- Hoofdstuk 5: Beeldschermarbeid;
- Hoofdstuk 6: Arbeid onder overdruk;
- Hoofdstuk 7: Arbeidsmiddelen;
- Hoofdstuk 8: Veiligheids- en gezondheidssignalering;
- Hoofdstuk 8a: Overtredingen en maatregelen;
- Hoofdstuk 9: Overgangs- en slotbepalingen.

Onderstaand is een korte aanduiding van de inhoud van de hoofdstukken van de Arboregeling gegeven.

In **hoofdstuk 1** zijn naast definitiebepalingen voorschriften opgenomen over certificatie, algemene voorschriften over opleidingen en voorschriften over de melding van beroepsziekten.

Hoofdstuk 2 geeft nadere voorschriften over de aanvullende risico-inventarisatie en -evaluatie, bepalingen over de taken van ingeschakelde deskundigen en arbodiensten en voorschriften over deskundigheidsvereisten en certificering van deskundigen en arbodiensten.

In **hoofdstuk 3** zijn voorschriften opgenomen over winningsindustrieën met behulp van boringen.

Hoofdstuk 4 gaat over gevaarlijke stoffen en geeft voorschriften over de veiligheid aan, op of in tankschepen, over het veilig werken met explosieven, over het veilig werken met professioneel vuurwerk, en over het veilig opsporen van conventionele explosieven. Verder zijn in dit hoofdstuk (nadere) voorschriften opgenomen over de wettelijke grenswaarden van gevaarlijke stoffen, over de aanwijzing van kankerverwekkende processen, over het werken met lood,

over asbest (meetmethodes, certificatiebepalingen voor asbestverwijderaars en dergelijke) en over vluchtige organische stoffen.

De **hoofdstukken 5 en 6** gaan over respectievelijk beeldschermarbeid en arbeid onder overdruk. In **hoofdstuk 6** zijn voorschriften opgenomen over opleidingen en certificering, over het arbeidsgezondheidskundig onderzoek duikers en over vrijstellingen.

In **hoofdstuk 7** zijn voorschriften opgenomen die betrekking hebben op certificatie van hijs- en hefwerktuigen en hijs- en hefgereedschappen aan boord van schepen en op certificatie van machinisten van hijskranen en funderingsmachines.

In **hoofdstuk 8a** zijn de voorschriften en verboden van de Arboregeling aangewezen die bij overtreding beboetbare feiten (bestuursrechtelijke overtredingen) opleveren waarvoor een bestuurlijke boete kan worden opgelegd.

De **hoofdstukken 8 en 9** hebben respectievelijk betrekking op veiligheids- en gezondheidssignalering en overgangs- en slotbepalingen. In **hoofdstuk 9** is het overgangsrecht geregeld voor de afgifte van certificaten voor arbeidshygiënist.

De Arboregeling is uitgebreid toegelicht en van commentaar voorzien in het Handboek Arboregeling dat onderdeel uitmaakt van het zogenoemde Arbokwintet dat door Sdu Uitgevers is uitgebracht.

De Arbobeleidsregels zijn vervangen door de zogenoemde arbocatalogi. Van de Arbobeleidsregels geldt alleen nog beleidsregel 33 die de overheid hanteert in het kader van de handhaving via de bestuurlijke boete met inbegrip van de boetenormbedragen. In een arbocatalogus zijn de afspraken opgenomen die door werkgevers en werknemers zijn gemaakt in de verschillende sectoren, maar ook op landelijk niveau over de door hen ontwikkelde werkwijzen, praktijken en normen. In die catalogi kunnen bijvoorbeeld normen zijn opgenomen uit (wetenschappelijke) onderzoeken, leidraden, NEN-normen, brancherichtlijnen, convenanten, rechtspraak, andere catalogi en de 'oude' Arbobeleidsregels, die de overheid aanvankelijk hanteerde in het kader van de arbeidsomstandighedenwetgeving. De arbocatalogi, waarin dus middelen worden beschreven waarlangs de doelvoorschriften kunnen worden gerealiseerd, vormen het referentiekader voor de Arbeidsinspectie. Concreet betekent dit dat werkgevers zullen worden gehouden aan de invulling van die doelvoorschriften zoals dit in een arbocatalogus is aangegeven. Doelvoorschriften zijn voorschriften waarbij de werkgever wordt verplicht om een bepaald beschermingsniveau voor zijn werknemer te realiseren. Naast de in de Arbowet neergelegde algemene doelvoorschriften kent het Arbobesluit nog doelvoorschriften die zijn gericht op specifieke risico's en concrete doelvoorschriften. Een voorbeeld van een specifiek arbeidsrisico dat is geregeld in het Arbobesluit, is dat op arbeidsplaatsen waar gevaar voor verdrinking bestaat, dit gevaar zoveel mogelijk wordt voorkomen en dat er doelmatige middelen voor het redden van drenkelingen op een goed zichtbare plaats aanwezig moeten zijn. Een doelvoorschrift is concreet als het een eenduidige veiligheids- of gezondheidkundige grenswaarde bevat. Die grenswaarde is dan een concretisering (kwantitatief) van het beschermingsniveau. Dat niveau kan de werkgever langs verschillende wegen bereiken. Een voorbeeld hiervan is het voorschrift dat wanneer de blootstelling aan lawaai hoger is dan 85 dB(A), er technische of organisatorische maatregelen moeten worden vastgesteld en uitgevoerd om de blootstelling tot een minimum te beperken.

Hoewel een arbocatalogus door werkgevers en werknemers tot stand wordt gebracht, wordt deze toch getoetst door de Arbeidsinspectie. Het gaat dan wel om een marginale toets. Zo wordt er gekeken of het proces van totstandkoming goed is, op beschikbaarheid en kenbaarheid, en wordt er gelet op wie de arbocatalogus heeft opgesteld. Ook wordt er gekeken of de arbocatalogus wel doet wat hij geacht wordt te doen, namelijk voldoende invulling gegeven aan doelvoorschriften.

Als wordt uitgegaan van wettelijke doelvoorschriften vergt dit een verbinding tussen die wettelijke doelvoorschriften en de private catalogi, waarin de middelen zijn opgenomen waarmee die doelen kunnen worden gerealiseerd. Die verbinding is noodzakelijk om de catalogi, in de handhaving door de Arbeidsinspectie, te kunnen hanteren bij de beoordeling of aan de

wettelijke verplichtingen is voldaan. Deze verbinding wordt gerealiseerd door een verwijzing in een beleidsregel naar de desbetreffende arbocatalogi. Catalogi die voldoen aan de marginale toets van de Arbeidsinspectie, worden vermeld in een zogenoemde verzamelbeleidsregel. Door verwijzing naar een catalogus in een beleidsregel wordt aangegeven dat er in beginsel van mag worden uitgegaan dat naleving van de in een arbocatalogus afgesproken middelvoorschriften zal leiden tot het voldoen aan wettelijke verplichtingen. Een catalogus krijgt daarmee geen bindend karakter voor de werkgever, maar de status van een handreiking voor het naleven van de wettelijke doelvoorschriften.

De Arbowet, het Arbobesluit, de Arboregeling en de Beleidsregel arbocatalogi zijn officiële publicaties van de overheid. Daarnaast is er veel voorlichtingsmateriaal verkrijgbaar over de arbowetgeving. Dit wordt deels uitgebracht door de overheid en deels door particuliere uitgevers. Veel informatie is gratis beschikbaar, bijvoorbeeld via de Publiekstelefoon van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (0800-9051). Ook op internet is uiteraard veel arbo-informatie te vinden, bijvoorbeeld via arbopagina.nl. In bijlage 4 van dit Handboek is een uitgebreid overzicht van arbosites opgenomen. Verder zijn er de zogenoemde Arbo-informatiebladen, die handige informatie bevatten over de (na te leven) arbovoorschriften. Ze zijn tegen betaling verkrijgbaar bij de Klantenservice van Sdu Uitgevers. De zogenoemde NEN-normen zijn particuliere uitgaven, tegen betaling verkrijgbaar bij het Nederlands Normalisatie-instituut. Deze normen moeten alleen worden nageleefd als daar in de regelgeving expliciet naar wordt verwezen.

Artikel 16, derde lid

Als er bijzondere risico's in het geding zijn, kunnen niet alleen voorschriften worden gegeven, maar kunnen ook verboden worden uitgevaardigd. Dit is de strekking van het derde lid van artikel 16 van de Arbowet.

De onderdelen a en c van artikel 16, derde lid, van de Arbowet maken het mogelijk om een algeheel verbod in het Arbobesluit op te nemen. De onderdelen b, d en e van dit artikellid maken het mogelijk iets in het Arbobesluit te verbieden, als niet aan de in het Arbobesluit of zo nodig de Arboregeling gegeven voorwaarden wordt voldaan.

In het Arbobesluit zijn de volgende verboden opgenomen:

1. het zonder adequaat deskundig toezicht gevaarlijke arbeid laten verrichten door jeugdige werknemers;
2. het verbod voor de thuiswerkgever om aan de thuiswerker meer grondstoffen, halffabrikaten en gereede producten in voorraad te geven dan voor de thuisarbeid strikt noodzakelijk is;
3. het verbod om te roken, drinken, eten of slapen in de nabijheid van bepaalde gevaarlijke stoffen;
4. het benzeenverbod;
5. het verbod op recirculatie van verontreinigde lucht;
6. het propaansultenverbod;
7. de verboden ten aanzien van 2-naftylamine, 4-aminodifenyl, benzidine en 4-nitrodifenyl;
8. het zandsteen- en zandstraalverbod;
9. het loodwitverbod;
10. arbeidsverboden voor jeugdige werknemers ten aanzien van categorieën gevaarlijke stoffen en biologische agentia;
11. het verbod om zwangere werkneemsters en werkneemsters tijdens de lactatie arbeid te laten verrichten met lood, loodwit of bepaalde biologische agentia;
12. arbeidsverboden voor jeugdige werknemers ten aanzien van duikarbeid, caissonarbeid, overige arbeid onder overdruk, arbeid met toestellen die schadelijke niet-ioniserende straling kunnen uitzenden, arbeid waarbij een

geluidsniveau heerst hoger dan 90 dB(A) en arbeid waarbij schadelijke trillingen optreden;

13. het verbod om zwangere werkneemsters of werkneemsters tijdens de lactatie duikarbeid, caissonarbeid of andere arbeid onder overdruk alsmede werkzaamheden in ondergrondse winningsindustrieën te laten verrichten.

In onderdeel e van artikel 16, derde lid, van de Arbowet is aangegeven dat het (doen) verrichten van bepaalde arbeid kan worden verboden als werknemers niet arbeidsgezondheidskundig zijn onderzocht. De formulering is echter dermate ruim dat het mogelijk is om het verbod betrekking te laten hebben op arbeid onder bepaalde omstandigheden of bepaalde groepen werknemers (bijvoorbeeld werken onder overdruk). Op basis van dit onderdeel kan zowel een arbeidsgezondheidskundig onderzoek voor de tewerkstelling worden voorgeschreven, alsook de periodieke herhaling daarvan tijdens de tewerkstelling.

Zie verder de toelichting bij artikel 16, vijfde lid, van de Arbowet.

Artikel 16, vierde lid

In het vierde lid van artikel 16 van de Arbowet wordt de mogelijkheid gecreëerd om in het Arbobesluit de toepasselijkheid van de wet en daarmee de daarop berustende bepalingen die zijn neergelegd in het Arbobesluit en de Arboregeling, geheel of gedeeltelijk niet van toepassing te verklaren op arbeid in specifieke aangegeven maatschappelijke sectoren. Het gaat dan om arbeid in het vervoer, bij defensie, in het onderwijs, de exclusieve economische zone en in de mijnbouw. Bij de mijnbouw gaat het om de toepasselijkheid van de wet geheel of gedeeltelijk uit te sluiten als het gaat om onder meer arbeid verricht bij een verkenningsonderzoek, het opsporen of winnen van delfstoffen of aardwarmte of het opslaan van stoffen waarvan in de Mijnbouwwet sprake is.

Artikel 16, vijfde lid

Het vijfde lid van artikel 16 van de Arbowet hangt nauw samen met het derde lid, onderdeel e, van dit artikel. In onderdeel e van het derde lid van artikel 16 van de Arbowet is bepaald dat het (doen) verrichten van bepaalde arbeid kan worden verboden als werknemers niet arbeidsgezondheidskundig zijn onderzocht.

In het vijfde lid van artikel 16 van de Arbowet is vervolgens bepaald dat een voorafgaand arbeidsgezondheidskundig onderzoek alleen kan worden voorgeschreven als er sprake is van bijzondere gevaren voor het leven of de gezondheid van de werknemer zelf of van andere personen, of voor zover dit om andere bijzondere redenen geboden is. Ook is vastgelegd dat in het Arbobesluit nadere voorschriften moeten worden gegeven over de wijze van registratie, verwerking en bewaring van de uitslag van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek en de gevallen waarin en de wijze waarop een verzoek tot herkeuring kan worden gedaan.

In het Arbobesluit is van deze mogelijkheid gebruikgemaakt met betrekking tot het werken onder overdruk (zie hoofdstuk 6, afdeling 5, van het Arbobesluit). Er zijn eisen gesteld aan de lichamelijke en geestelijke geschiktheid van personen die arbeid onder overdruk verrichten, waarbij voor die geschiktheid een verplicht voorafgaand en een verplicht periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek is voorgeschreven. Hierbij ligt de nadruk op een door een ter zake deskundige geneeskundige uit te voeren voorafgaand en periodiek medisch onderzoek voor personen die worden belast met het verrichten van werkzaamheden onder water of onder druk gericht op de bijzondere gevaren voor de gezondheid, waaraan zij bij de uitoefening van hun werkzaamheden kunnen blootstaan.

Met een verplicht arbeidsgezondheidskundig onderzoek (dat periodiek wordt herhaald) kunnen specifieke beroepsrisico's van het werken onder overdruk en met name de duik- en caissonarbeid, goeddeels worden uitgesloten. De uitvoering van het hier bedoelde verplichte arbeidsgezondheidskundig onderzoek is niet, zoals het vrijwillig onderzoek, waarvan in artikel

18 van de Arbowet sprake is, opgedragen aan de bedrijfsarts of de (arts van de) arbodienst, maar aan artsen die op dit gebied over specifieke deskundigheid beschikken (duikerartsen).

Artikel 16, zesde lid

Op basis van het zesde lid van artikel 16 van de Arbowet kunnen aanvullende of afwijkende voorschriften worden gegeven voor arbeid verricht in de sectoren die worden genoemd in het vierde lid (vervoer, defensie, onderwijs, de exclusieve economische zone en mijnbouw) en nog enige andere maar dan in het zesde lid genoemde sectoren, namelijk: de burgerlijke openbare dienst en justitiële inrichtingen. Voor de arbeid verricht in deze sectoren geldt dat de gehele wet en de daarop gebaseerde regelgeving niet zonder meer op van toepassing kan zijn. Dit hangt samen met het specifieke karakter van een dergelijke sector dan wel met de specifieke belangen die daar in het geding zijn. Zo is bij onderwijs de grondwettelijke vrijheid van onderwijs in het geding en is de positie van een leerling niet in alle gevallen vergelijkbaar met die van een werknemer. Ook het belang van de landsverdediging maakt het niet altijd mogelijk de arbeidsomstandigheden bij defensie op exact dezelfde wijze te regelen als in het bedrijfsleven. Uiteraard is het ministerie van Defensie ten volle betrokken bij aanpassingen, aanvullingen en afwijkingen van de arboregelgeving. In het kader van de overheid – de burgerlijke openbare dienst en justitiële inrichtingen – kan bijvoorbeeld worden gewezen op de belangen van een goede taakuitoefening door politie en brandweer en de bijzondere vereisten waaraan gevangenen moeten voldoen. Ook voor arbeid verricht in het vervoer, de exclusieve economische zone en de mijnbouwsector geldt dat niet altijd alle arbovoorschriften onverkort van toepassing kunnen zijn.

In het zesde lid van artikel 16 van de Arbowet is nog expliciet bepaald dat in het Arbobesluit en/of de Arboregeling kan worden bepaald dat op arbeid verricht door werknemers, leerlingen en studenten in onderwijsinrichtingen afdeling 4.1.2 van de Algemene wet bestuursrecht, over de voorbereiding van besluiten, met name het horen, niet van toepassing is. Dit is de grondslag van artikel 1.13 van het Arbobesluit.

Artikel 16, zevende lid

Bij arbeid waaraan bijzondere gevaren verbonden zijn, kan in het Arbobesluit worden voorgeschreven dat bepaalde voorschriften niet alleen door werkgevers, maar ook door zelfstandig werkenden en de meewerkende werkgever in persoon moeten worden nageleefd.

Zelfstandigen zijn te vinden in de agrarische sector en bijvoorbeeld als winkelier, detaillist, schipper, transporteur, notaris, advocaat, accountant en arts. Het zijn niet alleen degenen die een eenmanszaak hebben, maar vaak ook degenen die deel uitmaken van een maatschap. Vooral door artsen, notarissen, advocaten en in de accountancy wordt veel in maatschapsverband gewerkt. Ook in de zeevisserij komen veel maatschappen voor. In dit laatste geval is evenwel toch de Arbowet volledig van toepassing. Immers op grond van artikel 341 van het Wetboek van Koophandel (de kapitein voert het schip, hij is gezagvoerder van alle opvarenden en bij hem berust de leiding van de reis) is er per definitie sprake van een gezagsverhouding met als gevolg, dat de Arbowet op basis van artikel 1, tweede lid, waarin sprake is van het onder gezag arbeid verrichten, van toepassing is.

Hieronder volgt een overzicht van alle onderwerpen waarvoor in het mede op artikel 16, zevende lid, gebaseerde Arbobesluit verplichtingen voor zelfstandigen en meewerkende werkgevers zijn opgenomen:

1. voorkomen van gevaar voor derden (artikel 10 van de Arbowet);
2. algemene verplichtingen van werknemers gelden ook voor zelfstandigen en meewerkende werkgevers (artikel 11 van de Arbowet);
3. de algemene strafbepaling op grond waarvan het de werkgever verboden is handelingen te verrichten of na te laten in strijd met de Arbowet wanneer levensgevaar of ernstige schade aan de gezondheid van werknemers ontstaat of

te verwachten is (artikel 32 van de Arbowet);

4. zelfstandigen en meewerkende werkgevers die met gevaarlijke stoffen werken waarbij zware ongevallen kunnen ontstaan;
5. zelfstandigen en meewerkende werkgevers in de bouwnijverheid;
6. organisatie van de arbeid voor zwangeren;
7. algemene eisen voor de inrichting van veilige arbeidsplaatsen;
8. voorkomen van explosieve atmosferen;
9. voorkomen van verstikking, bedwelming, vergiftiging of brand;
10. elektrische installaties en elektrotechnische bedienings- en andere werkzaamheden aan of nabij elektrische installaties;
11. voorkomen van valgevaar;
12. voorkomen van gevaar door voorwerpen, producten, vloeistoffen of gassen;
13. algemene preventieve maatregelen bij arbeid met gevaarlijke stoffen;
14. werken aan, op of in tankschepen;
15. grenswaarden voor gevaarlijk stoffen;
16. ventilatie bij arbeid met gevaarlijke stoffen;
17. werken met ontplofbare stoffen;
18. werken met professioneel vuurwerk;
19. opsporen van conventionele explosieven;
20. vervangingsplicht voor kankerverwekkende stoffen;
21. het zo laag mogelijk houden van de concentratie van asbeststof in de lucht en het voorkomen dat die concentratie de grenswaarde overschrijdt;
22. na werkzaamheden met asbest een eindbeoordeling uitvoeren voordat met andere werkzaamheden een aanvang wordt gemaakt;
23. het aanbrengen van waarschuwingsborden ter aanduiding dat een overschrijding van de grenswaarde voor asbest kan worden verwacht;
24. het voorkomen van de verspreiding van stof afkomstig van asbest of asbesthoudende materialen buiten de ruimten waar de werkzaamheden plaatsvinden;
25. inventariseren door een gecertificeerd inventarisatiebedrijf op de aanwezigheid van asbest of asbesthoudende producten voordat met sloopwerkzaamheden wordt aangevangen of met het ruimen van asbest na incidenten;
26. verwijderen van asbest door een gecertificeerd asbestverwijderingsbedrijf indien de concentratie van asbeststof is ingedeeld in een hogere risicoklasse;
27. het propaansultoonverbod;

28. de verboden inzake 2-naftylamine, 4-aminodifenyl, benzidine en 4-nitrodifenyl, inclusief de aan een eventueel verleende vrijstelling van deze verboden verbonden voorschriften;
29. het zandsteen- en zandstraalverbod;
30. het verbod op benzeen en gechloreerde koolwaterstoffen;
31. het loodwitverbod;
32. het verplicht vervangen van vluchtige organische stoffen ter voorkoming van het organisch psychosyndroom (OPS);
33. een aantal specifieke voorschriften voor het werken met bepaalde biologische agentia;
34. als de dagelijkse blootstelling aan lawaai 85 dB(A) of hoger is of de piekgeluidsdruk 140 Pa of hoger is, worden individuele gehoorbeschermers gebruikt;
35. voorafgaand arbeidsgezondheidskundig onderzoek bij duikarbeid, caissonarbeid en overige arbeid onder overdruk;
36. duikarbeid, caissonarbeid en overige arbeid onder overdruk worden verricht door een werkgever die in het bezit is van een certificaat onderhoudssysteem duik- en caissonmaterieel;
37. niet alleen duikarbeid en caissonarbeid verrichten, persoonlijk duiklogboek bijhouden en aanwezigheid compressiekamer bij duik- en caissonarbeid;
38. melding specifieke duikarbeid;
39. bij het gebruik van arbeidsmiddelen wordt het gevaar van deze middelen zoveel mogelijk beperkt;
40. deugdelijkheid landbouwtrekkers;
41. arbeidsmiddelen worden zodanig geplaatst, bevestigd of ingericht en worden zodanig gebruikt dat het gevaar van een ongewilde gebeurtenis wordt voorkomen;
42. veilige montage, demontage, reparatie, reiniging en veilig onderhoud van arbeidsmiddelen;
43. veiligheidsvoorzieningen in verband met bewegende delen van arbeidsmiddelen;
44. voorkomen wordt dat werknemers in de onmiddellijke nabijheid komen van een arbeidsmiddel of een onderdeel daarvan met een zeer hoge of zeer lage temperatuur;
45. het na loskoppeling opnieuw aansluiten van een arbeidsmiddel op zijn krachtbron levert geen gevaar op voor de werknemers;
46. een arbeidsmiddel beschikt over een noodstopvoorziening;
47. veiligheidsvoorschriften met betrekking tot de uitrusting van mobiele arbeidsmiddelen;
48. veiligheidsvoorschriften met betrekking tot het gebruik van hijs- en hefwerktuigen voor personen;
49. hijs- en hefgereedschap wordt niet zwaarder belast dan de werklust noch zwaarder dan een veilig gebruik toelaat;
50. veiligheidsvoorschriften voor werkzaamheden in liftschachten;
51. voorschriften betreffende het gebruik van ter beschikking gestelde arbeidsmiddelen voor tijdelijke werkzaamheden op hoogte;
52. veiligheidsvoorschriften bij het laden en lossen van schepen;

53. bezit en aanwezigheid op de arbeidsplaats van deskundigheidsbewijs kraanmachinisten en lichamelijke en geestelijke toestand van kraanmachinisten;
54. veiligheidsvoorschriften voor werkzaamheden met steigers;
55. beschikbaarheid en gebruik persoonlijke beschermingsmiddelen.

Van de mogelijkheid om voor zelfstandigen en meewerkende werkgevers delen van het Arbobesluit van toepassing te verklaren is altijd spaarzaam gebruikgemaakt. Er wordt alleen gebruik van gemaakt in die gevallen, waarin aan het verrichten van bepaalde arbeid zodanige risico's voor de veiligheid of de gezondheid verbonden zijn, dat wettelijke voorschriften tot bescherming tegen deze gevaren van toepassing moeten zijn op iedereen die deze arbeid verricht, ook indien zij in een positie van onafhankelijkheid verkeren. Vandaar dat in artikel 16, zevende lid, van de Arbowet de woorden 'bijzondere gevaren' zijn opgenomen.

In het zevende lid van artikel 16 van de Arbowet kan ook voor degene bij wie vrijwilligers werkzaam zijn, gebruik worden gemaakt van de bevoegdheid om voorschriften uit de arbowetgeving over bijzondere gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van toepassing te verklaren. Ook voor de vrijwilliger zelf kunnen voorschriften over arbeid waaraan bijzondere gevaren voor de veiligheid en gezondheid zijn verbonden, van toepassing worden verklaard.

Degene bij wie vrijwilligers werkzaam zijn, is verplicht tot naleving ten aanzien van die vrijwilligers van de voorschriften en verboden met betrekking tot de volgende onderwerpen of die zijn opgenomen in de volgende artikelen:

1. de artikelen 3, 4, 5 en 18 van de Arbowet, voor zover het betreft arbeid met gevaarlijke stoffen en biologische agentia waarop hoofdstuk 4 van het Arbobesluit van toepassing is, en voorts de artikelen 6 tot en met 11 en 16 tot en met 44 van de Arbowet;
2. algemene eisen voor de inrichting van veilige arbeidsplaatsen;
3. voorkomen van explosieve atmosferen;
4. voorkomen van verstikking, bedwelmings, vergiftiging of brand;
5. elektrische installaties en elektrotechnische bedienings- en andere werkzaamheden aan of nabij elektrische installaties;
6. voorkomen van valgevaar;
7. voorkomen van gevaar door voorwerpen, producten, vloeistoffen of gassen;
8. algemene preventieve maatregelen bij arbeid met gevaarlijke stoffen;
9. werken aan, op of in tankschepen;
10. alle voorschriften die zijn opgenomen in hoofdstuk 4, afdelingen 1, 2 en 5 van het Arbobesluit met betrekking tot arbeid met gevaarlijke stoffen, en de aanvullende regels voor kankerverwekkende stoffen en asbest;
11. het propaansultoonverbod;
12. de verboden inzake 2-naftylamine, 4-aminodifenyl, benzidine en 4-nitrodifenyl, inclusief de aan een eventueel verleende vrijstelling van deze verboden verbonden voorschriften;
13. het zandsteen- en zandstraalverbod;
14. het verbod op benzeen en gechlloreerde koolwaterstoffen;

15. het loodwitverbod;
16. het verplicht vervangen van vluchtige organische stoffen ter voorkoming van het organisch psychosyndroom (OPS);
17. alle voorschriften die zijn opgenomen in hoofdstuk 4, afdeling 9, van het Arbobesluit met betrekking tot arbeid met bepaalde biologische agentia;
18. arbeidsverboden lood en loodverbindingen en enkele biologische agentia ten aanzien van een zwangere werkneemster en een werkneemster tijdens de lactatie;
19. enkele bijzonder voorschriften dat de fysieke belasting geen gevaren met zich kan brengen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemer;
20. de meeste beschermende maatregelen met betrekking tot de blootstelling aan schadelijk lawaai die zijn opgenomen in afdeling 3 van hoofdstuk 6 van het Arbobesluit;
21. geen blootstelling aan trillingen die bepaalde grenswaarden overschrijden;
22. bescherming tegen schadelijke, niet-ioniserende elektromagnetische straling;
23. alle beschermende bepalingen voor duikarbeid, caissonarbeid en overige arbeid onder overdruk;
24. geschikte en deugdelijke arbeidsmiddelen moeten ter beschikking worden gesteld;
25. onderhouds-, reparatie- en reinigingswerkzaamheden en montage en demontage van een arbeidsmiddel vinden op veilige wijze plaats;
26. veiligheidsvoorzieningen in verband met bewegende delen van arbeidsmiddelen;
27. voorkomen wordt dat werknemers in de onmiddellijke nabijheid komen van een arbeidsmiddel of een onderdeel daarvan met een zeer hoge of zeer lage temperatuur;
28. het na loskoppeling opnieuw aansluiten van een arbeidsmiddel op zijn krachtbron levert geen gevaar op voor de werknemers;
29. een arbeidsmiddel beschikt over een noodstopvoorziening;
30. veiligheidsvoorschriften met betrekking tot de uitrusting van mobiele arbeidsmiddelen;
31. veiligheidsvoorschriften met betrekking tot het gebruik van hijs- en hefwerktuigen voor personen;
32. veiligheidsvoorschriften bij het gebruik van arbeidsmiddelen op de bouwplaats;
33. beschikbaarheid en gebruik persoonlijke beschermingsmiddelen;
34. bij gevaren op de arbeidsplaats of bij gevaren van een arbeidsmiddel is doeltreffende veiligheids- of gezondheidssignalering aanwezig;
35. degene bij wie vrijwilligers werkzaam zijn, is ten aanzien van vrijwilligers die jonger zijn dan 18 jaar, tevens verplicht tot naleving ten aanzien van die vrijwilligers van de voorschriften en verboden die zijn opgenomen in de volgende artikelen van het Arbobesluit: 1.37, eerste lid, eerste zin, en tweede lid (deskundig toezicht jeugdigen algemeen), 3.46 (deskundig toezicht jeugdigen bij specifieke risicovolle arbeid), 6.27 (arbeidsverboden jeugdigen) en 7.39 (deskundig toezicht jeugdigen bij specifieke risicovolle arbeidsmiddelen en bij arbeid met dieren);
36. degene bij wie vrijwilligers werkzaam zijn, is ten aanzien van zwangere vrijwilligsters en vrijwilligsters tijdens de lactatie tevens verplicht tot naleving ten aanzien van die vrijwilligers van de voorschriften en verboden die zijn opgenomen in de volgende artikelen van het Arbobesluit: 1.42 (voorschriften met betrekking tot de organisatie van

de arbeid), 3.48 (rustruimten), 6.29 (arbeidsverboden werken onder overdruk) en 6.29a (arbeidsverbod werken in de ondergrondse winningsindustrie).

Artikel 16, achtste lid

Hoewel in het kader van de Arbowet het uitgangspunt geldt dat de werkgever primair verantwoordelijk is voor de arbeidsomstandigheden van zijn werknemers, kunnen zich situaties voordoen, waarin een ander zoveel invloed kan uitoefenen op die arbeidsomstandigheden, dat het dan meer voor de hand ligt dat op de naleving van bepaalde voorschriften primair die ander en niet de werkgever wordt aangesproken. Het achtste lid van artikel 16 van de Arbowet voorziet hierin. In het Arbobesluit kan de eigenaar of beheerder of degene die kan beslissen over het ontwerp, de vervaardiging dan wel het onderhoud van arbeidsplaatsen en arbeidsmiddelen, worden aangewezen. Denk bijvoorbeeld aan het ontwerp, de vervaardiging en het onderhoud van vervoermiddelen, gebouwen, inrichtingen en terreinen en machines en installaties. In het verlengde hiervan zijn voor twee specifieke onderwerpen in het Arbobesluit aan anderen dan de werkgever wettelijke verplichtingen opgelegd. Dit gaat om:

1. werkzaamheden in liftschachten, waarbij de eigenaar of beheerder van liften veiligheidsmaatregelen moet nemen ten behoeve van de liftmonteurs;
2. de veiligheid op de bouwplaats, waarbij de opdrachtgever of de ontwerper van een bouwwerk maatregelen moet nemen met het oog op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op de bouwplaats.

De werkgever blijft overigens zelf verantwoordelijk voor het juiste gebruik van de werktuigen, gereedschappen en andere hulpmiddelen bij de arbeid, die door de derde ter beschikking zijn gesteld.

Liftmonteurs verrichten hun werkzaamheden in het algemeen in gebouwen en aan installaties, waarover hun werkgever geen zeggenschap heeft. Als voor het verrichten van werkzaamheden bepaalde veiligheidsmaatregelen noodzakelijk zijn, zijn de liftmonteurs daarvoor afhankelijk van de medewerking van de lifteigenaar of -beheerder. Als deze niet wil meewerken, dan zullen de liftmonteurs aan de lift geen werkzaamheden (mogen) uitvoeren. Dit kan tot gevolg hebben dat er voor de liftgebruikers een onveilige situatie ontstaat. Om dit te voorkomen is in het Arbobesluit geregeld dat de eigenaar of beheerder van een lift de noodzakelijke maatregelen moet nemen om liftmonteurs hun werk veilig te kunnen laten verrichten.

Voordat met de feitelijke werkzaamheden in de bouw wordt begonnen, worden door de opdrachtgevers, de ontwerper van een bouwwerk en de uitvoerende partij talloze beslissingen genomen die van grote invloed zijn op de veiligheid en gezondheid van de werknemers in de bouw. Denk bijvoorbeeld aan de keuze van de materialen die bij de totstandkoming van een bouwwerk zullen worden gebruikt. Met het oog daarop is in het Arbobesluit voorgeschreven dat de opdrachtgever, de ontwerper en de uitvoerende partij van een bouwwerk een aantal maatregelen moet nemen ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers die het bouwwerk tot stand brengen.

Artikel 16, negende lid

Als Europese verplichtingen op het gebied van arbeidsomstandigheden daartoe nopen, biedt het negende lid van artikel 16 van de Arbowet de mogelijkheid om voorschriften te geven over andere onderwerpen dan in het tweede lid of voor andere personen dan in het zevende of achtste lid van dit artikel worden genoemd. Op die manier wordt het mogelijk om verplichtingen die uit Europese arbeidsomstandighedenrichtlijnen voortvloeien, snel en adequaat te realiseren in onze arbowetgeving.

Artikel 16, tiende lid

In het tiende lid van artikel 16 van de Arbowet is aangegeven dat de werkgever en voor zover van belang de zelfstandige, de werkgever die de arbeid zelf verricht, de vrijwilliger, degene bij wie de vrijwilliger werkzaam is (zie artikel 16, zevende lid, van de Arbowet), de eigenaar, beheerder of degene die anderszins bevoegd is om te beslissen over het ontwerp, de vervaardiging of het onderhoud van arbeidsplaatsen en arbeidsmiddelen (zie artikel 16, achtste lid, van de Arbowet), of anderszins degene die op grond van verplichtingen die voortvloeien uit Europese arbeidsomstandighedenrichtlijnen (zie artikel 16, negende lid, van de Arbowet), en ook de werknemer aansprakelijk is voor het naleven van de gegeven voorschriften en verboden voor zover dat in het Arbobesluit is aangegeven. Het gaat dus om het naleven van voorschriften en verboden in het Arbobesluit en de Arboregeling. De wijze van sanctioneren van het niet naleven van deze verplichtingen is afhankelijk van de vraag of het voorschrift of het verbod waarmee in strijd wordt gehandeld, strafrechtelijk of bestuurlijk is gesanctioneerd.

De verplichting tot naleving van de arbovoorschriften geldt 'voor zover en op de wijze als bij deze maatregelen is bepaald'. Dit betekent dat de verplichtingen alleen gelden als in het Arbobesluit is aangegeven welke voorschriften van dat besluit en de daarop gebaseerde Arboregeling door wie moeten worden nageleefd: werkgever, werknemers, zelfstandigen of derden. In hoofdstuk 9 van het Arbobesluit is uitvoering gegeven aan dit tiende lid van artikel 16 van de Arbowet. Feitelijk komt het erop neer dat de werkgever verplicht is tot naleving van bijna alle voorschriften die in het Arbobesluit en de Arboregeling zijn opgenomen. Daarnaast zijn ook de werknemers verplicht tot naleving van een overigens veel geringer aantal voorschriften, waarvan een opsomming is gegeven in de toelichting bij artikel 11 van de Arbowet. Voor zelfstandigen, meewerkende werkgevers, vrijwilligers en degene bij wie vrijwilligers werkzaam zijn, en derden is een en ander aan de orde geweest bij het zevende respectievelijk achtste lid van artikel 16.

De werkgever kan overigens nooit van zijn verplichtingen worden ontheven op grond van het feit dat bepaalde verplichtingen zich óók tot de werknemers richten.

Artikel 16, elfde lid

Het elfde lid van artikel 16 van de Arbowet bepaalt dat de op grond van het tiende lid van dit artikel in het Arbobesluit uitgevaardigde voorschriften kunnen worden aangemerkt als strafbaar feit. Als er sprake is van een strafbaar feit, dan is dat gekwalificeerd als economisch delict in de zin van artikel 1, onder 1°, juncto artikel 2, eerste lid, van de Wet op de economische delicten. In dat verband zijn de strafbare feiten misdrijven als zij opzettelijk zijn begaan en anders zijn het overtredingen. Dit betekent dat, als deze strafbare feiten overtredingen zijn, de overtreder wordt gestraft met hechtenis van ten hoogste een jaar, taakstraf of geldboete van de vierde categorie. Indien deze strafbare feiten misdrijven zijn, wordt de overtreder gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste zes jaren, taakstraf of geldboete van de vijfde categorie. Indien de overtreder een rechtspersoon is, dan kan, als de boetecategorie geen passende bestraffing toelaat, een geldboete worden opgelegd tot ten hoogste het bedrag van de naast gelegen hogere categorie.

Overige informatie

De Arbowet is niet van toepassing op zogenoemde doe-het-zelfactiviteiten.

Op het terrein van arbeidsomstandigheden is in de loop der jaren een groot aantal EG-richtlijnen tot stand gekomen en verwerkt in de Arbowet, het Arbobesluit dan wel de Arboregeling. Het gaat om de volgende EG-richtlijnen:

1. Richtlijn nr. 83/477/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 19 september 1983 betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan *asbest* op het werk (PbEG L 263);
2. Richtlijn nr. 86/188/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 12 mei 1986 betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan *lawaai* op het werk (PbEG L 137);

3. Richtlijn nr. 89/391/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de *veiligheid en de gezondheid* van de werknemers op het werk (PbEG L 183), de zogenoemde *kaderrichtlijn*. De kaderrichtlijn bevat algemene minimumvoorschriften over de wijze waarop de lidstaten de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk moeten waarborgen. De tenuitvoerlegging van deze richtlijn heeft voornamelijk plaatsgevonden door middel van de Arbowet. De kaderrichtlijn dient tevens als grondslag voor richtlijnen die betrekking hebben op specifieke gevaren op het gebied van de gezondheid en veiligheid op de arbeidsplaats. Ter uitvoering van het desbetreffende artikel 16 van deze richtlijn zijn thans zeventien bijzondere richtlijnen vastgesteld. De bepalingen van deze richtlijnen gelden derhalve naast en als verbijzondering van de bepalingen van de kaderrichtlijn;
4. Richtlijn nr. 89/654/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 30 november 1989 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor *arbeidsplaatsen* (PbEG L 393, eerste bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG);
5. Richtlijn nr. 89/655/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 30 november 1989 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van *arbeidsmiddelen* op de arbeidsplaats (PbEG L 393, tweede bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG);
6. Richtlijn nr. 89/656/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 30 november 1989 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor het gebruik op het werk van *persoonlijke beschermingsmiddelen* door de werknemers (PbEG L 393, derde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG);
7. Richtlijn nr. 90/269/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 29 mei 1990 betreffende de minimum veiligheids- en gezondheidsvoorschriften voor het *manueel hanteren van lasten* met gevaar voor met name rugletsel voor de werknemers (PbEG L 156, vierde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG);
8. Richtlijn nr. 90/270/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 29 mei 1990 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid met betrekking tot het werken met *beeldschermapparatuur* (PbEG L 156, vijfde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG);
9. Richtlijn nr. 90/394/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 28 juni 1990 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan *carcinogene agentia* op het werk (PbEG L 196, zesde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG). Deze richtlijn is opnieuw gecodificeerd: richtlijn nr. 2004/37/EG (PbEU L 158);
10. Richtlijn nr. 2000/54/EEG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 18 september 2000 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan *biologische agentia* op het werk (PbEG L 262, zevende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG). Deze richtlijn is opnieuw gecodificeerd: richtlijn nr. 2004/54/EG (PbEU L 262);
11. Richtlijn nr. 91/322/EEG van de Commissie van 29 mei 1991 tot vaststelling van indicatieve *grenswaarden* betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan chemische, fysische en biologische agentia op het werk (PbEG L 177);
12. Richtlijn nr. 91/382/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 25 juni 1991 tot wijziging van richtlijn nr. 83/477/EEG betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan *asbest* op het werk (PbEG L 206, tweede bijzondere richtlijn in de zin van artikel 8 van richtlijn nr. 80/1107/EEG);
13. Richtlijn nr. 92/57/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 24 juni 1992 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor *tijdelijke en mobiele bouwplaatsen* (PbEG L 245,

achtste bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG);

14. Richtlijn nr. 92/58/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 24 juni 1992 betreffende de minimumvoorschriften voor de *veiligheids- en/of gezondheidssignalering* op het werk (PbEG L 245, negende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG);
15. Richtlijn nr. 92/85/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van *werkneemsters tijdens de zwangerschap*, na de bevalling en tijdens de lactatie (PbEG L 348, tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste 1, van richtlijn nr. 89/391/EEG);
16. Richtlijn nr. 92/91/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 3 november 1992 betreffende de minimumvoorschriften ter verbetering van de veiligheid en de gezondheid van werknemers in de *winningsindustrieën die delfstoffen winnen met behulp van boringen* (PbEG L 348, elfde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG);
17. Richtlijn nr. 92/104/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 3 december 1992 betreffende minimumvoorschriften ter verbetering van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers in de *winningsindustrieën in dagbouw of ondergronds* (PbEG L 404, twaalfde bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG);
18. Richtlijn 93/103/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 23 november 1993 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het werk aan boord van *vissersvaartuigen* (PbEG L 307, dertiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG). Deze richtlijn is voor het overgrote deel uitgevoerd in de Schepenwetgeving onder verantwoordelijkheid van de minister van Verkeer en Waterstaat;
19. Richtlijn nr. 93/104/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de *arbeidstijd* (PbEG L 307). Deze richtlijn is opnieuw gecodificeerd: richtlijn nr. 2003/88/EG (PbEG L 299). Deze richtlijn is overigens alleen voor één element, te weten het arbeidsgezondheidskundig onderzoek van werknemers die 's nachts werkzaam zijn, van belang voor het Arbobesluit. Het overgrote deel van deze richtlijn is in de Arbeidstijdenwet uitgewerkt;
20. Richtlijn nr. 94/33/EEG van de Raad van de Europese Unie van 22 juni 1994 betreffende de bescherming van *jongeren* op het werk (PbEG L 216);
21. Richtlijn nr. 95/63/EEG van de Raad van de Europese Unie van 5 december 1995 tot wijziging van richtlijn nr. 89/655/EEG betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van *arbeidsmiddelen* op de arbeidsplaats (PbEG L 335, tweede bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG);
22. Richtlijn nr. 96/82/EEG van de Raad van de Europese Unie van 9 december 1996 betreffende de beheersing van de gevaren van *zware ongevallen* waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken (PbEG L 10);
23. Richtlijn nr. 96/94/EG van de Commissie van 18 december 1996 houdende vaststelling van een tweede lijst van *indicatieve grenswaarden* betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan chemische, fysische en biologische agentia op het werk (PbEG L 338);
24. Richtlijn nr. 98/24/EG van de Raad van de Europese Unie van 7 april 1998 betreffende de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van werknemers tegen risico's van *chemische agentia op het werk* (PbEG L 131, veertiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG);
25. Richtlijn nr. 1999/92/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1999 betreffende minimumvoorschriften voor de verbetering van de gezondheidsbescherming en van de veiligheid van werknemers

die door *explosieve atmosferen* gevaar kunnen lopen (PbEG 2000, L 23) (vijftiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG);

26. Richtlijn nr. 2001/45/EG van het Europees Parlement en de Raad van 27 juni 2001 tot wijziging van richtlijn nr. 89/655/EG van de Raad betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij gebruik door werknemers van *arbeidsmiddelen op de arbeidsplaats* (tweede bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG) (PbEG L 195). Deze richtlijn bevat voorschriften over het gebruik van ter beschikking gestelde arbeidsmiddelen voor tijdelijke werkzaamheden op hoogte;
27. Richtlijn nr. 2002/44/EG van het Europees Parlement en de Raad van 25 juni 2002 betreffende minimumvoorschriften inzake de gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan risico's van fysische agentia (*trillingen*) (PbEG L 177) (zestiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG);
28. Richtlijn nr. 2003/10/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 februari 2003 betreffende minimumvoorschriften inzake de gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan risico's van fysische agentia (*lawaaï*) (PbEG L 42) (zeventiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG);
29. Richtlijn nr. 2003/18/EG van het Europees Parlement en de Raad van 27 maart 2003 tot wijziging van richtlijn nr. 83/477/EEG van de Raad betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan *asbest* op het werk (PbEG L 97);
30. Richtlijn nr. 2003/105/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 2003 tot wijziging van richtlijn nr. 96/82/EG van de Raad betreffende de beheersing van de gevaren van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken (PbEG L 345);
31. Richtlijn nr. 2004/40/EG van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende minimumvoorschriften inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan de risico's van fysische agentia (elektromagnetische velden) (PbEG L 184) (achttiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG);
32. Richtlijn 2006/25/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2006 betreffende de minimumvoorschriften inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan risico's van fysische agentia (kunstmatige optische straling) (19e bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG);
33. Richtlijn 2009/161/EU van de Europese Commissie van 17 december 2009 tot vaststelling van een derde lijst van indicatieve grenswaarden voor beroepsmatige blootstelling ter uitvoering van richtlijn 98/24/EG van de Raad en tot wijziging van richtlijn 2000/39/EG van de Commissie;
34. Richtlijn 2010/32/EU van de Raad van 10 mei 2010 tot uitvoering van de door HOSPEEM en EPSU gesloten kaderovereenkomst inzake de preventie van scherpe letsels in ziekenhuis- en gezondheidsbranche (*PbEU* L 134);
35. Richtlijn 2012/18/EU van het Europees Parlement en de Raad van 4 juli 2012 betreffende de beheersing van de gevaren van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken, houdende wijziging en vervolgens intrekking van Richtlijn 96/82/EG van de Raad (*PbEU* L 197);
36. Richtlijn 2013/35/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende de minimumvoorschriften inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan risico's van fysische agentia (elektromagnetische velden) (*PbEU* 2013, L 179) (20e bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, eerste lid, van richtlijn nr. 89/391/EEG);

37. Richtlijn 2014/27/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 tot wijziging van de richtlijnen 92/58/EG, 92/85/EEG, 94/33/EG en 98/24/EG van de Raad en Richtlijn 2004/37/EG van het Europees Parlement en de Raad, teneinde deze aan te passen aan Verordening (EG) nr. 1272/2008 betreffende de indeling, etikettering en verpakking van stoffen en mengsels (*PbEU* 2014, L 65);
38. Richtlijn 2014/112/EU van de Raad van 19 december 2014 tot uitvoering van de Europese Overeenkomst betreffende de regeling van bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de binnenvaart die is gesloten door de Europese Binnenvaartunie (EBU), de Europese Schippersorganisatie (ESO) en de Europese Federatie van Vervoerswerknemers (ETF) (*PbEU* 2014, L 367);
39. Richtlijn 2017/159/EU van de Raad van 19 december 2016 tot uitvoering van de op 21 mei 2012 door het Algemeen Comité van de landbouwcoöperaties van de Europese Unie (COGEA), de Europese Federatie van vervoerswerknemers (ETF) en de Vereniging van de nationale organisaties van visserijondernemingen in de Europese Unie (Europêche) gesloten Overeenkomst betreffende de uitvoering van het Verdrag betreffende werk in de visserijsector van de Internationale Arbeidsorganisatie uit 2007 (*PbEU* 2017, L25);
40. Richtlijn 2017/164/EU van de Commissie van 31 januari 2017 tot vaststelling van een vierde lijst van indicatieve grenswaarden voor beroepsmatige blootstelling uit hoofde van Richtlijn 98/24/EG van de Raad en tot wijziging van de Richtlijnen 91/232/EEG, 200/39/EG en 2009/161/EU van de Commissie (*PbEU* 2017, L 27);
41. Richtlijn (EU) 2017/2398 van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2017 tot wijziging van Richtlijn 2004/37/EG betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan carcinogene of mutagene agentia op het werk (*PbEU* 2017, L 345).
42. Richtlijn (EU) 2019/1831 van de Commissie van 24 oktober 2019 tot vaststelling van een vijfde lijst van indicatieve grenswaarden voor beroepsmatige blootstelling uit hoofde van Richtlijn 98/24/EG van de Raad en tot wijziging van Richtlijn 2009/39/EG van de Commissie;
43. Richtlijn (EU) 2019/1832 van de Commissie van 24 oktober 2019 tot wijziging van de bijlagen I, II en III bij Richtlijn 89/656/EEG van de Raad met betrekking tot zuiver technische aanpassingen;
44. Richtlijn (EU) 2019/1833 van de Commissie van 24 oktober 2019 tot wijziging van de bijlagen I, III, V en VI bij Richtlijn 2000/54/EG van het Europees parlement wat betreft zuiver technische aanpassingen; en
45. Richtlijn (EU) 2019/1834 van de Commissie van 24 oktober 2019 tot wijziging van de bijlagen II en IV bij Richtlijn 92/29/EEG van de Raad met betrekking tot zuiver technische aanpassingen.

Uit de hiervoor gegeven opsomming blijkt, dat de EG-richtlijnen het overgrote deel van de voor de arbeidsbescherming relevant geachte onderwerpen bestrijken. Alleen al door de verwerking van deze richtlijnen in de Nederlandse regelgeving wordt, als wordt gekeken naar de inhoud van die richtlijnen, voor de desbetreffende onderwerpen in het algemeen een adequaat niveau van arbeidsbescherming gerealiseerd. Europese ontwikkelingen op dit terrein zijn te vinden op www.europa.eu.int en vervolgens op Eur-lex.

Naast EG-richtlijnen op arboterrein is er ook een aantal verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) verwerkt in de arbeidsomstandighedenwetgeving. Het gaat hierbij om de navolgende ILO-verdragen.

1. ILO-verdrag nr. 13 uit 1921 betreffende het gebruik van loodwit in verfstoffen;
2. ILO-verdrag nr. 27 uit 1929 betreffende de aanduiding van het gewicht op grote stukken, vervoerd per schip;
3. ILO-verdrag nr. 62 uit 1937 betreffende veiligheidsvoorschriften in de bouwnijverheid (*Trb.* 1951, nr. 23);
4. ILO-verdrag nr. 124 uit 1965 betreffende het medisch onderzoek van jeugdige personen (ondergrondse arbeid) (*Trb.* 1967, nr. 30);

5. ILO-verdrag nr. 139 uit 1974 betreffende de voorkoming en beperking van de beroepsrisico's veroorzaakt door kankerverwekkende stoffen en factoren die dit proces beïnvloeden (*Trb.* 1975, 103);
6. ILO-verdrag nr. 152 uit 1979 betreffende de arbeidsveiligheid en gezondheid bij havenarbeid (*Trb.* 1980, nr. 107);
7. ILO-verdrag nr. 155 uit 1981 betreffende arbeidsveiligheid, gezondheid en het arbeidsmilieu (*Trb.* 1982, nr. 100);
8. ILO-verdrag nr. 162 uit 1986 betreffende veiligheid bij het gebruik van asbest (*Trb.* 1988, nr. 110);
9. ILO-verdrag nr. 170 uit 1990 betreffende de bescherming van werknemers tegen schadelijke effecten van het werken met gevaarlijke stoffen (*Trb.* 1990, nr. 152);
10. ILO-verdrag nr. 174 uit 1993 betreffende het voorkomen van zware industriële ongevallen (*Trb.* 1993, nr. 161);
11. ILO-verdrag nr. 177 uit 1996 betreffende thuiswerk (*Trb.* 2001, nr. 25).
12. Het Maritiem Arbeidsverdrag uit 2006 (*Trb.* 2006, nr. 93); en
13. ILO-verdrag nr. 188 betreffende werk in de visserijsector (*Trb.* 2011, nr. 152).

Voorts zijn de ILO-verdragen nummers 81 en 129 betreffende de Arbeidsinspectie geratificeerd.

Maatwerk door werkgevers en werknemers

Artikel 17

Bij algemene maatregel van bestuur kan, met inachtneming van in die maatregel gegeven voorschriften, worden bepaald dat aan een of meer van de krachtens deze wet vastgestelde bepalingen op een andere wijze kan worden voldaan dan in die bepalingen is aangegeven, echter uitsluitend bij collectieve regeling als bedoeld in artikel 1:3, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet, dan wel een regeling waaromtrent de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Daarbij wordt te allen tijde in acht genomen dat geen afbreuk wordt gedaan aan het beschermingsniveau van de in de eerste volzin bedoelde bepalingen.

Toelichting

Veel op de Arbwet gebaseerde voorschriften schrijven middelen voor waarmee of de weg waarlangs aan die voorschriften kan worden voldaan. Artikel 17 van de Arbwet geeft de basis om in het Arbobesluit te bepalen dat aan een of meer van die voorschriften op een andere wijze – dat wil zeggen met andere middelen of langs een andere weg – kan worden voldaan dan in die voorschriften is aangegeven. Op deze wijze wordt aan bedrijven de mogelijkheid geboden om op een andere, meer op die bedrijven toegesneden, methode (maatwerk) aan de gegeven voorschriften te voldoen. Artikel 17 van de Arbwet geeft dus een alternatieve methode om aan het voorgeschrevene te voldoen. Daarbij stelt artikel 17 van de Arbwet wel twee randvoorwaarden:

1. de desbetreffende alternatieve methode moet zijn overeengekomen en vastgelegd tussen werkgevers en werknemers. Het begrip collectieve regeling, bedoeld in artikel 1:3 van de Arbeidstijdenwet, waarnaar wordt verwezen, betekent dat het hierbij gaat om een cao, een ambtelijke rechtspositieregeling, een PBO-verordening of een regeling die is overeengekomen met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging;
2. er mag door de alternatieve methode geen enkele afbreuk worden gedaan aan het door het desbetreffende voorschrift voorgeschreven beschermingsniveau.

Tot heden is aan artikel 17 van de Arbwet nog geen uitvoering gegeven.

Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

Artikel 18

De werkgever stelt de werknemers periodiek in de gelegenheid een onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

Toelichting

De werkgever moet zijn werknemers periodiek in de gelegenheid stellen een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan. Doel van het onderzoek is het zoveel mogelijk voorkomen of beperken van risico's die de arbeid voor de gezondheid van werknemers met zich brengt. Hierdoor wordt ook duidelijk waar het bij zo'n onderzoek om moet gaan, namelijk om een beoordeling van al die gezondheidsaspecten die met het verrichten van arbeid samenhangen, en de risico's die daaraan zijn verbonden. Alleen op basis van een dergelijke beoordeling kunnen de werkgever en de werknemer doeltreffend worden geadviseerd over de arbeidsbeschermende maatregelen die moeten worden genomen om de gezondheidsrisico's zo veel mogelijk te voorkomen of te beperken. De werkgever moet het onderzoek aanbieden, maar de werknemers zijn niet verplicht aan het onderzoek mee te werken. Niet is voorgeschreven om de hoeveel tijd een dergelijk onderzoek moet worden herhaald. Met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of belanghebbende werknemers moet hierover worden overlegd. Het onderzoek moet worden uitgevoerd door een gecertificeerde deskundige of arbodienst. Dit is geregeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbowet.

De Arbowet schrijft niet concreet voor welke gezondheidsaspecten in het arbeidsgezondheidskundig onderzoek moeten worden bekeken. Dat is in het algemeen ook niet mogelijk, omdat de risico's van bedrijf tot bedrijf en ook binnen een bedrijf verschillen. Zo zal bij kantoorpersoneel vooral worden gelet op aspecten als stress, beeldschermwerk, werktempo en de gevolgen daarvan voor de gezondheid. Bij werknemers in de bouw zullen bijvoorbeeld rugklachten als gevolg van zwaar werk een bijzonder aandachtspunt zijn. Het is niet de bedoeling om bij het arbeidsgezondheidskundig onderzoek alleen de algemene gezondheidstoestand van de werknemers in kaart te brengen, zonder daarbij de beroepsrisico's te betrekken.

Er is in de Arbowet zelf ook niet voorgeschreven om de hoeveel tijd de werkgever zijn werknemers opnieuw in de gelegenheid moet stellen om een onderzoek te ondergaan. De Arbowet zegt alleen dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek 'periodiek' moet gebeuren. Hier geldt, net als bij de inhoud van het onderzoek, dat de risico's die zich in een bedrijf voordoen bepalend moeten zijn voor de periodiciteit van het onderzoek. De werkgever zal op grond van de resultaten van de risico-inventarisatie en -evaluatie die hij voor zijn bedrijf heeft uitgevoerd (zie artikel 5 van de Arbowet), én in overleg met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de belanghebbende werknemers moeten bepalen welke periodiciteit in zijn bedrijf zal gelden. Voor alle duidelijkheid kan nog worden opgemerkt dat het niet zo hoeft te zijn dat de periodiciteit voor alle werknemers in één bedrijf dezelfde is. Afhankelijk van de verschillen in risico's binnen een bedrijf, kan voor de ene groep werknemers een periodiciteit van bijvoorbeeld eenmaal per twee jaar gelden en voor een andere groep eenmaal per drie jaar. De werknemersvertegenwoordigers kunnen zich hierover uiteraard laten adviseren door de gecertificeerde deskundige of arbodienst. De werknemersvertegenwoordigers doen er ook goed aan zich via de gecertificeerde deskundige of arbodienst of werkgever op de hoogte te laten houden van de algemene uitkomsten van de arbeidsgezondheidskundige onderzoeken (uiteraard onder bescherming van de privacy).

Op grond van artikel 16, tweede lid, van de Arbowet zijn voor bepaalde categorieën werkzaamheden of werknemers wel nadere voorschriften gegeven over de inhoud en periodiciteit van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Deze voorschriften zijn allemaal opgenomen in het Arbobesluit. Het gaat hierbij om de volgende categorieën werknemers/werkzaamheden:

Op het moment dat jeugdige werknemers arbeid moeten verrichten waaraan specifieke gevaren zijn verbonden (zoals ongevallen als gevolg van gebrek aan werkervaring, het niet goed kunnen inschatten van gevaren en het niet voltooid zijn van de geestelijk en/of lichamelijke ontwikkeling) moeten zij in de gelegenheid worden gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan. Uit de woorden 'op het moment dat' blijkt dat het hier gaat om een nadere invulling van de periodiciteit van het onderzoek.

Vóór de aanvang van arbeid met gevaarlijke stoffen en bij constatering van een aandoening die het gevolg zou kunnen zijn van het werken met gevaarlijke stoffen worden werknemers in de gelegenheid gesteld zich te laten onderzoeken.

Vóór de aanvang van arbeid met gevaarlijke stoffen waarvoor biologische grenswaarden zijn vastgesteld en bij overschrijding van vastgestelde concentratiewaarden worden werknemers in de gelegenheid gesteld zich te laten onderzoeken. Vooralsnog is in artikel 4.19a van de Arboregeling een biologische grenswaarde vastgesteld voor lood.

Werknemers die met asbest werken, moeten door de werkgever ten minste eenmaal in de 3 jaar in de gelegenheid worden gesteld zich arbeidsgezondheidskundig te laten onderzoeken. Dit onderzoek omvat in ieder geval een onderzoek van de borstkas.

Vóór de aanvang van arbeid met biologische agentia en vervolgens telkens wanneer bij een werknemer een infectie (als gevolg van biologische agentia) is opgetreden, moeten betrokken werknemers in de gelegenheid worden gesteld zich te laten onderzoeken.

Vóór de aanvang van beeldschermwerk en vervolgens telkens wanneer zich gezichtsstoornissen voordoen, moeten de betrokken werknemers in de gelegenheid worden gesteld om een oogonderzoek en een onderzoek naar het gezichtsvermogen te ondergaan.

Iedere werknemer die voor de eerste keer arbeid in nachtdienst gaat verrichten, wordt vóór de aanvang van die arbeid in de gelegenheid gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.

Werknemers die blootstaan aan een geluidsniveau van meer dan 85 dB(A) moeten door de werkgever periodiek in de gelegenheid worden gesteld om een audiometrisch onderzoek (dat is een onderzoek naar de gehoorfunctie) te ondergaan.

Vóór de aanvang van werkzaamheden die gepaard gaan met mechanische trillingen, en vervolgens telkens wanneer een aandoening is geconstateerd die het gevolg zou kunnen zijn van blootstelling aan mechanische trillingen, moeten de betrokken werknemers in de gelegenheid worden gesteld om een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.

Voor alle duidelijkheid wordt nog opgemerkt, dat de in het Arbobesluit opgenomen nadere voorschriften alleen betrekking hebben op een beperkt aantal werknemers en een beperkt aantal risico's waaraan die werknemers blootstaan, en alleen voor die werknemers en die risico's een nadere invulling geven van artikel 18 van de Arbowet. Artikel 18 van de Arbowet zelf heeft betrekking op alle werknemers en op alle risico's waaraan deze kunnen blootstaan. Dit betekent dus dat een werkgever die bijvoorbeeld een asbestwerker eenmaal per 3 jaar in de gelegenheid stelt een onderzoek aan de borstkas te ondergaan, nog niet aan artikel 18 van de Arbowet heeft voldaan. Het kan immers heel goed zo zijn dat diezelfde asbestwerker bijvoorbeeld fysiek zeer zwaar werk verricht (risico: rugklachten) en dus door de werkgever tevens voor dat risico op grond van artikel 18 van de Arbowet periodiek in de gelegenheid moet worden gesteld een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.

Overige informatie

Het vrijwillig arbeidsgezondheidskundig onderzoek van artikel 18 van de Arbowet moet goed worden onderscheiden van het verplichte arbeidsgezondheidskundig onderzoek dat op grond van artikel 16, vijfde lid, van de Arbowet kan worden voorgeschreven voor arbeid onder bepaalde omstandigheden of bepaalde groepen werknemers. Zie voor het verplichte arbeidsgezondheidskundig onderzoek de toelichting op artikel 16, vijfde lid, van de Arbowet.

Een verplicht arbeidsgezondheidskundig onderzoek is voorgeschreven voor personen die worden belast met het verrichten van duikarbeid, caissonarbeid en overige arbeid onder overdruk. Deze personen worden voor de aanvang van die arbeid onderworpen aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek, dat gericht is op de bijzondere gevaren voor de gezondheid, waaraan zij bij de uitoefening van die arbeid blootstaan. Het onderzoek moet ieder jaar worden herhaald. Dit onderzoek moet worden uitgevoerd door een arts die in het bezit is van een certificaat duikerarts.

Als de toezichthouder van oordeel is dat artikel 18 van de Arbowet niet of niet goed wordt nageleefd, dan kan hij een eis tot naleving stellen. Dit is geregeld in artikel 27, vijfde lid, van de Arbowet. Als bijvoorbeeld in een bepaald bedrijf de werknemers niet in de gelegenheid worden gesteld om periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan, dan kan de toezichthouder in een eis tot naleving voorschrijven dat dit alsnog moet gebeuren.

Het niet naleven van artikel 18 van de Arbowet kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

Verschillende werkgevers

Artikel 19

1. **Indien in een bedrijf of een inrichting verschillende werkgevers arbeid doen verrichten, werken zij onderling op doelmatige wijze samen teneinde de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde te verzekeren.**
2. **Alvorens werkzaamheden behorende tot een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen categorie aanvangen zorgen de werkgevers ervoor dat schriftelijk is vastgelegd op welke wijze zal worden samengewerkt, welke voorzieningen daarbij zullen worden getroffen en op welke wijze op die voorzieningen toezicht zal worden uitgeoefend.**

Toelichting

Bij de vormgeving van de verbetering van de arbeidsomstandigheden wordt als regel het eerst gedacht aan de arbeidssituatie, waarbij een aantal werknemers binnen een bedrijf onder gezag van één werkgever arbeid verricht. In deze situatie moeten de werkgever en de werknemers ieder met hun eigen verplichtingen samenwerken in het behartigen van de zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn binnen het bedrijf of de inrichting. Er treden nogal eens afwijkingen op van deze min of meer eenduidige arbeidssituatie; in bepaalde bedrijfstakken zoals de bouw, de scheepsbouw en de havens, werken op grote schaal verschillende werknemers op eenzelfde plaats aan eenzelfde project. In die gevallen kan zich de situatie voordoen, dat de werknemers van de verschillende werkgevers door hun activiteiten – wellicht uit onbekendheid of onervarenheid met het werk van hun collega's – elkaars arbeidsomstandigheden beïnvloeden. Om de mogelijke nadelige gevolgen daarvan te beperken is het nodig dat de betrokken werkgevers tijdig de daarbij optredende risico's onder ogen zien, gezamenlijk maatregelen afspreken en die maatregelen effectueren en controleren. Artikel 19 van de Arbowet doelt hierop; aan de werkgevers wordt de verplichting opgelegd om doelmatig samen te werken als zij gezamenlijk arbeid laten verrichten in een bedrijf of inrichting.

Artikel 19, eerste lid

Het eerste lid van artikel 19 van de Arbowet heeft het over 'verschillende werkgevers', die in een bedrijf of een inrichting arbeid doen verrichten. Er bestaat een grote verscheidenheid aan samenwerkingsvormen. Hieronder worden enkele

samenwerkingsvormen en facetten van die verscheidenheid opgesomd, die van belang zijn voor de uitwerking van het op doelmatige wijze samenwerken.

De samenwerking vindt vaak niet op voet van gelijkheid plaats. Tussen de werkgevers kan bijvoorbeeld een opdrachtgever-klantverhouding bestaan. Ook kan er sprake zijn van afhankelijkheid in de zin van risicoveroorzakend en risico-ondergaand. Samenwerking kan evenwel ook dan op voet van gelijkwaardigheid plaatsvinden. Samenwerking kan tijdelijk zijn (bijvoorbeeld in de bouw) of meer blijvend (bijvoorbeeld op een vliegveld). Op al deze situaties ziet artikel 19 van de Arbowet.

Daarnaast ziet artikel 19 van de Arbowet ook op het kort na elkaar doen verrichten van arbeid. Hierbij moet bijvoorbeeld worden gedacht aan het door een werkgever achterlaten van situaties, waarin voor de andere, later komende werkgever(s) verborgen risico's aanwezig zijn. Van de 'eerste' werkgever kan dan redelijkerwijs worden verwacht dat hij de 'tweede' werkgever op de verborgen risico's opmerkzaam maakt en hem in de gelegenheid stelt om daar in onderling overleg op in te spelen.

Bij veel samenwerkingsvormen zal het voor het op doelmatige wijze uitvoeren van de samenwerking met betrekking tot arbeidsomstandigheden nodig zijn, dat een van de werkgevers het voortouw neemt en voor de coördinatie zorgt. Artikel 19 van de Arbowet geeft hiervoor niet met zoveel woorden houvast. Als er echter een parallel wordt getrokken met andere aspecten van samenwerking dan arbeidsomstandigheden, dan is die voortouw- en coördinatiefunctie normaliter, op basis van doelmatigheid, goed te verdedigen en in de praktijk aanwezig. De toezichthouders zullen dan ook bij de uitvoering van artikel 19 van de Arbowet hiervan uitgaan. Dit houdt met andere woorden in dat in gevallen waarin bij een van de werkgevers een coördinerende functie voor het doen uitvoeren van de werkzaamheden aanwezig is, van die werkgever mag worden verlangd dat hij ook het initiatief neemt en onderhoudt ten aanzien van de samenwerking ten behoeve van de zorg voor de arbeidsomstandigheden.

Artikel 19 van de Arbowet legt de betrokken werkgevers een samenwerkingsverplichting op. Daarbij kan ervan worden uitgegaan dat de afzonderlijke werkgevers niet alleen verplicht zijn tot het maken van afspraken, maar ook voor zover mogelijk tot het controleren of die afspraken door de andere werkgevers worden nagekomen. Iedere werkgever blijft echter aansprakelijk voor de arbeidsomstandigheden van zijn eigen werknemers, ook als de veiligheid en de gezondheid zijn geschaad doordat een andere werkgever een afspraak niet is nagekomen. Het niet nakomen van de samenwerkingsverplichting door een andere werkgever zal geen afdoende verontschuldiging betekenen voor een werkgever om zijn verplichtingen ten aanzien van zijn eigen werknemers na te laten.

Artikel 19 van de Arbowet bevat geen verplichting over een werknemer van een andere werkgever. Een werknemer (van een andere werkgever) kan dan ook geen recht aan dit artikel ontlelen. Hierbij zijn echter mogelijke civiele acties buiten beschouwing gelaten.

Artikel 19, eerste lid, van de Arbowet geldt op grond van de artikel 9.5 van het Arbobesluit ook voor zelfstandigen en meewerkende werkgevers in de bouw en voor zelfstandigen en meewerkende werkgevers die met gevaarlijke stoffen werken waardoor zware ongevallen kunnen ontstaan.

Artikel 19, tweede lid

Het tweede lid van artikel 19 van de Arbowet geeft de mogelijkheid om werkgevers te verplichten tot het vooraf schriftelijk vastleggen van de wijze van samenwerking, de daarbij te treffen voorzieningen en de wijze waarop op die voorzieningen toezicht zal worden uitgeoefend. Deze verplichting kan worden ingevoerd voor nader bij het Arbobesluit aan te wijzen categorieën werkzaamheden. Uit het tweede lid kan worden afgeleid dat in het kader van het eerste lid van artikel 19 van de Arbowet geen schriftelijk plan kan worden verlangd, dat voor de aanvang van de werkzaamheden moet worden

gemaakt. Met andere woorden: uit artikel 19, eerste lid, volgt niet dat op de werkgever direct de verplichting rust om de gemaakte afspraken schriftelijk vast te leggen. In veel gevallen zal doelmatige samenwerking toch inhouden dat schriftelijk het een en ander zal moeten worden vastgelegd, al was het alleen maar om voldoende waarborgen te scheppen voor een goed werkende communicatie. Een en ander hangt samen met de gecompliceerdheid van de samenwerkingsvorm, waarbij onder meer de mate van verwevenheid, de omvang van het werk en de aantallen werkgevers en werknemers een rol kunnen spelen.

De beperking wordt door de toezichthouders dan ook zo gezien dat documenten op basis van het eerste lid van artikel 19 van de Arbowet door middel van een eis tot naleving kunnen worden verlangd, zolang het gaat om specifieke zaken en niet om documenten die voor het totaal van de werkzaamheden, voordat deze aanvangen, de invulling van het tweede lid van artikel 19 van de Arbowet inhouden. Bij specifieke zaken wordt bijvoorbeeld gedacht aan het vastleggen van concrete wederzijdse afspraken zoals over het ter beschikking stellen en beheren van materieel.

Overigens is niet aan artikel 19 van de Arbowet voldaan met het op papier vastleggen van de gemaakte afspraken. Waar het om gaat is dat in de praktijk op goede wijze onderling wordt samengewerkt. Het schriftelijk vastleggen van die samenwerking is nuttig, maar is niet een doel op zich.

Voor twee categorieën werkzaamheden is in het Arbobesluit bepaald (zie hoofdstukken 2 en 3) dat de wijze van samenwerking tussen verschillende werkgevers schriftelijk moet zijn vastgelegd, namelijk:

het veiligheids- en gezondheidsdocument in de winningsindustrie en

- het verrichten van werkzaamheden op arbeidsplaatsen waar explosieve atmosferen heersen of kunnen optreden (veiligheidsexplosiedocument).

Deze verplichtingen vloeien voort uit Europese richtlijnen, te weten de richtlijn winningsindustrieën in dagbouw of ondergronds (PbEG 1992, L 404), de richtlijn *boringen* (PbEG 1992, L 348) en de richtlijn *explosieve atmosferen* (PbEG 2000, L 23). Een veiligheids- en gezondheidsplan is ook voorgeschreven in het kader van het bouwproces. Deze verplichting, die voortvloeit uit de richtlijn *tijdelijke en mobiele bouwplaatsen* (PbEG 1992, L 245), is echter niet nadrukkelijk op artikel 19, tweede lid, van de Arbowet gebaseerd.

Overige informatie

1. Artikel 5 van de Arbowet

Wanneer artikel 19-situaties zich bij de werkzaamheden van een onderneming met enige regelmaat voordoen, dan moet de werkgever zijn risico-inventarisatie en -evaluatie die in artikel 5 van de Arbowet is voorgeschreven, daarop ook inrichten.

Dit brengt met zich, dat de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de verplichting tot samenwerking als bedoeld in artikel 19 van de Arbowet ook onderwerp van gesprek moet zijn in het overleg tussen de werkgever en de werknemers (vertegenwoordiging).

2. Artikel 8 van de Arbowet

Om de onderlinge en doelmatige samenwerking volgens artikel 19 van de Arbowet met succes te laten verlopen, is het nodig dat alle betrokkenen juist zijn geïnformeerd en geïnstrueerd. Voor werknemers is in dit verband artikel 8 van de Arbowet belangrijk. Op grond van dit artikel moet de werkgever hun ten aanzien van een werklocatie waar

bedoelde samenwerking nodig is, in het bijzonder voorlichting geven over de ter plaatse geldende samenwerkingsafspraken met betrekking tot de arbeidsomstandigheden en instrueren over de in verband daarmee te treffen maatregelen.

3. Artikel 10 van de Arbowet

Op basis van artikel 10 van de Arbowet moet de werkgever gevaren voorkomen voor onder meer andere dan zijn eigen werknemers. Dit artikel veronderstelt daarbij dat de werkgever, onafhankelijk van anderen, doeltreffende maatregelen kan nemen. Artikel 19 van de Arbowet gaat uit van een wederzijdse afhankelijkheid bij de zorg voor de arbeidsomstandigheden. Er is in dat geval dus sprake van verwevenheid van de arbeid die verschillende werkgevers laten verrichten, en die het noodzakelijk maakt dat die verschillende werkgevers onderling op doelmatige wijze samenwerken.

In tegenstelling tot artikel 19 kunnen uit artikel 10 van de Arbowet voor een werkgever verplichtingen ten opzichte van een werknemer van een andere werkgever voortvloeien. Laatstgenoemd artikel geeft namelijk aan dat de werkgever doeltreffende maatregelen moet nemen ter voorkoming van gevaar voor de veiligheid of de gezondheid van onder meer werknemers van een andere werkgever. De laatstbedoelde werknemers kunnen de eerstgenoemde werkgever daar dus op aanspreken.

Door de toezichthouders kan op grond van artikel 27, vijfde lid, van de Arbowet een eis tot naleving worden gesteld indien niet of niet goed wordt voldaan aan artikel 19 van de Arbowet.

Het niet naleven van artikel 19 van de Arbowet kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

Certificatie

Artikel 20

1. **Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld op grond waarvan werkgevers, werknemers, andere personen of instellingen in het bezit moeten zijn van een of meer certificaten waaruit blijkt dat zij voldoen aan voorschriften, gesteld bij of krachtens deze wet.**
2. **Onze Minister dan wel een door Onze Minister op verzoek aangewezen instelling beslist op aanvraag over de afgifte van het certificaat en is tevens bevoegd een afgegeven certificaat in te trekken of te schorsen. De Kaderwet zelfstandige bestuursorganen is niet van toepassing op aangewezen instellingen als bedoeld in de eerste zin.**
3. **Een certificaat als bedoeld in het eerste lid en een aanwijzing als bedoeld in het tweede lid worden gegeven voor een beperkte tijdsduur. Aan een aanwijzing en een certificaat kunnen voorschriften worden verbonden. De bedoelde beperking en voorschriften worden in de aanwijzing en het certificaat vermeld.**
4. **Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld onder meer met betrekking tot:**
 - a. **de wijze waarop de aanvraag om een certificaat als bedoeld in het eerste lid en een aanwijzing als bedoeld in het tweede lid wordt gedaan en de gegevens die daarbij van de aanvrager worden verlangd;**
 - b. **de gronden waarop een aanwijzing kan worden gegeven, gewijzigd, geschorst of ingetrokken;**
 - c. **de gronden waarop en de gevallen waarin de afgifte van een certificaat kan worden geweigerd dan wel een afgegeven certificaat kan worden geschorst of ingetrokken;**

- d. **de vergoeding van de kosten die is verschuldigd in verband met de afgifte van een certificaat of het geven van een aanwijzing.**
5. **De kosten van onderzoeken of nog steeds wordt voldaan aan de voorwaarden voor de afgifte van een certificaat onderscheidenlijk het geven van een aanwijzing, kunnen eveneens ten laste worden gebracht van de houder van het certificaat onderscheidenlijk de aangewezen instelling, mits deze onderzoeken en kosten zijn vastgelegd in een voorschrift als bedoeld in het derde lid.**
6. **Indien bij de afgifte van een certificaat, het geven van een aanwijzing of het verrichten van een onderzoek als bedoeld in het vijfde lid, diensten van derden worden benut, kunnen ook de door die derden gemaakte kosten ten laste worden gebracht van de houder van het certificaat onderscheidenlijk de aangewezen instelling dan wel de aanvrager, bedoeld in het vierde lid, onder a.**
7. **De berekening van de door derden gemaakte kosten als bedoeld in het zesde lid, voor zover deze ten laste worden gebracht van de houder van een certificaat onderscheidenlijk de aangewezen instelling dan wel de aanvrager, bedoeld in het vierde lid, onder a, geschiedt door die derden op zorgvuldige, transparante en éénduidige wijze met inachtneming van de redelijkheid en proportionaliteit.**
8. **Bij ministeriële regeling worden nadere regels gesteld betreffende de wijze van betaling van de vergoeding van de kosten, bedoeld in het vierde, vijfde en zesde lid.**

Toelichting

In artikel 20 van de Arbowet is de certificatie geregeld. In het Arbobesluit en de Arboregeling is de certificatie nader uitgewerkt. In beginsel zal de markt het beste invulling kunnen geven aan de certificatie. Het beleid is er dan ook op gericht zoveel mogelijk gebruik te maken van het private systeem van certificatie en accreditatie. Op velerlei terreinen in het bedrijfsleven is het gebruikelijk om met een certificaat tot uitdrukking te brengen dat producten, systemen, processen, diensten of personen voldoen aan normen. Veelal wordt daarbij gebruikgemaakt van het private systeem van accreditatie en certificatie van de Raad voor Accreditatie. Ook op het terrein van arbeidsomstandigheden is het instrument certificatie gebruikelijk geworden. Certificatie vormt een belangrijk hulpmiddel voor een effectiever arbobeleid. Het gaat hierbij om een volledig vrijwillig en privaat systeem, waarin echter ook, zo men dat wil, aan wettelijke normen getoetst kan worden. Het systeem van de Raad voor Accreditatie bevat twee niveaus. De raad certificeert niet zelf, maar toetst of certificerende instellingen onafhankelijk, deskundig en betrouwbaar zijn voor de afgifte van een bepaald certificaat. De certificerende instelling moet daartoe gebruikmaken van een certificatieregeling, waarin is vastgelegd aan welke normen het te certificeren product of dienst moet voldoen en hoe dat wordt getoetst. De raad erkent ('accrediteert') instellingen die aan die voorwaarden voldoen. Kenmerkend voor het systeem van de Raad voor Accreditatie is dat belanghebbenden in een College van Deskundigen bijeen worden gebracht. Zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het ontwerp en het beheer van een regeling. Op het niveau van accreditatie betekent dit dat zij, op basis van Europees geharmoniseerde normen, een op het onderwerp van certificatie toegesneden accreditatieschema ontwerpen dat de Raad voor Accreditatie vervolgens hanteert voor aanwijzing van en toezicht op de certificerende instellingen. Op het niveau van certificatie zorgen belanghebbenden in het College van Deskundigen voor de vertaling van (wettelijke of andere) normen in eisen die uitvoerbaar en meetbaar zijn. Onafhankelijke en deskundige certificerende instellingen kunnen zo op basis van een normstellend document de certificaten verlenen, als bewijs dat de desbetreffende normen nagekomen worden. Doordat het beheer van een regeling in handen is van belanghebbenden, is het praktisch nut van de regeling verzekerd. De operationele uitvoering van een regeling is in handen van onafhankelijke certificerende instellingen. Certificerende instellingen onderzoeken en heronderzoeken regelmatig of betrokkenen voldoen aan de eisen van het certificaat. De Raad voor Accreditatie ziet erop toe dat de certificerende instellingen voldoen aan de aan hen gestelde eisen. Dit toezicht is geregeld in het 'Reglement voor de accreditatie van laboratoria, inspectie-instellingen, certificatie-instellingen en personen' van de Raad voor Accreditatie. Hierin is onder meer een hoofdstuk opgenomen over de geldigheidsduur, (aanvullende) controles, herbeoordelingen, uitbreidingen en corrigerende maatregelen. Certificerende instellingen zijn op grond van de accreditatiecriteria van de Raad voor Accreditatie, die ontleend zijn aan Europees geharmoniseerde normen,

gehouden aan dit reglement. Het bezit van een certificaat betekent voor een certificaathouder in principe dat hij op een gemakkelijke manier kan aantonen dat hij ten aanzien van het object van certificering aan zijn wettelijke verplichtingen voldoet. Een onder erkenning van de Raad voor Accreditatie uitgevoerde certificatieregeling geniet van de overheid het vertrouwen tot het tegendeel blijkt. De Arbeidsinspectie behoudt de handhavende functie maar krijgt wel een nieuwe rol toebedeeld. Naast de handhaving bij ernstige tekortkomingen moet zij ook de effecten meten van certificatieregelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden (monitoring). Mochten daaruit structurele tekortkomingen blijken, dan kan het departement zich wenden tot het desbetreffende College van Deskundigen of tot de Raad voor Accreditatie.

In de arboregelgeving is voor een aantal onderwerpen een toetsing vooraf voorgeschreven van conformiteit aan normen. Zo mag bijvoorbeeld een torenkraan alleen bediend worden door iemand die in het bezit is van een deskundigheidsbewijs. Ook de kraan zelf moet gekeurd zijn (dit is echter geregeld in het op de Warenwet gebaseerde Warenwetbesluit machines). Elke werkgever moet een contract sluiten met een arbodienst; de arbodienst zelf en de daarin werkzame deskundigen moeten een bewijs van deskundigheid bezitten. Omdat het gaat om een wettelijk voorschrift moet bij of krachtens de wet ook voorzien worden in de normen die voor de vereiste deskundigheid worden aangelegd, de wijze waarop deze getoetst wordt en door wie getoetst wordt, wie het vereiste document verschaft, wie toezicht uitoefent of aan de eisen voldaan blijft worden en wie het document eventueel intrekt. In het Arbobesluit wordt gesproken van 'verplichte certificatie door Onze Minister, dan wel door een of meerdere door Onze Minister aan te wijzen instellingen'. Uitgangspunt is dat bij verplichte toetsingen vooraf wordt aangesloten bij het systeem van de Raad voor Accreditatie. Daarmee wordt beoogd een heldere scheiding aan te brengen tussen normstelling en toezicht. Verder wordt zo de privaat aanwezige deskundigheid optimaal benut en wordt de bestuurslast voor de overheid beperkt. Het stellen van regels op deze terreinen is en blijft daarmee overigens de verantwoordelijkheid van de minister, waarbij het toezicht, met behoud van de ministeriële verantwoordelijkheid, in eerste instantie privaat kan plaatsvinden. Hiermee wordt ook bij gebruik van certificatie, blijvende overheidsbetrokkenheid en verantwoordelijkheid gehouden voor de normstelling. Certificerende instellingen die door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden aangewezen om verplichte certificaten af te geven krijgen een publieke taak en openbaar gezag toebedeeld en zijn dus een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO). Deze certificerende instellingen blijven echter voor het overige privaatrechtelijke organen die slechts ZBO zijn voor zover het de uitvoering van de publieke taak betreft. De publieke taak vormt in de regel slechts een klein deel van hun activiteitenpakket op commerciële basis. Er gaan geen collectieve middelen in om en zij werken onder marktomstandigheden.

Per definitie is sprake van een open systeem. Meerdere certificerende instellingen kunnen voor de uitvoering van eenzelfde regeling aangewezen worden. Deze zelfstandig bestuursorganen verschillen dus aanzienlijk van de zogeheten publiekrechtelijke zelfstandig bestuursorganen. Een instelling kan worden aangewezen als certificerende instelling indien die instelling voor het desbetreffende onderwerp is geaccrediteerd door de Raad voor Accreditatie. Omdat het om een vrijwillig en privaat systeem gaat, is de overheid bij het aanwijzen van certificerende instellingen evenwel afhankelijk van de bereidheid daartoe bij belanghebbenden in een College van Deskundigen en bij potentiële certificerende instellingen. Is die bereidheid tot accreditatie er niet en kunnen er dus geen certificerende instellingen worden aangewezen, dan zal de minister in het uiterste geval zelf certificaten moeten verstrekken. Artikel 20 van de Arbowet voorziet in al deze mogelijkheden. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid blijft in de Arbowet verantwoordelijk voor het aanwijzen van certificerende instellingen, maar daarnaast wordt gebruikgemaakt van het systeem van accreditatie en certificatie, zoals dat onder de Raad voor Accreditatie inmiddels bestaat.

De artikelen 20 tot en met 23 van de Arbowet geven een wettelijke grondslag voor de publieke taakuitoefening door certificerende instellingen. In verband hiermee zijn regels gesteld over:

- een periodiek verslag van de publieke taakuitoefening (artikel 21);
- een (verantwoordings)informatieplicht (artikel 22);
- een taakverwaarlozingsregeling (artikel 23).

Voor de werkzaamheden die voortvloeien uit de publieke taak gelden naast de onderhavige regelgeving ook de werkingssfeer van de Wet openbaarheid van bestuur, de Wet Nationale ombudsman en de Algemene wet bestuursrecht, onder andere in verband met de procedures over bezwaar en beroep.

Over de kosten van een certificaat en de voorschriften die aan een certificaat verbonden kunnen worden, zijn nadere voorschriften gegeven in het Arbobesluit en de Arboregeling. Er is voor gekozen de hoofdlijnen en de kaders van het certificatiesysteem vast te leggen in het Arbobesluit en zoveel als mogelijk de uitwerkingen daarvan op te nemen in de Arboregeling. In het Arbobesluit zijn algemene voorschriften over certificatie opgenomen (zie hoofdstuk 1, afdeling 1A, van het Arbobesluit). In de Arboregeling is een paragraaf aan certificatie gewijd (zie hoofdstuk 1, paragraaf 1.1a, van de Arboregeling).

In het Arbobesluit zijn eisen geformuleerd waaraan instellingen moeten voldoen die in aanmerking willen komen voor het afgeven van certificaten die op grond van het Arbobesluit verplicht zijn gesteld. De desbetreffende eisen hebben onder meer betrekking op de onafhankelijkheid en de deskundigheid van de certificerende instelling. Verder zijn in het Arbobesluit regels gegeven over de weigering, schorsing en intrekking van een aanwijzing als certificerende instelling.

Daarnaast zijn ook in de Arboregeling nog nadere regels gesteld.

Uitgangspunt voor de nadere regelgeving vormen de Europees geharmoniseerde normen, die via het private systeem van de Raad voor Accreditatie met betrekking tot certificerende instellingen zijn vastgesteld. Dit betekent dat instellingen die voor het desbetreffende onderwerp zijn geaccrediteerd door de Raad voor Accreditatie voldoen aan de in het Arbobesluit vervatte aanwijzingseisen. Beleidsregels en nadere (wettelijke) regels voor de onderhavige aanwijzingseisen zullen in de eerste plaats slechts dan aan de orde zijn, indien deze in de praktijk nadere invulling behoeven.

Voor de aansturing van en het toezicht op de aangewezen instellingen heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid informatie nodig. In het Arbobesluit is daartoe bepaald dat de aangewezen instelling jaarlijks een verslag toezendt aan de minister over de uitvoering van de krachtens de aanwijzing uitgevoerde werkzaamheden.

Daarnaast bevat het Arbobesluit een regeling die, als een certificerende instelling voornemens is om een of meer van de krachtens de aanwijzing uit te voeren taken te beëindigen, de continuïteit van deze werkzaamheden beoogt te waarborgen met inachtneming van de belangen van de daarbij betrokkenen. Ook zijn in het Arbobesluit waarborgen vastgesteld indien een certificerende instelling certificatietaken uitbesteedt aan een onderaannemer of door een dochteronderneming laat uitvoeren.

Ook zijn in het Arbobesluit voorschriften opgenomen in verband met de afgifte van een certificaat. Het gaat om voorschriften over of de bevoegdheid tot het stellen van regels over de wijze waarop een certificaat wordt aangevraagd en welke gegevens bij die aanvraag worden verstrekt, aan welke eisen moet worden voldaan om een certificaat te verkrijgen en in welke gevallen een certificaat kan worden geweigerd of onder voorschriften worden verleend of verlengd dan wel in welke gevallen een certificaat kan worden ingetrokken.

Daarnaast is met het oog op de handhaving, in alle gevallen waarin een certificaat is voorgeschreven, bepaald dat het certificaat of een afschrift daarvan op de arbeidsplaats aanwezig is en desgevraagd wordt getoond aan de toezichthouder.

Ook is in alle gevallen waarin een certificaat betrekking heeft op de deskundigheid of vakbekwaamheid van werknemers of andere personen, het bezit van een certificaat van vakbekwaamheid voor deze personen voorgeschreven. Dit geldt ook voor de deskundigen van de arbodienst.

In geval van wettelijk verplichte certificatie moet een certificerende instelling, voordat tot het uitvoeren van een certificatieregeling kan worden overgegaan, over een aanwijzing van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beschikken. Tot 1 januari 2020 kan hierbij nog gebruikgemaakt worden van beoordelingen van instellingen door de Raad voor Accreditatie. Vanaf genoemde datum kunnen aanwijzingen van certificerende instellingen alleen nog maar worden gebaseerd op accreditaties door de Raad van Accreditatie. Deze overgang is geregeld bij een wijzigingsbesluit van het Arbobesluit van 6 december 2017 in verband met de aanpassing van de eisen voor aanwijzing van certificerende instellingen (Stb. 2017, 487). Deze wijziging is een noodzakelijk gevolg van Europese verordening 765/2008. De Europese Commissie is van oordeel dat de nationale accreditatie-instanties gelet op genoemde verordening *uitsluitend* accreditatieactiviteiten mogen verrichten en dat alleen tegen de geharmoniseerde normen, die zijn gepubliceerd in het Publicatieblad van de Europese Unie. Oogmerk hiervan is de borging van de gelijkwaardigheid van de activiteiten van accreditatie-instanties in Europa en daarmee van de gelijkwaardigheid van door accreditatie-instanties verleende accreditaties aan certificerende instellingen. Een accreditatieverklaring van de Raad voor Accreditatie zal gelden als bewijs dat de certificerende instelling voldoet aan de criteria voor aanwijzing in de artikelen van paragraaf 1 van afdeling 1A van het Arbobesluit. Is een certificerende instelling eenmaal (geaccrediteerd en) aangewezen dan mag deze vervolgens een certificatieregeling toepassen, dus toetsen of processen of systemen dan wel personen aan (wettelijke) eisen voldoen.

Artikel 20, eerste lid

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld op grond waarvan werkgevers, werknemers, andere personen of instellingen in het bezit moeten zijn van een of meer certificaten, waaruit blijkt dat voldaan wordt aan voorschriften die in de Arbowet, het Arbobesluit of de Arboregeling zijn gesteld.

Een certificaat is een document waaruit blijkt dat (naar verwachting) voldaan wordt aan bepaalde normen op arbogebied waarvoor het certificaat is afgegeven. De houder van zo'n certificaat mag er in beginsel dan ook op vertrouwen dat hij aan de normen voldoet. Met het begrip 'instellingen' wordt in dit artikellid bedoeld op organisatorische eenheden, die geen rechtspersoon zijn, zoals bijvoorbeeld commissies of afdelingen.

Uit de bewoordingen van het eerste lid van artikel 20 van de Arbowet volgt dat de wet zelf niet verplicht tot het hebben van welk certificaat dan ook. Pas als er een algemene maatregel van bestuur is, die is gebaseerd op artikel 20, bestaat de plicht tot het hebben van een of meer certificaten, afhankelijk van wat die algemene maatregel van bestuur voorschrijft. De algemene maatregel van bestuur is het Arbobesluit. In theorie kan op grond van artikel 20 van de Arbowet worden bepaald dat voor alle onderwerpen die in of op grond van de Arbowet zijn geregeld een certificatieplicht gaat gelden. Zo zou een certificatieplicht ingevoerd kunnen worden voor onderwerpen als de risico-inventarisatie en -evaluatie, de ongevallenregistratie en dergelijke.

Vooralsnog zijn op grond van artikel 20 van de Arbowet in het Arbobesluit de volgende certificatieverplichtingen opgenomen:

- procescertificaat arbodienst;
- vakbekwaamheid arbeids- en bedrijfsgeneeskunde, arbeidshygiëne, veiligheidskunde en arbeids- en organisatiekunde;
- vakbekwaamheid gasdeskundige bij het werken aan, op of in tankschepen;
- vakbekwaamheid springmeester bij het werken met springstoffen;
- vakbekwaamheid professioneel vuurwerk bij het werken met professioneel vuurwerk;
- procescertificaat voor bedrijven die conventionele explosieven opsporen;
- procescertificaat voor bedrijven die asbest inventariseren;

- vakbekwaamheid voor het toezicht houden op het werken met asbest;
- vakbekwaamheid voor het verwijderen van asbest;
- procescertificaat voor bedrijven die asbest verwijderen;
- vakbekwaamheid duikerarts;
- procescertificaat duik- en caissons systemen;
- vakbekwaamheid duikploegleider;
- vakbekwaamheid duikarbeid;
- vakbekwaamheid duikmedische begeleiding;
- vakbekwaamheid kraan- en heimachinist bij het werken op bepaalde kranen;
- procescertificaat voor bedrijven die hijs- en hefwerktuigen en hijs- en hefgereedschap aan boord van schepen mogen keuren.

De voorschriften waaraan moet worden voldaan om bedoelde certificaten te verkrijgen, zijn opgenomen in de Arboregeling.

Artikel 20, tweede lid

Een certificaat kan worden afgegeven en een afgegeven certificaat kan worden ingetrokken en geschorst door:

- de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, of
- een door die minister aangewezen instelling (de certificerende instelling).

Een certificaat als bedoeld in artikel 20 van de Arbowet kan niet worden afgegeven door de werkgever zelf. Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat een werkgever zelf zijn eigen deskundige personen of arbodienst toetst en daarvoor zelf een certificaat zou kunnen afgeven. Deze mogelijkheid van 'zelftoezicht' is bewust niet in de wet opgenomen om oneigenlijke vermenging van belangen te voorkomen.

Op het terrein van de arbeidsomstandigheden wordt regelmatig gebruikgemaakt van certificerende instellingen, bijvoorbeeld bij arbodeskundigen, asbest verwijderen en duikarbeid. Dergelijke bestuursorganen voldoen formeel juridisch aan de kwalificatie van zelfstandig bestuursorgaan in de zin van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen (Kaderwet). Op certificerende instellingen aangewezen voor de datum van inwerkingtreding van de Kaderwet (1 februari 2007) is deze wet alleen van toepassing indien dit uitdrukkelijk is bepaald (artikel 2, tweede lid, Kaderwet). Van deze mogelijkheid is in het kader van de Arbowet geen gebruikgemaakt. Op certificerende instellingen die voor 1 februari 2007 zijn aangewezen is de Kaderwet dus niet van toepassing. Om er voor te zorgen dat iedere certificerende instelling in het kader van de Arbowet onder hetzelfde regime valt, wordt – in het verlengde van het in 2007 door de regering ingenomen standpunt ter zake, uitdrukkelijk in de Arbowet bepaald dat de Kaderwet niet van toepassing is op certificerende instellingen op het terrein van de arbeidsomstandigheden. Bij de totstandkoming van de Kaderwet heeft de regering op advies van de Interdepartementale Commissie voor normalisatie en certificatie besloten dat dergelijke instellingen niet onder de Kaderwet horen te vallen (zie ZBO's Binnen Kaders, Rapportage op hoofdlijnen van het Begeleidingsteam Kaderwet zbo's, gepubliceerd als bijlage bij *Kamerstukken II* 2007/08, 25 268, nr. 46, p. 34 e.v.). Van belang is dat ten aanzien van keuringsinstanties op het terrein van de arbeidsomstandigheden geen sprake is van monopoliesituaties. Verder betreft het private instellingen die grotendeels werken in een private markt, waarbij slechts voor een kleiner deel van de activiteiten sprake is van een publieke taak, en die niet worden gefinancierd uit de Rijksbegroting. Zij verlenen diensten

waarvoor de ontvanger rechtstreeks betaalt. Bovendien zijn vaak meer instanties aangewezen voor dezelfde taak en opereren zij in concurrentie of ondergaan de 'dreiging' van potentiële concurrentie, doordat aanwijzing openstaat voor elke gekwalificeerde instantie. De eisen van de Kaderwet zijn disproportioneel voor de verantwoording voor de beperkte, vaak in concurrentie uitgevoerde publieke taak, terwijl de arbeidsomstandighedenwetgeving al voorziet in toegesneden eisen waaraan certificerende instellingen moeten voldoen (zie ook: *Kamerstukken II* 2007/08, 25 268, nrs. 55 en 57).

Artikel 20, derde lid

In artikel 20, derde lid, van de Arbowet wordt voorzien in een uniforme regeling ter zake van de aan een certificaat respectievelijk aanwijzing als certificerende instelling te stellen beperkingen en voorschriften. Voor de aanwijzing wordt bepaald dat deze alleen voor een beperkte tijdsduur kan worden gegeven. In de praktijk is dat overigens al overwegend het geval. Uitgangspunt zal zijn een periode van vier jaar. Tijdig, voor het verstrijken van de einddatum, moet weer een verzoek tot het verstrekken van een certificaat respectievelijk aanwijzing worden gedaan, waarbij een nieuwe toetsing aan de dan geldende wettelijke voorschriften plaatsvindt.

Artikel 20, vierde lid

Het vierde lid van artikel 20 van de Arbowet geeft aan dat er in of op grond van een algemene maatregel van bestuur nadere voorschriften kunnen worden gegeven die betrekking hebben op de certificatie of het aanwijzen van een certificerende instelling. Dat betekent dat als in het Arbobesluit voor een bepaald onderwerp de verplichting tot het moeten hebben van een certificaat wordt ingevoerd, daarbij tegelijkertijd moet worden geregeld bij wie en op welke wijze zo'n certificaat kan worden aangevraagd, en de financiële vergoeding die verschuldigd is voor de afgifte van het certificaat. Ook moet dan geregeld worden wat de gronden zijn om een aanwijzing van een certificatie-instelling te geven, in te trekken, te wijzigen of te schorsen en welke gegevens bij de aanvraag moeten worden verstrekt. In het Arbobesluit wordt vervolgens geregeld welke criteria worden toegepast bij de beslissing om een certificaat of een aanwijzing te weigeren of een al afgegeven certificaat of aanwijzing in te trekken of te schorsen. Nadere voorschriften zijn neergelegd in de Arboregeling.

Degene die een certificaat weigert af te geven, aan een certificaat voorschriften verbindt of een afgegeven certificaat intrekt of schorst, moet dit schriftelijk en gemotiveerd doen en de brief aangetekend verzenden. Dit volgt uit de regels van de Algemene wet bestuursrecht. Deze verplichtingen gelden voor de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor een certificerende instelling. Een certificerende instelling is immers een zelfstandig bestuursorgaan dat ook aan de Algemene wet bestuursrecht (en bijvoorbeeld ook de Wet openbaarheid van bestuur) moet voldoen. In de Algemene wet bestuursrecht zijn ook voorschriften gegeven die gelden bij bezwaar en beroep.

Artikel 20, vijfde tot en met zevende lid

Voor een aanwijzing als certificerende instelling op een specifiek werkveld door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is een beoordelingsonderzoek nodig om vast te stellen of de instelling voldoet aan de voorwaarden zoals genoemd in artikel 20, vierde lid, onderdeel b. De kosten van het beoordelingsonderzoek (gemaakt door zowel het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als derden) kunnen ten laste worden gebracht van de aanvrager om te worden aangewezen als certificerende instelling.

De aanvrager moet een beoordelingsonderzoek laten doen door de Raad voor Accreditatie en vanaf 1 januari 2020 moet een verzoek tot accreditatie worden ingediend bij de Raad voor Accreditatie. Dit is als aanwijzingsvoorwaarde vastgelegd in het Arbobesluit. Omdat de kosten per werkveld en zelfs binnen een werkveld kunnen verschillen, wordt in artikel 20, zevende lid, volstaan met vermelding van een aantal cruciale criteria die door de derden in acht genomen moeten worden bij het berekenen van de kosten, te weten de zorgvuldigheid, transparantie en eenduidigheid (zoals een goede onderbouwing van de te hanteren bedragen in het algemeen, een duidelijke uiteenzetting van de opbouw van de in concreto gemaakte kosten en het gelijk behandelen van gelijke gevallen), de redelijkheid (zoals een adequate verhouding tussen de in rekening gebrachte kosten en de omvang van het onderzoek) en de proportionaliteit (zoals verschillende

bedragen voor de initiële toelating en post-toelatingswerkzaamheden; zie ook hieronder). Op accreditatie is het profijtbeginnsel van toepassing. Dit betekent dat er voor de werkzaamheden van de Raad voor Accreditatie kosten in rekening worden gebracht. De doorberekening van kosten voor toelating en handhaving van accreditatie voldoen aan de voorwaarden van het rapport Maat Houden (Stcrt. 2000, 90, p. 9). De Raad voor Accreditatie kan op grond van artikel 7 van de Wet aanwijzing nationale accreditatie-instantie tarieven vaststellen voor de door hem te verrichten werkzaamheden ten behoeve van certificerende instellingen. Jaarlijks worden door de Raad voor Accreditatie tarievenbesluiten gepubliceerd in de Staatscourant. De aanvrager betaalt om te worden geaccrediteerd als certificerende instelling de eventuele vergoeding van die kosten rechtstreeks aan de Raad voor Accreditatie.

Gaat het om door de overheid (het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) zelf te maken kosten, dan geldt uiteraard een soortgelijke aanpak. Ter zake zijn de bepalingen van de Algemene wet bestuursrecht van belang en van toepassing (met name de hoofdstukken 2 en 3; beginselen van behoorlijk bestuur, besluitvorming, termijnen, motivering).

Met het bovenstaande is de reguliere aanwijzingsprocedure op hoofdlijnen beschreven. Dit laat onverlet dat er werkvelden kunnen zijn die aanleiding geven tot een afwijkende procedure.

De aanwijzingsprocedure en de mogelijkheid tot differentiatie worden verder uitgewerkt en vastgelegd in het Arbobesluit en de Arboregeling.

Certificerende instellingen houden periodiek toezicht (herbeoordelingsonderzoek) of de houders van een certificaat gedurende de looptijd ervan (in principe vier jaar) nog steeds voldoen aan de voorwaarden voor afgifte van het certificaat en daarop handhaven. Hetzelfde geldt voor het toezicht door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op de certificerende instellingen voor de ministeriële besluitvorming over voortzetting van een aanwijzing c.q. hernieuwde aanwijzing. De Raad voor Accreditatie doet periodiek herbeoordelingsonderzoek naar de vraag of de certificerende instellingen nog voldoen aan de voorwaarden voor accreditatie.

De houder van een certificaat, respectievelijk de aangewezen instelling is verplicht mee te werken aan periodieke herbeoordelingsonderzoeken door de certificerende instelling waarvan het certificaat is verkregen, respectievelijk door de Raad voor Accreditatie. Deze verplichting dient, uit een oogpunt van inzichtelijkheid en transparantie, te worden opgenomen in een voorschrift dat is verbonden aan het certificaat, respectievelijk de aanwijzing (artikel 20, vijfde lid). Ontbreekt een dergelijk voorschrift, dan kan er geen herbeoordelingsonderzoek plaatsvinden. De kosten van herbeoordelingsonderzoeken naar het blijven voldoen aan de voorwaarden voor een certificaat, respectievelijk aanwijzing kunnen ten laste worden gebracht van de houder van het certificaat, respectievelijk de aangewezen instelling. Het betreft hier zogenoemde post-toelatingskosten als bedoeld in het rapport Maat houden, bekendmaking van het kader voor de doorberekening van toelatings- en toezichtkosten (Stcrt. 2000, 90). Dergelijke post-toelatingskosten kunnen worden doorberekend, tenzij:

- dit leidt tot een onaanvaardbare ongelijkheid tussen groepen,
- dit in strijd is met het doel van de regeling,
- dit de concurrentiepositie van het bedrijfsleven substantieel aantast, of
- er dwingende redenen (zoals EU-regelgeving) zijn om hiervan af te zien.

Van dergelijke omstandigheden is hier geen sprake. Verder spelen de volgende criteria. Het moet duidelijk zijn welke kosten worden gemaakt en doorberekend. De eventuele vergoeding moet redelijk zijn voor de werkelijk gemaakte kosten. Indien de post-toelatingskosten lager zijn dan die voor de toelating, moet dat zichtbaar zijn in de te betalen vergoeding (lager bedrag). Omdat ook de post-toelatingskosten per werkveld en zelfs binnen een werkveld kunnen verschillen, wordt hier, evenals bij de berekening van de kosten voor de initiële toelating, volstaan met vermelding van enige cruciale criteria die

door de derden in acht genomen moeten worden bij het berekenen van de kosten. Te weten de zorgvuldigheid, transparantie, eenduidigheid, redelijkheid en proportionaliteit (artikel 20, zevende lid). Waar het gaat om herbeoordelingsonderzoeken door de Raad voor Accreditatie worden de tarieven voor deze onderzoeken bepaald in de hiervoor vermelde jaarlijkse tarievenbesluiten. De verplichting tot vergoeding van de kosten moet, uit een oogpunt van transparant toezichthoudend beleid en kenbaarheid voor betrokkene, in een aan het certificaat, respectievelijk de aanwijzing verbonden voorschrift als bedoeld in het derde lid van artikel 20, worden opgenomen. Ontbreekt een dergelijk voorschrift, dan kunnen de kosten van een herbeoordelingsonderzoek niet ten laste worden gebracht van de houder van het certificaat, respectievelijk de aangewezen instelling. De houder van het certificaat, respectievelijk de aangewezen instelling betaalt de eventuele vergoeding van die kosten rechtstreeks aan de instelling die het certificaat heeft afgegeven, respectievelijk de Raad voor Accreditatie (bij accreditatie als certificerende instelling).

Informatievoorziening

Artikel 21

1. **De krachtens artikel 20, tweede lid, aangewezen instellingen verstrekken desgevraagd kosteloos aan Onze Minister de voor de uitoefening van zijn taak benodigde inlichtingen. Onze Minister kan inzage vorderen van zakelijke gegevens en bescheiden, voor zover dat voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig is.**
2. **Bij algemene maatregel van bestuur kunnen de krachtens artikel 20, tweede lid, aangewezen instellingen worden verplicht tot het periodiek opstellen en toezenden aan Onze Minister van een verslag van de in artikel 20, tweede lid, genoemde werkzaamheden en de rechtmatigheid en doeltreffendheid van die werkzaamheden en werkwijze in de afgelopen periode.**

Toelichting

Artikel 21, eerste lid

Voor de aansturing van de op grond van artikel 20 van de Arbowet aangewezen instelling, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de nodige informatie. In het eerste lid van artikel 21 van de Arbowet is dan ook een inlichtingenverplichtingen ter zake opgenomen. Daarbij is ook aangegeven dat die inlichtingen kosteloos moeten worden verstrekt.

Artikel 21, tweede lid

In het tweede lid van artikel 21 van de Arbowet is aangegeven dat bij algemene maatregel van bestuur de aangewezen instelling kan worden verplicht tot het opstellen van een verslag over de verrichte werkzaamheden. In afdeling 1A van hoofdstuk 1 van het Arbobesluit zijn hierover nadere voorschriften gegeven. Zo moet een certificerende instelling jaarlijks vóór 1 maart een verslag opstellen van de door haar in verband met haar taak verrichte werkzaamheden en de rechtmatigheid en doelmatigheid van haar werkzaamheden en werkwijze in het afgelopen kalenderjaar. Dit verslag moet aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden gezonden. In paragraaf 1.1a van de Arboregeling zijn hiervoor nog nadere voorschriften gegeven. Ook moet de certificerende instelling jaarlijks een afschrift van haar wettelijke aansprakelijkheidsverzekering tegen de risico's die voortvloeien uit de aan haar opgedragen taak aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verstrekken.

Aanwijzingen

Artikel 22

1. **Onze Minister kan de krachtens artikel 20, tweede lid, aangewezen instellingen aanwijzingen geven met betrekking tot de uitoefening van hun taak. Hij treedt daarbij niet in individuele gevallen.**

2. **De krachtens artikel 20, tweede lid, aangewezen instellingen zijn gehouden overeenkomstig de aanwijzing, bedoeld in het eerste lid, te handelen.**

Toelichting

Om vorm te geven aan de ministeriële verantwoordelijkheid is in artikel 22, eerste lid, van de Arbowet bepaald dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de aangewezen instelling aanwijzingen kan geven over de uitoefening van haar taak. Het tweede lid van dit artikel geeft aan dat de instelling zich aan die aanwijzing moet houden. Een dergelijke aanwijzing is overigens een beschikking in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. Dit betekent dat daartegen bezwaar en beroep openstaat.

Het eerste lid van artikel 22 van de Arbowet bepaalt nog uitdrukkelijk dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid niet in individuele gevallen treedt. Dat brengt met zich dat een aanwijzing alleen betrekking kan hebben op het door de aangewezen instelling gevoerde of het te voeren beleid, en zich dus niet kan richten op een individueel geval.

Taakverwaarlozing

Artikel 23

Bij algemene maatregel van bestuur kunnen, voor zoveel nodig in afwijking van deze wet, voorzieningen worden getroffen voor het geval de krachtens artikel 20, tweede lid, aangewezen instellingen hun uit deze wet voortvloeiende verplichtingen niet naar behoren nakomen.

Toelichting

Artikel 23 van de Arbowet geeft een voorziening in de gevallen dat de aangewezen instelling zijn taak ernstig verwaarloost en ingrijpen door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid niet achterwege kan blijven. Ook dit artikel vloeit voort uit een aantal standaardregels die gelden voor zelfstandige bestuursorganen. De aangewezen instellingen zijn voor de aangewezen taak een zelfstandig bestuursorgaan. Onder 'zelfstandig bestuursorgaan' wordt verstaan: bestuursorgaan op het niveau van de centrale overheid, dat niet hiërarchisch ondergeschikt is aan een minister en geen adviescollege is waarvan in de Kaderwet adviescolleges sprake is en waarvan de adviestaak de hoofdtaak is. In het kader van de certificering gebruikt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zelfstandige bestuursorganen. Dit kunnen ook heel goed privaatrechtelijke organisaties zijn. In verband daarmee is ook een taakverwaarlozingsregeling nodig. Zo'n regeling biedt dan een voorziening in gevallen van ernstige verwaarlozing van de bestuurstaak waarbij ontwijking van de uitoefening van de taak dreigt en ingrijpen door een minister niet achterwege kan blijven. Een reden voor het opnemen van een taakverwaarlozingsregeling is onder meer de aansprakelijkheid van de Staat bij eventuele taakverwaarlozing, indien het zelfstandige bestuursorgaan een rol speelt bij de uitvoering van EG-regelgeving. In artikel 23 van de Arbowet is gedacht aan het bij algemene maatregel van bestuur treffen van de nodige voorzieningen, maar ook aan een voorziening tot intrekking van de aanwijzing van een rechtspersoon die is aangewezen om een bepaalde taak te verrichten. Het gaat dus uitsluitend om het 'bij' en niet en/of 'krachtens' algemene maatregel van bestuur. Van de voorziening wordt, gelet op de zelfstandigheid van het zelfstandig bestuursorgaan, alleen gebruikgemaakt bij ernstige taakverwaarlozing. Tot op heden heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geen gebruik gemaakt van deze mogelijkheid om in te grijpen op grond van taakverwaarlozing.

Ambtenaren belast met het toezicht

Artikel 24

1. Met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens deze wet zijn belast de bij besluit van Onze Minister aangewezen onder hem ressorterende ambtenaren.
2. Met betrekking tot door Onze Minister aangewezen categorieën van arbeid zijn met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens deze wet belast of mede belast de door hem aangewezen andere ambtenaren dan de in het eerste lid bedoelde. Indien ambtenaren worden aangewezen die ressorteren onder een andere minister, wordt het besluit tot aanwijzing van die ambtenaren genomen door Onze Minister en die andere minister gezamenlijk. Van een besluit als bedoeld in het eerste lid en in dit lid wordt mededeling gedaan door plaatsing in de Staatscourant.
3. De toezichthouder is bevoegd, met medeneming van de benodigde apparatuur, een woning binnen te treden zonder toestemming van de bewoner.
4. De toezichthouder is voorts bevoegd te allen tijde ter zake van een arbeidsongeval een onderzoek in te stellen. Hij stelt naar aanleiding van dat onderzoek een rapport op.
5. De toezichthouder stelt ter voldoening aan artikel 5:18, zesde lid, van de Algemene wet bestuursrecht een rapport op; dit rapport en een rapport als bedoeld in het vierde lid zendt hij aan de werkgever, aan de ondernemingsraad of aan de personeelsvertegenwoordiging, en indien van toepassing, aan de bij een arbeidsongeval betrokken persoon of personen.
6. De toezichthouder is bevoegd bij het verwerken van persoonsgegevens gebruik te maken van het burgerservicenummer.
7. De toezichthouder geeft zo spoedig mogelijk gehoor aan het verzoek om een onderzoek in te stellen, gedaan door de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, dan wel door een vereniging van werknemers, die krachtens haar statuten ten 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.
8. Ten dienste van het onderzoek naar een overtreding is de toezichthouder, voor zover dat voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig is, bevoegd ieder staande te houden en te vorderen dat hij zijn naam, voornamen, geboortedatum en geboortjaar en adres opgeeft.
9. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat in de bij of krachtens die maatregel te bepalen gevallen en wijze degene die arbeid verricht of doet verrichten in de territoriale zee of de exclusieve economische zone, verplicht is de toezichthouder bij de uitoefening van zijn bevoegdheden te vervoeren naar door de toezichthouder aan te duiden plaatsen waar deze arbeid wordt of zal worden verricht.
10. Gelet op artikel 9, tweede lid, onderdeel b, van de Algemene verordening gegevensbescherming, is het verbod om gegevens over gezondheid te verwerken niet van toepassing indien de verwerking geschiedt door de toezichthouder, voor zover de verwerking noodzakelijk is voor het onderzoek naar arbeidsongevallen die leiden tot de dood, een blijvend letsel of een ziekenhuisopname als bedoeld in artikel 9, eerste lid.
11. Indien toepassing wordt gegeven aan het tiende lid worden de gegevens over gezondheid alleen verwerkt door personen die uit hoofde van ambt, beroep of wettelijk voorschrift dan wel krachtens een overeenkomst tot geheimhouding zijn verplicht.

Toelichting

Sinds 1 januari 2012 houden de ambtenaren van de Arbeidsinspectie op grond van artikel 24 van de wet toezicht op de naleving van de voorschriften die in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling zijn opgenomen. Daarnaast houden

deze ambtenaren ook toezicht op de naleving van de voorschriften die in het Besluit risico's zware ongevallen 2015 zijn opgenomen (zie artikel 24, eerste lid, van de Arbowet). Van de Arbeidsinspectie houdt een tweetal afzonderlijke directies zich specifiek bezig met dit beleidsterrein, namelijk de Directie Arbeidsomstandigheden en de Directie Major Hazard Control.

Als het gaat om arbeid tijdens vervoer 'door de lucht, over de weg en over water', dan houden de ambtenaren van de Inspectie Leefomgeving en Transport toezicht op de naleving van de voorschriften die in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling zijn opgenomen en die betrekking hebben op de vervoerssectoren. De ambtenaren van het Staatstoezicht op de Mijnen zien toe op de naleving van de voorschriften die in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling zijn opgenomen over de mijnbouwsector.

De ambtenaren van politie die werkzaam zijn bij de dienst Waterpolitie van de landelijke eenheid of bij de Zeehavenpolitie van de regionale eenheid Rotterdam, zien toe op de naleving van de voorschriften die in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling zijn opgenomen voor de binnenvaartsector.

De ambtenaren van de Nederlandse Voedsel- en Waren Autoriteit zien toe op de naleving van de voorschriften die in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling zijn opgenomen met betrekking tot arbeid verricht in verband met het in bedrijf nemen en houden van een waterinstallatie die water in aerosolvorm in de lucht kan brengen. Hierbij gaat het om arbeid waarbij sprake is van risico op legionellabesmetting.

De aanwijzing van andere toezichthoudende ambtenaren dan die van de Arbeidsinspectie vindt plaats op grond van artikel 24, tweede lid, van de Arbowet.

De aanwijzing van alle toezichthouders vindt plaats in de Aanwijzingsregeling toezichthoudende ambtenaren en ambtenaren met specifieke uitvoeringstaken op grond van SZW-wetgeving (Stcrt. 2000, 203).

In de Algemene wet bestuursrecht zijn de *algemene bevoegdheden* geregeld waarover de met het toezicht belaste ambtenaren, zoals die van de Arbeidsinspectie, en die worden aangeduid met de term 'toezichthouder', beschikken. Het gaat dan om het betreden van plaatsen, het vorderen van inlichtingen, het krijgen van inzage in zakelijke gegevens en het onderzoeken van zaken, bijvoorbeeld door het nemen van monsters. Daaraan is gekoppeld een medewerkingsplicht van een ieder waardoor het mogelijk wordt het toezicht op een adequate manier te kunnen uitoefenen.

Daarnaast is aan de toezichthouders in de Arbowet nog een aantal *specifieke bevoegdheden* toegekend. Het gaat dan om het binnentreden van woningen, wat samenhangt met het houden van toezicht op thuiswerk, het te allen tijde een onderzoek kunnen instellen naar aanleiding van een ongeval dat zich heeft voorgedaan, het bij het verwerken van persoonsgegevens gebruiken van het sofinummer en daar waar nodig voor een onderzoek naar beboetbare feiten het mogen staande houden van een ieder en te vorderen dat hij of zij zijn of haar persoonsgegevens opgeeft.

In het kader van het toezicht kan door de toezichthouders altijd gebruik worden gemaakt van een tweetal in de Arbowet geregelde instrumenten, te weten: de eis tot naleving (artikel 27 van de Arbowet) en het bevel tot stillegging van werk (artikel 28 van de Arbowet).

Artikel 24, eerste lid

Op grond van artikel 24, eerste lid, van de Arbowet zijn de ambtenaren van de Arbeidsinspectie door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangewezen om toezicht te houden op de naleving van de voorschriften, die in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling zijn opgenomen.

Artikel 24, tweede lid

Het tweede lid van artikel 24 van de Arbowet geeft aan dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ook andere ambtenaren dan die onder hem ressorteren, kan aanwijzen die met het toezicht op de naleving van de voorschriften, die in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling zijn opgenomen, kunnen worden belast. Het kan dan gaan om een bevoegdheid die wordt uitgeoefend tezamen met de toezichthouders van de Arbeidsinspectie of die alleen door de op grond van het tweede lid van artikel 24 van de Arbowet aangewezen toezichthouders wordt uitgeoefend. In artikel 24, tweede lid, wordt voor het eerste geval gesproken van het ‘mede belasten’; in het tweede geval is er sprake van ‘belasten’. Op grond van artikel 24, tweede lid, van de Arbowet zijn als toezichthouders aangewezen ambtenaren van de Inspectie Leefomgeving en Transport, van het Staatstoezicht op de Mijnen, van de dienst Waterpolitie van de landelijke eenheid en Zeehavenpolitie van de regionale eenheid Rotterdam en van de Nederlandse Voedsel- en Waren Autoriteit. Dat laat natuurlijk onverlet dat ook nog andere toezichthouders op grond van dit artikellid kunnen worden aangewezen, mocht daar in de toekomst behoefte aan bestaan.

Aanwijzing van ambtenaren die onder een andere minister vallen, moet altijd gebeuren bij gezamenlijk besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de minister onder wiens gezag die andere ambtenaren werkzaam zijn.

Van de in artikel 24, tweede lid, van de Arbowet gegeven bevoegdheid is gebruikgemaakt om ambtenaren van de Inspectie Leefomgeving en Transport als toezichthouders aan te wijzen voor met name aangegeven bepaalde toezichthoudende taken op het terrein van de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling.

De ambtenaren van de Inspectie Leefomgeving en Transport zijn belast met het toezicht op arbeid verricht:

- in of op een zeeschip, met uitzondering van aanbouw, verbouwing, herstel of sloop, onderhouds- of reinigingswerkzaamheden en hiermee verband houdende andere werkzaamheden en met uitzondering van het laden en lossen van zeeschepen, tenzij die arbeid wordt verricht door een werknemer die behoort tot de bemanning van een zeeschip (bij het laden en lossen van zeeschepen is de Inspectie Leefomgeving en Transport dus niet belast met het toezicht; gebeurt het laden en lossen niet door werknemers van een havenbedrijf, maar door de leden van de bemanning van het zeeschip zelf, dan zijn de toezichthouders van de Inspectie Leefomgeving en Transport weer wel belast met het toezicht op de naleving van arbovoorschriften). Bij de uitgezonderde werkzaamheden zijn de toezichthouders van de Arbeidsinspectie weer de toezichthoudende instantie;
- aan boord van een luchtvaartuig tijdens de vlucht en aan boord van een stilstaand luchtvaartuig, voor zover het betreft de arbeid van boordpersoneel in verband met de vlucht. In andere situaties zijn de toezichthouders van de Arbeidsinspectie weer belast met het toezicht;
- in een voertuig op een openbare weg bestemd voor het vervoer van goederen of personen, waarvoor op grond van de Wet goederenvervoer over de weg of de Wet personenvervoer een vergunning is vereist. Het gaat daarbij om het beroepsgoederenvervoer, het vervoer per touringcar en het taxivervoer. Hoewel het openbaar vervoer ook onder de vergunningplicht op grond van de Wet personenvervoer valt, is afgesproken dat het toezicht op deze sector voorbehouden blijft aan de ambtenaren van de Arbeidsinspectie. Dit omdat de arboproblematiek in deze sector als dominant wordt beschouwd.

De toezichthouders van de Inspectie Leefomgeving en Transport houden ook toezicht in de beroepsgoederenvervoer-, touringcar- en taxibedrijven zelf.

In de hier aangegeven situaties waarin ambtenaren van de Inspectie Leefomgeving en Transport als toezichthouder zijn aangewezen, blijven daarnaast ook de ambtenaren van de Arbeidsinspectie als toezichthouder bevoegd om in deze situaties toezicht te houden. Wel is tussen de Arbeidsinspectie en de Inspectie Leefomgeving en Transport afgesproken dat

het feitelijk toezicht in het ‘vervoer over zee, door de lucht en over de weg’ in eerste instantie door de toezichthouders van de Inspectie Leefomgeving en Transport zal gebeuren en niet door de toezichthouders van de Arbeidsinspectie.

Ook zijn de inspectieambtenaren van het Staatstoezicht op de Mijnen aangewezen als toezichthouders voor met name aangegeven bepaalde toezichthoudende taken op het terrein van de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling. Het gaat in dit geval om arbeid die in de mijnbouwsector wordt verricht. Net als bij de verschillende vervoerssectoren blijven ook in de mijnbouwsector de toezichthouders van de Arbeidsinspectie bevoegd om in die sector toezicht te houden. Er zijn ook hier werkafspraken gemaakt tussen de Arbeidsinspectie en het Staatstoezicht op de Mijnen. Deze afspraken houden in dat het feitelijk toezicht op de mijnbouwsector in eerste instantie zal gebeuren door de toezichthouders van het Staatstoezicht op de Mijnen.

Ambtenaren van politie die werkzaam zijn bij de dienst Waterpolitie van de landelijke eenheid of bij de Zeehavenpolitie van de regionale eenheid Rotterdam, zijn als toezichthouders aangewezen op het terrein van de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling. Deze toezichthouders houden zich bezig met respectievelijk de sectoren binnen- en zeevaart. In de hier aangegeven situaties waarin politieambtenaren als toezichthouder zijn aangewezen, blijven daarnaast ook de ambtenaren van de Arbeidsinspectie als toezichthouder bevoegd om in deze situaties toezicht te houden. Wel is tussen de Arbeidsinspectie en de politie afgesproken dat het feitelijk toezicht in de binnen- en zeevaart in eerste instantie door de politieambtenaren en niet door de toezichthouders van de Arbeidsinspectie wordt uitgeoefend, die zich bovendien alleen maar bezighouden met aangemeerde schepen.

De ambtenaren van de Nederlandse Voedsel- en Waren Autoriteit zijn als toezichthouders aangewezen op het terrein van de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling. Deze toezichthouders houden zich bezig met toezicht op arbeid verricht in verband met het in bedrijf nemen en houden van een waterinstallatie die water in aerosolvorm in de lucht kan brengen. Hierbij gaat het om arbeid waarbij sprake is van risico op legionellabesmetting. In deze situaties waarin ambtenaren van de Nederlandse Voedsel- en Waren Autoriteit als toezichthouder zijn aangewezen, blijven daarnaast ook de ambtenaren van de Arbeidsinspectie als toezichthouder bevoegd om in deze situaties toezicht te houden. Wel is tussen de Arbeidsinspectie en de Nederlandse Voedsel- en Waren Autoriteit afgesproken dat het feitelijk toezicht op deze arbeid in eerste instantie door de ambtenaren van de Nederlandse Voedsel- en Waren Autoriteit en niet door de toezichthouders van de Arbeidsinspectie wordt uitgeoefend.

In theorie zou het voor kunnen komen, dat de toezichthouders van de Inspectie Leefomgeving en Transport, van het Staatstoezicht op de Mijnen, van de politie of van de Nederlandse Voedsel- en Waren Autoriteit op een andere manier invulling geven aan hun toezichthoudende taak dan de toezichthouders van de Arbeidsinspectie, ook al zijn hierover werkafspraken gemaakt. Om in ieder geval een waarborg voor uniform toezicht in te bouwen is in artikel 31, eerste lid, van de Arbowet bepaald dat beschikkingen die op grond van de Arbowet worden genomen door andere toezichthouders dan die van de Arbeidsinspectie, in administratief beroep worden afgedaan door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en niet door de minister onder wie de betrokken toezichthouders van de Inspectie Leefomgeving en Transport, van het Staatstoezicht op de Mijnen, van de politie en van de Nederlandse Voedsel- en Waren Autoriteit ressorteren (zie hiervoor de toelichting op artikel 31, eerste lid, van de Arbowet).

Artikel 24, derde en zesde lid

De algemene bevoegdheden van de toezichthouders zijn niet in de Arbowet geregeld, maar in hoofdstuk 5, afdeling 5.2 (Toezicht en naleving) van de Algemene wet bestuursrecht. Hieronder wordt in het kort aangegeven welke rechten en verplichtingen de toezichthouder in het kader van de Algemene wet bestuursrecht heeft.

In artikel 5:12 van de Algemene wet bestuursrecht is allereerst geregeld dat een toezichthouder bij de uitoefening van zijn taak een legitimatiebewijs bij zich draagt. De toezichthouder moet dit legitimatiebewijs direct tonen als daarom wordt

gevraagd. Het bevat een foto van de functionaris en in ieder geval zijn naam en hoedanigheid. Iedere toezichthouder draagt een legitimatiebewijs bij zich dat gebaseerd is op hetzelfde model.

Een toezichthouder kan op grond van artikel 5:13 van de Algemene wet bestuursrecht van deze bevoegdheden alleen gebruikmaken voor zover dat redelijkerwijs voor de vervulling van zijn taak noodzakelijk is. Het gaat hier om het vastleggen van het 'evenredigheidsbeginsel' voor (alle) toezichthandelingen. Dit evenredigheidsbeginsel houdt in ieder geval in dat de toezichthouder een bevoegdheid niet mag uitoefenen als dat voor de vervulling van zijn taak niet redelijkerwijs noodzakelijk is. Op die manier wordt gewaarborgd dat bijvoorbeeld geen inzage kan worden gevorderd van andere bescheiden of dat ook geen andere zaken kunnen worden onderzocht dan die welke verband houden met de wettelijke voorschriften waarop het toezicht in het concrete geval betrekking heeft.

Op grond van artikel 5:15, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht is de toezichthouder bevoegd, met medeneming van de benodigde apparatuur, elke plaats te betreden met uitzondering van woningen tegen de wil van de bewoner. Onder te betreden plaatsen vallen ook bedrijfspanden en bedrijfsterreinen. Ook een vervoermiddel is een plaats. Uit het evenredigheidsbeginsel vloeit voort dat alleen die plaatsen mogen worden betreden die voor de uitoefening van het toezicht redelijkerwijs noodzakelijk zijn. Het betreden van plaatsen is niet hetzelfde als het willekeurig doorzoeken van kasten, van laden en van andere bergplaatsen. De overige leden van het artikel bepalen dat de toezichthouder hierbij zo nodig de hulp van de sterke arm – de politie – kan invoeren en dat hij zich kan laten vergezellen door andere personen die door hem zijn aangewezen. Artikel 5:15, tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht geeft aan dat de toezichthouder hierbij zo nodig de hulp van de sterke arm – de politie – kan invoeren. Het derde lid van artikel 5:15 geeft hem de bevoegdheid zich te kunnen laten vergezellen door andere personen die door hem zijn aangewezen. De vergezellende personen hebben echter niet de bevoegdheden die aan de toezichthouders zijn toegekend.

Ook hiervoor geldt dat het meenemen van de 'andere personen' redelijkerwijs noodzakelijk moet zijn voor een goede taakvervulling.

Naast deze algemene bevoegdheid van iedere toezichthouder over het betreden van plaatsen, kan een toezichthouder op grond van artikel 24, derde lid, van de Arbowet ook 'woningen' binnentreden tegen de wil van de bewoner. Tot de woning behoren alle besloten ruimten die ter beschikking staan van en die worden gebruikt door de bewoner, en ruimten die vanuit de woning toegankelijk zijn, zonder dat daarvoor andermans gebied hoeft te worden betreden. Hieronder valt bijvoorbeeld ook met een woning verbonden werkplaats. Deze in het derde lid van artikel 24 gegeven bevoegdheid is in de Arbowet opgenomen omdat de wet in beginsel ook van toepassing is op thuiswerk. In het Arbobesluit is (nog) een aantal specifieke voorschriften opgenomen om de thuiswerker te beschermen. Artikel 24, derde lid, van de Arbowet heeft algemene werking en zou dan ook in andere situaties dan bij thuiswerk kunnen worden gebruikt. Er mag van worden uitgegaan dat deze vergaande bevoegdheid niet in andere dan thuiswerksituaties wordt toegepast.

Bij het binnentreden van woningen gelden de voorschriften die zijn neergelegd in de Algemene wet op het binnentreden. Zo moet de toezichthouder zich in die situatie altijd vooraf legitimeren en het doel van het binnentreden aangeven. Ook moet, bij binnentreden tegen de wil van de bewoner, altijd een schriftelijke machtiging aanwezig zijn van de procureur-generaal bij het gerechtshof, de (hulp)officier van justitie of de burgemeester (deze laatste overigens alleen in bijzondere gevallen). De machtiging kan echter in bepaalde situaties achterwege blijven, bijvoorbeeld als ter voorkoming of ter bestrijding van ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid van personen of goederen een woning wordt binnengedreden. In de regel moet het binnentreden plaatsvinden tussen 6.00 uur en 24.00 uur. Alleen in dringend noodzakelijke gevallen kan hiervan worden afgeweken. De Arbeidsinspectie hanteert in verband met thuiswerk de gedragslijn dat inspecties bij voorkeur tussen 8.00 uur en 18.00 uur plaatsvinden. De toezichthoudende ambtenaar is verplicht een schriftelijk verslag te maken van het binnentreden en daarvan een afschrift te geven aan de bewoner dan wel een zodanig afschrift te sturen aan de bewoner.

Een toezichthouder heeft op grond van artikel 5:16 van de Algemene wet bestuursrecht de algemene bevoegdheid om inlichtingen te vorderen. Deze bevoegdheid kan worden geëffectueerd via de medewerkingsplicht die in artikel 5:20 van deze wet is geregeld. In dat geval bestaat het verlenen van medewerking uit het vertellen van de waarheid. Er is geen beperking aangebracht van de kring van personen van wie inlichtingen kunnen worden gevorderd. Dat betekent dat de inlichtingen in beginsel dan ook van iedereen kunnen worden verlangd. Het evenredigheidsbeginsel brengt met zich dat de bevoegdheid niet onder alle omstandigheden jegens iedereen kan worden uitgeoefend. Dit beginsel houdt in dat een bevoegdheid alleen mag worden uitgeoefend jegens de personen die zijn betrokken bij activiteiten waarop wordt toegezien. Zo kan op basis van dit beginsel ook geen inzage worden gevorderd van andere bescheiden of kunnen andere zaken worden onderzocht dan die welke verband houden met de naleving van de voorschriften die zijn neergelegd in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling. Mocht de toezichthouder schriftelijk inlichtingen vorderen, dan ligt het voor de hand dat hij daarbij aangeeft waarom hij die inlichtingen vordert en de wettelijke grondslag daarvan.

Een toezichthouder mag op grond van artikel 5:17, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht de inzage vorderen van zakelijke gegevens en bescheiden. De term 'vorderen' is gebruikt om dit artikel in lijn te brengen met de in artikel 184 van het Wetboek van Strafrecht gebezigde termen, waarin het opzettelijk niet voldoen aan een vordering van een toezichthouder strafbaar is gesteld. Het gaat dan wel om een vordering in feitelijke zin en niet om het enkel stellen van een vraag (HR 27 januari 1927, NJ 1927 p. 926). Daarmee is ook duidelijk dat het 'vorderen' in feite niet meer betekent dan het 'verlangen' van bepaalde informatie. Daarbij wordt geen beperking aangebracht in de kring van personen jegens wie deze bevoegdheid kan worden uitgeoefend. De beperking van deze bevoegdheid ligt in het in artikel 5:13 van de Algemene wet bestuursrecht neergelegde evenredigheidsbeginsel. Het gaat wel om zakelijke gegevens en bescheiden. Dat houdt in dat het moet gaan om gegevens en bescheiden die gebruikt worden in het maatschappelijke verkeer. Gegevens en bescheiden van persoonlijke aard vallen daar dus buiten. Daarbij moet niet worden vergeten dat gegevens die zijn opgenomen in persoonsregistraties, een zakelijk karakter kunnen hebben. Hetzelfde geldt voor de Arbeidsinspectie wat betreft de loonadministratie. Gegevens omvat overigens niet alleen boeken en andere, soortgelijke documenten, maar ook gegevens die langs elektronische weg zijn vastgesteld. Aangenomen mag worden dat het begrip 'gegevens' alle soorten informatiedragers omvat.

Artikel 5:17, tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht geeft de toezichthouder de bevoegdheid van gegevens en bescheiden kopieën te maken. Het gebruiken van de term 'kopieën' geeft aan dat ook gegevens die langs elektronische weg zijn vastgelegd, kunnen worden overgenomen op USB-sticks en dergelijke. Het maken van kopieën kan ook inhouden dat de gegevens worden uitgeprint. Het derde lid van dit artikel geeft de mogelijkheid om gegevens en bescheiden mee te nemen om daarvan elders kopieën te kunnen maken. Het gaat dan wel om een korte tijd, wat inhoudt zo kort mogelijk. Mocht de betrokkene er de voorkeur aan geven en daarvoor ook de faciliteiten hebben, dan moeten de kopieën ter plaatse worden gemaakt.

Op grond van artikel 5:17 van de Algemene wet bestuursrecht kan het vorderen van inzage van zakelijke gegevens en bescheiden onder omstandigheden ook de bevoegdheid met zich brengen tot het ter inzage krijgen van identiteitsbewijzen (Rb. 's-Gravenhage 25 februari 2000, AB 2000, 271; ABRvS 23 april 2004, AB 2004, 313), maar daaruit kan geen algemene identificatieplicht worden afgeleid. Om die reden is in artikel 5:16a van de Algemene wet bestuursrecht een specifieke bevoegdheid op dit punt opgenomen. De bevoegdheid houdt in dat de toezichthouder van personen inzage kan vorderen van een identiteitsbewijs als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht (Stb. 1993, 660). De identiteitsbewijzen waarvan in dat artikel sprake is, zijn onder meer paspoorten, de Nederlandse identiteitskaart, het Europese rijbewijs en reis- en verblijfsdocumenten voor vreemdelingen en vluchtelingen. In aanvulling op artikel 5:20 van de Algemene wet bestuursrecht (zie hierna) is in artikel 2 van de Wet op de identificatieplicht een medewerkingsverplichting opgenomen, waarbij iedereen van 14 jaar of ouder op eerste vordering van een toezichthouder een identiteitsbewijs ter inzage moet geven.

Op grond van artikel 5:18 van de Algemene wet bestuursrecht is de toezichthouder bevoegd om zaken te onderzoeken, aan opneming te onderwerpen en daarvan monsters te nemen. Als dat noodzakelijk is, kan hij daarvoor verpakkingen

openmaken. Ook kan hij zaken meenemen voor onderzoek elders wanneer het onderzoek, de opneming of de monsterneming niet ter plaatse kan gebeuren. In dat geval moet hij dan wel een schriftelijk bewijs afgeven. De belanghebbende kan vragen om een tweede monsterneming, voor een contraexpertise, tenzij dit is uitgesloten bij enig wettelijk voorschrift. De monsters moeten voor zover dat mogelijk is, worden teruggegeven, zonder dat de belanghebbende daarom hoeft te vragen. Het is in dat verband aan te raden dat aan hem wordt gevraagd of teruggave op prijs wordt gesteld. Ook moet de belanghebbende zo snel mogelijk op de hoogte worden gebracht van de resultaten van het onderzoek, de opneming of de monsterneming.

Het kunnen onderzoeken van zaken is niet hetzelfde als het (ook) doorzoeken van zaken. Het doorzoeken van zaken speelt in het kader van strafvordering en gaat om een activiteit die wordt verricht om zaken op te sporen om deze daarna in beslag te nemen; op het moment waarop het doorzoeken van zaken plaatsvindt, staat nog niet vast waar deze zaken zich bevinden. Bij het onderzoeken van zaken in het kader van het toezicht gaat het echter om het controleren van zaken waarvan al bekend is waar zij zich bevinden. Het begrip 'opnemen' omvat ook het meten van zaken en het wegen ervan. Er mag van worden uitgegaan dat hier ook het nemen van foto's onder valt. Centraal staat steeds het begrip 'zaken'. Daaronder moet worden verstaan: de voor menselijke beheersing vatbare stoffelijke objecten.

Op grond van artikel 5:19 van de Algemene wet bestuursrecht kan de toezichthouder een vervoermiddel en de lading onderzoeken en inzage vorderen in de vervoersbescheiden. Daarnaast kan hij niet alleen de stilhouding van het vervoermiddel, maar ook de overbrenging naar een door hem aangewezen plaats vorderen (artikel 5.19, vierde lid, van de Algemene wet bestuursrecht). In de Regeling stilhoudingsvordering toezichthouders (Regeling van 17 december 1997, Stcrt. 1997, 247) is aangegeven hoe een stilhouding van een vervoermiddel moet gebeuren (artikel 5.19, vijfde lid, van de Algemene wet bestuursrecht). Bij het begrip 'vervoermiddel' gaat het niet alleen om voertuigen, zoals motorrijtuigen en aanhangwagens, maar ook om vaar- en luchtvaartuigen.

In de Algemene wet bestuursrecht is geregeld welke bevoegdheden de betreffende toezichthouder heeft. Maar dat niet alleen. Om ervoor te zorgen dat die toezichthouders de hun toekomende bevoegdheden ook effectief kunnen gebruiken, is in artikel 5:20 van de Algemene wet bestuursrecht een medewerkingsplicht opgenomen voor een ieder die het aangaat. Die medewerking moet op grond van het eerste lid van dit artikel wel op redelijke termijn worden verleend. Welke termijn redelijk is, moet door de toezichthouder worden aangegeven. De medewerkingsplicht waarvan hier sprake is, moet ruim worden uitgelegd. Het impliceert een plicht tot het verstrekken van inlichtingen en tot afgifte van de gevorderde gegevens en bescheiden, en dat een toezichthouder desgevraagd toegang moet worden verschaft tot een computerbestand door het verstrekken van wachtwoorden en/of toegangscode's. Waar het gaat om de inlichtingenverplichting, bestaat die medewerking uit het naar waarheid antwoorden van vragen. De medewerking moet door de betrokkenen worden verleend op eerste vordering van de betreffende toezichthouder. De toezichthouder kan die medewerking op grond van het evenredigheidsbeginsel alleen vorderen in het kader van de uitoefening van zijn bevoegdheden. De medewerkingsverplichting kan alleen worden gevorderd als er sprake is van toezicht op de naleving en het niet naleven ervan kan niet worden bestraft als het gaat om de uitvoering van wettelijke voorschriften (ABRvS 31 januari 2007, AB 2007, 53). Overigens levert het weigeren van de medewerking op grond van artikel 184 Wetboek van Strafrecht een strafbaar feit op. De medewerkingsverplichting kent nog een beperking naast het verschoningsrecht (zie hierna). De betrokkene hoeft niet mee te werken aan zijn eigen veroordeling (EHRM 17 december 1996, NJ 1997, 699) en dat betekent dat vanaf het moment dat van overheidswege jegens hem een handeling wordt verricht waaraan hij in redelijkheid kan concluderen dat hem een bestuursrechtelijke sanctie zal worden opgelegd, dan mag hij zwijgen.

Het tweede lid van artikel 5:20 van de Algemene wet bestuursrecht geeft aan dat zij die uit hoofde van hun ambt, beroep of wettelijk voorschrift verplicht zijn tot geheimhouding, hun medewerking kunnen weigeren, voor zover dat uit hun geheimhoudingsplicht voortvloeit. Dit zogenoemde verschoningsrecht is vooral van belang voor het weigeren van medewerking in de vorm van het niet verstrekken van inlichtingen of het geven van inzage in gegevens of bescheiden.

Artikel 24, vierde en vijfde lid

In het vierde lid van artikel 24 van de Arbowet is geregeld dat de daartoe aangewezen toezichthouders (van de Arbeidsinspectie, de Inspectie Leefomgeving en Transport, het Staatstoezicht op de Mijnen, de politie en van de Nederlandse Voedsel- en Waren Autoriteit) te allen tijde bevoegd zijn een onderzoek in te stellen naar een arbeidsongeval. Deze bevoegdheid is opgenomen omdat de regeling in de Algemene wet bestuursrecht niet voorziet in deze specifieke bevoegdheid. Naar aanleiding van een dergelijk onderzoek moet de toezichthouder een rapport opstellen.

Op grond van artikel 5:18, zesde lid, van de Algemene wet bestuursrecht moet de belanghebbende op zijn verzoek zo spoedig mogelijk in kennis worden gesteld van de resultaten van het onderzoek en van de opneming van zaken en het nemen van monsters van zaken die de toezichthouder heeft uitgevoerd. In het verlengde hiervan schrijft artikel 24, vijfde lid, van de Arbowet voor, dat de toezichthouder een rapport moet opmaken naar aanleiding van een onderzoek dat hij in een bedrijf of inrichting heeft uitgevoerd. Het artikellid schrijft ook voor aan wie dit rapport tezamen met het rapport, als dat door hem is opgemaakt, over een door hem onderzocht arbeidsongeval moet worden toegestuurd. In de eerste plaats natuurlijk aan de werkgever, maar ook aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Het toezenden van dit rapport of deze rapporten aan deze medezeggenschapsorganen hangt samen met het gegeven dat de ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging belanghebbenden zijn in de zin van artikel 5:18, zesde lid, van de Algemene wet bestuursrecht. Deze status van het zijn van belanghebbende betekent dat zij het recht hebben om zo spoedig mogelijk in kennis te worden gesteld van de resultaten van het onderzoek aan zaken, aan opneming van zaken en aan het nemen van monsters van zaken. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kunnen dan zo nodig tijdig nadere acties ondernemen. Als er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is, dan is het zenden van het rapport aan de werkgever voldoende. De werkgever hoeft het rapport, als er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is, niet ter kennis te brengen van de belanghebbende werknemers of van de arbodienst. Hoewel een slachtoffer geen belanghebbende is in de zin van artikel 5:18 Awb, kan deze belang hebben bij het ongevalsrapport. Daarom is in artikel 24, vijfde lid, bepaald dat een slachtoffer van een arbeidsongeval altijd een onderzoeksrapport van de Arbeidsinspectie ontvangt (zie artikel 36 Arbowet). Het gaat daarmee om een bijzondere regeling die voorrang heeft op de Wet open overheid (zie artikel 2, eerste lid, Wob), zodat toetsing aan onder meer de uitzonderingsgronden van de Wet open overheid achterwege blijft.

Door de toezichthouders wordt van elk bezoek aan een bedrijf of inrichting, dat uitmondt in het maken van opmerkingen of afspraken waarop zal worden teruggekomen, een schriftelijk rapport opgemaakt. De vorm en inhoud van een dergelijk rapport verschilt nogal. Een en ander hangt af van het soort onderzoek dat door de toezichthouder wordt uitgevoerd. Soms zal rapportage pas volgen na een aantal door de toezichthouder gebrachte bezoeken.

Door de toezichthouder(s) wordt (worden) in beginsel geen verklaringen afgegeven waaruit blijkt dat de arbeidsomstandigheden in een bedrijf of inrichting voldoen aan de wettelijke voorschriften. Een bezoek van een toezichthouder is niet meer dan een momentopname. Bovendien moet men zich realiseren dat de toezichthouder tijdens het bezoek nu eenmaal niet alles kan zien. Wel kan er naar aanleiding van een bepaald onderzoek worden verklaard dat daarbij geen onregelmatigheden zijn geconstateerd.

Artikel 24, zesde lid

In artikel 24, zesde lid, van de Arbowet is aangegeven dat de toezichthouder voor het verwerken van de persoonsgegevens voor de uitoefening van het toezicht op het terrein van arbeidsomstandigheden gebruik mogen maken van het burgerservicenummer.

Artikel 24, zevende lid

Als de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of een werknemersvereniging vraagt om een onderzoek in te stellen, dan moet daaraan op grond van artikel 24, zevende lid, van de Arbowet zo spoedig mogelijk gehoor aan worden

gegeven. Aan de werknemersvereniging wordt wel een aantal eisen gesteld. Zo moet uit de statuten blijken dat deze werknemersvereniging ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen. De werknemersvereniging moet volledige rechtsbevoegdheid hebben en moet als zodanig actief zijn in de onderneming of de bedrijfstak. Uit de formulering en de context van dit artikel kan worden afgeleid, dat het hier niet gaat om onderzoek naar problemen in een hele bedrijfstak, maar om onderzoek bij een bepaalde onderneming, inrichting of een bepaald bedrijf. De toezichthouder moet op het verzoek van de kant van de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of een werknemersvereniging reageren en wel door een onderzoek in te stellen. Het onderzoek moet binnen een redelijke termijn zijn ingesteld. Deze termijn lijkt in het licht van de Algemene wet bestuursrecht in ieder geval verstreken wanneer niet binnen acht weken na ontvangst van een verzoek een onderzoek is ingesteld of een kennisgeving van vertraging is afgegeven (zie artikel 4:13, tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht).

Ook een arbodienst of een individuele werknemer kan zich tot de toezichthouder richten met het verzoek om een onderzoek in te stellen, maar een dergelijk verzoek brengt voor de toezichthouder op grond van artikel 27, zevende lid, van de Arbowet geen onderzoeksplicht met zich. Het doen van een dergelijk verzoek heeft dan dus weinig zin. Dat laat onverlet dat een ieder wel een klacht kan indienen bij de toezichthouder. Onder een klacht wordt verstaan: 'een door een klager gedane melding, liggend op het terrein dat bij eerste toetsing binnen het beleidsterrein van de toezichthoudende instantie valt, betreffende een arbeidssituatie die naar klagers zeggen gevaarlijk, ongezond, nadelig voor het welzijn of anderszins onbevredigend is'. Op grond van artikel 26 van de Arbowet is de toezichthouder verplicht tot geheimhouding van de namen van personen door wie een klacht is ingediend. Zie hiervoor de toelichting op artikel 26 van de Arbowet. Het indienen van een klacht bij de toezichthouder kan het best schriftelijk en gemotiveerd gebeuren, maar ook een telefonische of mondelinge klacht is mogelijk. Bij de Arbeidsinspectie wordt iedere klacht die betrekking heeft op een wettelijk voorschrift dat door deze dienst wordt gecontroleerd, in behandeling genomen. Bij de klachtenbehandeling geldt als uitgangspunt dat de klager altijd wordt geïnformeerd over de afloop van het naar aanleiding van de klacht ingestelde onderzoek. Als de toezichthouder een klacht terzijde schuift, dan is er geen mogelijkheid om bij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bezwaar aan te tekenen of beroep in te stellen. Wel kan de betrokkene zich hierover beklagen bij de Nationale ombudsman.

Artikel 24, achtste lid

Indien nodig voor onderzoek naar een (bestuursrechtelijke) overtreding (= beboetbaar feit), is de toezichthouder bevoegd een ieder staande te houden en om zijn of haar naam, adres en geboortedatum te vorderen. Aan deze bevoegdheid is wel de beperking gekoppeld dat een en ander redelijkerwijs nodig is voor de uitoefening van het toezicht.

Artikel 24, negende lid

Op grond van artikel 24, negende lid, van de Arbowet kan worden bepaald dat degene die arbeid verricht of doet verrichten in de territoriale zee of exclusieve economische zone, verplicht is een toezichthouder in de uitoefening van zijn taak desgevraagd (mee) te vervoeren naar de plaats waar de arbeid wordt of zal worden verricht. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan degene die met gebruikmaking van een vergunning als bedoeld in de Mijnbouwwet delfstoffen gaat winnen, of aan degene die met gebruikmaking van een vergunning als bedoeld in de Wet beheer rijkswaterstaatwerken een waterstaatswerk gaat exploiteren, zoals een windmolenpark.

Een en ander moet nog worden gerealiseerd in het Arbobesluit en/of de Arboregeling, in de zin dat zal moeten worden aangegeven op welke wijze en in welke gevallen deze vervoerplicht geldt. Handhaving van deze bepaling is mogelijk door middel van bestuursdwang (artikel 28b van de Arbowet).

Door artikel 24, negende lid, in artikel 16, tiende lid, van de Arbowet te noemen kan bij het niet naleven van de vervoerplicht een bestuurlijke boete worden opgelegd.

Artikel 24, tiende lid

In artikel 24, tiende lid, van de Arbowet wordt een grondslag neergelegd op grond waarvan toezichthouders en dan met name de Arbeidsinspectie, gegevens over gezondheid mogen verwerken in het kader van onderzoek naar meldingsplichtige arbeidsongevallen als bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Arbowet.

In het kader van het ongevalsonderzoek zal het slachtoffer van een arbeidsongeval in de regel worden gehoord. De inspecteur zal het slachtoffer ook vragen stellen over het opgelopen letsel en/of de ziekenhuisopname, dit om vast te stellen dat er inderdaad sprake is van een meldingsplichtig arbeidsongeval en dat er een causaal verband bestaat tussen het arbeidsongeval en het letsel. Dit kan zich ook voordoen bij een slachtoffer dat later overlijdt. Eventueel wordt de medische adviseur van Arbeidsinspectie ingeschakeld tijdens het onderzoek, wanneer het verband tussen het letsel en het ongeval niet eenvoudig is vast te stellen. Het gaat hier om het verwerken van gegevens over gezondheid en daarmee van een bijzondere categorie van persoonsgegevens in de zin van artikel 9, eerste lid, van de Algemene verordening gegevensbescherming (hierna: AVG). Gegevens over gezondheid betreffen volgens de AVG (artikel 4, vijftiende lid) persoonsgegevens die verband houden met de fysieke of mentale gezondheid van een natuurlijke persoon, waaronder gegevens over verleende gezondheidsdiensten waarmee informatie over zijn gezondheidstoestand wordt gegeven. Het verwerken van gegevens over gezondheid is in beginsel verboden, tenzij er een uitzondering van toepassing is uit artikel 9 van de AVG, in de Nederlandse wetgeving nader uitgewerkt in artikel 30 van de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming (hierna: UAVG). De verwerking van de gezondheidsgegevens door de Arbeidsinspectie valt niet onder de wettelijke regeling in artikel 30 van de UAVG. Bij het ontbreken van een wettelijke grondslag kan nu enkel met een toestemmingsverklaring van het slachtoffer, om zijn medische gegevens te verwerken, worden gewerkt. Het werken met een toestemmingsverklaring is onwenselijk, omdat het risico bestaat dat het ongevalsonderzoek wordt bemoeilijkt, ja zelfs geen doorgang meer kan vinden, wanneer er door het slachtoffer geen toestemming wordt verleend (bijvoorbeeld onder druk van diens werkgever). Hierdoor kan de werkgever mogelijk niet beboet worden voor een overtreding die direct in verband staat met het arbeidsongeval. Bovendien staat de mogelijkheid om toestemming te weigeren op gespannen voet met artikel 5:20 van de Awb, waarin de medewerkingsverplichting in het kader van het toezicht is neergelegd. Tot slot brengt het vragen van toestemming de nodige administratieve lasten voor de toezichthouder met zich mee (er worden jaarlijks ongeveer 2500 meldingsplichtige arbeidsongevallen onderzocht). Opgemerkt wordt nog dat degene die wordt verhoord met het oog op het aan hem opleggen van een bestraffende sanctie niet tot antwoorden verplicht is en daarop ook wordt gewezen.

Met het tiende lid wordt gebruikgemaakt van de ruimte die wordt geboden in de AVG om in nationale wetgeving een uitzondering te treffen op het verbod om bijzondere categorieën van persoonsgegevens te verwerken indien deze verwerking noodzakelijk is met het oog op de uitvoering van verplichtingen op het gebied van het arbeids- en sociale beschermingsrecht, waarbij de voorwaarde geldt dat het lidstatelijk recht passende waarborgen voor de grondrechten en de fundamentele belangen van de betrokkene biedt (artikel 9, tweede lid, onderdeel b, van de AVG). Het gaat hier om de wettelijke verplichting van de werkgever de desbetreffende arbeidsongevallen te melden aan de toezichthouder en verplichting van de Nederlandse overheid hiernaar onderzoek te doen (op grond van de artikelen 4 en 9, eerste lid, onder c en d, van Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PbEG 1989, L 183)).

Artikel 24, elfde lid

In het elfde lid van artikel 24 van de Arbowet wordt aangesloten bij artikel 30, vierde lid, van de UAVG. Dat artikel vormt een uitwerking van artikel 9, derde lid, van de AVG en is in de UAVG opgenomen om expliciet te maken dat de medische geheimhoudingsplicht geldt bij alle verwerkingen van gegevens betreffende de gezondheid, en niet enkel wanneer er sprake is van de in artikel 9, tweede lid, onderdeel h, van de AVG genoemde doeleinden (onder meer doeleinden van preventieve of arbeidsgeneeskunde, en de beoordeling van arbeidsgeschiktheid). Bovendien geldt dat artikel als passende waarborg in de zin van artikel 9, tweede lid, onderdeel b, van de AVG.

Met het elfde lid wordt geëxpliciteerd dat de verwerking van gezondheidsgegevens in verband met arbeidsongevallen alleen mag gebeuren door personen met een geheimhoudingsplicht die voortvloeit uit ambt, beroep, wettelijk voorschrift of overeenkomst. Bij gegevens over de gezondheid gaat het immers om bijzondere gegevens waarvoor een hoog beschermingsniveau is vereist. Met dit vereiste wordt, in aansluiting op artikel 30, vierde lid, UAVG, een passende waarborg in de zin van artikel 9, tweede lid, onder b, van de AVG geboden, ter bescherming van de verwerking van gegevens over de gezondheid (zie in dit kader overwegingen 52 en 53 van de AVG).

Het vereiste uit het elfde lid vormt een nadere invulling van de geheimhoudingsplicht die voor de toezichthouder geldt en is neergelegd in artikel 2:5 van de Awb, op grond waarvan een ieder die als betrokkene bij de uitvoering van een taak van een bestuursorgaan in aanraking komt met vertrouwelijke gegevens, is gehouden tot geheimhouding daarvan. Op grond van artikel 26 zijn toezichthouders op de Arbeidsomstandighedenwet reeds onderworpen aan een nadere geheimhoudingsplicht ten aanzien van gegevens van personen, maar alleen wat betreft de namen van de personen door wie een klacht is ingediend of aangifte is gedaan van overtreding. Met de bepaling wordt verder geëxpliciteerd dat het verder verwerken of verstrekken aan andere partijen van deze gezondheidsgegevens door de toezichthouders enkel is toegestaan wanneer de (medische) geheimhoudingsplicht van toepassing is. Naast deze geheimhoudingsplicht berust bij de Arbeidsinspectie de verantwoordelijkheid voor beheer en verwerking van deze bijzondere persoonsgegevens in overeenstemming met de normen uit de AVG, in het bijzonder wat betreft de opslagtermijn (artikel 5, eerste lid, onder c, van de AVG), het niveau van beveiliging van de gegevens gezien de gevoelige aard (artikel 32 van de AVG) en het beperken van de kring van personen die toegang tot de gegevens hebben tot hen die deze nodig hebben voor de uitoefening van hun ambtelijke taak (artikel 5, eerste lid, onder f, van de AVG). Bij de Arbeidsinspectie worden hiervoor bijzondere maatregelen getroffen.

Toezicht op instellingen

Artikel 25

Onze Minister ziet toe op de rechtmatige en doeltreffende uitvoering van het bepaalde bij en krachtens deze wet door krachtens artikel 20, tweede lid, aangewezen instellingen.

Toelichting

Op grond van artikel 20, tweede lid, van de Arbowet kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid instellingen aanwijzen die beslissen op aanvragen voor certificaten en die ook afgegeven certificaten kunnen intrekken. Dit zijn de zogenoemde certificerende instellingen. Het gaat hierbij om certificaten die op grond van de Arbowet en het Arbobesluit verplicht zijn gesteld. Belangrijkste voorbeeld hiervan is de verplichting voor de werkgever om zich te laten bijstaan door gecertificeerde deskundigen of door gecertificeerde interne of externe arbodiensten. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geeft zelf de certificaten niet af, maar heeft daarvoor een aantal certificerende instellingen aangewezen (zie daarvoor de toelichting bij artikel 14a van de Arbowet). Deze certificerende instellingen zijn zelfstandige bestuursorganen (ZBO's). Op grond van artikel 25 van de Arbowet moet de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid erop toezien dat deze certificerende instellingen hun werk 'rechtmatig en doeltreffend' doen. Om dat toezicht van de kant van de minister mogelijk te maken, moeten de certificerende instellingen hem op grond van artikel 21 van de Arbowet alle benodigde inlichtingen verstrekken. Daarnaast heeft hij op grond van artikel 22 van de Arbowet ook de bevoegdheid die certificerende instellingen aanwijzingen te geven, als hij vindt dat zij hun werk niet goed verrichten. In hoofdstuk 1 van het Arbobesluit ten slotte zijn nog enkele eisen op het terrein van de organisatie en deskundigheid opgenomen, waaraan certificerende instellingen moeten voldoen.

Geheimhouding

Artikel 26

De toezichthouders zijn, behoudens tegenover hen aan wier gezag zij uit kracht van hun ambt zijn onderworpen, verplicht tot geheimhouding van de namen van de personen door wie een klacht is ingediend of aangifte is gedaan van een overtreding van deze wet en de daarop berustende bepalingen, behoudens wanneer deze personen hun schriftelijk hebben verklaard tegen de mededeling van hun namen geen bedenkingen te hebben.

Toelichting

Voor alle ambtenaren, dus niet alleen de toezichthouders, geldt op grond van artikel 2:5, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht een algemene geheimhoudingsverplichting. Een ieder die betrokken is bij de uitvoering van de taak van een bestuursorgaan en daarbij de beschikking krijgt over gegevens waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, en voor wie niet reeds uit hoofde van ambt, beroep of wettelijk voorschrift ter zake van die gegevens een geheimhoudingsplicht geldt, is verplicht tot geheimhouding van die gegevens.

Deze algemeen geformuleerde geheimhoudingsverplichting brengt in ieder geval met zich het geheimhouden van de zogenoemde zaken- en bedrijfsgeheimen. Wat betekenen deze begrippen en wat betekent dit voor de reikwijdte van de geheimhoudingsverplichting? Bij zakengeheimen gaat het om geheimen die de financieel-economische positie van de onderneming betreffen, en om commerciële geheimen, die betrekking hebben op onder meer zakenrelaties, offertes en prijscalculaties. Bij bedrijfsgeheimen kan worden gedacht aan technische vindingen, waarvan de onderneming door eigen onderzoek kennis heeft gekregen. Daarmee wordt dus een enge begrenzing gegeven aan deze algemene geheimhoudingsplicht van ambtenaren. Het bijvoorbeeld openbaar maken van een de gezondheid bedreigende stof betekent niet zonder meer een inbreuk op die geheimhoudingsverplichting. Hiervan is eerst sprake als door de bekendmaking een technische vinding openbaar wordt gemaakt. De aanduiding van een stof bijvoorbeeld, die niet verder gaat dan nodig is om het gevaar voor de gezondheid te signaleren, is niet snel het specifieke van een bedrijfsgeheim naar buiten brengen. Deze geheimhoudingsverplichting geldt niet, als enig wettelijk voorschrift hun tot mededeling verplicht of uit hun taak de noodzaak tot mededeling voortvloeit.

Naast de in de Algemene wet bestuursrecht geregelde algemene geheimhoudingsverplichting legt artikel 26 van de Arbowet de toezichthouders een bijzondere geheimhoudingsplicht op. De toezichthouders zijn namelijk verplicht de namen van personen door wie een klacht is ingediend of door wie aangifte is gedaan van overtreding van de Arbowet, het Arbobesluit of de Arboregeling, geheim te houden. Deze geheimhoudingsverplichting beoogt een adequate bescherming bij de bron. De werknemers moeten klachten over de naleving van de Arbowet en arboregeling onbelemmerd bij de toezichthouders kunnen indienen. Het vereiste van de toestemming voor het openbaar maken van de namen van degenen die een klacht hebben ingediend of aangifte hebben gedaan van een overtreding, zoals artikel 26 van de Arbowet ook voorschrijft, staat hiervoor borg. Deze bijzondere geheimhoudingsverplichting van de toezichthouder geldt niet tegenover degene aan wiens gezag hij is onderworpen, zoals de minister.

Voetnoten

- 1). De officiële benaming is Nederlandse Arbeidsinspectie (*Stcrt.* 2021, 48293), maar wij gebruiken de term Arbeidsinspectie.
- 2). In de Algemene wet bestuursrecht is sprake van overtredingen bij bestuursrechtelijke handhaving. Dit kan leiden tot verwarring in samenhang met de strafrechtelijke handhaving. Voor de duidelijkheid wordt in dit boek de term ‘beboetbare feiten’ gehanteerd met de toevoeging (overtreding).