

7^E
gewijzigde
DRUK

DE ARBOWET COMPLEET



TOELICHTING

WETTEKST

REGISTER

LITERATUURLIJST

APRIL 1997

44-376

WORDT NIET UITGELEEND

nia'tno

ARBEIDSWETGEVING

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING 3

VOOR WIE GELDT DE ARBOWET?	4
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	5
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	7
SAMENWERKING EN OVERLEG TUSSEN WERKGEVER EN WERKNEMERS	8
DESKUNDIGE ONDERSTEUNING	8
BEDRIJFSHULPVERLENING	9
BIJZONDERE VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVERS EN WERKNEMERS, ZELFSTANDIG WERKENDEN EN DERDEN	10
BIJZONDERE BEPALINGEN	11
TOEZICHT EN AMBTELIJKE BEVELEN	12
VRIJSTELLINGEN, ONTHEFFINGEN EN BEROEP	14
SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD	14
KOSTEN	15
WET OP DE ECONOMISCHE DELICTEN	15

TEKST VAN DE ARBOWET

1 DEFINITIES EN TOEPASSINGSGEBIED 18

2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER 23

3 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS 40

4 SAMENWERKING EN OVERLEG TUSSEN WERKGEVERS EN WERKNEMERS, DESKUNDIGE BIJSTAND 41

EERSTE AFDELING: SAMENWERKING EN OVERLEG	41
TWEEDE AFDELING: DESKUNDIGE BIJSTAND OP HET GEBIED VAN PREVENTIE EN BESCHERMING	44
DERDE AFDELING: DESKUNDIGE BIJSTAND OP HET GEBIED VAN BEDRIJFSHULPVERLENING	48
VIJFDE AFDELING: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER, ANDERE PERSONEN EN DIENSTEN	50

5 BIJZONDERE VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN WERKNEMERS, VERPLICHTINGEN VAN ZELFSTANDIG WERKENDEN EN DERDEN 53

6 BIJZONDERE BEPALINGEN 60

7 TOEZICHT EN AMBTELIJKE BEVELEN 64

8 VRIJSTELLINGEN, ONTHEFFINGEN EN BEROEP 75

10 OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN 77

BIJLAGEN

1 REGISTER	85
2 LITERATUUR	89
3 ADRESSEN	90

COLOFON

UITGAVE VAN NIA TNO

ZEVENDE GEWIJZIGDE DRUK, APRIL 1997

REDACTIE: J.H. KWANTES, L. HOOGENDIJK

ONTWERP: MARIT VAN DER MEER, AMSTERDAM

ILLUSTRATIE OMSLAG: JOSJE VAN KOPPEN

ZET- EN DRUKWERK: STENCO, AMSTERDAM

TE BESTELLEN BIJ:

NIA TNO KLANTENSERVICE

POSTBUS 75665

1070 AR AMSTERDAM

TEL. : (020) 54 98 404

FAX : (020) 64 43 102

Copyright © 1997 NIA TNO

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder de schriftelijke toestemming van de uitgever, NIA TNO.

Aan de in deze uitgave opgenomen wetteksten vallen geen rechten te ontleenen

CIP-GEGEVENS

De Arbowet compleet / J.H. Kwantes; L. Hoogendijk. - Amsterdam: NIA TNO - ill.

Siso 329.1 UDC 333.

Trefw.: Arbeidsomstandighedenwet

ISBN: 90-6365-045-0

INLEIDING

Waarom een nieuwe druk van de Arbowet Compleet? Door een flink aantal nieuwe wetten werden er veranderingen aangebracht in de tekst van de Arbowet. Zo werden er kleine veranderingen in de Arbowet aangebracht als gevolg van de Arbeidstijdenwet, de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (WULBZ) en de Veegwet.

De Arbowet werd niet ingrijpend inhoudelijk gewijzigd, maar zeker in de procedurele sfeer veranderde er het een en ander. Ter illustratie: In het oude artikel 35a van de Arbowet werd de ambtelijke figuur van de Directeur-Generaal van de Arbeid opgevoerd. Deze Directeur-Generaal van de Arbeid kon arbodiensten een aanwijzing geven. Maar deze functie bestaat niet meer, en dus is het nu de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid die een aanwijzing mag geven.

Daarnaast was de toelichting op de Arbowet hier en daar verouderd omdat er nog niet verwezen werd naar het Arbobesluit. Het Arbobesluit (vermoedelijke datum van invoering: 1-7-1997) vervangt alle oude Veiligheids- en Arbobesluiten. In de algemene toelichting alsmede bij de artikelgewijze toelichting op de Arbowet wordt in deze druk verwezen naar artikelen of onderdelen uit het Arbobesluit.

Door de komst van het Arbobesluit is het zoeken naar de uitvoeringsbesluiten in elk geval sterk vereenvoudigd. Immers waar de Arbowet verwijst naar een Algemene maatregel van bestuur (AMvB), betekent dat impliciet een verwijzing naar het Arbobesluit (zie bijvoorbeeld artikel 20, lid 1 Arbowet).

Met de komst van de Arbeidsomstandighedenregeling (Arboregeling) zijn ook alle ministeriële regelingen en -besluiten op een hoop geveegd. Waar de Arbowet de Minister machtigt om nadere regels uit te vaardigen, betekent dat een impliciete verwijzing naar de Arboregeling (zie bijvoorbeeld artikel 9, lid 6 Arbowet).

Door de invoering van het Arbobesluit en de Arboregeling, zal elke geïnteresseerde in de Arbowetgeving straks over drie documenten moeten beschikken:

1. de Arbowet
2. het Arbobesluit
3. de Arboregeling

In de vorige versie werd nog gesproken over de Inspectiedienst van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (I-SZW). Maar inmiddels is deze naam weer afgevoerd en spreekt men weer over de Arbeidsinspectie.

Blijft de Arbowet voorlopig ongewijzigd? Dat is wel de verwachting voor 1997 en 1998. Maar de Sociaal-Economische Raad (SER) heeft in maart 1997 geadviseerd over een voorstel van het kabinet om de Arbeidsomstandighedenwet ingrijpend te wijzigen. Het kabinetsvoorstel wil de Arbowet afslanken en vereenvoudigen.

Na het SER-advies gaat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de slag om een wetsontwerp tot wijziging van de Arbowet te maken. Wellicht dat dit wetsontwerp eind 1997 naar de Tweede Kamer wordt gezonden. Indien we ervan uitgaan dat het parlement ongeveer een jaar nodig heeft om dit wetsontwerp te behandelen, kan de definitieve gewijzigde Arbowet eind 1998 worden vastgesteld. Een invoering van deze

gewijzigde Arbowet ligt begin 1999 voor de hand. Tot die tijd blijft de onderhavige wettekst en de daaruit voortvloeiende verplichtingen onverminderd van kracht.

NIA TNO zal u middels de reeks Arbeidswetgeving natuurlijk blijven informeren over de ontwikkelingen in de Arbeidsomstandighedenwetgeving.

VOOR WIE GELDT DE ARBOWET?

Een werkgever moet de bepalingen van de arbowetgeving naleven. Maar wie is de werkgever? Volgens de wet is het degene die een ander (werknemer, ambtenaar, ingeleende werknemer) arbeid laat verrichten op grond van een arbeidsovereenkomst, een aanstelling of een gezagsverhouding. Tevens is een werkgever iemand die een ander, niet onder zijn gezag, arbeid laat verrichten in een woning. Dat wil zeggen dat de werkgever van een thuiswerker rekening moet houden met voorschriften uit het Arbobesluit.

De Arbowet geldt voor iedere werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft. Dat betekent dat alle werknemers in het particuliere bedrijfsleven onder de werking van de Arbowet vallen. Ambtenaren vallen er ook onder. Zij hebben weliswaar geen arbeidsovereenkomst, maar de Arbowet beschouwt de publiekrechtelijke aanstelling, zoals de overheid die hanteert, als een arbeidsovereenkomst.

De werkgever is niet alleen gehouden de voorschriften van de Arbowet na te leven als het gaat om zijn eigen werknemers of ambtenaren. Hij draagt deze verantwoordelijkheid ook voor werknemers die hem door andere bedrijven ter beschikking zijn gesteld en voor mensen die onder zijn gezag werken (denk bijvoorbeeld aan stagiaires).

De Arbowet geldt niet voor zelfstandigen. Maar op grond van artikel 27 van de Arbowet kunnen zelfstandigen (zoals winkeliers) verplicht worden bepaalde voorschriften na te leven. De Arbowet geldt in principe voor alle sectoren van onze maatschappij. De enige echte uitzonderingen zijn: mijnen (zowel de ondergrondse als de bovengrondse delen hiervan) en exploratie en exploitatie-booreilanden.

Voor bepaalde sectoren geldt de Arbowet wel, maar met een aantal aanpassingen, uitzonderingen en aanvullingen.

Deze sectoren zijn:

- onderwijs
- overheid
- vervoer (arbeid verricht op of in voer- en vaartuigen en luchtvaartuigen)
- justitie (arbeid in gevangenissen)
- defensie

Onverkorte invoering van de Arbowet is in deze sectoren niet mogelijk.

TER VERDUIDELIJKING GEVEN WE EEN VOORBEELD:

Gevangenissen zullen ook moeten voldoen aan de bepalingen van de veiligheidsbesluiten die hun basis vinden in de Arbowet. Maar de uitgangspunten en doelstellingen van een gevangenis zijn wat moeilijk te rijmen met de bepalingen inzake het verschaffen van gelegenheid tot ontvluchting bij brand of explosie. Ook hieraan is de Arbowet aangepast (Zie: artikel 3.44 van het Arbobesluit).

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

De grondbeginselen van de Arbowet zijn terug te vinden in artikel 3. Bij het vaststellen van het arbo-beleid binnen de onderneming moet de werkgever redelijkerwijs uitgaan van de doelstellingen van dit artikel. Een belangrijk gegeven is dat de invulling van het arbo-beleid binnen de onderneming een zaak is van zowel werkgever als werknemers. Dit kan er toe leiden dat het arbo-beleid op een hoger niveau uitkomt dan de Arbowet minimaal voorschrijft.

BELEIDSVOERING, INVENTARISATIE EN EVALUATIE EN JAARPLAN

Het belangrijkste onderdeel van artikel 4 is de verplichting van iedere werkgever om de risico's voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn te inventariseren en te evalueren. Dit moet schriftelijk gebeuren. De risico-inventarisatie en -evaluatie is een logisch onderdeel van de bestaande verplichting om arbo-beleid te voeren. Hieronder wordt verstaan dat de werkgever het algemeen ondernemingsbeleid mede moet richten op een zo groot mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn van de werknemer binnen de onderneming.

DE WERKGEVER MOET IN IEDER GEVAL:

- Schriftelijk inventariseren welke risico's er op de werkplek zijn.
- Aangeven welke maatregelen hij wil nemen om de uit de inventarisatie voortgekomen risico's te verminderen, en wat de onderlinge samenhang tussen die maatregelen is.
- Op basis van de risico-inventarisatie en -evaluatie aangeven hoe hij zijn arbo-beleid denkt te realiseren.
- De verantwoordelijkheden en bevoegdheden in dit verband vastleggen.
- Het beleid regelmatig toetsen en zo nodig aanpassen.

Het schriftelijke verslag van de risico-inventarisatie en -evaluatie is in principe verplicht voor elke onderneming. Het verslag moet verzonden worden naar:

- de arbodeskundigen, tenzij deze zelf betrokken zijn bij het opstellen
- de OR

Indien de werkgever gebruik maakt van de diensten van een uitzendbureau, moet deze een schriftelijk verslag krijgen waarin de belangrijkste conclusies van de risico-inventarisatie en -evaluatie staan. De conclusies moeten betrekking hebben op die werkplekken, waar de uitzendkracht komt te werken.

Het arbo-beleid moet schriftelijk worden vastgelegd. Bedrijven met 100 of meer werknemers zullen tevens een arbo-jaarplan moeten maken.

Artikel 10 van de Arbowet bevat de verplichting tot het maken van een arbo-jaarverslag. Dit artikel formuleert nauwkeurig welke gegevens het jaarverslag op z'n minst moet bevatten. De verplichting een jaarverslag te schrijven, geldt eveneens voor bedrijven met 100 of meer werknemers. Een exemplaar van het arbo-jaarverslag moet worden toegezonden aan de Arbeidsinspectie. Het arbo-jaarverslag mag worden opgenomen in het sociale jaarverslag, maar het moet wel een duidelijk herkenbare vorm krijgen.

ZIEKTEVERZUIMBELEID

Naast arbo-beleid moet de werkgever ook expliciet ziekteverzuimbeleid voeren. Deze verplichting geldt voor iedere werkgever, ongeacht de grootte van de onderneming. In overleg met de OR moet de werkgever het ziekteverzuimbeleid vaststellen. In ieder geval moet daarin worden aangegeven hoe de zieke werknemer wordt begeleid tijdens het verzuim. Bedrijven

worden verplicht om zich te laten bijstaan door een (in- of externe) arbodienst, waar het gaat om de begeleiding van zieke werknemers. Echter het onderdeel ziekteverzuim-begeleiding is instemmingsplichtig. In de praktijk betekent dit onder andere dat de wijze van ziek- en herstelmelding, de keuze van een arbodienst hierbij en eventuele sancties door de werkgever de instemming nodig heeft van de OR.

ARBEIDSVEILIGHEIDSRAPPORT

Bedrijven of inrichtingen die gevaarlijke stoffen gebruiken in zeer complexe processen, moeten ervoor zorgen dat er een arbeidsveiligheidsrapport komt. In het arbeidsveiligheidsrapport staat onder andere een gedetailleerde beschrijving van het proces binnen het bedrijf en een beschrijving van de voorzienbare gevaren die door storingen kunnen ontstaan. Deze verplichting geldt vooral voor bedrijven in de chemische procesindustrie. Het arbeidsveiligheidsrapport moet worden aangepast als daar om veiligheids-technische redenen aanleiding toe is. Een exemplaar van het rapport moet gezonden worden naar de deskundigen, tenzij deze zelf betrokken zijn geweest bij het opstellen.

VOORLICHTING EN ONDERRICHT

Een belangrijk element binnen de zorg voor goede arbeidsomstandigheden is voorlichting en onderricht. Artikel 6 van de Arbowet geeft aan wanneer voorlichting en onderricht gegeven moet worden. Hierbij moet de werkgever aangeven hoe de deskundige ondersteuning en de bedrijfshulpverlening zijn georganiseerd. Over de wijze waarop voorlichting en onderricht wordt gegeven, laat het artikel zich niet uit. Afhankelijk van de aard van een bedrijf of instelling moet een doeltreffende manier van voorlichten en onderrichten worden gekozen. Wel is in artikel 6 vastgelegd dat ook tijdelijke werknemers (uitzendkrachten, stagiaires, vakantiewerkers) voorlichting en onderricht moeten krijgen. De voorlichting en het onderricht aan jeugdige werknemers (= jonger dan 18 jaar) is apart geregeld in artikel 7. Lid 1 van dit artikel geeft aan welke zaken in ieder geval aan de orde moeten komen.

Artikel 8 heeft betrekking op de begeleiding van jeugdige werknemers. De belangrijkste verplichting van de werkgever is het aanstellen van een mentor.

Deze mentor heeft in ieder geval tot taak:

- het geven of bevorderen van voorlichting en onderricht aan jeugdige werknemers
- het bevorderen van het leer- en vormingsproces van jeugdige werknemers
- het onderhouden van contacten met scholingsinstellingen

MELDING EN REGISTRATIE VAN ONGEVALLEN EN BEROEPSZIEKTEN

De Arbowet kent een lastig systeem van rapporteren, melden en registreren van ongevallen en/of beroepsziekten.

HET BESTAAT UIT DRIE ONDERDELEN:

1 Het rapporteren van ongevallen.

Bij bepaalde over het algemeen ernstige ongevallen is de werkgever verplicht om het ongeval via een speciaal formulier te rapporteren bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze rapportage moet binnen 14 dagen na het ongeval zijn ingediend. Het belangrijkste doel van deze rapportageplicht is de overheid inzicht te geven in de aard van en de hoeveelheid bedrijfsongevallen.

2 De meldingsplicht.

Sommige ongevallen en vermoedelijke of aangetoonde beroepsziekten moeten gemeld worden bij de Arbeidsinspectie. De melding moet zo

snel mogelijk na het ongeval worden gedaan door de werkgever. Achtergrond van deze verplichting is het feit dat de Arbeidsinspectie tijdig een ongevalsonderzoek moet kunnen instellen.

3 De registratieplicht voor bepaalde ongevallen.

Dit betekent concreet dat ongevallen in een register moeten worden opgetekend. Dit register moet in het bedrijf aanwezig zijn. De ratio achter deze bepaling is onder meer dat het bedrijf op deze wijze inzicht kan krijgen in de frequentie en aard van de ongevallen in het bedrijf. De registratie-verplichting biedt de werkgever ook dat overzicht dat nodig is voor het arbo-jaarverslag.

Bovengenoemde verplichtingen gelden voor ieder bedrijf, ongeacht de aard of de grootte. Bij de artikelgewijze toelichting staat aangegeven welke ongevallen en/of beroepsziekten precies gerapporteerd, geregistreerd en gemeld moeten worden.

VOORKOMEN VAN GEVAAR VOOR ANDERE PERSONEN DAN WERKNEMERS

De Arbowet wil de zorg voor goede arbeidsomstandigheden niet alleen beperken tot de eigen werknemers. Zo krijgt de werkgever in artikel 11 te maken met de verplichting doeltreffende maatregelen te treffen om gevaar voor andere personen zoveel mogelijk te voorkomen.

DIE ANDERE PERSONEN, NIET EIGEN-WERKNEMERS, KUNNEN ZIJN:

- 1 werknemers van andere werkgevers, die werk verrichten op het terrein van de werkgever
- 2 patiënten van ziekenhuizen
- 3 bezoekers, bijvoorbeeld via een excursie
- 4 voorbijgangers en toeschouwers
- 5 omwonenden

Om bovengenoemde personen doeltreffend te beschermen, kunnen allerlei maatregelen nodig zijn. Te denken valt bijvoorbeeld aan een verkeersregeling, een plattegrond en een bepaalde toelatingsregeling.

Door artikel 11 wordt de werkingssfeer van de Arbowet uitgebreid.

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

De verplichtingen van de werkgever worden uitgebreid geregeld in de artikelen 3 tot en met 11 van de Arbowet. Artikel 12 verplicht de werknemers, in zijn algemeenheid, voorzichtig en zorgvuldig te werken om gevaren voor de veiligheid en gezondheid van henzelf of anderen te vermijden.

DAARNAAST LEGT HET ARTIKEL DE WERKNEMERS ZES BIJZONDERE VERPLICHTINGEN OP:

- 1 Machines, toestellen, werktuigen enzovoort op de juiste wijze gebruiken.
- 2 Persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze gebruiken en na gebruik op de daartoe bestemde plaats opbergen.
- 3 Aangebrachte beschermingsmiddelen op werktuigen en dergelijke niet veranderen, of buiten noodzaak weg halen.
- 4 Meewerken aan het voor de werknemers georganiseerde onderricht.
- 5 Melden van signaleerde gevaren aan de werkgever.
- 6 Samenwerken met de arbodeskundigen.

De AI is bevoegd proces-verbaal op te maken tegen werknemers die niet voldoen aan deze bijzondere verplichtingen, met uitzondering van de punten 5 en 6.

SAMENWERKING EN OVERLEG TUSSEN WERKGEVER EN WERKNEMERS

Artikel 13 van de Arbowet legt de algemene samenwerkingsverplichting vast tussen de werkgever en de werknemers inzake de zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn binnen het bedrijf of de inrichting. De artikelen 14, 15 en 16 leggen de bevoegdheden vast van de verschillende werknemersvertegenwoordigingen.

Artikel 14 regelt de rechten van de OR en een eventueel aanwezige commissie veiligheid, gezondheid en welzijn.

DE ONDERNEMINGSRAADSLEDEN HEBBEN HET RECHT:

- 1 Inlichtingen te verkrijgen van de mentor (artikel 8), de (in- en externe) arbodiensten (artikel 17) en van de bedrijfshulpverleners (artikel 22).
- 2 Ambtenaren van de AI te vergezellen bij hun (inspectie)bezoek aan het bedrijf of de inrichting.
- 3 Met dezelfde ambtenaren van de AI te praten buiten tegenwoordigheid van anderen.

Artikel 15 geeft een regeling voor het geval een bedrijf of inrichting geen OR heeft. In een AMvB kunnen categorieën bedrijven of inrichtingen worden aangewezen waar een of meer arbocommissies moeten worden ingesteld. De AI kan een bedrijf of een inrichting aanwijzen, die dan ook over één of meer arbocommissies moet beschikken. Artikel 15 omschrijft uitvoerig de wijze van samenstelling, de werkwijze en de rechten van de arbocommissie. De betreffende AMvB is nooit verschenen, daardoor heeft artikel 15 geen praktische waarde.

Het werkoverleg wordt geregeld in artikel 16. Kent een bedrijf of een inrichting werkeenheden, dan moet er regelmatig overleg worden gepleegd tussen de daar werkzame personen en degene die met de leiding van die werkeenheden is belast. Wat we moeten verstaan onder 'regelmatig' wordt in dit artikel niet toegelicht.

Het begrip werkeenheden zal in de praktijk meestal samenvallen met een afdeling van een bedrijf of inrichting. Deze bepaling betekent niet dat elk bedrijf of elke inrichting aan deze verplichting moet voldoen.

HET ARTIKEL GEEFT TWEE MOGELIJKHEDEN AAN WAARBIJ DEZE VERPLICHTING NIET VAN TOEPASSING IS:

- 1 Indien de werkgever voor een betreffende afdeling al een arbocommissie heeft ingesteld.
- 2 Indien de OR voor de betreffende afdeling al een onderdeelcommissie heeft ingesteld.

DESKUNDIGE ONDERSTEUNING

Veiligheid, gezondheid en welzijn vormen de pijlers van de Arbowet. Bij werkgevers en werknemers is op deze terreinen vaak onvoldoende kennis voorhanden. Vandaar dat de verplichting om deze deskundigheid aan te trekken in de Arbowet is opgenomen.

Iedere werkgever moet zich bij de uitvoering van de verplichtingen uit de Arbowet laten bijstaan door deskundigen.

DE WERKGEVER KAN UIT DE VOLGENDE VORMEN VAN DESKUNDIGE ONDERSTEUNING KIEZEN:

- 1 één of meer deskundige werknemers (bijvoorbeeld een eigen veiligheidskundige), al dan niet georganiseerd in een dienst (bijvoorbeeld een interne arbodienst)

- 2 één of meer andere deskundige personen (bijvoorbeeld een externe veiligheidskundige)
- 3 één of meer diensten bestaande uit andere deskundige personen (bijvoorbeeld een externe arbodienst)

De werkgever moet wél vooraf met de OR overleg plegen over de manier waarop hij vorm wil geven aan de deskundige ondersteuning.

ELK BEDRIJF MOET ZICH LATEN BIJSTAAN DOOR EEN IN- OF EXTERNE ARBODIENST DIE IN IEDER GEVAL DE VOLGENDE TAKEN VERRICHT:

- Medewerking verlenen bij het verrichten en opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie, en adviezen geven daaromtrent.
- Het uitvoeren van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
- Bijstand verlenen bij de begeleiding van zieke werknemers.
- Het houden van een arbeidsgezondheidskundig spreekuur.

De advisering over en de eventuele uitvoering van andere arbo-maatregelen hoeft niet per se door de arbodienst te gebeuren. Dit kan ook plaatsvinden door in- of externe arbodeskundigen.

Overigens wordt de verplichting tot aansluiting bij een arbodienst gefaseerd ingevoerd. De eerste categorie bedrijven krijgt de verplichting op 1 januari 1996 en de tweede categorie op 1 januari 1998.

De in- of externe deskundige (dienst) die op grond van de hiervoor genoemde activiteiten een advies geeft aan hetzij de werkgever, hetzij de OR, moet hiervan altijd een afschrift aan de andere partij sturen. Ontbreekt een OR (bij een advies aan de werkgever), dan gaat het afschrift naar de belanghebbende werknemers.

EISEN AAN DESKUNDIGHEID, UITRUSTING EN ORGANISATIE

De in- of externe arbodienst moet voor de uitvoering van zijn taken voldoen aan een aantal eisen. Deze hebben betrekking op:

- deskundigheid
- ervaring
- uitrusting
- aantal deskundigen
- hoeveelheid beschikbare tijd
- organisatievorm

In afdeling 3 van hoofdstuk 2 van het Arbobesluit geeft de overheid nadere regels over onder andere de deskundigen die in ieder geval vertegenwoordigd moeten zijn (bedrijfsarts, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiekundige en veiligheidskundige).

BEDRIJFSHULPVERLENING

Iedere werkgever moet taken verrichten op het gebied van bedrijfshulpverlening.

HIERONDER VALT:

- Het verlenen van eerste hulp bij ongelukken.
- Het beperken en bestrijden van brand.
- Het voorkomen en beperken van ongevallen.
- Het alarmeren en evacueren van werknemers in noodsituaties.
- Het alarmeren van en samenwerken met onder andere brandweer en ambulancediensten.

Over het voorgenomen besluit van de werkgever over de organisatie van de bedrijfshulpverlening, moet vooraf overleg gepleegd worden met de OR. Voor de uitvoering van deze taken moet de werkgever gebruik maken van bedrijfshulpverleners. Deze werknemers worden door de werkgever aangewezen.

IN PARAGRAAF 2.4 VAN HET ARBOBESLUIT WORDEN EISEN GESTELD TEN AANZIEN VAN HUN:

- deskundigheid
- ervaring
- uitrusting
- aantal
- organisatievorm

BIJZONDERE VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVERS EN WERKNEMERS, ZELFSTANDIG WERKENDEN EN DERDEN

Zoals veel wetten in de sociaal-economische sector is de Arbowet een raamwet. Raamwetten geven de overheid de mogelijkheid om wettelijke regelingen uit te vaardigen, zonder dat het parlement hier nog eens over hoeft te oordelen. Dit kan de snelheid van wetgeving verhogen. De hier bedoelde wettelijke regelingen hebben de vorm van een AMvB of van een ministeriële regeling. Artikel 24 geeft de overheid de mogelijkheid nadere regels te creëren ter verzekering van de veiligheid, ter bescherming van de gezondheid en ter bevordering van het welzijn in verband met de arbeid. De leden 2 en 3 van dit artikel geven een uitgebreide opsomming van zaken waarop deze regels betrekking kunnen hebben. Het Arbobesluit is gebaseerd op dit artikel.

VERPLICHT EN PERIODIEK GEZONDHEIDSKUNDIG ONDERZOEK

Werknemers moeten door de werkgever periodiek in de gelegenheid worden gesteld om zich medisch te laten onderzoeken. Dit arbeidsgezondheidskundig onderzoek (artikel 24a) is bedoeld om de risico's van de arbeid voor de gezondheid van werknemers te voorkomen of te beperken. Bij dit onderzoek moeten de resultaten van de risico-inventarisatie en -evaluatie worden betrokken. De werkgever moet over de periodiciteit overleg voeren met de OR.

Naast het periodiek gezondheidskundig onderzoek kent de Arbowet in artikel 25 het verplichte arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Dit onderzoek is verplicht bij het verrichten van bepaalde typen werk, zoals bijvoorbeeld bij het werken met asbest. Waar verplicht arbeidsgezondheidskundig onderzoek moet worden verricht, vervalt het periodieke gezondheidskundige onderzoek. Via het Arbobesluit wordt aangegeven voor welke typen werk verplicht arbeidsgezondheidskundig onderzoek nodig is.

ZELFSTANDIG WERKENDEN

De nadere regels die kunnen worden uitgevaardigd krachtens artikel 24 en 25, kunnen ook gelden voor zelfstandig werkenden. Een zelfstandig werkende is, volgens de Arbowet, iemand die geen werkgever of werknemer is in de zin van artikel 1 van de Arbowet. De zelfstandig werkende heeft dus geen arbeidsovereenkomst, geen publiekrechtelijke aanstelling, en werkt ook niet onder het gezag van een ander. Aan deze bepaling (artikel 27) is uitvoering gegeven in bepaalde artikelen in het Arbobesluit (bijvoorbeeld met betrekking tot asbest).

VERPLICHTINGEN VAN DERDEN

De bepalingen die krachtens artikel 24 zijn vastgesteld, kunnen niet alleen worden opgelegd aan de werkgever (artikel 1) en de zelfstandig werkende (artikel 27), maar ook aan de eigenaar of beheerder, dan wel degene die kan

beslissen over het ontwerp, de vervaardiging of het onderhoud van:

- a schepen, vaartuigen of andere vervoermiddelen
- b gebouwen, inrichtingen, installaties, terreinen of andere ruimten
- c gereedschappen, machines, werktuigen of andere hulpmiddelen bij de arbeid, een en ander zoals zo nodig nader bij die maatregel bepaald (artikel 28)

Zo moet de opdrachtgever van een bouwwerk op basis van paragraaf 2.5 van het Arbobesluit aan bepaalde voorschriften voldoen.

BIJZONDERE BEPALINGEN

SAMENWERKENDE PERSONEN

Het kan voorkomen dat twee of meer mensen arbeid verrichten zonder, in de zin van de Arbowet, werknemer te zijn. We kunnen denken aan het zelf bouwen van een woning door een aantal vrienden. In principe kunnen deze mensen dan een loopje nemen met de veiligheidsbepalingen, van onder andere artikel 24. De wetgever heeft in artikel 29 geprobeerd dit te voorkomen door een aantal bepalingen ook voor deze groep mensen van toepassing te verklaren.

SAMENWERKENDE WERKGEVERS

Onder andere in de bouw komt het regelmatig voor dat meerdere werkgevers op één locatie actief zijn. De arbeid van de ene werkgever kan hierbij van invloed zijn op de veiligheid en gezondheid van werknemers van een andere werkgever. Om enige coördinatie aan te brengen is artikel 30 in de Arbowet opgenomen. Dit artikel verplicht de werkgevers te zorgen voor een doelmatige samenwerking teneinde de regels van de Arbowet na te leven. Het Bouwprocesbesluit (ondergebracht in afdeling 5 van hoofdstuk 2 van het Arbobesluit) vult de samenwerkingsverplichting van artikel 30 Arbowet met betrekking tot de bouw nader in.

De AI kan via een aanwijzing de werkgever dwingen artikel 30 correct uit te voeren. Indien men met meerdere werkgevers een klus moet klaren, is het aan te bevelen vooraf overleg te plegen. De resultaten van dit overleg kunnen dan worden vastgelegd in bijvoorbeeld een arbo-projectplan.

OPDRACHTEN AAN WERKNEMERS

Het is voor een werkgever mogelijk om bepaalde toezichthoudende taken met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn te delegeren. Dit kan aantrekkelijk zijn, bijvoorbeeld in die gevallen waarin groepen werknemers onder leiding van een opzichter buiten het bedrijf werkzaamheden moeten verrichten. Het gevaar van deze delegatie is dat met toezichthoudende taak belaste werknemers strafrechtelijk vervolgd kunnen worden. Vandaar dat de delegatie van toezichthoudende taken strikt geregeld is.

INDIEN EEN WERKGEVER OVERGAAT TOT DELEGATIE MOET DIT:

- gepaard gaan met de nodige middelen en bevoegdheden
- gebeuren aan één werknemer
- op schrift gesteld worden
- nauwkeurig zijn omschreven
- op naam van de betreffende werknemer geschieden

Artikel 31 is duidelijk gekoppeld aan artikel 4. Daar werd immers al gesproken over het vastleggen van verantwoordelijkheden en bevoegdheden. De delegatie is niet primair bedoeld om strafrechtelijke aansprakelijkheid te vestigen. Het is een instrument voor de Arbeidsinspectie (AI) of het Openbaar Ministerie om te kijken wie nu de feitelijke leiding had bij een bepaald verboden handelen of nalaten.

CERTIFICATIE

In lijn met het streven van de overheid om werkgevers en werknemers meer verantwoordelijkheid te geven bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden, hoort ook de in artikel 31a opgenomen mogelijkheid van de overheid om via een AMvB werkgevers, werknemers, andere natuurlijke rechtspersonen of instellingen te verplichten dat zij in het bezit moeten zijn van een certificaat. Dit certificaat geeft aan dat voldaan is aan de eisen die de Arbowet stelt.

Ter illustratie: paragraaf 2.3 van het Arbobesluit schrijft het nodige voor met betrekking tot de arbodiensten (artikel 18 en 19). Een door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangewezen instelling (een zogenaamde certificerende instelling) onderzoekt of de arbodienst voldoet aan de eisen en kan dan een certificaat afgeven. Zo'n arbodienst is dan officieel erkend. Een certificaat wordt maar voor een beperkte duur afgegeven. Er kunnen ook nadere voorschriften aan worden verbonden (deze moeten in het certificaat staan).

De minister wijst de certificerende instellingen aan. Overigens mag de minister ook zelf certificaten afgeven. Aan de potentiële certificerende instellingen kunnen nadere eisen worden gesteld.

TOEZICHT EN AMBTELIJKE BEVELEN**ARBEIDSINSPECTIE**

Het overheidsorgaan dat belast is met de controle op de naleving, en medewerking bij de uitvoering van de Arbowet, is de Arbeidsinspectie (AI). Om dit werk goed te kunnen uitvoeren, beschikt de AI over een aantal wettelijke bevoegdheden. De belangrijkste is wel dat de AI alle bedrijven, inrichtingen en andere plaatsen mag betreden om onderzoeken en handelingen te verrichten, die voor een juiste uitoefening van haar taak nodig zijn.

DAARNAAST KAN DE AI:

- beproevingen en metingen verrichten
- foto's en tekeningen maken
- monsters maken van stoffen of voorwerpen
- voorwerpen meenemen voor nader onderzoek

Een belangrijk onderdeel van dit artikel 32 is, dat de OR, de VGW-commissie, de arbocommissie of een meerderheid van de belanghebbende werknemers de AI kan vragen een onderzoek in te stellen. Deze bevoegdheid is ook gegeven aan de vakbonden. Het rapport naar aanleiding van een onderzoek wordt in ieder geval toegezonden aan de werkgever, en aan de OR of de arbocommissie.

INLICHTINGEN VERSTREKKEN

Werkgevers en werknemers zijn verplicht om alle door de AI verlangde gegevens en inlichtingen te verstrekken. Dit dwingende voorschrift richt zich ook tot zelfstandig werkenden als bedoeld in artikel 27 en de eigenaars of beheerders als bedoeld in artikel 28.

GEHEIMHOUDING

Artikel 34 bepaalt dat de AI verplicht is om namen van bijvoorbeeld personen die een klacht indienen geheim te houden. Dit wordt alleen anders als de betreffende persoon schriftelijk heeft verklaard er geen problemen mee te hebben dat zijn/haar naam wordt genoemd. Daarnaast kent dit artikel een algemene geheimhoudingsplicht voor iedereen die betrokken is bij de uitvoering van de Arbowet.

AANWIJZING

Onwillige of onwetende werkgevers kunnen door de AI gedwongen worden de bepalingen uit de arbowetgeving correct na te leven. De AI kan een aanwijzing geven, een eis tot naleving geven en ze kan zelfs het werk stil leggen.

Artikel 35 en 35a van de Arbowet behandelen de aanwijzing. De aanwijzing heeft met name tot doel een juiste naleving van de Arbowet af te dwingen. In lid 6 van artikel 35 staat aangegeven met betrekking tot welke artikelen van de Arbowet een aanwijzing kan worden gegeven. Het zal meestal pas tot een aanwijzing komen als de AI vindt dat de Arbowet binnen een bedrijf of inrichting niet of onjuist wordt nageleefd, ondanks overleg tussen het bedrijf of de inrichting en de AI.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op grond van artikel 35a een aanwijzing geven indien een gecertificeerde arbodienst de bepalingen uit de artikelen 18, 19 en 20 niet of onjuist naleeft.

EIS TOT NALEVING

De AI kan een eis tot naleving stellen met betrekking tot de wijze waarop de regels gesteld krachtens de artikelen 2 en 24 moeten worden nageleefd. Dit is een bijzonder belangrijk instrument voor de AI om een juiste naleving van het Arbobesluit af te dwingen. In tegenstelling tot de aanwijzing heeft de eis vaak betrekking op gedetailleerde regels.

Nu is het mogelijk om zowel tegen de aanwijzing als tegen de eis een beroepschrift in te dienen. Zo'n beroepschrift heeft tot gevolg dat de verplichting om de aanwijzing of eis na te leven, wordt opgeschort totdat er over dat bezwaarschrift een beslissing is genomen. De AI kan echter in een situatie waar sprake is van een onmiddellijk gevaar voor de veiligheid of de gezondheid een eis zonder schorsende werking stellen. In dit geval wordt de verplichting niet opgeschort door het indienen van een beroepschrift. Alleen de president van de rechtbank is bevoegd om deze speciale eis van de AI buiten werking te stellen.

STILLEGGING VAN HET WERK

Het meest ingrijpende instrument van de AI is stillegging van het werk op grond van artikel 37 van de Arbowet. Nu kan de AI dit instrument ook niet zomaar gebruiken. Er moet wel degelijk sprake zijn van een ernstig gevaar voor personen.

HET ARTIKEL GEEFT TWEE SITUATIES WEER:

- 1 Als dit gevaar zich voordoet, mogen personen niet verblijven in de door de AI aangewezen plaatsen. Een bekend voorbeeld hiervan is het lassen in een opslagtank die nog niet voldoende gas-vrij is gemaakt.
- 2 Indien het ernstige gevaar zich voordoet bij werkzaamheden die als zodanig zijn aangewezen door de AI, moet deze arbeid worden gestaakt of mag niet worden aangevangen. Het werken op hoogte zonder valbeveiliging is een voorbeeld van deze situatie.

Het bevel tot stillegging door de AI geldt niet langer dan zeven dagen. Wil de AI deze tijd verlengen, dan moet ze daartoe verlof krijgen van de president van de rechtbank.

WERKONDERBREKING

De rechten van de individuele werknemer worden in de Arbowet meestal behartigd door een werknemersvertegenwoordiging. De enige uitzondering op deze regel vormt artikel 38: de werkonderbreking. De (individuele) werknemer is bevoegd het werk te onderbreken, als er naar zijn redelijk oordeel een ernstig gevaar voor personen dreigt. Dit gevaar moet te

vens zo onmiddellijk dreigend zijn dat de AI niet tijdig kan optreden. Als de werknemer het werk heeft onderbroken, moet hij dit terstond bij de werkgever, of de bij de arbeid betrokken leidinggevende melden. Komen beide partijen er in overleg niet uit dan kan de AI het werk stilleggen, of het werk laten hervatten krachtens een eis tot naleving. Het artikel bepaalt ook dat de werknemer recht houdt op loon voor de duur van de werkonderbreking. Het komt niet vaak voor dat werknemers gebruik maken van dit artikel.

Mede gezien het feit dat een werkonderbreking kan leiden tot een verstoorde arbeidsrelatie met de werkgever, is het begrijpelijk dat individuele werknemers uiterst voorzichtig omspringen met dit recht.

VERZOEK OM WETSTOEPASSING

Als er meningsverschillen (blijven) bestaan tussen de werkgever en de werknemers over de naleving van de arbowetgeving, kunnen beide partijen de AI vragen om de wet toe te passen. Dit betekent dat de AI wordt verzocht gebruik te maken van de aan haar toegewezen bevoegdheden (in artikel 35, 36 en 37) om zodoende een eind te maken aan het geschil. Opmerkelijk in artikel 40 is het feit dat niet de werkgever maar wel de OR, de arbocommissie of - bij afwezigheid van de voorgaande instellingen - een meerderheid van de werknemers de bevoegdheid hebben aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te vragen om de werkgever te verplichten een arbeidsveiligheidsrapport te maken of aan een gecertificeerde arbodienst een aanwijzing te geven. Bovengenoemde bevoegdheden zijn tevens toegekend aan de vakbonden, indien er geen OR is.

VRIJSTELLINGEN, ONTHEFFINGEN EN BEROEP

De minister van Sociale Zaken kan categorieën van bedrijven of inrichtingen vrijstelling verlenen van de voorschriften in bepaalde artikelen uit de Arbowet. De AI kan een individueel bedrijf of inrichting een ontheffing verlenen van bepaalde Arbowet-voorschriften. In artikel 41 wordt precies aangegeven voor welke artikelen vrijstelling of ontheffing mogelijk is. We praten over een vrijstelling als het gaat om een groep bedrijven of inrichtingen, en we hebben het over een ontheffing waar het gaat om één bepaald bedrijf of inrichting.

VRIJSTELLINGEN EN ONTHEFFINGEN:

- 1 kunnen gekoppeld worden aan nadere voorschriften
- 2 kunnen gepaard gaan met bepaalde beperkingen
- 3 kunnen worden ingetrokken in bepaalde, in artikel 41 genoemde, gevallen

Tegen beslissingen van de AI kan men beroep aantekenen bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door middel van een bezwaarschrift of beroepschrift. De minister neemt niet zomaar een beslissing, maar legt het bezwaarschrift ter advisering voor aan een commissie. Pas na advisering van de commissie volgt een beslissing. Overigens kan men ook tegen deze beslissing van de minister beroep aantekenen bij de Rechtbank, en daarna is nog hoger beroep mogelijk bij de Afdeling Rechtspraak van de Raad van State.

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

De commissie Arbeidsomstandigheden van de Sociaal-Economische Raad (SER) adviseert de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de Arbowet en de daarop gebaseerde bepalingen.

KOSTEN

In artikel 56 staat dat alle kosten die gemaakt worden ter naleving van het bepaalde in de Arbowet, en de daarop gebaseerde AMvB's en ministeriële regelingen, voor rekening van de werkgever komen. Dit betekent dat van werknemers geen financiële bijdrage gevraagd mag worden voor middelen die op grond van de genoemde wetgeving noodzakelijk zijn.

WET OP DE ECONOMISCHE DELICTEN

Bij overtreding van Arbowet-voorschriften kan de AI, maar ook de politie, proces-verbaal opmaken. Artikel 57 geeft precies aan voor welke artikelen proces-verbaal kan worden opgemaakt. Het proces-verbaal wordt doorgegeven aan het Openbaar Ministerie. Het Openbaar Ministerie beslist of er tot strafrechtelijke vervolging wordt overgegaan.

Als er wordt overgegaan tot vervolging kan het Openbaar Ministerie de straffen eisen die staan aangegeven in de Wet op de economische delicten.

De hoofdstraf zal meestal bestaan uit een boete of eventueel gevangenisstraf. Daarnaast biedt de Wet op de economische delicten een scala aan bijkomende straffen en maatregelen die de rechter naast de hoofdstraf kan opleggen.

TE DENKEN VALT AAN:

- tenietdoening van wederrechtelijk verkregen (financieel) voordeel
- onderbewindstelling van de onderneming gedurende maximaal twee jaar
- verbeurdverklaring van voorwerpen waarmee het delict is begaan

TOT SLOT

In dit overzicht zijn de hoofdlijnen van de Arbowet aan de orde geweest. Hierna volgt de complete wettekst met een toelichting per artikel.

Heeft u meer vragen over de Arbowet, schroom dan niet om contact op te nemen met het de afdeling klantenservice van NIA TNO, telefoon (020) 54 98 404.

DE ARBEIDS- OMSTANDIGHEDENWET

TEKST VAN DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET ZOALS DEZE IS OPGENOMEN IN STAATSBAD 1996, 133.

1

DEFINITIES EN TOEPASSINGSGBIED

ARTIKEL 1 1

In het bij of krachtens deze wet bepaalde 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 het bij of krachtens deze wet bepaalde 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.

3

In het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt verstaan onder 'jeugdige werknemer': een werknemer jonger dan 18 jaar.

4

In het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt verstaan onder:

'Onze Minister': Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

'Ondernemingsraad': de ondernemingsraad, ingesteld overeenkomstig het bij of krachtens de wet bepaalde voor de onderneming waartoe het bedrijf of de inrichting behoort.

5

Waar in het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt gesproken van een ondernemingsraad, wordt een krachtens artikel 15 ingestelde arbocommissie als zodanig aangemerkt.

6

Waar in deze wet de bevoegdheid wordt verleend tot aanwijzing van bedrijven of inrichtingen dan wel delen daarvan, het zij per categorie, hetzij individueel, omvat zulks mede de bevoegdheid tot aanwijzing van werkverbanden die niet aan een bedrijf of een inrichting gebonden zijn. Waar in deze wet de woorden 'bedrijf' en 'inrichting' worden gebruikt om een plaats aan te duiden, omvat dit mede een andere plaats waar werknemers arbeid verrichten.

7

In deze wet wordt onder 'welzijn' uitsluitend verstaan het welzijn voor zover tot bevordering daarvan in artikel 3 eerste lid, aanhef en onder e, f, g

en h alsmede krachtens artikel 24, tweede lid onder ij tot en met ad, verplichtingen zijn gesteld.

8

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 in de plaats van de belanghebbende werknemers.

9

Bij het ontbreken van een ondernemingsraad 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

Als er in de Arbowet wordt gesproken over de werkgever of de werknemer wordt daarmee bedoeld, de mensen die werken krachtens:

- 1 een arbeidsovereenkomst
- 2 een ambtelijke aanstelling (ambtenaar)
- 3 een gezagsverhouding

De meeste werknemers in Nederland vallen onder categorie 1. Alle ambtenaren vallen onder categorie 2. Categorie 3 is wat lastiger. Indien een werknemer arbeid verricht onder het gezag van een werkgever, waarmee de werknemer geen arbeidsovereenkomst heeft, moet de Arbowet wél nageleefd worden. Daarmee worden onder andere stagiaires en uitzendkrachten onder de werkingssfeer van de Arbowet gebracht. Daarnaast valt ook die werknemer onder de Arbowet die door een werkgever wordt ingeleend, bijvoorbeeld een lasser die door werkgever A aan werkgever B wordt uitgeleend. Werkgever B en de ingeleende werknemer zijn gehouden de bepalingen van de Arbowet na te leven. De Arbowet is dus van toepassing op nagenoeg heel werkend Nederland. Zelfstandig werkenden en eigenaars van onder andere installaties en machines vallen in principe niet onder de werking van de Arbowet, maar kunnen wel worden verplicht om bepaalde regels na te leven. De artikelen 27 en 28 van de Arbowet gaan hier nader op in. Waar in de Arbowet wordt gesproken over de ondernemingsraad (OR), wordt bedoeld op de OR zoals die wettelijk verplicht is gesteld krachtens de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Het artikel bevat ook een definitie van het begrip welzijn, die de reikwijdte ervan beperkt tot die van de welzijnsverplichtingen in artikel 3.

Ook thuiswerkers vallen onder de werking van de Arbowet. Het gaat hier dan zowel om thuiswerkers die wel als om thuiswerkers die geen arbeidsovereenkomst met een werkgever hebben. De laatste categorie betreft dus personen die een opdracht of een aannemingsovereenkomst met een bedrijf hebben afgesloten. Het bedrijf is dan gehouden om de Arbowet-verplichtingen ook toe te passen om deze thuiswerkers.

Zo bevat onder andere afdeling 10 van hoofdstuk 1 van het Arbobesluit een aantal specifieke verplichtingen voor de werkgever van thuiswerkers. Zo moet de thuiswerkgever de nodige gegevens over de thuiswerker registreren en beschikbaar houden. Voor het overige zijn de specifieke verplichtingen van het Arbobesluit niet van toepassing op thuiswerkers, tenzij dat uitdrukkelijk in het Arbobesluit wordt aangegeven.

ARTIKEL 2

1

Het bij of krachtens deze wet bepaalde is met betrekking tot verrichtingen van leerlingen en studenten in onderwijsinrichtingen of gedeelten daarvan,

open ruimten daaronder begrepen, van toepassing. Bij of krachtens AMvB kan ten aanzien van verrichtingen van leerlingen, studenten en werknemers in bedoelde inrichtingen het bij of krachtens deze wet bepaalde of het in afdeling 4.1.2 van de Algemene wet bestuursrecht bepaalde niet van toepassing worden verklaard of kunnen andere bepalingen daarvoor in de plaats worden gesteld. De voordracht tot een AMvB als bedoeld in de tweede zin wordt Ons gedaan door Onze Minister en de ministers wie het mede aangaat te zamen.

2

Bij of krachtens AMvB kunnen met betrekking tot arbeid verricht in burgerlijke openbare dienst, regelen worden gesteld, welke afwijken van het bij of krachtens deze wet bepaalde of strekken ter aanvulling daarvan. In de eerste zin wordt onder openbare dienst begrepen de instellingen, diensten en bedrijven door de Staat en de openbare lichamen beheerd. De voordracht tot een AMvB als bedoeld in de eerste zin wordt Ons gedaan door Onze Minister en Onze Minister van Binnenlandse Zaken alsmede Onze Ministers wie het mede aangaat te zamen.

3

Het bij of krachtens deze wet bepaalde is mede van toepassing:

- a. op 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;
- b. op arbeid die voor een in Nederland gevestigde werkgever geheel of ten dele buiten Nederland wordt verricht door personen, werkzaam aan boord van luchtvaartuigen.

4

Bij of krachtens AMvB kan worden bepaald dat deze wet en de daarop berustende bepalingen geheel of gedeeltelijk niet van toepassing zijn op arbeid, verricht in onderscheidenlijk op een luchtvaartuig, een zeeschip of een binnenvaartuig dan wel een voertuig op een openbare weg of een spoor- of tramweg. Bij of krachtens AMvB kunnen ten aanzien van de in de vorige zin bedoelde arbeid voorts regels worden gesteld die afwijken van of strekken ter aanvulling van deze wet en de daarop berustende bepalingen. De voordracht tot een AMvB als bedoeld in de tweede of derde zin wordt Ons gedaan door Onze Minister en Onze Minister van Verkeer en Waterstaat alsmede Onze Minister wie het mede aangaat tezamen.

5

Bij of krachtens AMvB kunnen met betrekking tot arbeid, verricht in de gestichten bedoeld in de Beginselenwet gevangeniswezen (Stb. 1951, 596) en de rijksinrichtingen voor kinderbescherming, regelen worden gesteld, welke afwijken van het bij of krachtens deze wet bepaalde of strekken ter aanvulling daarvan. De voordracht tot een AMvB als bedoeld in de eerste zin wordt Ons gedaan door Onze Minister en Onze Ministers wie het mede aangaat te zamen.

6

Het bij of krachtens deze wet bepaalde is niet van toepassing ten aanzien van arbeid verricht in militaire dienst, behoudens voor zover bij of krachtens AMvB anders is bepaald. Ter verzekering van de veiligheid, ter bescherming van de gezondheid en ter bevordering van het welzijn in verband met de arbeid in militaire dienst kunnen bij of krachtens AMvB, met inachtneming van het belang van de landsverdediging, regelen worden gesteld, welke afwijken van het bij of krachtens deze wet bepaalde of strekken tot aanvulling daarvan. De voordracht tot een AMvB als bedoeld in de eerste of tweede zin wordt Ons gedaan door Onze Minister en Onze Minister van Defensie te zamen.

7

Het bij of krachtens deze wet bepaalde is niet van toepassing ten aanzien van arbeid:

- a verricht in de ondergrondse werken van mijnen benevens in de bij een mijn behorende bovengronds gelegen werken en inrichtingen, die zijn aangewezen krachtens artikel 9, eerste lid, onder a, van de Mijnwet 1903 (Stb. 1904, 73);
- b verricht door personen als bedoeld in artikel 26, eerste lid, onder b, van de Mijnwet Continentaal Plat (Stb. 1965, 428);
- c verricht in een arbeidsverhouding behorend tot een door Onze Minister aangewezen categorie, voor zover dit bij de aanwijzing is bepaald.

8

De werkgever en de werknemers zijn verplicht tot naleving van de voorschriften en verboden welke bij of krachtens de in de voorlaatste zin van het eerste lid, het tweede, derde, en vijfde of zesde lid, tweede zin, bedoelde algemene maatregelen van bestuur zijn vastgesteld voor zover en op de wijze als bij ieder dezer maatregelen is bepaald.

De wijzigingen in artikel 2, derde tot en met achtste lid, zijn nog niet in werking getreden. Tot die inwerkingtreding luiden deze artikelonderdelen:

3

Bij gezamenlijk besluit van Onze Minister en Onze Ministers wie het mede aangaat kan worden bepaald dat het bij of krachtens deze wet bepaalde geheel of gedeeltelijk niet van toepassing is ten aanzien van arbeid verricht in onderscheidenlijk op een luchtvaartuig, zeeschip of een binnenvaartuig dan wel een voertuig op een openbare weg of een spoor- of tramweg.

4

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen met betrekking tot arbeid, verricht in de gestichten bedoeld in de Beginselenwet gevangeniswezen (Stb. 1951, 596) en de rijksinrichtingen voor kinderbescherming, regelen worden gesteld, welke afwijken van het bij of krachtens deze wet bepaalde of strekken ter aanvulling daarvan. De voordracht tot een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in de eerste zin wordt Ons gedaan door Onze Minister en Onze Ministers wie het mede aangaat te zamen.

5

Het bij of krachtens deze wet bepaalde is niet van toepassing ten aanzien van arbeid verricht in militaire dienst, behoudens voor zover bij of krachtens algemene maatregel van bestuur anders is bepaald. Ter verzekering van de veiligheid, ter bescherming van de gezondheid en ter bevordering van het welzijn in verband met de arbeid in militaire dienst kunnen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur, met inachtneming van het belang van de landsverdediging, regelen worden gesteld, welke afwijken van het bij of krachtens deze wet bepaalde of strekken tot aanvulling daarvan. De voordracht tot een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in de eerste of tweede zin wordt Ons gedaan door Onze Minister en Onze Minister van Defensie te zamen.

6

Het bij of krachtens deze wet bepaalde is niet van toepassing ten aanzien van arbeid:

- a. verricht in de ondergrondse werken van mijnen benevens in de bij een mijn behorende bovengronds gelegen werken en inrichtingen, die zijn aangewezen krachtens artikel 9, eerste lid, onder a, van de Mijnwet 1903 (Stb. 1904, 73);
- b. verricht door personen als bedoeld in artikel 26, eerste lid, onder b, van de Mijnwet Continentaal Plat (Stb. 1965, 428);
- c. verricht in een arbeidsverhouding behorend tot een door Onze Minister aangewezen categorie, voor zover dit bij de aanwijzing is bepaald.

7

De werkgever en de werknemers zijn verplicht tot naleving van de voorschriften en verboden welke bij of krachtens de in de voorlaatste zin van het eerste lid, het

tweede, vierde of vijfde lid, tweede zin, bedoelde algemene maatregelen van bestuur zijn vastgesteld voor zover en op de wijze als bij ieder dezer maatregelen is bepaald.

TOELICHTING

Niet alle artikelen uit de Arbowet of het Arbobesluit kunnen onverkort op alle sectoren van onze maatschappij worden toegepast. We kunnen dit met een voorbeeld illustreren. Indien brandweerpersoneel in gevaarlijke situaties een beroep zou kunnen doen op het recht van werkonderbreking (art. 38) zou menige brand niet geblust kunnen worden. Vandaar dat dit recht op werkonderbreking voor o.a. brandweerpersoneel niet van toepassing wordt verklaard.

In artikel 2 worden dan ook een aantal sectoren opgesomd waar de Arbowet van toepassing is, maar met afwijkingen of aanvullingen. Anders gezegd: de Arbowet is voor deze sectoren van kracht, tenzij anders wordt bepaald. De enige uitzondering hierop betreft de sector defensie. Daar geldt namelijk de Arbowet niet, tenzij de Arbowet uitdrukkelijk van toepassing wordt verklaard.

De afwijkingen van en de aanvullingen op de Arbowet staan aangegeven in hoofdstuk 1 van het Arbobesluit.

Hieronder een overzicht van de sectoren en tussen haakjes de afdeling in hoofdstuk 1 van het Arbobesluit waar de belangrijkste afwijkingen en aanvullingen zijn terug te vinden:

- onderwijs (3)
- overheid / burgerlijke openbare dienst (4)
- vervoer (5)
- justitiële rijksinrichtingen (6)
- defensie (7)

Overigens zijn aan het einde van ieder hoofdstuk in het Arbobesluit ook nog eens afwijkende of aanvullende voorschriften voor de betreffende sectoren opgenomen.

Valt een instelling of bedrijf in een hierboven genoemde sector, dan moet dus altijd gekeken worden in hoofdstuk 1 van het Arbobesluit. Daarnaast moet rekening worden gehouden met eventueel relevante voorschriften aan het einde van ieder hoofdstuk uit het Arbobesluit.

De enige sector waar vooralsnog de Arbowet niet geldt, is de mijnbouw. Voor deze sector gelden de arbeidsomstandighedenbepalingen uit de Mijnwet (onshore) of de Mijnwet continentaal plat (offshore). Maar er is een wetsontwerp in behandeling, waarbij de mijnbouw grotendeels onder de Arbowet wordt gebracht.

Artikel 2 kent op dit moment twee versies. Een oude en een nieuwe versie. Voorlopig geldt de nieuwe versie nog niet, zodat de oude versie nog steeds van kracht is.

De nieuwe versie kent een extra artikel (3). In dit nieuwe artikel wordt expliciet aangegeven dat Nederlandse schepen en Nederlandse vliegtuigen ook onder de werking van de Arbowet vallen, ook als de schepen of vliegtuigen zich buiten Nederland bevinden. Daarnaast is het voorschrift over de sector vervoer anders geformuleerd (4). Voor het overige zijn de bepalingen hetzelfde gebleven, waarbij als gevolg van het nieuwe voorschrift, de oude leden 3 tot en met 7 zijn hernummerd tot 4 tot en met 8.

2

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

ALGEMENE ZORG VOOR VEILIGHEID, GEZONDHEID EN WELZIJN IN VERBAND MET DE ARBEID

ARTIKEL 3 1

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

- a tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd, moet de werkgever de arbeid zodanig organiseren, de arbeidsplaatsen zodanig inrichten en zodanige produktie- en werkmethoden toepassen dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer;
- b tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd, moeten de gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemer zoveel mogelijk in eerste aanleg bij de bron daarvan worden voorkomen of zoveel mogelijk worden beperkt; naar de mate waarin dergelijke gevaren niet bij de bron kunnen worden voorkomen of beperkt, moeten daartoe andere doelmatige maatregelen worden getroffen, waarbij maatregelen gericht op collectieve bescherming de voorrang dienen te hebben boven maatregelen gericht op individuele bescherming; slechts indien redelijkerwijs niet kan worden gevergd dat maatregelen worden getroffen die zijn gericht op individuele bescherming, dienen doelmatige en passende persoonlijke beschermingsmiddelen aan de werknemer ter beschikking te worden gesteld;
- c het gebruik van werktuigen, machines, toestellen en overige hulpmiddelen bij de arbeid alsmede van stoffen die gevaar kunnen opleveren voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemer moet worden vermeden; indien zulks redelijkerwijs niet kan worden vermeden, moeten die gevaarlijke werktuigen, machines, toestellen onderscheidenlijk stoffen en overige hulpmiddelen worden gebruikt, waarbij het gevaar zo ver mogelijk is beperkt als redelijkerwijs kan worden gevergd;
- d doeltreffende maatregelen moeten zijn genomen teneinde het mogelijk te maken dat de werknemer, indien een toestand ontstaat, waarin direct gevaar voor zijn veiligheid of gezondheid aanwezig is, zich snel in veiligheid kan stellen dan wel andere passende maatregelen kan nemen, en ten einde te verzekeren dat, indien schade aan zijn gezondheid is toegebracht, de gevolgen hiervan zoveel mogelijk kunnen worden beperkt;
- e de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte hulpmiddelen moeten zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd op ergonomisch verantwoorde wijze aan de werknemer zijn aangepast;
- f bij de samenstelling en toewijzing van de onderscheiden taken moet rekening gehouden worden met de persoonlijke eigenschappen van de werknemer met betrekking tot leeftijd, geslacht, lichamelijke en geestelijke gesteldheid, ervaring, vakmanschap en kennis van de voertaal; zo dikwijls deze eigenschappen daartoe, mede gelet op de werkomstandigheden, aanleiding geven, moet voor zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd op de bevordering van de veiligheid en de bescherming van de

- gezondheid van deze werknemers speciaal toezicht worden uitgeoefend, dan wel moeten andere doelmatige voorzieningen worden getroffen;
- g zoveel als redelijkerwijs kan worden gevegd, moet de arbeid bijdragen tot de vakbekwaamheid van de werknemer en dient de werkgever het werk van de werknemer zo in te richten dat de werknemer voldoende mogelijkheden heeft om zijn werk volgens eigen inzicht, zoals dat mede bepaald wordt door zijn vakbekwaamheid, te verrichten, contact met andere werknemers te onderhouden en zich op de hoogte te stellen van het doel en het resultaat van zijn arbeid en de eisen die daaraan worden gesteld;
 - h ongevarieerde en zich in een kort tijdsbestek herhalende arbeid en arbeid waarbij het tempo door een machine of een lopende band op een zodanige wijze wordt beheerst dat de werknemer zelf verhinderd wordt het tempo van de arbeid te beïnvloeden, moeten, zoveel als redelijkerwijs kan worden gevegd, worden vermeden; indien dergelijke arbeid niet of onvoldoende kan worden vermeden, moet de werkgever deze door andersoortige arbeid of door pauzes regelmatig afwisselen.

2

In het kader van de zorg voor een zo groot mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn bij of in verband met de arbeid zorgt de werkgever er voor:

- a dat de werknemer zoveel mogelijk wordt beschermd tegen seksuele intimidatie en de nadelige gevolgen daarvan;
- b dat de werknemer zoveel mogelijk wordt beschermd tegen agressie en geweld en de nadelige gevolgen daarvan.

3

Onder seksuele intimidatie, als bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, wordt verstaan: ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard waarbij tevens sprake is van een van de volgende punten:

- 1° onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet, gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
- 2° onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt of mede gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;
- 3° dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.

4

Onder agressie en geweld, als bedoeld in het tweede lid, onderdeel b, wordt verstaan voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid.

TOELICHTING

De Arbwet verplicht de werkgever om te zorgen voor een zo optimaal mogelijke aandacht voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers tijdens het werk. De werkgever moet het werk zodanig inrichten dat er geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemer. Deze verplichting betekent volop aandacht voor de organisatie van het werk, de inrichting van arbeidsplaatsen en de toepassing van produktie- en werkmethoden. Daarnaast spelen zaken als bedrijfshulpverlening, het aanpakken van de problemen aan de bron en het omgaan met machines en dergelijke een belangrijke rol. Artikel 3 lid 1,

formuleert minimale uitgangspunten voor het arbo-beleid. Het bedrijf of de instelling zal zelf deze uitgangspunten moeten invullen. Deze uitgangspunten vormen een dynamisch geheel, dit komt omdat artikel 3 spreekt van 'algemeen erkende regelen van de techniek' en 'de stand van onder andere de bedrijfsgezondheidszorg'. Met andere woorden, een arbo-maatregel die nu niet haalbaar is, kan dat over vier jaar wel zijn.

Onder het begrip welzijn wordt in de Arbowet verstaan: ergonomie en arbeidsinhoud. Het werk moet ergonomisch zijn aangepast aan de werknemer. Bij het samenstellen en toewijzen van taken moet de werkgever rekening houden met de persoonlijke eigenschappen van de werknemer, waaronder de leeftijd, het geslacht en de lichamelijke en geestelijke gesteldheid. Het werk zou zoveel mogelijk moeten bijdragen aan het vergroten van de vakbekwaamheid van de werknemer. Tevens moet voorkomen worden dat de werknemer monotone arbeid moet verrichten, waarbij contact met collega's onmogelijk is. Dit zijn de meest in het oog springende algemene verplichtingen van de Arbowet.

De hier genoemde verplichtingen zijn natuurlijk niet absoluut, ze moeten redelijkerwijs worden toegepast, met uitzondering van lid 1 punt d. Redelijkerwijs wil zeggen dat er rekening gehouden mag worden met de technische, organisatorische en financiële situatie in een bedrijf. Het is de overheid, vertegenwoordigd door de AI, die moet beoordelen in hoeverre het bedrijf mag afwijken van deze algemene verplichtingen. Is het bedrijf het met de visie van de AI niet eens, dan kan men daartegen beroep aantekenen. Uiteindelijk zal de Afdeling Rechtspraak van de Raad van State een definitieve uitspraak moeten doen.

Ter illustratie het volgende voorbeeld. Een klein metaalbewerkingsbedrijf met 10 werknemers is gevestigd in een oud pand in de binnenstad. Het pand voldoet in een aantal opzichten niet aan de bepalingen inzake uitzicht en toetreding van daglicht. Het bedrijf zou moeten verhuizen, dan wel het pand moeten verbouwen. In beide gevallen is het bedrijf zéér veel geld kwijt. Geld dat er niet is. In dit soort situaties zou de AI het redelijkerwijs-criterium kunnen hanteren.

Artikel 3 van de Arbowet bevat de algemene zorgverplichting van de werkgever. Het draaide in het verleden om drie onderwerpen, namelijk veiligheid, gezondheid en welzijn. Sinds 1 oktober 1994 zijn deze onderwerpen uitgebreid met seksuele intimidatie, agressie en geweld. Dat wil zeggen dat het bedrijf een beleid moet ontwikkelen ter voorkoming van seksuele intimidatie, geweld en agressie, en indien het zich onverhoopt heeft voorgedaan om de gevolgen zo beperkt mogelijk te houden. Onder seksuele intimidatie verstaat de Arbowet kortweg twee zaken: enerzijds seksuele chantage, bijvoorbeeld indien promotie wordt beloofd als daar tenminste seksuele diensten tegenover staan. Anderzijds het verzeiken van het werkklimaat door bijvoorbeeld seksueel getinte opmerkingen die door het slachtoffer als intimiderend worden ervaren.

Seksuele intimidatie kan voorkomen worden door het nemen van bepaalde maatregelen, zoals het scheppen van zo min mogelijk geïsoleerde werkplekken of het geven van voorlichting aan medewerkers waarbij wordt aangegeven dat seksueel intimiderend gedrag niet zal worden getolereerd. Als medewerkers toch slachtoffer worden van seksuele intimidatie is het bijvoorbeeld verstandig om een vertrouwenspersoon in het bedrijf te hebben, die het slachtoffer kan begeleiden.

Artikel 3, lid 4 geeft precies aan wat de Arbowet onder agressie en geweld verstaat. Het bedrijf kan een scala aan maatregelen nemen om geweld en

agressie te voorkomen, dan wel de gevolgen van agressie en geweld voor werknemers zo klein mogelijk te houden. Te denken valt aan organisatorische maatregelen (het inzetten van meerdere werknemers), bouwkundige maatregelen (het aanleggen van alarmsystemen) en personele maatregelen (training in de omgang met agressieve klanten). Uit de risico-inventarisatie en -evaluatie zal moeten blijken waar mogelijke gevaren opdoemen, en welke maatregelen in concreto genomen moeten worden. Dit geldt overigens net zo goed voor seksuele intimidatie als voor agressie en geweld. Tot slot zei erop gewezen dat het hier niet alleen gaat om seksuele intimidatie, agressie en geweld tussen werknemers, maar ook om dit gedrag van derden (bezoekers, patiënten etc.).

BELEIDSVOERING, INVENTARISATIE EN EVALUATIE EN JAARPLAN

ARTIKEL 4¹

Bij het voeren van zijn algemeen ondernemingsbeleid moet de werkgever dit beleid mede richten op een zo groot mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn van de werknemer binnen het bedrijf of de inrichting; dat beleid behelst de middelen waarmee en de wijze waarop deze doelstelling moet worden bereikt, legt de onderscheiden bevoegdheden en verantwoordelijkheden vast die in dit verband op de bij de werkgever werkzame personen rusten, en dient gebaseerd te zijn op een deugdelijke en op schrift gestelde inventarisatie en evaluatie van alle gevaren die de arbeid voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers met zich brengt. Onder die gevaren worden onder meer begrepen de gevaren van de werktuigen, machines, toestellen en andere hulpmiddelen bij de arbeid, stoffen of preparaten waarmee wordt gewerkt en de inrichting van de arbeidsplaats. De inventarisatie en evaluatie dienen tevens die gevaren te omvatten die niet kunnen worden vermeden alsmede de gevaren voor categorieën van werknemers die als bijzonder kunnen worden aangemerkt. Voorts moet daarin zijn aangegeven welke maatregelen zullen worden genomen in verband met de bedoelde gevaren en de samenhang daartussen, een en ander overeenkomstig het bepaalde in artikel 3.

2

De werkgever moet het beleid gericht op veiligheid, gezondheid en welzijn regelmatig toetsen aan de ervaringen die daar mee zijn opgedaan. Dit beleid alsmede de inventarisatie en evaluatie, bedoeld in het eerste lid, moeten worden aangepast zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring of gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden daartoe aanleiding geven ofwel zich op het gebied van de algemeen erkende regelen der techniek of in de stand van de bedrijfsgezondheidszorg dan wel in de stand van de ergonomie en die van de arbeids- of bedrijfskunde belangrijke wijzigingen voordoen.

3

Een exemplaar van de inventarisatie en evaluatie of van een wijziging daarvan wordt door de werkgever gezonden aan de in artikel 17 bedoelde werknemers, andere personen en diensten, alsmede aan de ondernemingsraad. Een exemplaar van de inventarisatie en de evaluatie behoeft niet te worden gezonden aan de in artikel 17 bedoelde werknemers, andere personen en diensten, voor zover zij bijstand hebben verleend aan de inventarisatie en evaluatie en het op schrift stellen daarvan.

4

De werkgever zorgt ervoor dat iedere werknemer desgewenst kennis kan nemen van de inventarisatie en evaluatie.

5

Indien de werkgever arbeid doet verrichten door een werknemer die hem ter beschikking wordt gesteld, moet hij een document bevattende de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats tijdig voor de aanvang van de werkzaamheden, verstrekken aan degene die de werknemer ter beschikking stelt, ter doorgeleiding van dat document naar die werknemer.

6

In bedrijven of inrichtingen behorende tot een bij AMvB aangewezen categorie moet het beleid gericht op veiligheid, gezondheid en welzijn door de werkgever jaarlijks in de vorm van een schriftelijk plan voor een periode van ten minste een jaar worden vastgelegd. De werkgever moet ervoor zorgen dat iedere werknemer desgewenst van het plan kennis kan nemen. Dit plan mag worden opgenomen in de schriftelijke mededeling, bedoeld in artikel 31 b, tweede lid, van de Wet op de ondernemingsraden.

7

De werkgever moet omtrent het ondernemingsbeleid, voor zover dat van aanwijsbare invloed kan zijn op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers in het bedrijf of de inrichting, alsmede omtrent het jaarplan, vooraf overleg plegen met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers.

8

Een exemplaar van het jaarplan moet door de werkgever aan een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32, eerste lid, worden gezonden, alsmede aan de in artikel 17 bedoelde werknemers, andere personen en diensten en aan de ondernemingsraad. Bij de toezending van het jaarplan aan de ambtenaar wordt mededeling gedaan van het oordeel van de ondernemingsraad, dan wel de werknemers over het jaarplan.

9

Bij of krachtens AMvB kunnen nadere regels worden ingesteld met betrekking tot het bepaalde in dit artikel.

TOELICHTING

De Arbowet verplicht iedere werkgever tot het voeren van een arbo-beleid. Dit betekent dat de werkgever moet aangeven wat de doelstellingen van het arbo-beleid zijn, welke middelen hij daartoe aanwendt en op welke wijze hij de doelstelling denkt te bereiken. Feitelijk vormt het vastgestelde arbo-beleid een visie van de werkgever voor de komende jaren. Uitgangspunt voor het arbo-beleid vormt de risico-inventarisatie en -evaluatie. Iedere werkgever moet een op schrift gestelde risico-inventarisatie en -evaluatie maken. In deze risico-inventarisatie en -evaluatie moet ten minste het volgende worden opgenomen:

- een overzicht van alle gevaren, waaronder gevaren van werktuigen, machines, toestellen en andere hulpmiddelen bij de arbeid, stoffen of preparaten waarmee wordt gewerkt, en de inrichting van de arbeidsplaats
- een overzicht van gevaren die niet kunnen worden vermeden
- een overzicht van gevaren voor bepaalde categorieën werknemers
- welke maatregelen zullen worden genomen ter bestrijding van de gevaren, en de samenhang tussen die maatregelen

Een bedrijf mag zo'n risico-inventarisatie en -evaluatie zelf uitvoeren, maar moet zich laten bijstaan door een (gecertificeerde) arbodienst. De overheid schrijft (vooralsnog) niet voor welke methodieken gebruikt moeten worden, daarin is het bedrijf dus vrij. Bekende risico-inventarisatie en -evaluatie methodieken zijn het Inspectie Plus Pakket (IPP) en de Inspectiemethode Arbeidsomstandigheden (IMA). De risico-inventarisatie en -evalu-

atie is in principe een eenmalige exercitie, maar moet worden aangepast aan opgedane ervaringen, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden, algemene erkende regelen der techniek, de stand van de bedrijfsgezondheidszorg, de ergonomie en de arbeids- of bedrijfskunde. De OR moet een exemplaar van de risico-inventarisatie en -evaluatie ontvangen, en daarnaast moet iedere werknemer er desgewenst kennis van kunnen nemen. Ook moet de werkgever die gebruik maakt van een inleenkracht, bijvoorbeeld een uitzendkracht, informatie over de specifieke kenmerken van de arbeidsplaats ter beschikking stellen aan, in dit geval, het uitzendbureau. Het uitzendbureau zal deze informatie moeten doorspelen naar de uitzendkracht.

Het arbo-beleid moet voor bedrijven met 100 of méér werknemers in dienst, omgezet worden in een arbo-jaarplan. De basis hiervoor is het artikel 2.1 van het Arbobesluit. Dit betekent dat schriftelijk moet worden vastgesteld welke arbo-activiteiten het bedrijf het komende jaar gaat ondernemen. Aan het arbo-jaarplan stelt de Arbowet geen vorm-vereisten. Zinnig is het echter wel om hier concrete actiepunten in op te nemen, en deze actiepunten te voorzien van een budget, een verantwoordelijke persoon en de uiterste invoeringsdatum.

BELEIDSVOERING MET BETREKKING TOT HET ZIEKTEVERZUIM

ARTIKEL 4^A 1

De werkgever moet binnen het algemeen ondernemingsbeleid een beleid voeren met betrekking tot het ziekteverzuim van de werknemer.

2

Onderdeel van dit beleid is in ieder geval:

- a het zo veel mogelijk voorkomen of beperken van ziekte van de werknemer,
- b het begeleiden van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten.

3

Artikel 4, tweede lid, is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van het beleid met betrekking tot het ziekteverzuim.

4

Over het beleid met betrekking tot het ziekteverzuim moet de werkgever vooraf overleg plegen met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers.

TOELICHTING

Dit artikel uit de Arbowet vormt feitelijk de basis voor de (sociaal-medische) begeleiding van zieke werknemers. De bedoeling van de Arbowet is natuurlijk om ziekte te voorkomen die geheel of gedeeltelijk verbonden is aan het werk. Maar indien een werknemer toch ziek wordt moet de werkgever proberen om de werknemer zo snel mogelijk weer aan de slag te krijgen. Voor 1 maart 1996 was er een beperkt financieel belang voor de werkgever om de duur van de ziekte van de werknemer te beperken. De werkgever moest toen afhankelijk van de grootte van het bedrijf twee of zes weken loon van de zieke werknemer doorbetalen.

Met de komst van de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (WULBZ) per 1 maart 1996 moet de werkgever gedurende het eerste jaar van ziekte (= 52 weken) van de werknemer het loon doorbetalen. Om die reden is het voor bedrijven financieel aantrekkelijk om de duur van de

ziekte zoveel mogelijk te beperken. Deze verplichting geldt voor elk bedrijf, ongeacht de grootte van het bedrijf. In elk geval moet in dit beleid worden aangegeven hoe wordt omgegaan met zieke werknemers. Bij de ziekteverzuimbegeleiding moet de (gecertificeerde) arbodienst worden betrokken (zie: Artikel 18, lid 1, onder b). Ook het ziekteverzuimbeleid moet regelmatig getoetst worden aan de ervaringen, en zonodig worden aangepast. Artikel 4a vormt een belangrijke bepaling in de Arbowet, die bedoeld is om bedrijven direct te confronteren met de kosten van het ziekteverzuim gedurende maximaal de eerste 52 weken van het verzuim. Werkgevers worden zelf verantwoordelijk voor de begeleiding van zieke werknemers. Dit kan problemen geven, bijvoorbeeld omdat de zieke werknemer door de werkgever alweer snel beter wordt verklaard. Daarom is de begeleiding van zieke werknemers een belangrijke zaak die goed geregeld moet worden, in samenwerking met de bedrijfsarts van de Arbodienst.

De ondernemingsraad heeft een instemmingsrecht gekregen voor wat betreft lid 2 en 3 van dit artikel. Dit valt overigens niet rechtstreeks uit de wettekst af te leiden. Het heeft te maken met het feit dat de AI over lid 2 en 3 van artikel 4a geen aanwijzing kan geven (zie: artikel 35, lid 6 onder d).

Indien een werkgever een concrete ziekteverzuimregeling ontwikkelt ter voorkoming of beperking van ziekte van de werknemer enerzijds en ter begeleiding van zieke werknemers anderzijds, dan is dat beleid instemmingsplichtig. Nu de AI immers over deze ziekteverzuimregeling geen aanwijzing (meer) kan geven, heeft de OR op grond van artikel 27, lid 1, onder e, van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) een instemmingsrecht. Het zal hier dan gaan om een regeling waarin zaken worden geregeld als: Waar moet een werknemer zich ziek melden? Wie controleert de zieke werknemer, en na hoeveel tijd? Welke sanctie staat er op het ten onrechte verzuimen?

Kan de AI dan helemaal niet meer ingrijpen? Dat kan ze nog wel, maar dan op basis van artikel 4a lid 1 en lid 4. Daarbij zal de AI slechts formeel gaan toetsen, zoals: Is er überhaupt een ziekteverzuimbeleid, wordt er overleg gevoerd met de OR en is er een contract met een arbodienst. Over de concrete invulling van het ziekteverzuimbeleid zal de AI geen uitspraak doen; hierover zullen de werkgever en de OR moeten gaan onderhandelen waarbij de OR een instemmingsrecht heeft.

Na 52 weken ziekte hoeft de werkgever het loon van de zieke werknemer niet langer te betalen. Indien de zieke werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt verklaard gaat de uitvoeringsinstelling (was: de bedrijfsvereniging) over tot uitbetaling van een WAO-uitkering. Vanaf dat moment neemt de verzekeringsgeneeskundige van de uitvoeringsinstelling een belangrijk deel van de begeleiding van de arbeidsongeschikte werknemer over. De werkgever zal echter moeten blijven proberen, in samenwerking met de arbodienst, de arbeidsongeschikte werknemer weer aan het werk te helpen. Waar mogelijk op de eigen aangepaste werkplek of anders elders in het bedrijf. Dit wordt ook wel aangeduid met term 'reïntegratie'. Overigens moet de werkgever na 13 weken ziekte van de werknemer de uitvoeringsinstelling op de hoogte brengen van de ziekte van de werknemer. Daarbij moet de werkgever tevens een reïntegratieplan aan de uitvoeringsinstelling aanleveren. De bedoeling hiervan is de zieke werknemer zo snel mogelijk weer aan de slag te krijgen, en niet te wachten totdat het eerste jaar van ziekte voorbij is.

ARBEIDSVEILIGHEIDSRAPPORTEN

ARTIKEL 5

1

De werkgever moet ervoor zorgen dat in een bedrijf, een inrichting of een deel daarvan, behorende tot een bij AMvB aangewezen categorie, met be-

trekking tot dat bedrijf, die inrichting of dat deel daarvan een arbeidsveiligheidsrapport aanwezig is, bevattende:

- a een beschrijving van het bedrijf, de inrichting of het deel daarvan, van de daarin voorkomende stoffen en de eigenschappen van deze stoffen;
- b een beschrijving van het proces dat in het bedrijf, de inrichting of het deel daarvan plaatsvindt, alsmede van de werking daarvan;
- c een beschrijving van de redelijkerwijs voorzienbare gevaren die door storingen in het onder b bedoelde proces of door foutieve handelingen kunnen optreden tijdens alle fasen van het proces met inbegrip van het in werking stellen en het tot stilstand brengen daarvan;
- d een beschrijving van hetgeen verder nodig is voor de beoordeling van de redelijkerwijs voorzienbare gevaren voor de veiligheid en de gezondheid van de in dat bedrijf of die inrichting werkzame werknemers;
- e een beschrijving van de technische en organisatorische voorzieningen die getroffen zijn om storingen en foutieve handelingen zoveel mogelijk te voorkomen en de ernst van de gevolgen daarvan zoveel mogelijk te beperken.

2

Gelijke verplichting geldt voor de werkgever met betrekking tot een bedrijf of een inrichting of een deel daarvan, afzonderlijk door Onze Minister hiertoe aangewezen.

3

Krachtens het eerste en het tweede lid kunnen slechts worden aangewezen een bedrijf, een inrichting of een deel daarvan, waarin zich bijzondere gevaren kunnen voordoen voor de veiligheid of de gezondheid van de daarin werkzame werknemers.

4

Indien in het bedrijf, de inrichting of het deel daarvan, een zodanige verandering wordt aangebracht of optreedt, dat het rapport niet meer voldoet aan het bij het eerste lid omtrent de inhoud bepaalde, moet het rapport dienovereenkomstig worden gewijzigd. Een zodanige wijziging dient tevens te worden aangebracht indien een verandering in het veiligheidsinzicht daartoe aanleiding geeft.

5

Van het rapport en de wijziging daarvan worden zeven afschriften aan een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32, eerste lid, en een afschrift aan de ondernemingsraad gezonden. De werkgever zorgt er voor dat de werknemers, andere personen en diensten als bedoeld in artikel 17, desgewenst kennis kunnen nemen van het rapport.

6

Omtrent het arbeidsveiligheidsrapport en de wijziging daarvan moet vooraf overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad.

7

Het bedrijf, de inrichting of het deel daarvan, aangewezen krachtens het eerste of tweede lid, mag niet in werking worden gebracht en de in het vierde lid bedoelde verandering mag niet worden doorgevoerd, alvorens aan de verplichtingen, bedoeld in het eerste, tweede, vierde en vijfde lid, is voldaan.

8

Bij een aanwijzing krachtens het eerste of tweede lid wordt bepaald met ingang van welk tijdstip aan de daarbedoelde verplichting, voor zover deze vóór de aanwijzing reeds in werking gebrachte bedrijven, inrichtingen of delen daarvan betreft, moet zijn voldaan.

9

De daartoe aangewezen ambtenaar, bedoeld in artikel 32, eerste lid, zendt een afschrift van het rapport of van een wijziging daarvan ter kennisgeving aan:

- a de regionale inspecteur van de volksgezondheid, belast met het toezicht op de hygiëne van het milieu, in wiens ambtsgebied het bedrijf, de inrichting of het deel daarvan, waarop het rapport betrekking heeft, is gelegen;
- b het gezag dat ten aanzien van de inrichting, waarop of op het deel waarvan het rapport betrekking heeft, bevoegd is tot het verlenen van een vergunning krachtens de Wet milieubeheer;
- c het bestuur van de gemeente, van de provincie en van de regionale brandweer waarin het bedrijf, de inrichting of het deel daarvan, waarop het rapport betrekking heeft, is gelegen, behalve indien dit bestuur het gezag is bedoeld onder b.

10

Een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32 kan met betrekking tot de in het eerste en vierde lid bedoelde gegevens en voorzieningen aan de werkgever de eis stellen dat hem aanvullende gegevens worden verschaft dan wel andere of aanvullende voorzieningen worden getroffen. De in de eerste zin bedoelde gegevens en voorzieningen worden vermeld in een aanvulling van het rapport. Op een zodanige aanvulling zijn het vijfde en het negende lid van overeenkomstige toepassing. Een eis tot het treffen van een voorziening, die met een voorschrift dat is verbonden aan een op grond van een der wetten tot bescherming van het milieu verleende vergunning tot het oprichten, in werking brengen of houden, uitbreiden of wijzigen van een bedrijf of inrichting dan wel tot het veranderen van een daarin gebezigde werkwijze één of meer zodanige raakpunten heeft dat hij met dat voorschrift in strijd kan komen, stelt de ambtenaar niet dan na overleg met het gezag dat de vergunning heeft verleend. In verband met dit overleg hoort het gezag de inspecteur, bedoeld in het negende lid, onder a.

11

Indien een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32 van oordeel is dat bij falen van de getroffen voorzieningen als bedoeld in het eerste lid, onder e, dan wel in andere omstandigheden een bedrijfsramp kan ontstaan, kan hij de eis stellen dat met betrekking tot het bedrijf, de inrichting of het deel daarvan een stelsel van technische en organisatorische voorzieningen, dienende om de gevolgen van zulk een ramp zoveel mogelijk te beperken, wordt tot stand gebracht of een zodanig reeds tot stand gebracht stelsel wordt aangevuld of gewijzigd.

De eis kan onder meer betrekking hebben op:

- a de wijze van interne alarmering en de organisatie daarvan;
- b de door de werknemer individueel of in groepsverband te verrichten handelingen;
- c het alarmeren van betrokken overheidsinstanties en hulporganisaties;
- d oefeningen, te houden volgens een vooraf vastgesteld schema.

Een eis tot het tot stand brengen, aanvullen of wijzigen van een stelsel van voorzieningen dat met een gemeentelijk of regionaal rampenplan, opgesteld ten behoeve van de bevolking, een of meer raakpunten heeft, stelt de ambtenaar niet dan na overleg met het gezag dat het rampenplan heeft opgesteld.

12

Onze Minister kan met betrekking tot het in het eerste en elfde lid bepaalde nadere regelen stellen.

13

De werkgever is verplicht ervoor te zorgen, dat voldaan wordt aan het in het vierde tot en met zevende lid bepaalde en het krachtens het twaalfde lid bepaalde, alsmede aan een eis als bedoeld in het tiende en elfde lid.

14

Een aanwijzing als bedoeld in het tweede lid of een eis als bedoeld in het tiende of elfde lid bevat de termijn waarbinnen eraan moet worden voldaan.

15

De werking van een aanwijzing als bedoeld in het tweede lid of een eis als bedoeld in het tiende of elfde lid wordt opgeschort totdat de bezwaar- of beroepstermijn is verstreken of, indien bezwaar of beroep is ingesteld, op het bezwaar of beroep is beslist.

TOELICHTING

Bedrijven die grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen gebruiken in zeer complexe processen, moeten beschikken over een arbeidsveiligheidsrapport. Het arbeidsveiligheidsrapport moet onder andere bestaan uit een gedetailleerde beschrijving van het proces binnen het bedrijf, en een beschrijving van de voorzienbare gevaren die door storingen kunnen ontstaan. Het zijn vooral bedrijven uit de (petro)chemische procesindustrie die verplicht zijn om over een arbeidsveiligheidsrapport te beschikken. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan echter een individueel bedrijf aanwijzen om een arbeidsveiligheidsrapport te maken. De AI kan van de werkgever nadere gegevens en voorzieningen eisen.

VOORLICHTING EN ONDERRICHT**ARTIKEL****6****1**

De werkgever moet ervoor zorgen dat een werknemer wanneer deze voor de eerste keer werkzaamheden voor die werkgever gaat verrichten en voorts zo dikwijls als dit in verband met de veiligheid, de bescherming van de gezondheid en de bevordering van het welzijn in verband met de arbeid noodzakelijk is, doeltreffend wordt ingelicht over de aard van zijn werkzaamheden en de daaraan verbonden gevaren, alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze gevaren te voorkomen of te beperken.

2

De werkgever moet ervoor zorgen dat aan zijn werknemers doeltreffend en aan hun onderscheiden taken aangepast onderricht wordt verstrekt met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid. Zo dikwijls de daarmee opgedane ervaring of gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden daartoe aanleiding geven moet dit onderricht worden aangepast en opnieuw verstrekt.

3

Indien persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking van de werknemers worden gesteld, en indien op werktuigen, toestellen of anderszins beveiligingen zijn aangebracht, moet de werkgever zorgen dat de werknemers op de hoogte zijn van hun doel en werking en de wijze waarop zij deze dienen te gebruiken.

4

De werkgever moet ervoor zorgen dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de wijze waarop de deskundige bijstand, bedoeld in de artikelen 17 tot en met 23b, in zijn bedrijf of inrichting is georganiseerd.

5

Bij of krachtens AMvB kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot het bepaalde in dit artikel.

TOELICHTING

Iedere werknemer moet weten hoe hij binnen het bedrijf veilig en gezond kan werken. Dit betekent dat hij doeltreffend moet worden ingelicht over de aard van de werkzaamheden, de daaraan gebonden gevaren en de te nemen preventieve maatregelen. Het onderricht moet betrekking hebben op de taken van de betreffende werknemer, en zonodig bij gewijzigde omstandigheden worden aangepast. Deze bepaling heeft natuurlijk ook betrekking op persoonlijke beschermingsmiddelen en (machine-)beveiligingen. De voorlichting en onderricht moet mede betrekking hebben op de organisatie van de deskundige bijstand (arbodienst) en de bedrijfshulpverlening. 'Een ieder die voor het eerst werkzaamheden gaat verrichten voor die werkgever' moet voorlichting en onderricht ontvangen. Dit betekent dat ook uitzendkrachten, stagiaires etcetera recht hebben op voorlichting en onderricht.

Voorlichting en onderricht is een kernbepaling uit de Arbowet, hetgeen mede blijkt uit het feit dat in de rechtspraak veel waarde aan deze bepaling wordt gehecht. Hoe de voorlichting en onderricht er precies moet uitzien, geeft artikel 6 niet aan, en dat is maar goed ook want dat is voor elk bedrijf weer anders.

VOORLICHTING EN ONDERRICHT AAN JEUGDIGE WERKNEMERS**ARTIKEL 7****1**

De werkgever moet er voor zorgen dat de jeugdige werknemer bij de arbeid wordt betrokken op een wijze die bevorderlijk is voor diens vorming. Daartoe behoort een behoorlijke voorlichting, welke in ieder geval betreft:

- 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 opnemings van vakantieverlof en het systeem van beloning;
- h het medisch onderzoek in verband met de tewerkstelling;
- i de in het bedrijf of de inrichting geldende regelingen met betrekking tot de medezeggenschap van werknemers.

2

De in het eerste lid bedoelde voorlichting moet worden gegeven wanneer de jeugdige werknemer voor de eerste keer werkzaamheden voor die werkgever gaat verrichten en voorts met zodanige tussenpozen worden herhaald als met het oog op de persoon van de jeugdige werknemer en de aard van de arbeid die hij in het bedrijf of de inrichting verricht en de omstandigheden waaronder deze wordt verricht, redelijkerwijs noodzakelijk is.

3

De werkgever verschaft aan de jeugdige werknemer een afschrift van de voorschriften, die op zijn arbeids- en rusttijden betrekking hebben, alsmede die bij of krachtens artikel 6, dit artikel en artikel 8 zijn gesteld. Voorts zorgt hij

ervoor dat, indien ten aanzien van de jeugdige werknemer bepalingen van enige collectieve arbeidsovereenkomst, van een verordening als bedoeld in de Wet op de Bedrijfsorganisatie of van een arbeidsreglement van toepassing zijn, aan die werknemer een afschrift van die bepalingen wordt verschaft.

4

Het eerste lid is niet van toepassing ten aanzien van:

- a een jeugdige werknemer die uitsluitend tijdens zijn vakantie in het bedrijf of de inrichting arbeid verricht;
- b door Onze Minister aangewezen categorieën van jeugdige werknemers.

TOELICHTING

Extra aandacht in het kader van voorlichting en onderricht is verplicht voor 16- en 17-jarigen in het bedrijf. Met het oog op hun opleiding en vorming worden de jeugdige werknemers uitgebreider geïnformeerd dan de overige oudere werknemers. Ook hier moet de voorlichting en onderricht aan jeugdigen worden gegeven als jeugdige werknemers voor de eerste keer arbeid in het bedrijf gaan verrichten. Dat wil zeggen dat bijvoorbeeld jeugdige uitzendkrachten dezelfde voorlichting en onderricht moeten ontvangen als vaste jeugdige werknemers. De verplichtingen uit het Arbobesluit zijn natuurlijk ook van toepassing op jeugdige werknemers. Met name de extra verplichtingen ten bate van jeugdige werknemers uit afdeling 8 van hoofdstuk 1 van het Arbobesluit zijn van belang. Hier staat bijvoorbeeld dat in de risico-inventarisatie en -evaluatie specifieke aandacht moet worden besteed aan jeugdige werknemers (art. 1.36 Arbobesluit). Daarnaast moet de werkgever adequaat deskundig toezicht uitoefenen op het werk van de jeugdige werknemers (art. 1.37 Arbobesluit).

Naast de algemene verplichtingen uit afdeling 8 van hoofdstuk 1 staan aan het einde van de hoofdstukken 4 tot en met 7 van het Arbobesluit ook nog eens afwijkende of aanvullende verplichtingen ten behoeve van jeugdige werknemers.

BEGELEIDING VAN JEUGDIGE WERKNEMERS

ARTIKEL 8 1

De werkgever moet, indien zijn bedrijf of inrichting behoort tot een bij AMvB aangewezen categorie, waarin ten minste een bij die maatregel bepaald aantal jeugdige werknemers arbeid pleegt te verrichten, er voor zorgen dat ten behoeve van die jeugdige werknemers één of meer mentoren werkzaam zijn al naar gelang bij die maatregel bepaald. Het in de eerste zin bedoelde aantal kan voor verschillende categorieën bedrijven of inrichtingen verschillend worden gesteld. Voor de toepassing van de vorige zin blijven jeugdige werknemers als bedoeld in artikel 7, vierde lid, buiten beschouwing.

2

Een mentor heeft in ieder geval tot taak:

- a het geven of bevorderen van de voorlichting en het onderricht, bedoeld in de artikelen 6 en 7, eerste lid, aan de jeugdige werknemers;
- b het bevorderen van het leer- en vormingsproces van de jeugdige werknemers;
- c het onderhouden van de contacten met instellingen op het gebied van vorming en opleiding, voor zover de jeugdige werknemers aan een cursus van een onderwijsinstelling deelnemen dan wel wensen deel te nemen.

3

Een mentor heeft voorts tot taak het geven of bevorderen van de voorlichting, bedoeld in de artikelen 6 en 7, aan personen, jonger dan 18 jaar, die

overwegen als werknemer in het bedrijf of de inrichting werkzaam te zullen zijn.

4

Bij of krachtens AMvB kan worden bepaald aan welke eisen van bekwaamheid de mentor moet voldoen en gedurende hoeveel tijd hij ten minste beschikbaar moet zijn.

5

Omtrent de benoeming van de mentor en het doen eindigen van diens betrekking, behoudens indien dit laatste geschiedt zonder inachtneming van een opzegtermijn wegens een dringende, aan de mentor onverwijld medegedeelde reden dan wel met diens uitdrukkelijke toestemming, wordt de ondernemingsraad in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen. Op het beëindigen van de dienstbetrekking van de in het bedrijf of de inrichting werkzame mentor is artikel 21, derde tot en met vijfde lid van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de derde zin van het derde lid van laatstgenoemd artikel als volgt wordt gelezen: De kantonrechter verleent de toestemming slechts indien het hem aanmerkelijk voorkomt dat de beëindiging geen verband houdt met feiten of omstandigheden, voortvloeiende uit een juiste taakuitoefening door de mentor.

TOELICHTING

Dit artikel biedt de overheid de mogelijkheid om bepaalde categorieën bedrijven te dwingen om een mentor aan te stellen. Zo'n mentor zou jeugdige werknemers moeten begeleiden. Taken van de mentor zouden onder andere moeten zijn: het bevorderen van het leer- en vormingsproces van de jeugdige werknemer en het onderhouden van contacten met instellingen op het gebied van vorming en opleiding. Opmerkelijk is dat de mentor dezelfde ontslagbescherming krijgt als OR-leden. De AMvB die de categorieën bedrijven moet aanwijzen die zouden moeten beschikken over een mentor is nooit verschenen, zodat deze bepaling vooralsnog geen waarde heeft. Het is te verwachten dat deze bepaling bij de voorgenomen 'opschoning' wordt verwijderd uit de Arbowet.

MELDING EN REGISTRATIE VAN ONGEVALLEN EN BEROEPSZIEKTEN

ARTIKEL 9

1

Indien aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid een ongeval overkomt hetwelk ernstig lichamelijk dan wel geestelijk letsel of de dood ten gevolge heeft, moet de werkgever hiervan onverwijld mededeling doen aan een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32. Onder een ongeval dat een werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomt, is niet begrepen een ongeval dat de werknemer overkomt op weg van huis naar zijn arbeid of terug.

2

De in het eerste lid bedoelde mededeling moet de werkgever eveneens doen indien zich in een bedrijf of een inrichting een gebeurtenis heeft voorgedaan waarbij grote materiële schade is ontstaan en waarbij tevens gevaar voor de veiligheid of de gezondheid van werknemers heeft bestaan.

3

De in het eerste lid bedoelde ongevallen, overige ongevallen welke enig lichamelijk dan wel geestelijk letsel ten gevolge hebben gehad, en de in het tweede lid bedoelde gebeurtenissen moet de werkgever vermelden in een register, dat in het bedrijf of in de inrichting aanwezig moet zijn.

4

Met betrekking tot de ongevallen, bedoeld in het eerste lid, en de overige ongevallen, bedoeld in het derde lid, moet de werkgever een rapport opstellen dat voldoet aan een bij ministeriële regeling vast te stellen model. Het rapport moet door de werkgever zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen veertien dagen nadat het ongeval heeft plaatsgevonden aan Onze Minister worden toegezonden.

5

Indien is aangetoond of redelijkerwijs het vermoeden bestaat dat een werknemer aan een beroepsziekte lijdt of zijn gezondheid in verband met de arbeid gevaar loopt, moet de werkgever hiervan zo spoedig mogelijk mededeling doen aan het districtshoofd. Het districtshoofd stelt de regionale inspecteurs van de volksgezondheid belast met het toezicht op de volksgezondheid van deze mededeling in kennis.

6

Onze Minister kan met betrekking tot het in dit artikel bepaalde nadere regelen stellen, alsmede bepalen welke gegevens met betrekking tot ongevallen, gebeurtenissen en beroepsziekten aan een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32 moeten worden meegedeeld.

TOELICHTING

Artikel 9 van de Arbwet inzake de melding en registratie van ongevallen en beroepsziekten is moeilijk toegankelijk. Dit heeft vooral te maken met wat er precies onder ongevallen en beroepsziekten verstaan moet worden.

Het is belangrijk te letten op het feit dat artikel 9 niet alleen spreekt van lichamelijk letsel, maar ook van geestelijk letsel. Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel tot wijziging van dit artikel noemde de minister het volgende voorbeeld van geestelijk letsel: Een chauffeur van een vrachtwagen is geconfronteerd met een ernstig verkeersongeluk zonder zelf gewond te zijn geraakt. De chauffeur kan hierdoor zodanig van streek zijn geraakt dat hij zijn werk niet kan uitvoeren.

Artikel 9 formuleert drie verschillende verplichtingen voor de werkgever, namelijk een rapportageplicht, een meldingsplicht en een registratieplicht.

RAPPORTAGEPLICHT

Alle werkgevers moeten een arbeidsongeval via een voorgeschreven formulier rapporteren. Dit rapportage-formulier dient rechtstreeks naar het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te worden gezonden.

Welke arbeidsongevallen moeten via deze formulieren worden gerapporteerd?

- 1 een ongeval waarbij de werknemer is overleden;
- 2 een ongeval waarbij de werknemer geestelijk en/of lichamelijk letsel heeft opgelopen waarbij de werknemer het werk heeft gestaakt en niet meer heeft hervat, dan wel met de arbeid geen aanvang heeft gemaakt;
- 3 een ongeval waarbij de werknemer ernstig lichamelijk of geestelijk letsel heeft opgelopen. Ernstig wil hier zeggen: de werknemer is binnen 24 uur na het ongeval ter behandeling of ter observatie in een ziekenhuis opgenomen of het ongeval leidt (naar verwachting) tot blijvend letsel.

MELDINGSPLICHT

Een werkgever moet ongevallen en beroepsziekten (telefonisch) melden bij het Districtshoofd van de Arbeidsinspectie (AI).

Welke ongevallen en beroepsziekten moeten worden gemeld bij de arbeidsinspectie?

- 1 een ongeval waarbij de werknemer is overleden;
- 2 een ongeval waarbij de werknemer ernstig lichamelijk of geestelijk letsel heeft opgelopen. Ernstig wil hier zeggen: de werknemer is binnen 24 uur na het ongeval ter behandeling of ter observatie in een ziekenhuis opgenomen of het ongeval leidt (naar verwachting) tot blijvend letsel;
- 3 een gebeurtenis waarbij grote materiële schade (> f 100.000,-) is ontstaan en waarbij tevens gevaar voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemer heeft bestaan. NB: bij een zwaar ongeval (ramp) moeten extra gegevens door het bedrijf worden verstrekt. Deze maatregel is opgenomen als gevolg van de (EG) post Seveso-richtlijn;
- 4 een aangetoonde beroepsziekte, d.w.z. een ziekte of aandoening die in hoofdzaak het gevolg is van arbeid of arbeidsomstandigheden;
- 5 een vermoedelijke beroepsziekte.

REGISTRATIEPLICHT

Een werkgever moet bepaalde ongevallen registreren in een register. Dit register moet op het bedrijf aanwezig zijn.

Welke ongevallen moeten geregistreerd worden?

- 1 een ongeval waarbij de werknemer is overleden;
- 2 een ongeval waarbij de werknemer ernstig lichamelijk of geestelijk letsel heeft opgelopen. Ernstig wil hier zeggen: de werknemer is binnen 24 uur na het ongeval ter behandeling of ter observatie in een ziekenhuis opgenomen of het ongeval leidt (naar verwachting) tot blijvend letsel;
- 3 een ongeval waarbij de werknemer geestelijk en/of lichamelijk letsel heeft opgelopen waarbij de werknemer het werk heeft gestaakt en niet meer heeft hervat, dan wel met de arbeid geen aanvang heeft gemaakt;
- 4 een gebeurtenis waarbij grote materiële schade (> f 100.000,—) is ontstaan en waarbij tevens gevaar voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemer heeft bestaan. NB: bij een zwaar ongeval (ramp) moeten extra gegevens door het bedrijf worden verstrekt.

JAARVERSLAG**ARTIKEL 10****1**

De werkgever moet, indien ten aanzien van zijn bedrijf of inrichting een jaarplan is voorgeschreven als bedoeld in artikel 4, zesde lid, of indien zijn bedrijf of inrichting behoort tot een bij AMvB aangewezen categorie, een jaarverslag opmaken met betrekking tot de veiligheid, de bescherming van de gezondheid en de maatregelen ter bevordering van het welzijn van de werknemers in dat bedrijf of die inrichting. Dit verslag moet voldoen aan het bij of krachtens dit artikel bepaalde. Het mag worden opgenomen in de gegevens, die ingevolge artikel 31 b, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden aan de ondernemingsraad moeten worden verstrekt.

2

Het jaarverslag bevat ten minste:

- a een beschrijving van het beleid gericht op veiligheid, gezondheid en welzijn als bedoeld in artikel 4, eerste lid, alsmede van het ziekteverzuimbeleid, bedoeld in artikel 4a, zoals dat in het afgelopen kalenderjaar is gevoerd, onder vermelding van de wijzigingen welke daarin zijn aangebracht en de redenen voor deze wijzigingen;

- b inlichtingen over de wijze waarop uitvoering is gegeven aan het in hoofdstuk IV bepaalde omtrent de samenwerking en het overleg tussen werkgever en werknemers in het behartigen van de zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn, en omtrent de bijstand, bedoeld in de artikelen 17 tot en met 23b;
- c inlichtingen omtrent de wijze waarop uitvoering is gegeven aan de artikelen 6, 7 en 8;
- d een beschrijving van de maatregelen die getroffen zijn naar aanleiding van ongevallen of aangetoonde of vermoede beroepsziekten die zich in het bedrijf of de inrichting hebben voorgedaan onderscheidenlijk daar zijn ontstaan;
- e een beschrijving van de maatregelen die zijn getroffen naar aanleiding van een gebeurtenis als bedoeld in artikel 9, tweede lid;
- f een overzicht van de door de werknemers ingevolge artikel 12, onder e, gemelde gevaren;
- g een vermelding van de door een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32 krachtens deze wet gegeven aanwijzingen of gestelde eisen en de wijze waarop aan die aanwijzingen of eisen is voldaan;
- h een cijfermatig overzicht van de ongevallen die in het bedrijf of de inrichting hebben plaatsgehad alsmede van het arbeidsverzuim als gevolg van ongevallen en ziekte benevens van de daarbij betrokken werknemers.

3

Een exemplaar van het jaarverslag moet door de werkgever zo spoedig mogelijk worden gezonden aan een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32, eerste lid, aan de in artikel 17 bedoelde werknemers, andere personen en diensten en, voor zover de laatste zin van het eerste lid geen toepassing vindt, aan de ondernemingsraad.

4

De werkgever moet ervoor zorgen dat iedere werknemer desgewenst kennis kan nemen van het jaarverslag.

5

Onze Minister kan met betrekking tot het in dit artikel bepaalde nadere regelen geven.

TOELICHTING

Bedrijven met 100 of meer werknemers moeten aan het einde van het jaar het arbo-beleid evalueren in een arbo-jaarverslag. De Arbowet stelt aan het arbo-jaarverslag een aantal inhoudelijke eisen.

ZO MOET IN HET ARBO-JAARVERSLAG IN IEDER GEVAL AANDACHT WORDEN BESTEED AAN:

- het gevoerde arbo- en ziekteverzuimbeleid
- het gevoerde overleg tussen werkgever en werknemers in het kader van arbeidsomstandigheden
- de uitvoering van de voorlichting en onderricht
- de getroffen maatregelen, indien op grond van artikel 9 een ongeval of beroepsziekte is gemeld
- de door de werknemers gemelde gevaren
- eventueel door de AI gestelde aanwijzingen en eisen, en de naar aanleiding daarvan getroffen maatregelen
- een cijfermatig overzicht van ongevallen en ziekteverzuim
- een overzicht van de bijstand die de deskundige dienst (de in- of externe arbodienst) en de bedrijfshulpverlening het afgelopen jaar hebben gegeven

Tevens moet het arbo-jaarverslag naar de AI worden gezonden, en iedere werknemer moet kennis kunnen nemen van de inhoud van het arbo-jaarverslag. De werkgever is verplicht om een exemplaar van het arbo-jaarverslag naar de OR te zenden. Maar de werkgever mag het arbo-jaarverslag ook opnemen in het sociaal jaarverslag, als het maar een herkenbaar onderdeel uitmaakt van dit sociaal jaarverslag.

VOORKOMEN VAN GEVAAR VOOR ANDERE PERSONEN DAN WERKNEMERS

ARTIKEL 11

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 enig gevaar kan ontstaan voor de veiligheid of de gezondheid van andere personen dan die werknemers, moet de werkgever doeltreffende maatregelen nemen ter voorkoming van dat gevaar.

TOELICHTING

Dit artikel breidt de zorg voor de veiligheid en de gezondheid van het bedrijf verder uit dan louter de eigen werknemers. Het begrip welzijn wordt in dit artikel niet genoemd. Het bedrijf moet ervoor zorgen dat het werk geen gevaar oplevert voor anderen, zoals omwonenden, bezoekers, werknemers van andere werkgevers, voorbijgangers en patiënten van ziekenhuizen. Een goed arbo-beleid zal hier natuurlijk voor een belangrijk deel aan tegemoetkomen, maar extra aandacht is op zijn plaats. Te denken valt bijvoorbeeld aan een verkeersregeling en/of een toelatingsregeling voor het bedrijfsterrein. Omdat allerlei werkzaamheden in toenemende mate worden uitbesteed, komen er steeds meer 'vreemde' werknemers over de vloer. Het is niet denkbeeldig dat hierdoor de kans op ongevallen toeneemt.

3

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS

ARTIKEL 12

Onverminderd het elders bij of krachtens deze wet bepaalde zijn de werknemers verplicht in verband met de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermindering van gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van hen zelf of van anderen dan wel met het oog op het welzijn. Met name zijn zij verplicht om:

- a machines, toestellen, werktuigen, gevaarlijke stoffen, transportmiddelen en andere hulpmiddelen op de juiste wijze te gebruiken;
- b de hun ingevolge deze wet 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 werktuigen, toestellen 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 hen georganiseerde onderricht bedoeld in de artikelen 6, 7 en 8;
- e de door hen 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, andere personen en diensten, bedoeld in artikel 17, indien nodig bij te staan bij de uitvoering van hun verplichtingen en taken op grond van deze wet.

TOELICHTING

De artikelen 3 tot en met 11 bevatten bepalingen die door de werkgever moeten worden nageleefd. Artikel 12 legt op de schouders van de werknemers ook een aantal verplichtingen. Dit zijn geen vrijblijvende verplichtingen, want bij onjuiste of niet-naleving kan de AI proces-verbaal opmaken (met uitzondering van punt E en F). Waar gaat het hier in concreto om.

DE WERKNEMER MOET:

- De in het bedrijf aanwezige machines, toestellen, transportmiddelen en dergelijke op een juiste (= veilige) manier gebruiken.
- De ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen gebruiken, indien de Arbwet het gebruik hiervan voorschrijft.
- De aangebrachte beveiligingen op bijvoorbeeld machines niet verwijderen.
- Meewerken aan de voor hem georganiseerde voorlichting en onderricht.
- De deskundigen van artikel 17, indien nodig, bijstaan bij de uitvoering van hun verplichtingen.

Uitgangspunt van deze werknemersverplichting is natuurlijk wél dat de werkgever van zijn of haar kant zorgt voor de naleving van zijn verplichtingen. Dit betekent bijvoorbeeld dat de werkgever de persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking moet stellen. Overigens kan een werkgever méér verplichtingen opleggen aan de werknemers dan artikel 12 voorschrijft. Te denken valt bijvoorbeeld aan rookverboden op bepaalde werkplekken. Dit soort verplichtingen kunnen echter niet door de AI worden gesanctioneerd. Kiest een werkgever voor een regeling over veiligheid, gezondheid en welzijn die verder gaat dan de Arbwet voorschrijft, dan is het instemmingsrecht van kracht tenzij de zaak inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO).

4

SAMENWERKING EN OVERLEG TUSSEN WERKGEVER EN WERKNEMERS, DESKUNDIGE BIJSTAND

EERSTE AFDELING, SAMENWERKING EN OVERLEG

VERPLICHTING TOT SAMENWERKING

ARTIKEL 13 De werkgever en de werknemers moeten samenwerken in het behartigen van de zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn binnen het bedrijf of de inrichting.

TOELICHTING

Artikel 13 van de Arbowet verplicht de werkgever en de werknemers formeel samen te werken in de zorg voor goede arbeidsomstandigheden. Meestal worden de werknemers vertegenwoordigd door de OR. Het is de werkgever die het arbo-beleid moet maken en (doet) uitvoeren, en het is de OR die het één en ander moet stimuleren en controleren.

RECHTEN VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

ARTIKEL 14

1 Aan de leden van de ondernemingsraad dienen in verband met hun taak in het kader van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers:

- a de nodige inlichtingen te worden verschaft:
 - 1 door de in artikel 8 bedoelde mentor, door de in artikel 17 bedoelde werknemers, andere personen en diensten en door de in artikel 22 bedoelde bedrijfshulpverleners;
 - 2 door de ambtenaren, bedoeld in artikel 32;
- b de mogelijkheid te worden geboden de ambtenaren, bedoeld in artikel 32, tijdens hun bezoek aan het bedrijf of de inrichting te vergezellen, behoudens voor zover dezen te kennen geven dat daartegen vanwege een goede uitoefening van hun taak bezwaren bestaan;
- c de mogelijkheid te worden geboden zich met de in onderdeel b. bedoelde ambtenaren buiten tegenwoordigheid van anderen te onderhouden.

2 Indien de ondernemingsraad een vaste commissie heeft ingesteld aan welke hij bevoegdheden heeft overgedragen ter zake van de aangelegenheden betreffende de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers, komen de in het eerste lid genoemde rechten toe aan de leden van die commissie.

TOELICHTING

De werknemers worden meestal vertegenwoordigd door de OR, maar soms wordt deze taak niet uitgevoerd door de OR zelf, maar door een vaste commissie van de OR: de Commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn (de VGW-commissie). De basis voor deze constructie is te vinden in artikel 15 lid 2 van de WOR. De WOR biedt het algemene wettelijk kader voor het opereren van een OR. De Arbowet geeft in dit artikel de OR drie extra rechten, te weten:

1 Het vergezellen van de AI bij een bedrijfsbezoek.

- 2 Het verkrijgen van inlichtingen van de arbodeskundigen (van onder andere de arbodiensten) en de bedrijfshulpverleners.
- 3 Het kunnen praten met de AI zonder de aanwezigheid van anderen. Bovenvernoemde rechten kunnen ook toekomen aan de VGW-commissie.

Deze rechten zijn voor een OR ook afdwingbaar. Dat wil zeggen dat bij een verschil van mening tussen de OR en de werkgever over de juiste interpretatie van artikel 14, de OR (maar ook de werkgever) een verzoek om wetstoepassing kan richten aan de AI (zie: art. 40).

ARBOCOMMISSIE

ARTIKEL 15

1

Ter bevordering van de in artikel 13 bedoelde samenwerking moeten in een bedrijf of een inrichting, aangewezen krachtens het tweede of het derde lid, gelet op de aard en de indeling daarvan, een of meer arbocommissies worden ingesteld, tenzij het bedrijf of de inrichting behoort tot een onderneming waarvoor een ondernemingsraad is ingesteld.

2

Bij AMvB worden categorieën van bedrijven en inrichtingen aangewezen, ten aanzien waarvan de in het eerste lid bedoelde verplichting geldt.

3

Een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32 kan een bedrijf of een inrichting niet behorende tot een krachtens het tweede lid aangewezen categorie, afzonderlijk aanwijzen, ten aanzien waarvan de in het eerste lid bedoelde verplichting geldt.

4

Een arbocommissie bestaat uit vertegenwoordigers van de betrokken werknemers, die daartoe door die werknemers uit hun midden worden gekozen. Indien het bedrijf of de inrichting uit afdelingen bestaat waarin het in artikel 16 bedoelde overleg plaatsvindt, kiest iedere afdeling een persoon als haar vertegenwoordiger, en wel in die arbocommissie die mede ten behoeve van de werknemers van die afdeling is ingesteld.

5

Een arbocommissie beraadt zich omtrent de zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers in het bedrijf of de inrichting, pleegt regelmatig overleg daaromtrent met de werkgever en adviseert hem dienaangaande.

6

Ten aanzien van een arbocommissie onderscheidenlijk de leden van een arbocommissie zijn de artikelen 17, 18, eerste en tweede lid, en 31, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing.

7

Een arbocommissie kan één of meer deskundigen uitnodigen tot het bijwonen van een vergadering met het oog op de behandeling van een bepaald onderwerp of tot het uitbrengen van een schriftelijk advies. Indien de deskundige hiervoor kosten in rekening brengt, heeft de arbocommissie voor de uitnodiging de toestemming van de werkgever. De werkgever geeft zijn toestemming, indien die kosten redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor de vervulling van de taak van de arbocommissie.

8

Ten aanzien van de leden en de gewezen leden van een arbocommissie is artikel 21, eerste lid, eerste volzin, van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing. Op het beëindigen van de dienstbetrekking van de leden van een arbocommissie onderscheidenlijk werknemers die korter dan twee jaar geleden lid zijn geweest van een arbocommissie zijn het tweede en vijfde onderscheidenlijk derde tot en met vijfde lid van artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing.

9

Ten aanzien van de naleving van het zesde lid, het zevende lid en de eerste zin van het achtste lid zijn artikel 7, 18, vijfde lid, 21, eerste lid, tweede volzin, en 36, tweede lid, zesde lid, eerste en tweede volzin, van de Wet op de ondernemingsraden van overeenkomstige toepassing.

10

De werking van de aanwijzing wordt opgeschort totdat de beroepstermijn is verstreken of, indien beroep is ingesteld, op het beroep is beslist.

TOELICHTING

Indien bedrijven geen OR hebben, kan de overheid bedrijven de verplichting opleggen om een arbocommissie in het leven te roepen. De arbocommissie voert overleg met en adviseert aan de werkgever over het arbo-beleid. Daarnaast beraadt de arbocommissie zich over de arbozorg in het bedrijf. Artikel 15 van de Arbowet geeft de arbocommissie een aantal rechten en bevoegdheden, die nagenoeg identiek zijn aan de rechten van een OR. Tot nog toe heeft de overheid nog geen categorieën van bedrijven aangewezen waarvoor de verplichting tot het instellen van een arbocommissie geldt. Dit betekent dit artikel 15 voor de praktijk geen waarde heeft. Het valt te verwachten dat dit artikel uit de Arbowet zal worden verwijderd.

WERKOVERLEG**ARTIKEL 16****1**

Indien een bedrijf of een inrichting uit afdelingen bestaat, die als een werkeenheid kunnen worden beschouwd, moet in elk van die afdelingen, voor zover de veiligheid, de gezondheid of het welzijn van de betrokken werknemers dat vereist, regelmatig overleg worden gepleegd tussen degene die met de leiding van die afdeling is belast en de in die afdeling werkzame personen. Het overleg mag ook plaatsvinden met personen die daartoe door de betrokken werknemers uit hun midden worden gekozen. Deze verplichting geldt ten aanzien van een bepaalde afdeling niet, indien de werkgever een arbocommissie heeft ingesteld die uitsluitend werkzaam is ten behoeve van de werknemers van die afdeling.

2

Aan het eerste lid wordt geacht te zijn voldaan indien de ondernemingsraad voor de afdeling een onderdeelcommissie heeft ingesteld, die een taak heeft welke het in het eerste lid bepaalde omvat.

TOELICHTING

Indien een bedrijf bestaat uit verschillende afdelingen die kunnen worden gezien als aparte werkeenheden, dan moet er per afdeling werkoverleg worden gevoerd over veiligheid, gezondheid en welzijn. Hoe vaak dit werkoverleg moet plaatsvinden geeft de Arbowet niet aan. Het overleg moet plaatsvinden tussen de leiding en de medewerkers van de betreffende afde-

ling, maar de werknemers mogen ook een afvaardiging uit hun midden kiezen die namens hen het werkoverleg voert.

De verplichting tot het voeren van werkoverleg geldt niet onverkort.

ER HOEFT GEEN WERKOVERLEG TE WORDEN GEVOERD, INDIEN:

- De veiligheid, de gezondheid en het welzijn op die afdeling daar geen aanleiding toe geeft.
- De OR een onderdeelcommissie voor de betreffende afdeling in het leven heeft geroepen, die zich ook bezighoudt met arbeidsomstandigheden.
- De werkgever voor de betreffende afdeling een arbocommissie in het leven heeft geroepen.

Dit is eigenlijk het enige artikel in de Arbowet waar de individuele werknemer rechtstreeks kan meepraten over de verbetering van de arbeidsomstandigheden.

TWEDE AFDELING, DESKUNDIGE BIJSTAND OP HET GEBIED VAN PREVENTIE EN BESCHERMING

ALGEMENE VERPLICHTING

ARTIKEL 17

1

De werkgever laat zich ten aanzien van zijn verplichtingen op grond van deze wet bijstaan door:

- a een of meer deskundige werknemers, al dan niet georganiseerd in een dienst;
- b een of meer andere deskundige personen;
- c een of meer diensten bestaande uit andere deskundige personen, dan wel
- d een combinatie van deskundige werknemers, andere deskundige personen of diensten als bedoeld in de onderdelen a, b en c.

2

De werkgever neemt zodanige maatregelen en richt de werkzaamheden zodanig in dat de uitoefening van de taken van de in het eerste lid bedoelde deskundige werknemers, deskundige personen of diensten op elkaar worden afgestemd.

3

De werkgever pleegt omtrent een door hem voorgenomen besluit met betrekking tot de wijze waarop hij uitvoering geeft aan het eerste lid vooraf overleg met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers.

TOELICHTING

Het oude systeem van deskundige ondersteuning is met de invoering van de 'nieuwe' Arbowet verlaten. We hoeven nu niet langer stil te staan bij de grootte (500 werknemers) of het soort bedrijf (industriële). Want nu moet iedere werkgever zich laten bijstaan door (arbo)deskundigen bij de uitvoering van de Arbowet-verplichtingen. Artikel 17 geeft de werkgever een aantal keuzemogelijkheden voor wat betreft de vorm waarin hij zich laat bijstaan door (arbo)deskundigen.

DE WERKGEVER KAN:

- deskundige werknemers aantrekken al dan niet georganiseerd in een interne dienst
- deskundige personen inhuren
- externe diensten inhuren
- een combinatie maken van deze drie

Deze interne/externe (arbo)deskundigen en/of interne/externe arbodiensten moeten natuurlijk wel door de werkgever worden aangestuurd. Kortom de werkgever treft maatregelen en voorzieningen zodat de taken van de bedoelde (arbo)deskundigen en/of arbodiensten op elkaar worden afgestemd. De werkgever moet vooraf overleggen met de OR hoe deze deskundige ondersteuning wordt georganiseerd. Maar iedere werkgever moet echter vier 'kern-taken' afnemen van een in- of externe gecertificeerde arbodienst. Een aantal andere taken op grond van artikel 18 hoeft echter niet worden afgenomen van een in- of externe arbodienst. Hier kan de werkgever bijvoorbeeld een externe (arbo)deskundige voor inhuren. Een externe arbodienst staat geheel los van het bedrijf en kan zowel een profit als een non-profit organisatie zijn. Een interne arbodienst kan geheel bestaan uit (arbo)deskundige werknemers. Dat wil zeggen arbodeskundigen die in dienst zijn van de werkgever. Bij de grotere bedrijven zal dit zich eerder voordoen. Een andere mogelijkheid is dat de interne arbodienst bestaat uit één of meerdere (arbo)deskundige werknemers en een externe arbodienst. Met andere woorden de werkgever heeft grote vrijheid bij de organisatie van (arbo)deskundige ondersteuning.

BIJSTAND OP HET GEBIED VAN PREVENTIE EN BESCHERMING

ARTIKEL 18 ¹

Het verlenen van bijstand bij de uitvoering van de verplichtingen op grond van deze wet door de in artikel 17 bedoelde werknemers, andere personen en diensten, houdt in elk geval in:

- a het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van de inventarisatie en evaluatie, bedoeld in artikel 4, eerste lid, waaronder mede begrepen het adviseren daaromtrent;
- b de bijstand bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten, bedoeld in artikel 4a;
- c het uitvoeren van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, bedoeld in artikel 24a;
- d het adviseren aan onderscheidenlijk nauw samenwerken met de werkgever de werknemers en de ondernemingsraad inzake de genomen en de te nemen maatregelen, gericht op een zo groot mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn van de werknemers binnen het bedrijf of de inrichting;
- e de uitvoering van de in onderdeel d bedoelde maatregelen dan wel de medewerking daaraan;
- f het houden van een arbeidsgezondheidskundig spreekuur.

2

De werkgever laat zich met betrekking tot de taken, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, b, c en f bijstaan door ten minste een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdeel a of c, ten behoeve waarvan, overeenkomstig het bepaalde in artikel 31a door Onze Minister dan wel een door Onze Minister aangewezen instelling, een certificaat is afgegeven.

3

Indien de werkgever zich ten aanzien van de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten, laat bijstaan door:

- a een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdeel a, legt hij de wijze waarop deze bijstand plaatsvindt en de inhoud daarvan schriftelijk vast;
- b een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdeel c, blijkt de wijze waarop de bijstand plaatsvindt en de inhoud daarvan uit een schriftelijke overeenkomst met de desbetreffende dienst.

4

Een afschrift van een advies, op grond van het eerste lid, onderdeel a of d, verstrekt aan de werkgever dan wel de ondernemingsraad, wordt door de werknemers, andere personen en diensten, bedoeld in artikel 17, gezonden aan de andere partij. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad zorgt de werkgever er voor dat de inhoud van een aan hem gericht advies zo spoedig mogelijk te kennis van de belanghebbende werknemers wordt gebracht.

TOELICHTING

Zoals gezegd biedt artikel 17 een aantal keuzemogelijkheden, maar artikel 18 perkt deze mogelijkheden weer in door te eisen dat elk bedrijf een minimumpakket afneemt bij een arbodienst (lees: in- of externe gecertificeerde arbodienst).

DIT MINIMUMPAKKET BESTAAT UIT:

- 1 het verlenen van medewerking aan de risico-inventarisatie en -evaluatie
- 2 het verlenen van bijstand bij de begeleiding van zieke werknemers
- 3 het uitvoeren van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek
- 4 het houden van een arbeidsgezondheidskundig spreekuur

Dit minimumpakket moet dus in elk geval door elk bedrijf worden afgenomen, ongeacht de grootte van het bedrijf. Bedrijven met 15 of minder werknemers in dienst moeten alleen dit minimumpakket afnemen van een gecertificeerde interne of externe arbodienst (zie: artikel 21a Arbodienst). Alle andere bedrijven moeten bij een gecertificeerd interne of externe arbodienst ook die taken afnemen, genoemd in artikel 18, lid 1, onder d. en e.

Het betreft taken, die niet tot het minimumpakket behoren, waarbij de (arbo)deskundigen en/of de arbodiensten met de werkgever, de werknemers en de OR moeten samenwerken en hen moeten adviseren. Daarnaast moeten zij de te nemen maatregelen uitvoeren, dan wel meewerken aan die uitvoering. De samenwerking en advisering moet gericht zijn op de genomen en de te nemen maatregelen in het kader van de verbetering van arbeidsomstandigheden. Adviezen die door de (arbo)deskundigen en/of de arbodiensten worden uitgebracht aan de werkgever moeten ook aan de OR worden toegezonden. Omgekeerd geldt hetzelfde.

Zowel de in- als externe arbodienst moeten beschikken over een certificaat. Zo'n certificaat houdt in dat de betreffende arbodienst voldoet aan de door de wet vastgestelde eisen. Vooralsnog zal de overheid de arbodiensten voorzien van een certificaat. Deze taak zal later door een privaatrechtelijke certificerende instelling worden overgenomen (zie: art. 31a).

MET BETREKKING TOT HET BEGELEIDEN VAN ZIEKE WERKNEMERS VERLANGT DE ARBOWET HET VOLGENDE VAN EEN WERKGEVER:

- Bij een interne arbodienst moet de werkgever schriftelijk vastleggen hoe de bijstand plaatsvindt en wat de inhoud van die bijstand is.
- Bij een externe arbodienst moet dit blijken uit een schriftelijke overeenkomst.

De verplichting voor bedrijven om zich aan te sluiten bij een arbodienst wordt gefaseerd ingevoerd. Bedrijven met een relatief hoog VGW-risico zijn hiertoe per 1 januari 1996 verplicht. Bedrijven met een relatief laag VGW-risico per 1 januari 1998. Deze gefaseerde invoering heeft ook betrekking op het arbeidsgezondheidskundig spreekuur.

EISEN VAN DESKUNDIGHEID, UITRUSTING EN ORGANISATIE

ARTIKEL 19

1

De werknemers, andere personen en diensten, bedoeld in artikel 17, beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zonodig zodanig georganiseerd, dat zij de in artikel 18 genoemde bijstand naar behoren kunnen verlenen.

2

De in artikel 17 bedoelde werknemers verlenen hun bijstand met behoud van hun zelfstandig oordeel op het gebied van hun deskundigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever. Zij mogen uit hoofde van een juiste taakuitoefening niet worden benadeeld in hun positie in het bedrijf of de inrichting. Artikel 21, eerste lid, tweede volzin, van de Wet op de ondernemingsraden, is van overeenkomstige toepassing. Op het beëindigen van de dienstbetrekking van deze werknemers is artikel 8, vijfde lid, van overeenkomstige toepassing.

3

De werknemers, andere personen en diensten, bedoeld in artikel 17, werken bij het verlenen van bijstand aan een werkgever samen.

TOELICHTING

De (arbo)deskundigen en/of arbodiensten moeten zodanig georganiseerd zijn dat ze alle taken die hen in artikel 18 worden toebedeeld, kunnen uitvoeren. Zij worden verplicht om onderling samen te werken bij het verlenen van de deskundige bijstand. Tevens geeft artikel 19 de (arbo)deskundige werknemers (eventueel georganiseerd in een interne arbodienst) een onafhankelijke positie ten opzichte van hun werkgever, en zij mogen vanwege hun taakuitoefening niet worden benadeeld in hun positie binnen het bedrijf. De (arbo)deskundige werknemer krijgt een bescherming tegen benadeling en ontslag vergelijkbaar met die van een OR-lid. Omdat een (arbo)deskundige zowel de werkgever als de OR moet bijstaan, is het zinrijk dat de (arbo)deskundige een zekere wettelijk bescherming krijgt om tot een zo objectief mogelijk oordeel te komen.

NADERE REGELS

ARTIKEL 20

1

Bij of krachtens AMvB kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot het bepaalde in artikel 18, eerste tot en met derde lid en 19, eerste en tweede lid. Deze regels kunnen voor verschillende categorieën bedrijven of inrichtingen dan wel onderdelen daarvan verschillend worden gesteld, afhankelijk van de grootte van die bedrijven of inrichtingen dan wel de gevaren die zich daarin kunnen voordoen voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de daarin werkzame werknemers, daaronder begrepen de gevaren voor categorieën van werknemers die als bijzonder kunnen worden aangemerkt.

2

De voordracht voor een AMvB als bedoeld in het eerste lid wordt niet gedaan dan nadat het ontwerp in de Staatscourant is bekendgemaakt en aan een ieder de gelegenheid is geboden binnen een bij die bekendmaking te stellen termijn opmerkingen over het ontwerp schriftelijk ter kennis van Onze Minister te brengen. Het ontwerp wordt gelijktijdig met de in de eerste volzin bedoelde bekendmaking overgelegd aan de beide Kamers der Staten-Generaal.

TOELICHTING

Dit artikel vormt de juridische basis voor de overheid om nadere regels te stellen aan de taken, deskundigheid, uitrusting en organisatie van (arbo)deskundigen en/of arbodiensten. Het Besluit arbodiensten is een voorbeeld van nadere regelgeving. Het Besluit arbodiensten is opgenomen in afdeling 3 van hoofdstuk 2 van het Arbobesluit. Hierin worden onder andere eisen gesteld aan de arbodiensten, zo moet elke arbodienst ten minste beschikken over één deskundige op de volgende terreinen:

- arbeids- en bedrijfsgeneeskunde
- arbeidshygiëne
- veiligheidskunde
- arbeids- en organisatiekunde

Zowel een interne als een externe arbodienst moet beschikken over minimaal een deskundige per terrein. Ter illustratie: Een bedrijf heeft reeds een veiligheidskundige en een arbeidshygiënist in dienst. Een bedrijfsarts en een arbeids- en organisatiedeskundige ontbreken dus nog. Het bedrijf kan nu een interne arbodienst vormen door de bedrijfsarts en de arbeids- en organisatiedeskundige in te huren. Maar het kan ook een interne arbodienst vormen door de bedrijfsarts en de arbeids- en organisatiedeskundige in dienst te nemen.

ALGEMENE UITZONDERING**ARTIKEL 21^A**

Artikel 17, eerste lid, geldt, behoudens wat de in artikel 18, eerste lid, onderdeel a, b, c en f bedoelde taken betreft, niet ten aanzien van de werkgever die natuurlijk persoon is met niet meer dan 15 werknemers, mits hij beschikt over voldoende deskundigheid, ervaring, tijd en uitrusting om deze taken naar behoren te vervullen. Bij ministeriële regeling kunnen nadere eisen worden gesteld aan de deskundigheid, ervaring, tijd en uitrusting.

TOELICHTING

Werkgevers met 15 werknemers of minder hoeven slechts het minimumpakket van artikel 18 af te nemen van een arbodienst. Het kleinbedrijf, met 15 of minder werknemers, moet dus minimaal de volgende taken afnemen van een gecertificeerde arbodienst:

- risico-inventarisatie en -evaluatie
- verzuimbegeleiding
- periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek
- arbeidsgezondheidskundig spreekuur

De overige taken van artikel 18 mag die werkgever zelf uitvoeren. Hij moet dan wel beschikken over voldoende deskundigheid, ervaring, tijd en uitrusting om deze taken uit te voeren. De eisen die aan zo'n werkgever zullen worden gesteld, zijn er niet. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan hierover nadere regels vaststellen.

**DERDE AFDELING, DESKUNDIGE BIJSTAND OP HET GEBIED
VAN BEDRIJFSHULPVERLENING**

ALGEMENE VERPLICHTING**ARTIKEL 22¹**

Bij de uitvoering van zijn verplichtingen op grond van artikel 3, onderdeel d, dient de werkgever zich te laten bijstaan door een of meer werknemers die door hem zijn aangewezen als bedrijfshulpverleners.

2

De werkgever pleegt omtrent de door hem voorgenomen aanwijzing, bedoeld in het eerste lid, vooraf overleg met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers.

TOELICHTING

Artikel 22 legt in principe op alle werkgevers de verplichting om zich te laten bijstaan door één of meer bedrijfshulpverleners. Hierbij wordt nadrukkelijk verwezen naar de algemene verplichting van de werkgever op grond van artikel 3 sub d. De werkgever zal in zijn bedrijf bedrijfshulpverleners moeten aanwijzen. In tegenstelling tot de (arbo)deskundigen en de arbodiensten hebben de bedrijfshulpverleners geen preventieve, maar een repressieve taak.

Vandaar dat werknemers in het bedrijf worden aangewezen. Een goede bedrijfshulpverlening kan ervoor zorgen dat bij een onverhoopt ongeval, de gevolgen voor het personeel en de schade aan het bedrijf zo klein mogelijk worden gehouden. Er moet door de werkgever vooraf overleg met de OR worden gepleegd over de organisatievorm van de bedrijfshulpverlening. Hierbij moeten de eisen uit het Besluit bedrijfshulpverlening ten minste als uitgangspunt worden genomen. Het Besluit bedrijfshulpverlening is opgenomen in het Arbobesluit, namelijk in afdeling 4 van hoofdstuk 2.

TAKEN OP HET GEBIED VAN BEDRIJFSHULPVERLENING**ARTIKEL 23****1**

Het verlenen van de bijstand bij de uitvoering van de verplichtingen op grond van artikel 3, onderdeel d, bedoeld in artikel 22, door de aldaar bedoelde bedrijfshulpverleners houdt in elk geval in:

- a het verlenen van eerste hulp bij ongevallen;
- b het beperken en bestrijden van brand en het voorkomen en beperken van ongevallen;
- c het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of inrichting;
- d het alarmeren van en samenwerken met de gemeentelijke brandweer en andere hulpverleningsorganisaties in verband met de in de onderdelen a tot en met c bedoelde bijstand.

2

De bedrijfshulpverleners werken bij de uitvoering van hun taken samen.

3

Bij of krachtens AMvB kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot de inhoud van de in het eerst lid bedoelde bijstand. Artikel 20, eerste lid, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.

4

De voordracht voor een AMvB als bedoeld in het derde lid wordt niet gedaan dan nadat het ontwerp in de Staatscourant is bekendgemaakt en aan een ieder de gelegenheid is geboden binnen een bij die bekendmaking te stellen termijn opmerkingen over het ontwerp schriftelijk ter kennis van Onze Minister te brengen. Het ontwerp wordt gelijktijdig met de in de eerste volzin bedoelde bekendmaking overgelegd aan de beide kamers der Staten-Generaal.

TOELICHTING

Artikel 23 somt de taken op die de bedrijfshulpverleners in elk geval moeten verrichten, en verlangt daarbij dat de bedrijfshulpverleners moeten samenwerken. Het Arbobesluit (afdeling 4 van hoofdstuk 2) geeft een aantal nadere regels over de inhoud van de bedrijfshulpverleningstaken.

EISEN VAN DE DESKUNDIGHEID**ARTIKEL 23^A 1**

De bedrijfshulpverleners beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn zodanig in aantal en zodanig georganiseerd, dat zij de in artikel 23 genoemde taken naar behoren kunnen vervullen.

2

Bij of krachtens AMvB worden nadere regels gesteld met betrekking tot het bepaalde in het eerste lid. Artikel 20, eerste lid, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.

TOELICHTING

Artikel 23a geeft de overheid de mogelijkheid om hier per AMvB nadere regels vast te stellen. Het Arbobesluit bevat een nadere uitwerking van de in dit artikel geschetste eisen.

ZO BEPAALT ARTIKEL 2.19 VAN HET ARBOBESLUIT DAT:

- 1 Voor bedrijven waar maximaal 250 werknemers werkzaam plegen te zijn er ten minste één bedrijfshulpverlener per 50 aanwezige werknemers (of minder) aanwezig moeten zijn.
- 2 Voor bedrijven waar méér dan 250 werknemers werkzaam plegen te zijn er ten minste vijf bedrijfshulpverleners aanwezig moeten zijn.

Het aantal bedrijfshulpverleners kan natuurlijk groter zijn dan de wet voorschrijft, dat is mede afhankelijk van de omvang en de risico's van het bedrijf. De risico-inventarisatie biedt een uitstekend overzicht van de hier bedoelde risico's. Belangrijk is dat de bedrijfshulpverleners dus daadwerkelijk aanwezig zijn, om snel te kunnen optreden bij een ongeval.

ALGEMENE UITZONDERING**ARTIKEL 23^B**

Artikel 22, eerste lid, geldt niet ten aanzien van de werkgever die een natuurlijk persoon is met niet meer dan 15 werknemers, mits hij beschikt over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om deze taken naar behoren te vervullen. Bij ministeriële regeling kunnen nadere eisen worden gesteld aan de deskundigheid, ervaring en uitrusting.

TOELICHTING

Niet elk bedrijf is verplicht om de bedrijfshulpverlening volgens de hierboven geschetste wijze te organiseren. Bedrijven met 15 of minder mensen in dienst vormen hier een uitzondering. In dit type bedrijven mag de werkgever zélf de bedrijfshulpverleningstaken op zich nemen. Hij moet dan wel beschikken over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan hierover nadere regels stellen. Dit heeft de minister (nog) niet gedaan.

VIERDE AFDELING, VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER, ANDERE PERSONEN EN DIENSTEN**VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER****ARTIKEL 23^C 1**

Overeenkomstig het bij en krachtens dit hoofdstuk bepaalde:

- a zorgt de werkgever er voor dat in de daartoe aangewezen bedrijven of inrichtingen een of meer arbocommissies worden gevormd voor zover er geen

- ondernemingsraad aanwezig is en bevordert hij overleg in de afdelingen;
- b zorgt de werkgever er voor dat hij zich laat bijstaan door werknemers, andere personen of diensten als bedoeld in artikel 17, die voldoen aan de bij en krachtens de artikelen 19 en 20 gestelde eisen;
- c zorgt de werkgever er voor dat door de in artikel 17 bedoelde werknemers, andere personen en diensten bijstand wordt verleend en adviezen worden toegezonden zoals voorgeschreven bij en krachtens de artikelen 18 en 20;
- d is in geval van toepassing van de artikelen 21a en 23b de werkgever verplicht om aan de krachtens dat artikel gestelde eisen te voldoen;
- e zorgt de werkgever er voor dat door de bedrijfshulpverleners bijstand wordt verleend zoals voorgeschreven bij of krachtens artikel 23 en dat wordt voldaan aan de bij of krachtens artikel 23a gestelde eisen;
- f zorgt de werkgever er voor dat aan de werknemers, andere personen en diensten, bedoeld in artikel 17, en aan de bedrijfshulpverleners, de benodigde informatie wordt verstrekt in verband met de verlening van bijstand;
- g zorgt de werkgever er voor dat de werknemers, andere personen en diensten, bedoeld in artikel 17, desgewenst er van op de hoogte worden gesteld dat werknemers voor de eerste keer werkzaamheden voor de werkgever gaan verrichten;
- h neemt de werkgever zodanige maatregelen en richt hij de werkzaamheden zodanig in dat de werknemers, andere personen en diensten, bedoeld in artikel 17, en de bedrijfshulpverleners hun bijstand naar behoren kunnen verlenen.

2

Onverminderd het bepaalde in artikel 18, derde lid, draagt de werkgever er zorg voor dat schriftelijk is vastgelegd welke werknemers, andere personen en diensten, bedoeld in artikel 17, en welke bedrijfshulpverleners, bedoeld in artikel 22, bij de verlening van de in artikel 18, respectievelijk artikel 23 bedoelde bijstand zijn betrokken, wie daarbij de feitelijke leiding heeft en welke middelen hun daarbij ten dienste staan.

3

Indien de werkgever besluit om een op grond van artikel 18, eerste lid, onderdeel a en d, uitgebracht advies niet te volgen, doet hij daarvan zo spoedig mogelijk mededeling aan de ondernemingsraad. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad brengt de werkgever de inhoud van zijn besluit zo spoedig mogelijk ter kennis van de belanghebbende werknemers.

4

De werkgever doet van elk document, dat op grond van het bepaalde bij deze wet door een ambtenaar als bedoeld in artikel 32 of 35a, dan wel door Onze Minister aan hem is toegezonden, een afschrift toekomen aan de betrokken werknemers, andere personen en diensten, bedoeld in artikel 17.

TOELICHTING

De werkgever wordt verplicht om de artikelen over de arbocommissie, het werkoverleg, de (arbo)deskundige bijstand en de bedrijfshulpverlening na te leven. Daartoe bevat dit artikel een flink aantal concrete bepalingen. Tevens moet de werkgever ervoor zorgen dat schriftelijk is vastgelegd welke personen er zijn betrokken bij de deskundige bijstand en de bedrijfshulpverlening. In dit stuk moet ook worden aangegeven wie de feitelijke leiding heeft en welke middelen deze personen ter beschikking staan.

VERPLICHTINGEN VAN EXTERNE DIENSTEN EN ANDERE DESKUNDIGEN

ARTIKEL 23^D De andere personen en diensten, bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdelen b en c, zijn verplicht de hun uit hoofde van artikel 18 opgedragen bijstand naar behoren te vervullen en de bij en krachtens de artikelen 19 en 20 vastgestelde voorschriften na te leven.

TOELICHTING

De Arbowet richt zich conform artikel 1 tot de werkgever en de werknemers binnen een bedrijf. Externe (arbo)deskundigen en arbodiensten zouden zonder een extra bepaling in de Arbowet zich niet hoeven te houden aan de voor hen relevante bepalingen.

Artikel 23d bepaalt nu dat externe (arbo)deskundigen en arbodiensten zich ook hebben te houden aan een aantal bepalingen uit de Arbowet, en de daarop gebaseerde nadere regelgeving. Te denken valt aan de relevante bepalingen uit het Arbobesluit.

5

BIJZONDERE VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN WERKNEMERS, VERPLICHTINGEN VAN ZELFSTANDIG WERKENDEN EN DERDEN

REGELEN TER VERZEKERING VAN DE VEILIGHEID, TER BESCHERMING VAN DE GEZONDHEID EN TER BEVORDERING VAN HET WELZIJN IN VERBAND MET DE ARBEID

ARTIKEL 24

1

Bij of krachtens AMvB worden regelen gesteld ter verzekering van de veiligheid, ter bescherming van de gezondheid en ter bevordering van het welzijn van de werknemers in verband met de arbeid. De ontwerptekst van een AMvB wordt gepubliceerd in de Nederlandse Staatscourant, alvorens hij om advies wordt gezonden aan de Raad van State.

2

De in het eerste lid bedoelde regelen kunnen betrekking hebben op:

- a de afmetingen, de inrichting en de veilige staat van gebouwen, terreinen, schepen en andere arbeidsplaatsen;
- b verkeerswegen binnen een bedrijf of een inrichting;
- c vluchtwegen in verband met mogelijke gevaren;
- d het voorkomen, beperken en bestrijden van brand of ontploffing en de beveiliging tegen deze gevaren;
- e beveiliging tegen de gevaren, verbonden aan het gebruik van elektriciteit;
- f de beveiliging tegen stralingsgevaar;
- g de toetreding van daglicht;
- h de beveiliging tegen gevaar van het werken onder overdruk;
- i de verlichting;
- j de temperatuur en het klimaat;
- k de luchtverversing;
- l het ontstaan en de verspreiding van gassen, dampen, nevels of stof;
- m de zindelijkheid;
- n het verschaffen van drinkwater of andere dranken;
- o geluid en trillingen;
- p dag- en nachtverblijven, schuilgelegenheden en rustruimten;
- q kleding, kledingbergplaatsen, kleedruimtes, toiletten en wasgelegenheden;
- r zitgelegenheden;
- s het gebruik van, de omgang met of de opslag van gevaarlijke stoffen;
- t de deugdelijkheid, de opstelling, het gebruik en de beveiliging van installaties, machines, werktuigen, toestellen, gereedschappen, reservoirs, transportmiddelen en andere middelen die betrokken zijn bij of verband houden met het verrichten van arbeid;
- u persoonlijke beschermingsmiddelen;
- v het voorkomen van ongevallen;
- w het voorkomen van vergiftiging, besmetting of beroepsziekten;
- x de taal waarin veiligheidsaanduidingen of gebruiksaanwijzingen zijn gesteld;
- y communicatiemogelijkheden van werknemers die geïsoleerd arbeid verrichten;
- z informatieverschaffing inzake doel en resultaat van de arbeid;
- aa het werktempo, de inhoud en organisatie van de arbeid, alsmede de er-

- gonomische aspecten van de arbeid voor zover niet betrekking hebbend op de veiligheid en de gezondheid;
- ab de andere onderwerpen dan die genoemd in de onderdelen y tot en met aa, welke worden bestreken door artikel 3, eerste lid, onder f, voor zover niet betrekking hebbend op de veiligheid en de gezondheid, en h;
- ac het uitzicht naar buiten;
- ad kantines en schaftgelegenheden.
- ae seksuele intimidatie en agressie en geweld, bedoeld in artikel 3, tweede lid.

3

De in het eerste lid bedoelde regelen kunnen ten aanzien van alle of bepaalde arbeid alsmede in verband met onderwerpen, als bedoeld in het tweede lid, betrekking hebben op:

- a de ergonomische aspecten van de arbeid voor zover betrekking hebbend op de veiligheid en de gezondheid, de wijze waarop voor het overige de arbeid wordt verricht en de overige arbeidsomstandigheden;
- b de ergonomische vereisten waaraan werktuigen, machines, toestellen en andere hulpmiddelen bij de arbeid moeten voldoen;
- c het beperken van de gevolgen van brand, van ontploffing, van straling en van verspreiding van gassen, dampen, nevels of stof;
- d de lichamelijke of geestelijke geschiktheid; ervaring, deskundigheid en leeftijd van personen;
- e het bij de arbeid uitoefenen van deskundig toezicht, de aanwezigheid daarbij van deskundige hulp en de taak van de met zodanig toezicht of zodanige hulp belaste personen;
- f vereisten waaraan moet zijn voldaan bij het verrichten van arbeid;
- g het verrichten van onderzoeken, beproevingen of metingen, het uitreiken van bewijsstukken omtrent het resultaat daarvan;
- h de aanwezigheid van bewijsstukken;
- i het registreren, melden en bewaren van gegevens;
- j het bij zich dragen van een middel tot herkenning van aan de arbeid verbonden gevaren;
- k de aanwezigheid van instructies, gebruiksaanwijzingen en waarschuwingen;
- l de wijze van verpakking en kenmerking van voorwerpen of stoffen;
- m de duur van de arbeid in verband met de daaraan verbonden gevaren;
- n het verschuldigd zijn van de kosten als gevolg van de toepassing van het krachtens dit lid bepaalde.

4

De in het eerste lid bedoelde regelen 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 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.

5

Regelen als bedoeld in het eerste lid ter voorkoming of bestrijding van silicose of andere stoflongziekten dan wel andere ziekten die het gevolg kun-

nen zijn van het inademen van stofdeeltjes, kunnen mede strekken tot bescherming van de gezondheid van anderen dan werknemers.

6

De in het eerste lid bedoelde regelen kunnen betrekking hebben op andere onderwerpen dan die welke zijn genoemd in het tweede en derde lid, indien dat noodzakelijk is ter uitvoering van krachtens het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap vastgestelde verplichtingen die betrekking hebben op de bescherming tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten of op de arbeidshygiëne.

TOELICHTING

Artikel 24 schetst het kader waarbinnen de overheid door middel van AMvB's nadere regels kan vaststellen. Het artikel geeft een uitgebreide opsomming van onderwerpen en thema's waarop die nadere regels kunnen ingaan. Het Arbobesluit is mede gebaseerd op artikel 24 van de Arbowet. Ook de meeste EG-richtlijnen zijn via AMvB's op grond van artikel 24 omgezet in het Arbobesluit. Artikel 24, lid 6, biedt daartoe de mogelijkheid.

PERIODIEK ARBEIDSGEZONDHEIDSKUNDIG ONDERZOEK

ARTIKEL 24^A

1

Onverminderd het bepaalde bij of krachtens de artikelen 24 en 25, stelt de werkgever de werknemer 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. De werkgever pleegt op grond van de resultaten van de in artikel 4, eerste lid, bedoelde inventarisatie en evaluatie, vooraf overleg met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers omtrent de periodiciteit van het onderzoek.

2

De in het eerste lid bedoelde verplichtingen gelden niet, in geval op grond van artikel 25, eerste lid, een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek is voorgeschreven, dan wel voorzover op grond van enig ander wettelijk voorschrift de werknemers een verplicht, periodiek onderzoek ondergaan dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zo veel mogelijk te voorkomen.

3

Bij of krachtens AMvB kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot het in dit artikel bedoelde arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Artikel 20, eerste lid, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.

TOELICHTING

De Arbowet kent een verplichte vorm van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek, geregeld in artikel 25 van de Arbowet. Artikel 24a verlangt van iedere werkgever dat hij de werknemers in de gelegenheid stelt om zich periodiek medisch te laten onderzoeken. Werknemers hoeven zich niet verplicht periodiek te laten keuren, het is een recht waarvan ze al dan niet gebruik kunnen maken. Het doel van deze bepaling is om de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers kan hebben, te voorkòmen dan wel te beperken. Over de periodiciteit van het onderzoek moet de werkgever vooraf overleggen met de OR. Hierbij moet rekening worden gehouden met de uitkomsten van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Als bijvoorbeeld blijkt uit de risico-inventarisatie en -evaluatie dat sommige werknemers vaak aan gevaarlijke stoffen worden blootgesteld, kan dat een reden zijn om deze werknemers arbeidsgezondheidskundig re-

gelmatiger te onderzoeken dan andere werknemers. Het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek is niet verplicht voor een werkgever indien reeds op grond van een ander wettelijke voorschrift een medisch onderzoek voor werknemers verplicht is gesteld. Zoals bijvoorbeeld het verplicht arbeidsgezondheidskundig onderzoek van kraanmachinisten op basis van artikel 25 Arbowet.

VERPLICHT ARBEIDSGEZONDHEIDSKUNDIG ONDERZOEK

ARTIKEL 25

1

Bij AMvB kan worden bepaald dat arbeid of bepaalde bij of krachtens die algemene maatregel omschreven arbeid dan wel arbeid onder bepaalde omstandigheden door werknemers of bepaalde groepen van werknemers slechts mag worden verricht nadat zij arbeidsgezondheidskundig zijn onderzocht. De algemene maatregel kan bepalen dat dit arbeidsgezondheidskundig onderzoek na de tewerkstelling bij tussenpozen moet worden herhaald en om bijzondere redenen ook na beëindiging van de arbeid moet worden voortgezet.

2

De algemene maatregel kan het verrichten van arbeid in het algemeen of van arbeid, als bedoeld in het eerste lid, door werknemers beneden de leeftijd van 18 jaar afhankelijk stellen van het resultaat van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

3

De algemene maatregel kan het verrichten van arbeid, als bedoeld in het eerste lid, door werknemers van 18 jaar of ouder slechts afhankelijk stellen van het resultaat van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek voor zover die arbeid bijzondere gevaren meebrengt voor het leven of de gezondheid van henzelf of van andere personen of voor zover dit om andere bijzondere redenen geboden is.

4

Onze Minister is bevoegd te eisen dat door hem te bepalen groepen van werknemers arbeidsgezondheidskundig worden onderzocht indien hij, gelet op de aard van de arbeid en de omstandigheden waaronder deze wordt verricht, van mening is dat dit onderzoek in het belang van de gezondheid van de betrokken werknemers of om andere bijzondere redenen noodzakelijk is.

5

Een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32 is bevoegd te eisen dat een werknemer arbeidsgezondheidskundig wordt onderzocht indien hij, gelet op de aard van de arbeid of de omstandigheden waaronder deze wordt verricht, van mening is dat dit onderzoek in het belang van de gezondheid van de betrokken werknemers of van andere personen noodzakelijk is.

6

Hetgeen in het tweede en derde lid is bepaald met betrekking tot het resultaat van het aldaar bedoelde arbeidsgezondheidskundig onderzoek, is van overeenkomstige toepassing op het resultaat van het in het vierde en vijfde lid bedoelde arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

7

De kosten van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek, als bedoeld in het eerste, vierde en vijfde lid, komen ten laste van de werkgever voor wie

de onderzochte persoon arbeid verricht of gaat verrichten, onderscheidenlijk heeft verricht, tenzij bij AMvB anders is bepaald.

8

Met betrekking tot het in dit artikel bedoelde arbeidsgezondheidskundig onderzoek en de wijze waarop de uitslag daarvan wordt verwerkt worden bij of krachtens AMvB nadere regelen gesteld. Deze hebben in ieder geval betrekking op de gevallen waarin en de wijze waarop de belanghebbende, die een arbeidsgezondheidskundig onderzoek heeft ondergaan, een verzoek tot herkeuring kan doen. De uitslag van het onderzoek als bedoeld in de eerste zin en de verwerking ervan worden ter beschikking gesteld van de desbetreffende werknemer, zijn huisarts, de bedrijfsarts alsmede van de werkgever voorzover de uitslag verband houdt met de Arbeidsomstandighedenwet en met uitsluiting van gegevens van persoonlijke aard inzake de belanghebbende die het onderzoek heeft ondergaan.

9

Met betrekking tot het in dit artikel bedoelde arbeidsgezondheidskundig onderzoek kan door Onze Minister of door een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32 een eis worden gesteld ten aanzien van:

- a de wijze waarop en de termijn waarbinnen dit onderzoek moet worden verricht;
- b de persoon of personen door wie of onder wier leiding dit onderzoek moet worden gedaan.

TOELICHTING

Door middel van een AMvB kan de overheid bepalen dat sommige werkzaamheden pas verricht mogen worden nadat de werknemers arbeidsgezondheidskundig zijn onderzocht. Dit geldt bijvoorbeeld voor kraanmachinisten. Daarnaast krijgen de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en een ambtenaar van de Arbeidsinspectie de bevoegdheid om respectievelijk groepen werknemers en individuele werknemers te verplichten om zich arbeidsgezondheidskundig te laten onderzoeken. De kosten van dit soort onderzoek komen voor rekening van de werkgever.

Het verplicht arbeidsgezondheidskundig onderzoek kent drie soorten:

- voor de aanvang van de werkzaamheden
- periodiek herhaald
- (in bijzondere gevallen) doorgaand na beëindiging van het werk

Artikel 25 kent veel organisatorische verplichtingen die in acht moeten worden genomen bij dit soort onderzoek. Zo kan een werknemer die als gevolg van dit onderzoek wordt afgekeurd, een herkeuring aanvragen. Voor nadere regels over deze herkeuringsprocedure wordt verwezen naar afdeling 3 van het hoofdstuk 8 van het Arbobesluit.

VERPLICHTING VAN WERKGEVER EN WERKNEMERS

ARTIKEL 26

1

De werkgever en de werknemers zijn verplicht tot naleving van de voorschriften of verboden welke bij of krachtens de in dit hoofdstuk bedoelde algemene maatregelen van bestuur zijn vastgesteld voor zover en op de wijze als bij ieder dezer maatregelen is bepaald.

2

De werkgever is verplicht tot naleving van eisen als bedoeld in artikel 25, vierde, vijfde en negende lid.

TOELICHTING

Werkgevers en werknemers worden met dit artikel verplicht om de artikelen 24 tot en met 28 na te leven. Dit betekent natuurlijk ook dat de op deze artikelen gebaseerde voorschriften moeten worden nageleefd. Kortom hier worden werkgevers en werknemers gedwongen om de regels uit het Arbobesluit en de Arboregeling in acht te nemen.

VERPLICHTING VAN ZELFSTANDIG WERKENDE**ARTIKEL 27** ¹

Bij AMvB kan worden bepaald dat daarbij aangewezen voorschriften, gegeven krachtens artikel 24 of 25, voor zover zij betrekking hebben op bij of krachtens die maatregel omschreven arbeid of op arbeid onder bij of krachtens die maatregel omschreven omstandigheden, wanneer aan die arbeid bijzondere gevaren voor de veiligheid of de gezondheid zijn verbonden, mede moeten worden nageleefd door personen die deze arbeid verrichten zonder werkgever of werknemer te zijn in de zin van deze wet. Regelen als bedoeld in artikel 24, vijfde lid, kunnen zich mede richten tot personen die niet werkgever of werknemer in de zin van deze wet zijn.

²

Bij AMvB kan worden bepaald dat personen als bedoeld in het eerste lid, mede verplicht zijn tot naleving van de voorschriften of verboden welke bij of krachtens die maatregel zijn vastgesteld ter uitvoering van krachtens het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap vastgestelde verplichtingen met betrekking tot de bevordering van de verbetering van het arbeidsmilieu.

TOELICHTING

Zoals eerder gemeld, richt de Arbowet zich op de werkgever en de werknemers binnen het bedrijf. Dat neemt niet weg dat het soms zeer wenselijk is dat mensen die formeel geen werkgever of werknemer zijn (=zelfstandig werkenden), zich toch moeten houden aan bepaalde voorschriften uit de Arbowet. Dit artikel bepaalt dat voorschriften die zijn vastgesteld op basis van de artikelen 24 en 25 Arbowet, ook eisen kunnen bevatten die moeten worden nageleefd door zelfstandig werkenden. Zo bevat artikel 9.1.3:5 van het Arbobesluit een overzicht van verplichtingen welke ook gelden voor zelfstandig werken. Het betreft hier onder andere voorschriften met betrekking tot asbest, duiken en elektrische installaties.

VERPLICHTINGEN VAN DERDEN**ARTIKEL 28** ¹

Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat de verplichting tot naleving van daarbij aangewezen zich tot de werkgever richtende voorschriften, vastgesteld krachtens artikel 24 dan wel ter uitvoering van krachtens het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap vastgestelde verplichtingen met betrekking tot de bevordering van de verbetering van het arbeidsmilieu, 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:

- a schepen, vaartuigen of andere vervoermiddelen;
- b gebouwen, inrichtingen, installaties, terreinen of andere ruimten;
- c gereedschappen, installaties, machines, werktuigen of andere hulpmiddelen bij de arbeid, een en ander zoals zo nodig nader bij die maatregel bepaald. Een aanwijzing brengt geen wijziging in de burgerrechtelijke

verplichtingen van de werkgever jegens de werknemer met betrekking tot zaken als bedoeld onder a tot en met c.

2

Bij AMvB kan worden bepaald dat het degene op wie krachtens een maatregel als bedoeld in het eerste lid een verplichting is gelegd, verboden is aan een werkgever:

- a toestemming te geven op, aan of in zaken als bedoeld in het eerste lid, onder a of b, door werknemers arbeid te doen verrichten;
- b zaken als bedoeld in het eerste lid, onder c, voor het doen verrichten van arbeid door werknemers ter beschikking te doen stellen, indien niet bij die maatregel omschreven bewijsstukken met betrekking tot die zaken aanwezig zijn, een en ander zoals zo nodig bij of krachtens die maatregel nader bepaald.

TOELICHTING

De Arbowet richt zich in eerste instantie op de werkgever en de werknemers, zoals gedefinieerd in artikel 1 van de Arbowet. Een opdrachtgever had tot voor kort niets te maken met de Arbowet. Met de komst van het Bouwprocesbesluit moest daar verandering in komen. Immers in het Bouwprocesbesluit worden bepaalde taken opgelegd aan de opdrachtgever van een bouwwerk. Te denken valt aan de aanstelling van een coördinator voor de ontwerpfase. Artikel 28 van de Arbowet biedt daarom de juridische mogelijkheid om opdrachtgevers te verplichten tot het naleven van Arbowetbepalingen. Afdeling 5 van hoofdstuk 2 van het Arbobesluit geeft met betrekking tot de totstandbrenging van een bouwwerk nadere voorschriften. De inhoud van het Bouwprocesbesluit is opgenomen in deze paragraaf van het Arbobesluit.

Voor alle duidelijkheid:

Artikel 28 geeft de overheid ook de mogelijkheid om anderen dan opdrachtgevers tot naleving van de Arbowet te dwingen. Hoewel er van die mogelijkheid nog geen gebruik is gemaakt, kunnen eigenaars of beheerders van goederen daaronder vallen. Bijvoorbeeld: een eigenaar van kantoorruimten.

6

BIJZONDERE BEPALINGEN

ARTIKEL 29

Indien twee of meer personen, zonder werknemer te zijn, gezamenlijk arbeid verrichten, waarop de krachtens artikel 24 gegeven voorschriften of gestelde verboden betrekking hebben, worden zij voor de toepassing van de artikelen 26, 32, derde lid, laatste zin, 33 en 36 ten aanzien van die voorschriften of verboden als werkgever en werknemer beschouwd, tenzij een van hen kennelijk met de leiding is belast, in welk geval deze als werkgever en de overigen als werknemer worden beschouwd.

TOELICHTING

Indien twee personen, zonder werkgever of werknemer te zijn in de zin van de Arbowet, werk verrichten waarop de voorschriften van artikel 24 betrekking hebben, worden zij beschouwd als 'gewone' werkgevers en werknemers. De AI kan met behulp van dit artikel de naleving van de bepalingen uit het Arbobesluit afdwingen. Zo kan er door de AI worden ingegrepen in een situatie waarin twee 'doe-het-zelvers' een huis aan het bouwen zijn onder zeer gevaarlijke arbeidsomstandigheden.

ARTIKEL 30

1 Indien in een bedrijf of een inrichting meerdere werkgevers arbeid doen verrichten, moeten zij onderling op doelmatige wijze samenwerken ten einde de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde te verzekeren.

2

Alvorens werkzaamheden behorende tot een bij AMvB aangewezen categorie aanvangen moeten de werkgevers ervoor zorgen 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.

3

Onze Minister kan met betrekking tot het in het tweede lid bepaalde nadere regelen stellen.

TOELICHTING

Indien twee werkgevers op één terrein arbeid (doen) verrichten, moeten zij onderling doelmatig samenwerken, om ervoor te zorgen dat de bepalingen uit de Arbowet zo nauwgezet mogelijk kunnen worden nageleefd. Dit soort situaties doet zich veel voor in de bouw, maar natuurlijk ook in andere bedrijfstakken.

Bijvoorbeeld indien meerdere bedrijven in één bedrijvenpand opereren. Het artikel biedt de mogelijkheid aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om categorieën werkzaamheden aan te wijzen, waar de wijze van samenwerking, de getroffen voorzieningen en het toezicht daarop schriftelijk moet worden vastgelegd. Van deze mogelijkheid heeft de minister overigens tot op heden nog geen gebruik gemaakt.

Werkgevers moeten dus samenwerken, maar hoe dit precies moet gebeuren, schrijft de wet niet voor. Via de risico-inventarisatie en -evaluatie kunnen bedrijven zicht krijgen op risico's van andere bedrijven. Vervolgens zal dan bekeken moeten worden, in onderling overleg, hoe de risico's over en weer beperkt kunnen worden.

ARTIKEL 31

Indien de werkgever aan werknemers, niet zijnde bestuurders, toezicht-houdende taken opdraagt in verband met het bij of krachtens deze wet be-paalde, moet hij ervoor zorgen dat:

- a aan deze werknemers de bevoegdheden en middelen worden verleend die nodig zijn voor een goede uitoefening van die taken;
- b slechts een werknemer wordt belast met eenzelfde taak als vorenbe-doeld.

De opdracht moet de taken nauwkeurig omschrijven. Zij moeten in een geschrift zijn neergelegd, onder vermelding van de naam van de werkne-mer.

TOELICHTING

De werkgever van een groot bedrijf kan niet alle taken in het kader van de Arbowet zelfstandig uitoefenen. Vaak zal hij bepaalde werknemers binnen het bedrijf aanwijzen die belast worden met de uitvoering van de Arbowet. Indien deze personen toezichthoudende taken krijgen opgedragen, moet dat echter gebeuren met inachtneming van het bepaalde in artikel 31.

DE VOORWAARDEN BIJ HET DELEGEREN VAN TOEZICHTHOUDENDE TAKEN ZIJN:

- Het moet gepaard gaan met de nodige middelen en bevoegdheden.
- Het moet gebeuren aan één werknemer.
- Het moet op schrift zijn gesteld.
- Het moet nauwkeurig zijn omschreven.
- Het moet op naam van de werknemer gebeuren.

Dit artikel is duidelijk gekoppeld aan artikel 4 van de Arbowet, alwaar de verantwoordelijkheden en bevoegdheden in het arbo-beleid van het bedrijf moeten worden vastgelegd. Het is niet de bedoeling van dit artikel om werknemers eerder strafrechtelijk aansprakelijk te stellen. De werkgever is de eerst verantwoordelijke voor de juiste naleving van de wet. Maar het artikel biedt de AI en het Openbaar Ministerie wel de mogelijkheid om achteraf na te gaan hoe de vork in het bedrijf organisatorisch in de steel zat.

CERTIFICATIE**ARTIKEL 31^A**

1 Bij of krachtens AMvB worden regels gesteld op grond waarvan werkge-vers, werknemers, andere natuurlijke of rechtspersonen of instellingen in het bezit moeten zijn van een of meer certificaten waaruit blijkt dat zij vol-doen aan voorschriften, gesteld bij of krachtens deze wet.

2 Onze Minister dan wel een door Onze Minister daartoe aangewezen instel-ling beslist op aanvraag over de afgifte van een certificaat. Zij zijn tevens bevoegd een afgegeven certificaat in te trekken.

3 Aan een aanwijzing krachtens het tweede lid kunnen voorschriften worden verbonden.

4 Een certificaat wordt afgegeven voor een beperkte tijdsduur. Aan een cer-tificaat kunnen voorschriften worden verbonden. De bedoelde beperking en de voorschriften worden in het certificaat vermeld.

5

Bij of krachtens AMvB worden regels gesteld onder meer met betrekking tot:

- a de gronden waarop de in het tweede lid bedoelde aanwijzing kan worden ingetrokken dan wel gewijzigd;
- b de wijze waarop de aanvraag om een certificaat moet worden gedaan en de gegevens die daarbij van de aanvrager kunnen worden verlangd;
- c de gronden waarop en de gevallen waarin de afgifte van een certificaat kan worden geweigerd dan wel een afgegeven certificaat kan worden ingetrokken, en
- d de vergoeding die verschuldigd is voor de afgifte van een certificaat en de wijze van betaling daarvan.

TOELICHTING

HET HIER BEOOGDE SYSTEEM VAN CERTIFICATIE KOMT GROFWEG OP HET VOLGENDE NEER:

De overheid kan zogenaamde certificerende instellingen aanwijzen die bevoegd zijn een certificaat af te geven, dan wel in te trekken. Overigens kan de overheid dit soort certificaten ook zélf afgeven. Tevens kan de overheid allerlei natuurlijke en rechtspersonen dwingen om in het bezit te zijn van een certificaat. Een certificaat waaruit blijkt dat de bezitter ervan bepaalde regels uit de Arbowet correct naleeft. Gaan we dit algemene verhaal toepassen op bijvoorbeeld de arbodienst dan krijgen wij het volgende beeld: Een arbodienst moet bij een certificerende instelling een certificaat-arbodienst aanvragen. Deze certificerende instelling zal toetsen of de arbodienst voldoet aan de Arbowet-voorschriften, met name aan de voorschriften uit afdeling 3 van hoofdstuk 2 van het Arbobesluit. Indien dit het geval is, zal de certificerende instelling voor een beperkte tijd een certificaat afgeven. Op basis van artikel 2.15 van het Arbobesluit wordt een certificaat aan een arbodienst verstrekt voor ten hoogste vier jaar. Met dit certificaat kan de arbodienst aan de slag. Bij een controle door de AI is het dan in principe voldoende indien de arbodienst het certificaat-arbodienst toont.

Dit soort arbo-certificaten kunnen voor diverse onderwerpen worden vastgesteld. Daarbij kan worden aangegeven dat zo'n arbo-certificaat verplicht is voor:

- werkgevers
- werknemers
- instellingen
- andere natuurlijke of rechtspersonen
- of voor categorieën van bovengenoemde natuurlijke en rechtspersonen

Allerlei procedurele voorschriften kunnen aan de certificatie-procedure worden verbonden. Artikel 31a somt een aantal van die voorschriften op, die door middel van een AMvB kunnen worden opgelegd.

VERPLICHTINGEN**ARTIKEL 31^B****1**

De in artikel 31a, tweede lid, bedoelde instellingen zijn verplicht tot naleving van de krachtens artikel 31a, derde lid, gestelde voorschriften.

2

De in artikel 31a, eerste lid, bedoelde werkgevers, werknemers en andere natuurlijke of rechtspersonen of instellingen zijn verplicht tot naleving van:

- a de voorschriften, bedoeld in artikel 31a, vierde lid;
- b de voorschriften die bij of krachtens de in artikel 31a, eerste lid en vijfde lid, bedoelde algemene maatregelen van bestuur zijn vastgesteld voor zover en op de wijze als bij ieder dezer maatregelen is bepaald.

TOELICHTING

Dit artikel bevat de verplichting dat de certificerende instellingen zich houden aan de aanwijzingen van de minister. Ook alle in artikel 31a genoemde natuurlijke of rechtspersonen, worden door middel van dit artikel verplicht om de certificatie-voorschriften op basis van de Arbowet op te volgen.

7

TOEZICHT EN AMBTELIJKE BEVELEN

AMBTENAREN BELAST MET HET TOEZICHT EN MET BIJZONDERE TAKEN

ARTIKEL 32

1

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

2

Onze Minister kan met betrekking tot door hem aangewezen categorieën van arbeid het toezicht op de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen opdragen of mede opdragen aan andere dan de in het eerste lid bedoelde ambtenaren. Indien de opdracht wordt verleend aan ambtenaren ressorterende onder het ministerie van een andere dan Onze Minister, wordt het besluit tot aanwijzing van de ambtenaren die deze opdracht wordt verleend genomen door Onze Minister en Onze Minister die het mede aangaat tezamen.

3

De in dit artikel bedoelde ambtenaren hebben toegang tot elke plaats en zijn bevoegd alle onderzoekingen en handelingen te verrichten voor zover dat redelijkerwijs voor de vervulling van hun in dit artikel bedoelde taak nodig is. De in de vorige zin bedoelde onderzoekingen en handelingen omvatten met name:

- a het verrichten van beproevingen en metingen;
- b het maken van tekeningen en fotografische opnamen;
- c het nemen van monsters van stoffen of voorwerpen;
- d het voor nader onderzoek meenemen van voorwerpen of gedeelten daarvan.

Bij gebruikmaking van hun onder c en d vermelde bevoegdheid verstrekt de ambtenaar desgevraagd aan de werkgever onderscheidenlijk de natuurlijke of rechtspersoon bedoeld in de artikelen 27 en 28, een deugdelijk bewijsstuk van de door hem verrichte handeling.

4

De in dit artikel bedoelde ambtenaren zijn voorts bevoegd te allen tijde ter zake van een ongeval een onderzoek in te stellen.

5

De in dit artikel bedoelde ambtenaren maken een rapport op naar aanleiding van een onderzoek als bedoeld in het derde en vierde lid en zenden dit aan de werkgever en aan de ondernemingsraad.

6

De in dit artikel bedoelde ambtenaren geven zo spoedig mogelijk gehoor aan het verzoek om een onderzoek in te stellen, gedaan door de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, een meerderheid van de belanghebbende werknemers. Bij het ontbreken van de ondernemingsraad kan mede een verzoek als bedoeld in de eerste zin worden gedaan door een vereniging van werknemers, die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen en als zodanig in de

betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam is en in het bezit is van volledige rechtsbevoegdheid. De in dit artikel bedoelde ambtenaren geven zo spoedig mogelijk gehoor aan een verzoek als bedoeld in de tweede zin.

TOELICHTING

De AI is het orgaan van de overheid dat toeziet op de naleving van de bepalingen uit de arbowetgeving. Om deze taak goed te kunnen uitvoeren, heeft de AI mede op grond van de Arbowet een aantal wettelijke bevoegdheden. Eén van de belangrijkste bevoegdheden is dat de AI gevraagd maar ook ongevraagd alle bedrijven, inrichtingen en andere plaatsen mag betreden om onderzoeken en handelingen te verrichten. Om het werk goed te kunnen verrichten, is de AI tevens bevoegd om:

- beproevingen en metingen te verrichten
- foto's en tekeningen te maken
- monsters te maken van stoffen of voorwerpen
- voorwerpen mee te nemen voor nader onderzoek

Opmerkelijk is dat de OR, of een meerderheid van de belanghebbende werknemers of een vakbond, aan de AI kan vragen om een onderzoek in te stellen. De AI moet in principe aan dit verzoek 'zo spoedig mogelijk' voldoen. Als bijvoorbeeld de (arbo)zaken in een bedrijf echt uit de hand dreigen te lopen, is dit een belangrijk recht van de OR.

Tevens stelt dit artikel uit de Arbowet de AI in staat om een ongevalsonderzoek te verrichten. Ook van dit ongevalsonderzoek moet het rapport zowel naar de werkgever als naar de OR worden gezonden. De OR heeft het recht om de AI te vergezellen bij een bedrijfsbezoek, en om onder vier ogen te spreken met de AI (zie: art. 14).

VERPLICHTING TOT VERSTREKKEN VAN INLICHTINGEN

ARTIKEL 33

1

De werkgever, de werknemers, en de andere personen of diensten bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdelen b en c, alsmede de in artikel 27 en 28 bedoelde natuurlijke of rechtspersonen zijn verplicht aan de in artikel 32 bedoelde ambtenaren alle door hen verlangde gegevens en inlichtingen te verstrekken met betrekking tot de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde. Desverlangd moeten deze gegevens en inlichtingen schriftelijk binnen een door deze ambtenaren gestelde termijn worden verstrekt.

2

De werkgever en de andere personen of diensten bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdelen b en c alsmede de in artikel 27 en 28 bedoelde natuurlijke of rechtspersonen zijn verplicht om aan de in artikel 32 bedoelde ambtenaren in het belang van de vervulling van hun taak gelegenheid te geven de daar bedoelde onderzoeken en handelingen te verrichten en hun daarbij alle hulp te verlenen, welke deze ambtenaren redelijkerwijs kunnen verlangen.

TOELICHTING

Alle betrokkenen bij de arbeidsomstandigheden in het bedrijf worden verplicht gesteld om de AI de verlangde gegevens en inlichtingen te verschaffen. Dit geldt ook voor zelfstandigen en 'derden'. Daarnaast moet de AI in de gelegenheid worden gesteld om haar taken uit te voeren, en moet de door haar verlangde hulp worden verleend.

GEHEIMHOUDING

ARTIKEL 34

1

De in artikel 32 bedoelde ambtenaren zijn, behoudens tegenover hen aan wier gezag zij uit kracht van hun ambt zijn onderworpen, verplicht tot geheimhouding van de namen der personen door wie een klacht is ingediend of aangifte is gedaan van een overtreding van het bij of krachtens deze wet bepaalde, behoudens wanneer deze personen hun schriftelijk hebben verklaard tegen de mededeling van hun namen geen bezwaar te hebben.

2

De in artikel 5, negende lid, onder c, bedoelde gezagsdragers zijn verplicht tot geheimhouding van gegevens, waarover zij krachtens artikel 5 de beschikking krijgen en waarvan zij het vertrouwelijke karakter kennen of redelijkerwijs moeten vermoeden, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hen tot bekendmaking verplicht.

TOELICHTING

Artikel 34 formuleert zowel een geheimhoudingsverplichting voor de ambtenaren van de AI als voor al diegenen die betrokken zijn bij de uitvoering van deze wet. Deze bepaling is vooral van belang voor OR-leden en leden van arbodiensten.

Voor de ambtenaren van de AI geldt heel expliciet de verplichting om bijvoorbeeld de naam van een klager, zonder zijn toestemming, niet openbaar te maken. De bedoeling hiervan is om het mensen gemakkelijk te maken met informatie naar de AI te stappen. Tevens kennen de ambtenaren van de AI nog de algemene geheimhoudingsplicht uit het Algemeen Rijksambtenarenreglement.

AANWIJZING

ARTIKEL 35

1

Indien een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32 van oordeel is, dat een of meer van de in het zesde of achtste lid bedoelde bepalingen niet of in onvoldoende mate of op onjuiste wijze worden nageleefd, is hij bevoegd de werkgever respectievelijk de andere personen of diensten, bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdelen b en c, een aanwijzing te geven. Hij gaat hiertoe in de gevallen, bedoeld in het achtste lid, niet over dan nadat hem hiertoe een verzoek is gedaan overeenkomstig artikel 40.

2

In de aanwijzing geeft de ambtenaar aan op welke punten het bij of krachtens deze wet bepaalde naar zijn oordeel niet of in onvoldoende mate of op onjuiste wijze wordt nageleefd, benevens de maatregelen welke naar zijn oordeel noodzakelijk zijn om daaraan te voldoen.

3

Een aanwijzing bevat de termijn waarbinnen eraan moet zijn voldaan.

4

De werkgever respectievelijk de andere personen of diensten, bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdelen b en c, zijn verplicht aan de in het eerste lid bedoelde aanwijzingen te voldoen. De werknemers zijn verplicht aan de aanwijzing te voldoen voor zover deze betrekking heeft op een verplichting die bij of krachtens deze wet aan werknemers is opgelegd. De werkgever draagt zorg dat de werknemers van de op hen rustende verplichting zo spoedig mogelijk in kennis worden gesteld.

5

De werking van de aanwijzing wordt opgeschort totdat de bezwaar- of beroepstermijn is verstreken of, indien bezwaar of beroep is ingesteld, op het bezwaar of beroep is beslist.

6

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

- a artikel 2, voor zover zulks bij de krachtens dat artikel gestelde regelen is bepaald;
- b artikel 3, eerste lid, onderdelen a tot en met f, en tweede lid;
- c artikel 4;
- d artikel 4a, eerste en vierde lid;
- e artikel 6;
- f artikel 7;
- g artikel 8, eerste tot en met vierde lid;
- h artikel 9, derde lid;
- i artikel 10;
- j artikel 12, onderdelen a tot en met f;
- k artikel 14;
- l artikel 15, eerste, vierde en vijfde lid;
- m artikel 16, eerste lid;
- n artikel 17;
- o artikel 18;
- p artikel 19;
- q artikel 20;
- r artikel 21a;
- s artikel 22;
- t artikel 23;
- u artikel 23a;
- v artikel 23b;
- w artikel 23c, eerste lid, onder h;
- x artikel 24, voor zover zulks bij de krachtens dat artikel gestelde regelen is bepaald;
- y artikel 24a;
- z artikel 30;
- aa artikel 31.

7

Een aanwijzing als bedoeld in dit artikel kan uitsluitend strekken ter naleving van de artikelen 18, 19 en 20, voor zover geen aanwijzing kan worden gegeven op grond van artikel 35a.

8

Een aanwijzing kan voorts strekken ter naleving van:

- a artikel 3, eerste lid, onder g en h;
- b artikel 13.

TOELICHTING

De AI beschikt over een aantal instrumenten om onwillige bedrijven te dwingen de wettelijke voorschriften correct na te leven.

Eén van die instrumenten is de aanwijzing. Indien een bedrijf bepaalde, bij dit artikel aangewezen (lid 6 en lid 8), bepalingen uit de Arbowet niet onvolgende of onjuist naleeft, mag de AI dat bedrijf een aanwijzing geven. Echter de AI kan alleen een aanwijzing, op grond van artikel 35 lid 8, geven als zij daartoe een verzoek krijgt door middel van 'een verzoek om wetstoepassing' (zie: art. 40). In zo'n aanwijzing wordt meteen aangegeven welke maatregelen het bedrijf moet nemen om aan de Arbowet-verplichtingen te voldoen, en binnen welke termijn die uiterlijk moeten zijn doorgevoerd.

TER ILLUSTRATIE:

Indien een bedrijf niets of veel te weinig doet aan voorlichting en onderricht kan de AI dat bedrijf een aanwijzing geven (Zie artikel 35, lid 6, onder E.) Daarin kan de AI aangeven hoe de voorlichting en onderricht er precies uit moet zien, en wanneer het bedrijf dat uiterlijk voor elkaar moet hebben.

Overigens kan deze aanwijzing ook betrekking hebben op (arbo)deskundigen die al dan niet zijn verenigd in een externe arbodienst. Betrokken personen zijn in dit geval niet bij het bedrijf in dienst, maar meestal in dienst van de externe arbodienst of werkend als zelfstandige.

Het bedrijf, de (arbo)deskundigen en de externe arbodienst zijn gehouden de aanwijzing op te volgen. Doet het bedrijf, de (arbo)deskundige of de arbodienst dit niet, dan riskeren zij een proces-verbaal. Nu kan men tegen een aanwijzing beroep instellen. De werking van de aanwijzing wordt opgeschort totdat de beroepstermijn is verstreken, of over het aangetekende beroep is beslist.

AANWIJZING JEGENS CERTIFICAATHOUDERS

ARTIKEL 35^A

1

Indien Onze Minister van oordeel is dat een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdeel a of c, ten behoeve waarvan overeenkomstig het bepaalde in artikel 31a door hem een certificaat is afgegeven, de artikelen 18 en 19 dan wel de krachtens artikel 20 gestelde regels niet, onjuist of op onvoldoende wijze naleeft, is hij bevoegd de werkgever, in geval sprake is van een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdeel a, dan wel de dienst, bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdeel c, een aanwijzing te geven. Onze Minister kan een onder hem ressorterende ambtenaar aanwijzen die de bevoegdheid, bedoeld in de eerste zin, namens hem uitoefent.

2

In de aanwijzing geeft Onze Minister of de ambtenaar, op grond van het eerste lid aangewezen, aan op welke punten het in artikel 18 en 19, dan wel krachtens artikel 20 bepaalde naar zijn oordeel niet, onjuist of in onvoldoende mate wordt nageleefd. Tevens geeft hij aan welke maatregelen noodzakelijk zijn voor goede naleving van hetgeen in die artikelen is bepaald.

3

Een aanwijzing bevat de termijn waarbinnen er aan moet zijn voldaan.

4

De werkgever, in geval sprake is van een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdeel a, dan wel de dienst, bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdeel c, is verplicht aan de aanwijzing te voldoen.

TOELICHTING

De in- of externe arbodiensten van artikel 17 die beschikken over een certificaat arbodienst kunnen geconfronteerd worden met een aanwijzing van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit zal alleen gebeuren indien de betreffende gecertificeerde (in- of externe) arbodienst de bepalingen van de artikelen 18, 19 en 20 van de Arbowet of de daarop gebaseerde voorschriften uit het Arbobesluit of de Arboregeling niet of onjuist naleeft. Deze aanwijzing kan zich dus richten op:

- de werkgever van een interne gecertificeerde arbodienst
- de externe gecertificeerde arbodienst

De aanwijzing van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is een andere soort aanwijzing dan die van een daartoe aangewezen ambtenaar

van de AI. De aanwijzing van de Minister kan namelijk alleen betrekking hebben op de artikelen 18, 19 en 20 van de Arbowet of op de daarop gebaseerde uitvoeringsbesluiten, zoals het Arbobesluit.

EIS TOT NALEVING

ARTIKEL 36

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

2 Een eis vermeldt van welke regelen hij de wijze van naleving bepaalt en bevat de termijn waarbinnen eraan moet zijn voldaan.

3 De werkgever is verplicht aan de eis te voldoen. De werknemers zijn verplicht aan de eis te voldoen, voor zover zulks bij de eis is bepaald. De werkgever draagt zorg dat de werknemers van de op hen rustende verplichting zo spoedig mogelijk in kennis worden gesteld.

4 De werking van de eis wordt opgeschort totdat de bezwaar- of beroepstermijn is verstreken of, indien bezwaar of beroep is ingesteld, op het bezwaar of beroep is beslist.

5 Indien naleving van de eis in verband met gevaar voor de veiligheid of de gezondheid redelijkerwijs geen uitstel kan lijden, kan de ambtenaar bepalen dat het vierde lid niet van toepassing is. Van het schrijven dat de eis bevat, wordt onverwijld een afschrift gezonden aan de griffie van de rechtbank van het arrondissement waarbinnen het bedrijf of de inrichting, waarop de eis betrekking heeft, is gelegen.

6 De president van de rechtbank bedoeld in het vijfde lid, kan op verzoek van de werkgever, na deze, de betrokken ambtenaar alsmede de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers in de gelegenheid te hebben gesteld te worden gehoord, de beschikking, houdende toepassing van het vijfde lid, buiten werking stellen. Hij omkleedt zijn beslissing met redenen en zendt afschrift daarvan aan de werkgever en de ambtenaar. De werkgever brengt de inhoud van de beschikking zo spoedig mogelijk bij gedagtekend schrijven ter kennis van de betrokken werknemers, de andere personen en de diensten, bedoeld in artikel 17 en van de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, van de belanghebbende werknemers. Tegen de beslissing van de president van de rechtbank staat geen voorziening open behalve beroep in cassatie in het belang der wet.

7

Voor de toepassing van de vorige leden worden met een werkgever gelijkgesteld:

- a de in artikel 27 bedoelde personen, voor zover het betreft de daar bedoelde voorschriften;
- b de in artikel 28 bedoelde natuurlijke of rechtspersonen, voor zover het betreft de krachtens dat artikel omschreven verplichtingen.

TOELICHTING

Naast de aanwijzing kan de AI ook de eis tot naleving hanteren. Zo'n eis heeft betrekking op regels die zijn vastgesteld op basis van de voorschriften, vastgesteld krachtens de artikelen 2 en 24 van de Arbowet. Het betreft hier dus meestal eisen die betrekking hebben op de meer concrete 'technische' eisen. Zo kan een bedrijf dat onjuist omgaat met de voorschriften met betrekking tot gevaarlijke stoffen uit hoofdstuk 4 van het Arbobesluit geconfronteerd worden met een eis tot naleving. In de Arbowet is de mogelijkheid opgenomen om ook een eis te stellen met betrekking tot de verplichtingen van artikel 4 van de Arbowet, voor zover deze de regels over de risico-inventarisatie en evaluatie betreffen.

De eis geeft aan welke maatregelen het bedrijf moet nemen om aan deze verplichtingen te voldoen, en stelt daarbij ook een termijn waarbinnen deze maatregelen moeten zijn gerealiseerd. Nu kan een bedrijf tegen een eis tot naleving beroep instellen. De werking van de eis of aanwijzing wordt opgeschort totdat de beroepstermijn is verstreken, of over het aangezekende beroep is beslist. Maar indien er gevaar is voor de veiligheid of de gezondheid, waarbij redelijkerwijs geen uitstel kan worden geduld, kan de AI een eis zonder schorsende werking hanteren. Bij deze eis leidt een beroepsschrift niet tot uitstel van de verplichting om aan de eis te voldoen. Overigens kan het bedrijf tegen een eis zonder schorsende werking beroep aantekenen bij de president van de rechtbank. In zo'n geval moet de president voordat hij een beslissing neemt alle partijen horen. Indien de president de eis zonder schorsende werking buiten werking stelt, zendt hij deze uitspraak toe aan de werkgever. De werkgever is gehouden om deze uitspraak zo spoedig mogelijk aan de OR en een aan de arbodienst en/of (arbo)deskundigen door te geven.

STILLEGGING VAN HET WERK**ARTIKEL 37****1**

Een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32 is bevoegd mondeling of bij gedagtekend schrijven te bevelen, dat personen niet mogen blijven in door hem aangewezen plaatsen, of dat door hem aangewezen werkzaamheden worden gestaakt dan wel niet mogen worden aangevangen, indien naar zijn redelijk oordeel dat verblijf of die werkzaamheden ernstig gevaar opleveren voor personen.

2

Een mondeling bevel wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de werkgever bevestigd.

3

Een bevel, als bedoeld in het eerste lid, geldt niet langer dan gedurende zeven dagen, tenzij het is bekrachtigd door de president van de rechtbank van het arrondissement, binnen hetwelk de in het eerste lid bedoelde plaatsen zijn gelegd of de daar bedoelde werkzaamheden zijn of zouden worden verricht, in welk geval het blijft gelden totdat het overeenkomstig het bepaalde in het zesde lid is ingetrokken. Het verzoek om bekrachtiging moet

door de ambtenaar die het bevel gaf, binnen drie dagen nadat het is uitgevaardigd bij de griffie van de arrondissementsrechtbank zijn ingediend. De president van de arrondissementsrechtbank geeft binnen drie dagen, na de werkgever, degene tot wie het bevel is gericht, de ambtenaar die het bevel gaf en de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers in de gelegenheid te hebben gesteld te worden gehoord, zijn met redenen omkleedde beslissing waarvan onverwijld aan die werkgever, aan degene tot wie het bevel is gericht en aan die ambtenaar per aangetekende brief een afschrift wordt gezonden. Bij weigering van de bekrachtiging kan de president tevens het bevel buiten werking stellen. Tegen zijn beslissing staat geen voorziening open behalve beroep in cassatie in het belang der wet.

4

De president der arrondissementsrechtbank is niet gebonden aan de in het derde lid genoemde termijn van drie dagen in de gevallen, waarin hij voor het geven van zijn beslissing een langere termijn nodig acht. In zodanig geval blijft het bevel bedoeld in het eerste lid evenveel langer gelden dan zeven dagen. De president geeft van het langer gelden van het bevel kennis aan de ambtenaar die het bevel, bedoeld in het eerste lid, gaf en aan de werkgever.

5

De bevoegdheid, bedoeld in het eerste lid, geldt mede in die gevallen, waarin op grond van het bepaalde in artikel 36, vierde lid, aan een gestelde eis nog geen uitvoering behoeft te worden gegeven.

6

Zodra naar het oordeel van de ambtenaar, die een bevel als bedoeld in het eerste lid gaf, geen ernstig gevaar meer aanwezig is, trekt hij het bevel in.

7

Degene, die een bevel als bedoeld in het eerste lid gegeven heeft, is bevoegd met betrekking tot dit bevel de nodige maatregelen te treffen, de nodige aanwijzingen te geven en de hulp van de sterke arm in te roepen. De maatregelen en aanwijzingen kunnen onder meer betrekking hebben op het verzegelen van werktuigen, toestellen, gereedschappen en dergelijke, of onderdelen daarvan.

8

De werkgever brengt de inhoud van een bevel als bedoeld in het eerste lid, alsmede van een beslissing als bedoeld in het derde lid, derde zin, zo spoedig mogelijk bij gedagtekend schrijven ter kennis van de betrokken werknemers, andere personen en de diensten, bedoeld in artikel 17 en van de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, van de belanghebbende werknemers.

9

Ieder wie zulks aangaat, is verplicht zich te gedragen overeenkomstig een bevel, als bedoeld in het eerste lid, en een aanwijzing, als bedoeld in het zevende lid.

TOELICHTING

Wellicht het meest ingrijpende instrument van de AI is de stillegging van het werk. Dit wordt dan ook niet zomaar toegepast. Er moet sprake zijn van een ernstig gevaar voor personen.

DE STILLEGGING KAN BETREKKING HEBBEN OP TWEE ZAKEN:

- 1 Personen mogen niet langer verblijven in een door de AI aangewezen plaats (bijvoorbeeld in een niet gasvrij gemaakte opslagtank).

- 2 Door de AI aangewezen werk mag niet worden begonnen of moet worden gestaakt (bijvoorbeeld het werken op schuine daken zonder afdoende valbeveiliging).

Een bevel tot stillegging geldt maximaal zeven dagen, tenzij de president van de rechtbank anders beslist. De AI zal binnen drie dagen een verzoek om bekrachtiging van de stillegging moeten indienen bij de rechtbank. De rechter zal voordat hij een beslissing neemt eerst alle betrokken partijen horen. De beslissing van de president wordt in principe ook binnen drie dagen aan de werkgever gezonden. De inhoud van de beslissing wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk aan de OR doorgegeven. In de praktijk zorgt een werkgever er vaak voor dat het ernstige gevaar voor personen wordt opgeheven, zodat de AI de stillegging dan weer kan intrekken.

WERKONDERBREKING

ARTIKEL 38

Een werknemer is bevoegd het werk te onderbreken en de onderbreking voort te zetten, indien en zolang naar zijn redelijk oordeel gevaar voor personen als bedoeld in artikel 37, eerste lid, aanwezig is en naar zijn redelijk oordeel het gevaar zo onmiddellijk dreigt dat een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32 niet tijdig kan optreden. Voor de duur van de onderbreking behoudt de werknemer zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon. Degene die stelt dat de werknemer de aanwezigheid van onmiddellijk dreigend gevaar als bedoeld in de eerste zin op grond van de feiten waarop hij zich beroept, niet naar zijn redelijk oordeel mocht aannemen, moet dit bewijzen. Indien de onderbreking van het werk geschiedt buiten weten van de werkgever, onderscheidenlijk de bij de arbeid betrokken leidinggevende persoon, moet de werknemer de onderbreking terstond bij deze melden. Indien de onderbreking van het werk ter kennis wordt gebracht van de ingevolge artikel 37, eerste of tweede lid, bevoegde ambtenaar, geeft deze een bevel krachtens het eerste lid van dat artikel of verklaart hij, zo nodig onder het stellen van een eis als bedoeld in artikel 36, dat de arbeid kan worden verricht. Door de beschikking van de ambtenaar eindigt de bevoegdheid van de werknemer de werkonderbreking voort te zetten.

TOELICHTING

De Arbwet kent nauwelijks rechten toe aan individuele personen. Eén van de uitzonderingen wordt gevormd door artikel 38, waarin een werknemer de mogelijkheid krijgt om het werk te onderbreken, indien er naar zijn redelijk oordeel sprake is van een ernstig gevaar voor personen. Daarbij moet het gevaar zo acuut zijn dat de AI niet tijdig kan optreden. Indien een werknemer het werk onderbreekt, moet hij dit onmiddellijk melden bij de werkgever of zijn leidinggevende. Er zal in onderling overleg naar een oplossing worden gezocht. Lukt dit niet dan kan de AI gewaarschuwd worden, die kan aangeven hoe er verder gehandeld moet worden. Daarmee eindigt het recht van de werknemer op de onderbreking van het werk. De werknemer behoudt volgens dit artikel recht op loon voor de periode dat hij zijn werk onderbreekt. Tenzij de werkgever weet te bewijzen dat de werknemer het onmiddellijk dreigend gevaar naar zijn redelijk oordeel niet had mogen aannemen. Dit zal de werkgever waarschijnlijk alleen lukken indien hij de rechter weet te overtuigen van het feit dat de werknemer handelde uit gemakzucht of misbruik. De werknemer moet aantonen dat de feiten zich daadwerkelijk voordeden. Of de conclusie van de werknemer achteraf onjuist was doet er niet toe.

ONGELDIGVERKLARING BEWIJSSTUKKEN

ARTIKEL 39

1

Bij AMvB kan worden bepaald in welke gevallen een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32 bewijsstukken als bedoeld in artikel 24, derde lid, onder h, of 28, tweede lid, ongeldig kan verklaren en daarop een desbetreffende aantekening kan plaatsen. Bij de maatregel wordt tevens bepaald welke bevelen de ambtenaar voor een juiste vervulling van deze taak kan geven aan de werkgever onderscheidenlijk de natuurlijke of rechtspersoon, bedoeld in laatstgenoemd artikellid.

2

Degene aan wie een bevel als bedoeld in het eerste lid, tweede zin, is gegeven, is verplicht daaraan te voldoen. De ambtenaar kan ter uitvoering van een zodanig bevel de hulp inroepen van de sterke arm.

TOELICHTING

Het artikel biedt de mogelijkheid om via een AMvB te bepalen dat bepaalde bewijsstukken ongeldig worden verklaard. Het gaat hier om bewijsstukken zoals die worden genoemd in de artikelen 24 en 28 van de Arbowet. Te denken valt aan stukken die aangeven dat een zaak of procedure als veilig wordt beschouwd, waarbij later blijkt dat dit niet meer correct is. Een AMvB met die strekking is niet verschenen.

VERZOEK OM WETSTOEPASSING

ARTIKEL 40

Indien tussen de werkgever en werknemers meningsverschil bestaat omtrent de naleving van een of meer van de bij of krachtens deze wet gestelde regelen dan wel omtrent de aanwezigheid van ernstig gevaar voor personen als bedoeld in artikel 37, eerste lid, kunnen de werkgever alsmede de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, een meerderheid van de belanghebbende werknemers een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32 verzoeken toepassing te geven aan artikel 35, 36 of 37. Bovendien kan de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, een meerderheid van de belanghebbende werknemers Onze Minister verzoeken toepassing te geven aan artikel 5, tweede lid, of Onze Minister of de door Onze Minister op grond van artikel 35a, eerste lid, aangewezen ambtenaar verzoeken toepassing te geven aan artikel 35a, eerste lid. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad kan mede een verzoek als bedoeld in de eerste en tweede zin worden gedaan 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 het betrokken bedrijf of de inrichting dan wel de betrokken bedrijfstak werkzaam is en in het bezit is van volledige rechtsbevoegdheid. De werkgever zendt zo spoedig mogelijk een afschrift van zijn verzoek aan de ondernemingsraad en aan de in artikel 17 bedoelde werknemers, andere personen en diensten. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad brengt de werkgever de inhoud van zijn verzoek zo spoedig mogelijk bij gedagtekend schrijven ter kennis van de belanghebbende werknemers. Andere verzoekers dan de werkgever zenden zo spoedig mogelijk een afschrift van het verzoek aan de werkgever.

TOELICHTING

Indien een werkgever en een OR een meningsverschil hebben over de juiste naleving van een verplichting uit de Arbowet, kunnen beide partijen vragen om een uitspraak van de AI. Zo zouden partijen van mening kunnen verschillen over het wel of niet op schrift stellen van het arbo-beleid. Indien partijen na diverse pogingen van mening blijven verschillen kun-

nen zij een verzoek om wetstoepassing richten tot de AI. De AI zal een beslissing nemen in de vorm van een aanwijzing (art. 35), een eis tot naleving (art. 36) of een stillegging (art. 37). Partijen zijn dan gehouden de beslissing van de AI op te volgen.

Overigens kan ook een vakbond een verzoek om wetstoepassing indienen bij de AI, maar dan alleen indien het betreffende bedrijf geen OR heeft.

8

VRIJSTELLINGEN, ONTHEFFINGEN EN BEROEP

ARTIKEL

41

1

Onze Minister kan met betrekking tot categorieën van bedrijven of inrichtingen vrijstelling verlenen van de voorschriften welke bij of krachtens de hoofdstukken IV tot en met VI, de artikelen 27 en 28 zijn vastgesteld.

2

Een daartoe aangewezen ambtenaar als bedoeld in artikel 32 kan met betrekking tot een individueel bedrijf of inrichting ontheffing verlenen van de in het eerste lid bedoelde voorschriften.

3

Bij AMvB kunnen regelen worden gesteld inzake het verlenen van vrijstellingen of ontheffingen als bedoeld in het eerste onderscheidenlijk tweede lid.

4

Een vrijstelling of een ontheffing kan onder beperkingen worden verleend.

5

Aan een vrijstelling of een ontheffing kunnen voorschriften worden verbonden.

6

Een vrijstelling, onderscheidenlijk ontheffing, kan worden ingetrokken wanneer:

- a een of meer der redenen waarom zij is verleend is of zijn vervallen;
- b een of meer van de daaraan verbonden voorschriften niet wordt of worden nageleefd;
- c zich na de verlening zodanige feiten of omstandigheden voordoen dat, indien deze ten tijde van de verlening bekend waren geweest, de vrijstelling of ontheffing niet of niet in die vorm zou zijn verleend.

7

De werkgever zendt zo spoedig mogelijk een afschrift van zijn verzoek om ontheffing aan de betrokken werknemers, de andere personen en de diensten bedoeld in artikel 17, alsmede aan de ondernemingsraad. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad brengt de werkgever de inhoud van zijn verzoek zo spoedig mogelijk bij gedagtekend schrijven ter kennis van de belanghebbende werknemers.

8

De werking van een beschikking inzake een ontheffing wordt opgeschort totdat de bezwaar- of beroepstermijn is verstreken of, indien bezwaar of beroep is ingesteld, op het bezwaar of beroep is beslist.

TOELICHTING

Het wordt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid mogelijk gemaakt om door middel van een regeling categorieën van bedrijven of inrichtingen vrijstelling te verlenen van sommige Arbowet-voorschriften. Het gaat dan met name om voorschriften uit de hoofdstukken IV (samenwerking en overleg/deskundige bijstand met betrekking tot preventie en

bedrijfs hulpverlening), V (bijzondere verplichtingen van werkgevers/ verplichtingen van zelfstandig werkenden en derden) en VI (bijzondere bepalingen) van de Arbowet.

Anders gezegd: Dit artikel kan betrekking hebben op de artikelen 13 tot en met 31b van de Arbowet.

Naast de collectieve vrijstelling van de verplichtingen van de Arbowet, bestaat er ook een individuele ontheffing. Dat wil zeggen, de AI kan een individueel bedrijf een ontheffing verlenen van de voorschriften op basis van de hoofdstukken IV, V en VI van de Arbowet.

Hoofdstuk V is van groot praktisch belang vanwege het feit dat het Arbo-besluit is gebaseerd op artikelen uit dit hoofdstuk. Artikel 41 bevat een aantal organisatorische voorschriften in het kader van de vrijstelling of de ontheffing.

ARTIKEL 42

1

Tegen een beschikking op grond van deze wet van een ambtenaar als bedoeld in artikel 32, tweede lid, kan door de belanghebbende een beroepschrift worden ingediend bij Onze Minister.

2

Onze Minister kan een commissie voor bezwaar en beroep instellen, die belast is met de taak, genoemd in artikel 7:19 van de Algemene wet bestuursrecht.

TOELICHTING

Tegen een aanwijzing, een eis, een ongeldigheidsverklaring of een beschikking kan een beroepschrift worden ingediend bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Belanghebbenden (waaronder de werkgever en de OR) mogen een beroepschrift indienen: De Minister heeft een commissie voor bezwaar en beroep ingesteld die zich over het beroepschrift buigt. Daarna neemt de Minister een beslissing. Met de beslissing van de Minister hoeft de zaak nog niet te zijn afgelopen. Men kan tegen de beslissing van de Minister in beroep gaan bij de arrondissementsrechtbank. Tegen het vonnis van de rechtbank staat hoger beroep open bij de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State. Tegen een uitspraak van de Raad van State is geen beroep mogelijk.

10

OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

ARTIKEL 46

1

De Veiligheidswet 1934 (Stb. 352), de Silicosewet (Stb. 1951, 134) en de Wet op werken onder overdruk (Stb. 1968, 44) worden ingetrokken.

2

In afwijking van het eerste lid blijft de Veiligheidswet 1934 van kracht met betrekking tot een AMvB of een ministerieel besluit vastgesteld krachtens artikel 19, tweede lid, en artikel 7, eerste lid, onder e, van die wet, tot een door Ons te bepalen tijdstip.

3

Met betrekking tot verrichtingen als omschreven in artikel 2, eerste lid, en arbeid als omschreven in artikel 2, tweede, derde onderscheidenlijk vierde lid, blijft deze wet buiten toepassing totdat de AMvB onderscheidenlijk het besluit van Onze Ministers, vastgesteld krachtens het lid van artikel 2 dat op die verrichtingen of arbeid betrekking heeft, in werking is getreden. Tot vorenbedoeld tijdstip blijft de Veiligheidswet 1934 voor zover van toepassing op vorenbedoelde verrichtingen en arbeid, in afwijking van het eerste lid, met betrekking tot die verrichtingen en arbeid van kracht.

ARTIKEL 47

Voor de toepassing van deze wet worden de hieronder vermelde algemene maatregelen van bestuur geacht te zijn vastgesteld krachtens deze wet:

- a het Veiligheidsbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1938 (Stb. 872);
- b het Elektrotechnisch Veiligheidsbesluit 1938 (Stb. 873);
- c het Veiligheidsbesluit-loodwit (Stb. 1939, 865);
- d het Veiligheidsbesluit elektrische schrikdraden (Stb. 1948, I 482);
- e het Landbouwveiligheidsbesluit (Stb. 1950, K 107);
- f het Zandsteenbesluit (Stb. 1951, 433);
- g het Veiligheidsbesluit ioniserende stralen (Stb. 1963, 98);
- h het Veiligheidsbesluit Binnenvaart (Stb. 1963, 170);
- i het Caissonbesluit (Stb. 1968, 435);
- j het Zandstraalbesluit (Stb. 1973, 415);
- k het Veiligheidsbesluit Tankschepen (Stb. 1974, 566);
- l het Besluit verplichtstelling van bedrijfsgeneeskundige diensten (Stb. 1974, 740);
- m het Besluit eisen bedrijfsgeneeskundige diensten (Stb. 1974, 741);
- n het Besluit ongevallen behandeling bedrijfsgeneeskundige diensten (Stb. 1974, 743);
- o het Koninklijk besluit van 12 januari 1976 (Stb. 97) betreffende pro-paansulten;
- p het Asbestbesluit (Stb. 1977, 269);
- q het Besluit acetyleenontwikkelaars (Stb. 1967, 578), voor zover dit besluit is gebaseerd op de artikelen 7 en 11 van de Veiligheidswet 1934;
- r een algemene maatregel van bestuur vastgesteld krachtens artikel 20v van de Veiligheidswet 1934

De Stuwadoorswet (Stb. 1914, 486) ondergaat de volgende wijzigingen:

ARTIKEL 48

A

De artikelen 12, 12ter en 19bis vervallen.

B

In artikel 15 vervalt: < 12, eerste en tweede lid; 12ter, tweede lid >

C

In artikel 20, eerste lid, vervalt; < 19bis, vierde lid >.

D

In artikel 20, tweede lid, wordt in plaats van < het bepaalde bij of krachtens een der artikelen 12, eerste, tweede, zevende en achtste lid, 12ter, tweede lid en 21, tweede en derde lid > gelezen: < het bepaalde bij artikel 21, tweede en derde lid >.

E

In artikel 20, derde lid, onder a en b, wordt in plaats van < het bepaalde bij of krachtens een der artikelen 12, eerste en tweede lid, 12ter, tweede lid en 21, tweede en derde lid > gelezen: < het bepaalde bij artikel 21, tweede en derde lid >.

F

In artikel 21, eerste lid, onder 2°-a, wordt na het woord <ingeschreven> de puntkomma vervangen door een punt, terwijl het gestelde onder 2°-b van dit lid vervalt.

ARTIKEL 49

Voor de toepassing van deze wet wordt het Veiligheidsbesluit Stuwadoorswet (Stb. 1 950, K 519) geacht te zijn vastgesteld krachtens deze wet.

ARTIKEL 50

Voor de toepassing van deze wet worden vrijstellingen en ontheffingen alsmede andere besluiten die door Onze Minister, het districtshoofd of een andere ambtenaar genomen zijn op grond van het bij of krachtens de in de artikelen 46 en 48 genoemde wetten bepaalde, en die op het tijdstip van het in werking treden van deze wet nog van kracht zijn, geacht te zijn verleend onderscheidenlijk genomen krachtens deze wet.

ARTIKEL 51

De Wet op de gevaarlijke werktuigen (Stb. 1952, 104) ondergaat de volgende wijzigingen.

A

In artikel 1, eerste lid, onder c, wordt in plaats van < Onze Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid > gelezen: < Onze Minister van Sociale Zaken >.

B

In artikel 2, eerste zin, wordt in plaats van < Bij AMvB > gelezen: < Bij of krachtens AMvB >.

C

Artikel 3, eerste lid, wordt gelezen: < 1. Bij of krachtens AMvB kunnen voorschriften worden vastgesteld betreffende het keuren van daarbij aangevozen gevaarlijke werktuigen en beveiligingsmiddelen. >

D

In artikel 6 wordt in plaats van < Bij AMvB > gelezen: < Bij of krachtens AMvB >.

E

In artikel 7, aanhef, wordt in plaats van < Algemene maatregelen van bestuur als bedoeld in > gelezen: < Regelen ter uitvoering van >.

F

In artikel 8, eerste lid, wordt tussen de komma, volgend op de woorden < is ingevoerd >, en het woord < is > een zinsnede ingevoegd, luidende: < ten aanzien waarvan ingevolge artikel 3, eerste lid, een keuring is voorgeschreven,>.

G

In artikel 8, tweede lid, wordt tussen de komma, volgend op de woorden < is ingevoerd >, en het woord < is > een zinsnede ingevoegd, luidende: < ten aanzien waarvan ingevolge artikel 3, eerste lid, een keuring is voorgeschreven, > en wordt in plaats van < Tot het verrichten van de in artikel 3 bedoelde keuring > gelezen: < tot het verrichten van de keuring >.

H

Artikel 10 wordt gelezen:

< Artikel 10.

- 1 Het is verboden een gevaarlijk werktuig of een beveiligingsmiddel te vervaardigen zonder inachtneming van een krachtens artikel 2 vastgesteld voorschrift.
- 2 Het is verboden een gevaarlijk werktuig of een beveiligingsmiddel ten aanzien waarvan niet ingevolge artikel 3, eerste lid, een keuring is voorgeschreven, voorhanden te hebben, af te leveren, te gebruiken of ten toon te stellen, indien het niet voldoet aan een krachtens artikel 2 vastgesteld voorschrift.
- 3 Het is verboden een gevaarlijk werktuig of een beveiligingsmiddel ten aanzien waarvan ingevolge artikel 3, eerste lid, een keuring is voorgeschreven, voorhanden te hebben, af te leveren, te gebruiken of ten toon te stellen, indien ten aanzien van dat gevaarlijke werktuig of dat beveiligingsmiddel niet een geldigcertificaat van goedkeuring kan worden getoond en dat gevaarlijke werktuig of dat beveiligingsmiddel evenmin voorzien is van een geldig merk van goedkeuring.
- 4 Voor zover bij AMvB niet anders is bepaald, zijn het tweede en het derde lid niet van toepassing op het voorhanden hebben en het gebruiken in de huishouding.
- 5 Voor zover bij AMvB niet anders is bepaald, is het derde lid niet van toepassing op het tentoonstellen, mits bij het tentoonstellen op duidelijk leesbare wijze is vermeld, dat een geldig certificaat van goedkeuring nog niet werd aangevraagd of verkregen.>

I

Artikel 11 wordt gelezen:

< Artikel 11.

- 1 Van het bij of krachtens deze wet bepaalde kan Onze Minister vrijstelling en een door Onze Minister aangewezen ambtenaar ontheffing verlenen.
- 2 Een vrijstelling of een ontheffing kan onder beperkingen worden verleend.
- 3 Aan een vrijstelling of een ontheffing kunnen voorschriften worden verbonden.
- 4 Een vrijstelling of een ontheffing kan worden ingetrokken wanneer:
 - a een of meer der redenen waarom zij is verleend, vervallen zijn;
 - b een of meer van de daaraan verbonden voorschriften dan wel andere bij of krachtens deze wet vastgestelde voorschriften niet worden nageleefd, of
 - c zich na de verlening zodanige feiten of omstandigheden voordoen dat, indien deze ten tijde van de verlening bekend waren geweest, de vrijstelling of ontheffing niet of niet in die vorm zou zijn verleend. >

J

Artikel 12, eerste lid, wordt als volgt gewijzigd:

- 1 In de eerste zin wordt tussen < dan wel > en < herstelling > ingevoegd: < schriftelijk en gedagtekend >.
- 2 In de eerste zin wordt het zinsdeel < van een merk van afkeuring voorzien > gelezen: < ten bewijze daarvan voorzien van een merk van afkeuring >.
- 3 Aan het lid wordt een derde zin toegevoegd, luidende: < Een krachtens de eerste zin gestelde eis moet worden nageleefd door degene aan wie hij is gesteld. >.

K

Artikel 13, eerste lid, onderdeel b, wordt gelezen: < b. tegen een beslissing van een ambtenaar als bedoeld in artikel 11, eerste lid, waarbij het verlenen van een ontheffing wordt geweigerd, tegen een beperking waaronder een ontheffing is verleend of tegen een voorschrift dat aan een ontheffing is verbonden; >.

L

Artikel 14 wordt als volgt gewijzigd:

- 1 In het eerste lid wordt in plaats van < arbeiders > gelezen: < werknemers > en in plaats van < voorwaarde >: < voorschrift >.
- 2 Het tweede en derde lid vervallen. Het cijfer 1 ter aanduiding van het eerste lid vervalt.

M

Na artikel 14 wordt ingevoegd:

< Bijzondere bepaling

Artikel 14a. Indien de werkgever werknemers opdraagt taken uit te oefenen, voortvloeiende uit zijn zorg voor de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde, moet hij ervoor zorgen dat:

- a aan deze werknemers de bevoegdheden en middelen worden verleend die nodig zijn voor een goede uitoefening van die taken;
- b slechts een werknemer wordt belast met een zelfde taak als vorenbedoeld.

De opdracht moet de taken nauwkeurig omschrijven. Zij moet in een geschrift zijn neergelegd, onder vermelding van de naam van de werknemer >.

N

Artikel 15 wordt gelezen:

< Artikel 15. Aan artikel 1, onder 4°, van de Wet op de economische delicten (Stb. 1950, K258) wordt toegevoegd: de Wet op de gevaarlijke werktuigen, de artikelen 4, vierde lid, tweede zin, 8, eerste lid, 10, eerste, tweede en derde lid, 12, eerste lid, 13, zesde lid, 14a en 20;".

O

Het opschrift boven artikel 16 wordt gelezen < Toezicht >.

P

Artikel 16 wordt gelezen:

< Artikel 16.

- 1 De ambtenaren der AI door Onze Minister aangewezen krachtens artikel 77 der Arbeidswet zijn in het door hem aangewezen ambtsgebied belast met de handhaving van het bij of krachtens deze wet bepaalde en de medewerking aan de uitvoering daarvan.
- 2 Onze Minister kan de handhaving van het bij of krachtens deze wet bepaalde en de medewerking aan de uitvoering ervan opdragen of mede opdragen aan anderen dan de in het eerste lid bedoelde ambtenaren. Indien de opdracht wordt verleend aan ambtenaren ressorterende onder het departement van een andere dan Onze Minister, wordt het desbetreffende besluit genomen door onze beide Ministers te zamen.
- 3 De in dit artikel bedoelde ambtenaren zijn bevoegd alle bedrijven, in-

richtingen en andere plaatsen - met uitzondering van woningen - te betreden en alle onderzoeken en handelingen te verrichten een en ander voor zover zulks noodzakelijk is voor de juiste vervulling van hun in dit artikel bedoelde taak.>.

Q

Artikel 17 vervalt.

R

In artikel 18, eerste lid, wordt in plaats van < De opsporingsambtenaren > gelezen: < De in artikel 16 bedoelde ambtenaren >.

S

Artikel 19, eerste zin, wordt gelezen;

< De in artikel 16 bedoelde ambtenaren zijn bevoegd tot het verzegelen van gevaarlijke werktuigen en beveiligingsmiddelen, ten aanzien waarvan ingevolge artikel 3, eerste lid, een keuring is voorgeschreven, doch ten aanzien waarvan een geldig certificaat van goedkeuring niet kan worden getoond en welke evenmin zijn voorzien van een geldig merk van goedkeuring.>.

T

Artikel 20 wordt gelezen:

< Artikel 20. Een ieder is verplicht aan de in artikel 16 bedoelde ambtenaren alle door hen verlangde gegevens en inlichtingen te verstrekken met betrekking tot de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde, alsmede inzage te verlenen van alle bescheiden waarvan dezen voor de goede vervulling van hun taak inzage nodig oordelen. Desverlangd moeten de verlangde gegevens en inlichtingen schriftelijk binnen een door deze ambtenaren gestelde termijn worden verstrekt.>.

U

In artikel 21, eerste zin, wordt in plaats van < De opsporingsambtenaren > gelezen: < De in artikel 16 bedoelde ambtenaren >.

V

Artikel 23 vervalt.

W

In artikel 24, eerste zin, wordt in plaats van < artikel 10, eerste lid, > gelezen: < artikel 10, derde lid, > ,

X

Artikel 25 wordt gelezen:

< Artikel 25. Deze wet brengt geen wijziging in de toepassing van de Mijnwet 1903, de Schepenwet en de Stoomwet. > .

ARTIKEL 52

Het Veiligheidsbesluit gevaarlijke werktuigen (Stb. 1940, 842), wordt geacht te zijn vastgesteld krachtens de Wet op de gevaarlijke werktuigen, zoals gewijzigd ingevolge artikel 51.

ARTIKEL 53

1

De behandeling van verzoeken en beroepen, welke voor de inwerkingtreding van deze wet zijn gedaan onderscheidenlijk ingesteld op grond van hetgeen bepaald is bij of krachtens de Veiligheidswet 1934, de Silicosewet, de Wet op werken onderoverdruk en de artikelen 12 en 21 van de Stuwadoorswet wordt voortgezet op de voet van deze wet.

2

Ten aanzien van feiten die zich hebben voorgedaan voor de inwerkingtreding van deze wet, gelden met betrekking tot verzoeken en beroepen, in afwijking van deze wet, de termijnen voorkomend in de in het eerste lid bedoelde bepalingen.

ARTIKEL 54

In artikel 9, tweede lid, van de Mijnewet 1 903 (Stb. 1904, 73) wordt in plaats van < de Veiligheidswet > gelezen: < de Arbeidsomstandighedenwet >.

ARTIKEL 55

In artikel 11, eerste lid, van de wet van 7 september 1973 (Stb. 499), houdende een overgangsregeling ten aanzien van werken en inrichtingen die niet meer bij een mijn behoren (Overgangsregeling steenkolenmijnen), wordt in plaats van < artikel 38, eerste lid, onder d, van de Veiligheidswet 1934 (Stb. 352) > gelezen; < artikel 2, zesde lid, onder a, van de Arbeidsomstandighedenwet >.

TOELICHTING

De artikelen 46 tot en met 55 geven overgangsbepalingen. De Arbowet is de vervanger van drie andere wetten geweest, namelijk van de Veiligheidswet 1934, de Silicosewet en de Wet op het werken onder overdruk. Daarnaast heeft de Arbowet een deel van de Stuwadoorswet vervangen. Belangrijk om te vermelden, is dat in artikel 47 een aantal uitvoeringsbesluiten, zoals het VBF, die is vastgesteld op basis van de Veiligheidswet 1934 wordt ondergebracht bij de Arbowet.

De hier genoemde artikelen bevatten ook nog wijzigingen in andere wetten.

KOSTEN**ARTIKEL 56**

De kosten die zijn verbonden aan de naleving van regels die bij of krachtens deze wet zijn gesteld worden niet ten laste van de werknemer gebracht.

TOELICHTING

Een belangrijke bepaling in de Arbowet, rechtstreeks voortvloeiend uit de Europese Kaderrichtlijn, betreft de kosten. Alle kosten die verbonden zijn om de arbowetgeving na te leven mogen niet ten laste komen van de werknemer. Dit heeft in de praktijk grote consequenties, omdat het nogal eens voorkwam dat werknemers zelf moeten bijdragen in de kosten van bijvoorbeeld veiligheidsschoenen. Dit soort 'eigen bijdragen' van de werknemers aan wettelijk verplicht gestelde maatregelen, zoals het dragen van veiligheidsschoenen, wordt dus verboden.

ARTIKEL 57

Aan artikel 1, onder 4°, van de Wet op de economische delicten wordt toegevoegd "de Arbeidsomstandighedenwet, de artikelen 2, zevende lid, 4, derde, vijfde en zesde lid, 5, eerste, tweede, dertiende en veertiende lid, 6, 9, 10, 11, 12, onder a tot en met d, 14, derde lid, vierde zin, 18, tweede lid, vierde zin, 19, tweede lid, vierde zin, 23, 26, 27, 28, 30, tweede en derde lid, 31, 33, 35, eerste lid, vierde zin, tweede lid, derde zin, en vierde lid, 36, vierde lid, tweede zin, vijfde lid, en achtste lid, derde zin, 37, achtste en negende lid, 39, tweede lid, tweede zin, en derde lid, eerste zin, 40, eerste lid, vijfde tot en met zevende zin, en derde lid, tweede zin, 41, vijfde lid, zevende lid, eerste en tweede zin, en negende lid, derde zin, en 42, tiende lid, vierde zin;>

TOELICHTING

Overtredingen van de Arbowet kunnen worden bestraft. Artikel 57 geeft aan om welke artikelen uit de Arbowet het dan gaat. Strafbaar zijn bij-

voorbeeld gesteld het niet geven van voorlichting en onderricht, het niet opstellen van een arbo-jaarplan en een arbo-jaarverslag (voor bedrijven met 100 of meer werknemers) en het niet voor handen hebben van bedrijfs-hulpverleners. De AI zal meestal via overleg proberen om bedrijven die de Arbowet onjuist naleven op het goede spoor te krijgen. Lukt dit niet dan zal de AI uiteindelijk overgaan tot het opmaken van een proces-verbaal. Dit proces-verbaal wordt naar het Openbaar Ministerie (OM) toegezonden. Het OM kan de overtreder(s) voor de strafrechter brengen via een dagvaarding. De strafrechter wordt in dit soort gevallen de Economische Politie-rechter genoemd. Zowel natuurlijke (directeuren, leidinggevendenden, werknemers, etcetera) als rechtspersonen (NV's, BV's, verenigingen, etcetera) kunnen voor de strafrechter worden gedaagd. Komt de strafrechter uiteindelijk tot een veroordeling dan staat hem een scala aan straffen en maatregelen ter beschikking. Dit komt omdat overtredingen van de Arbowet worden bestraft via de Wet op de economische delicten (WED). Deze WED kent in het geval van Arbowet-overtredingen een hoofdstraf van maximaal 6 maanden gevangenisstraf en/of een boete van f 25.000,-. In sommige gevallen kunnen zelfs boetes van f 100.000,- of meer worden opgelegd. Daarbij kunnen nog andere straffen worden opgelegd, zoals:

- tenietdoening van onterecht verkregen voordeel
- onder bewindstelling van het bedrijf
- verbeurdverklaring van voorwerpen waarmee het delict is begaan
- (gedeeltelijk) stillegging van het bedrijf

De veroordeling leidt in de praktijk meestal tot het opleggen van een boete.

ARTIKEL 58 Indien bijzondere omstandigheden van plaatselijke aard in een gemeente voorschriften betreffende onderwerpen, waarop deze wet betrekking heeft, nodig maken, die niet bij algemene maatregel van bestuur zijn gegeven, kunnen deze voorschriften door de gemeenteraad onder Onze goedkeuring worden vastgesteld.

TOELICHTING

Hoewel van dit artikel nog geen gebruik gemaakt is, kunnen gemeentelijke overheden ook voorschriften maken op het terrein van arbeidsomstandigheden. Bijzondere plaatselijke omstandigheden moeten dit voornemen natuurlijk wel rechtvaardigen. De rijksoverheid zal deze voorschriften moeten goedkeuren, waarbij de gemeentelijke voorschriften niet mogen afwijken van de Arbowet en de uitvoeringsbesluiten.

ARTIKEL 59 Waar in deze wet niet anders is bepaald wordt de voordracht tot een AMvB Ons gedaan door Onze Minister.

TOELICHTING

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is de eerst verantwoordelijke bewindspersoon om uitvoeringsbesluiten in het kader van de Arbowet voor te stellen.

ARTIKEL 60 ¹ Deze wet kan worden aangehaald als Arbeidsomstandighedenwet.

² Deze wet treedt in werking op een koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat voor de verschillende artikelen, onderdelen of subonderdelen daarvan verschillend kan worden gesteld.

BIJLAGE 1 REGISTER

TREFWOORD UIT DE WETTEKST

ARTIKEL

Aanwijzing jegens certificaathouders	35a
Aanwijzing districtshoofd	35
Adviserende taken,	
- deskundige diensten	17 t/m 19
Algemene wet bestuursrecht	42
Algemeen erkende regelen der techniek	13
Algemene Maatregel van Bestuur	2/8/15/22/24 25/28/30/39
Ambtelijke bevelen	35 t/m 37
Arbeidsinspectie (AI)	
- taken en bevoegdheden	32 t/m 40
- geheimhoudingsplicht	34
Arbeidskunde	3
Arbeidsveiligheidsrapport	5
Arbobesluit	24
Arbocommissie	15/23c
Arbodienst	17/18/19/20
Arbo-jaarplan	4
Arbo-jaarverslag	10
Autonomie (in het werk)	3
Bedrijfsgezondheidszorg	3
Bedrijfshulpverlening	22 t/m 23b
- algemene verplichting	22
- taken op het gebied van bedrijfshulpverlening	23
- eisen van deskundigheid	23a
Bedrijfskunde	3
Bedrijfsongeval (melding en registratie)	9
Begeleiding (van jeugdige werknemers)	8
Belanghebbende werknemers (raadplegen van)	4/4a/5/15/17/22 26/32/35/37/39/40/41/42
Beleidsvoering	4
Beleidsvoering met betrekking tot ziekteverzuimbeleid	4a
Beroep(schrift)	5/42
Beroepsziekte (melding en registratie)	9
Beschermingsmiddelen (persoonlijke)	3
Bevel tot stillegging	37
Bewijsstukken	24/28/39
Bezwaar(schrift)	5/42
Bijstand op het gebied van preventie en bescherming	18
Bijstand van deskundige diensten (ondersteuning)	17/18/19/20
Bijzondere bepalingen	29 t/m 31
Bijzondere verplichtingen	24 t/m 28
Certificatie	31a/31b
Commissies,	
- van de OR	14
- arbocommissie	15
Contact met collega's	3
Definities	1
Derden (verplichtingen van)	28

TREFWOORD UIT DE WETTEKST

ARTIKEL

Deskundige ondersteuning	17 t/m 21a
- algemene verplichting	17
- taken op het gebied van preventie en bescherming	18
- eisen van deskundigheid, uitrusting en organisatie	19
Economische Delicten (Wet op de)	57
Eis (tot naleving)	36
Ergonomie	3/17
Europese Gemeenschap	24/27
Functie-inhoud	3
Geheimhoudingsplicht	34
Geldigheid bewijsstukken	39
Gemeenteraad	58
Gezondheidskundig onderzoek,	
- verplicht	18/25
- periodiek	18/24a
Gevaar,	
- voor werknemers	37/38
- voor derden	11
Handhaving(sbeleid)	32
Individuele werknemer	38
Informatieplicht,	
- Jegens de Arbeidsinspectie	33
- van de deskundige diensten	33
Jaarplan	4
Jaarverslag	10
Jeugdige werknemer	7/8
Kantonrechter	8
Kosten	56
Melding,	
- van ongevallen en beroepsziekten door de werkgever aan de AI	19
- van een werkonderbreking door een werknemer aan de werkgever	38
Mentor	8
Mijnen	2
Mijnwet 1903	2
Mijnwet Continiaal Plat	2
Naleving (eis tot)	36
Onderdeelcommissie	16
Onderricht	6/7/8/10/12
Onderzoek,	
- gezondheidskundig (door deskundige dienst)	18/24a/25
- in bedrijven (door AI)	32
Ongeldigverklaring bewijsstukken	39
Ontheffingen	41/50
Overgangsbepalingen	46 t/m 60

TREFWOORD UIT DE WETTEKST

ARTIKEL

Overleg,	
- van werkgever en OR	4/4a/5/8/14/17/22
- van deskundige dienst en OR	18
- van werkgever en arbocommissie	15
- van werkgever en (een meerderheid van) belanghebbende werknemers	4/4a/5/17/22
- werkoverleg	16
Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek	24a
Persoonlijke beschermingsmiddelen	3/6/12
Plichten,	
- van de werkgever	3 t/m 11,13/22/23c/26
- van de werknemers	12
- van werkgevers en werknemers	13/26
- van zelfstandig werkenden	27
- van derden	28
President van de rechtbank	36/37
Rampenplan	5
Rechtbank	36/37
Rechten van de OR,	
- om gehoord te worden	5/17/18/19/22/35 36/37/40/41/42
- op informatie	4/4a/5/10/17/18 19/22/26/32/35/36 37/39/ 40/41/42
- op overleg	4/4a/5/8/17/22
- op advies en bijstand	18/19
- op faciliteiten	14
- op wetstoepassing	40
- op bezwaar en beroep	42
Registratie van ongevallen	9
Samenwerking (plicht tot),	
- van werkgever en werknemers	13
- van deskundigen met OR	18
Stillegging van het werk	37
Toepassingsgebied van de wet	2
Toezicht (door AI)	32 t/m 40
Vakbonden	15/32/40/42
Vaste commissie (van de OR)	14
Veiligheidswet 1934	46/53
Vergezellen (door OR-leden van arbeidsinspecteurs)	14
Verplichtingen van externe diensten en andere deskundigen	23d
Verzoek om wetstoepassing	40
VGW-commissie	14
Voorkòmen van gevaar	11
Voorlichting,	
- algemeen	6
- aan jeugdige werknemers	7
Vrijstellingen	41
Welzijn(staken)	1/3/

TREFWOORD UIT DE WETTEKST

ARTIKEL

Werkgever,	
- definitie	1
- verplichtingen	3 t/m 11/13, 22/23c/26
Werkmethoden	3
Werknemer,	
- definitie	1
- verplichtingen	12/13/26
Werkonderbreking	38
Werkoverleg	16
Wet op de Economische Delicten	57
Wet op de ondernemingsraden	8/15/19
Wetstoepassing (verzoek om)	40
Zelfwerkzaamheid	3
Zelfstandig werkenden	27
Ziekteverzuimbeleid	4a

BIJLAGE **2** LITERATUUR

*De volgende publikaties zijn verkrijgbaar bij NIA TNO, afdeling Klantenservice,
tel. (020) 54 98 404, fax (020) 64 43 102.*

Arbidsomstandigheden en aansprakelijkheid
Wetgeving en jurisprudentie
Tweede druk, augustus 1996, f 30,-
S. Foks, J.H. Kwantes, L. Hoogendijk

Het Arbeidstijdenbesluit compleet
Toelichting, wettekst, register, literatuurlijst
Eerste druk, januari 1996, f 35,-
J. van Drongelen, P.H. Vos

De Arbeidstijdenwet compleet
Toelichting, wettekst, register, literatuurlijst
Tweede gewijzigde druk, januari 1996, f 35,-
J. van Drongelen, P.H. Vos

Het Arbobesluit compleet
Tekst en uitleg over het nieuwe arbobesluit
Tweede druk, april 1996, f 49,50
J.H. Kwantes, M. Spinhoven-Hennis

De Arbowet onder de loep
Arbidsomstandigheden en medezeggenschap
Eerste druk, maart 1994, f 26,-
J.H. Kwantes, L. Hoogendijk

Nieuwe grenzen aan arbeidsomstandigheden
Europese richtlijnen en hun invloed op de Nederlandse situatie
Vijfde gewijzigde druk, verschijnt eind 1997
W.C.M. te Riele, J.H. Kwantes, L. Hoogendijk

De Wet Milieubeheer toegelicht
Wegwijzer bij de uitvoering van de Wet Milieubeheer
Eerste druk, september 1996, f 40,-
M.V.C. Aalders, R. Uijlenburg

BIJLAGE 3 ADRESSEN

NIA TNO De Boelelaan 30
Postbus 75665
1070 AR Amsterdam
tel. (020) 54 98 611

ARBEIDSINSPECTIE

CENTRAAL KANTOOR Anna van Hannoverstraat 4
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
tel. (070) 33 34 444

REGIO ZUID Postbus 940
6040 AX Roermond
tel. (0475) 35 66 66

REGIO ZUIDWEST Postbus 9580
3007 AN Rotterdam
tel. (010) 47 98 300

REGIO MIDDEN Postbus 820
3500 AV Utrecht
tel. (030) 23 05 600

REGIO NOORDWEST Postbus 58366
1040 HJ Amsterdam
tel. (020) 58 12 612

REGIO NOORD Postbus 30016
9700 RM Groningen
tel. (050) 52 25 880

REGIO OOST Janspoort 2
6811 GE Arnhem
tel. (026) 35 57 111

Ruimte voor
postzegel of
stempel

N I A T N O

Afdeling Verkoop

Postbus 75665

1070 AR Amsterdam

Hierbij bestel ik: (Alle prijzen exclusief BTW en verzendkosten, wijzigingen voorbehouden.)

BESTELKAART

_____ ex. 'De Arbeidstijdenwet compleet' à f 35,-

_____ ex. 'Het Arbeidstijdenbesluit compleet' à f 35,-

_____ ex. 'Nieuwe grenzen aan arbeidsomstandigheden' à f 30,-

_____ ex. 'Arbowet Compleet' à f 35,-

_____ ex. 'Het Arbobesluit compleet' à f 49,50

_____ ex. 'De Wet Milieubeheer toegelicht' à f 40,-

_____ ex. 'Arbidsomstandigheden en aansprakelijkheid' à f 30,-

_____ Ik neem hierbij een **abonnement** op bovenstaande serie en geef hierboven aan welke boekjes ik nog wil ontvangen. Op het totaalbedrag van de vijf bovenstaande boekjes krijg ik **20% korting**. Daarna ontvang ik - met **20%** korting - automatisch alle nieuwe uitgaven in deze reeks.

(Dit abonnement geldt tot schriftelijke opzegging, uiterlijk vóór 1 oktober.)

Naam: _____ Functie: _____

Bedrijf: _____ Branche: _____

Adres: _____ Postcode: _____

Plaats: _____ Telefoon: _____

Voor korting bij afname van
meer dan 50 exemplaren van één
uitgave: 020 - 5498 404

Handtekening: _____

Ruimte voor
postzegel of
stempel

NIA TNO

Afdeling Verkoop

Postbus 75665

1070 AR Amsterdam

Hierbij bestel ik: (Alle prijzen exclusief BTW en verzendkosten, wijzigingen voorbehouden.)

BESTELKAART

- ____ ex. 'De Arbeidstijdenwet compleet' à f 35,-
____ ex. 'Het Arbeidstijdenbesluit compleet' à f 35,-
____ ex. 'Nieuwe grenzen aan arbeidsomstandigheden' à f 30,-
____ ex. 'Arbowet Compleet' à f 35,-
____ ex. 'Het Arbobesluit compleet' à f 49,50
____ ex. 'De Wet Milieubeheer toegelicht' à f 40,-
____ ex. 'Arbeidsomstandigheden en aansprakelijkheid' à f 30,-

____ Ik neem hierbij een **abonnement** op bovenstaande serie en geef hierboven aan welke boekjes ik nog wil ontvangen. Op het totaalbedrag van de vijf bovenstaande boekjes krijg ik **20% korting**. Daarna ontvang ik - met **20%** korting - automatisch alle nieuwe uitgaven in deze reeks.

(Dit abonnement geldt tot schriftelijke opzegging, uiterlijk vóór 1 oktober.)

Naam: _____ Functie: _____

Bedrijf: _____ Branche: _____

Adres: _____ Postcode: _____

Plaats: _____ Telefoon: _____

Voor korting bij afname van
meer dan 50 exemplaren van één
uitgave: 020 - 5498 404

Handtekening: _____

DE ARBOWET COMPLEET

Waarom een nieuwe druk van de Arbowet compleet? Door een flink aantal nieuwe wetten werden er veranderingen aangebracht in de tekst van de Arbowet. Bijvoorbeeld als gevolg van de Arbeidstijdenwet, de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte en de Veegwet. Daarnaast wordt in de algemene toelichting alsmede bij de artikelgewijze toelichting op de Arbowet verwezen naar artikelen of onderdelen uit het Arbobesluit. Het Arbobesluit (vermoedelijke datum van invoering: 1 juli 1997) vervangt alle oude Veiligheids- en Arbobesluiten.

In deze uitgave staat alle informatie over de Arbowet die voor u van belang is. Als start biedt deze uitgave u inzicht in de hoofdlijnen van de Arbowet. U vindt natuurlijk de volledige wettekst terug. Daarnaast wordt bij elke artikeltekst een toelichting gegeven. De uitgave bevat achterin een uitgebreid register, waarmee u eenvoudig het juiste wetsartikel vindt.

NIA TNO brengt de reeks Arbeidswetgeving tot stand met medewerking van een vaste redactieraad. Op deze manier wordt de kwaliteit en de aansluiting op de praktijk van deze uitgaven gewaarborgd.

REDACTIERAAD 'REEKS ARBEIDSWETGEVING'

Drs. S. Andriessen (NIA TNO)

Mr. P. van der Doest-Clement (Ministerie van SZW)

Prof.mr. L.H. van den Heuvel (VU, Faculteit der Rechtsgeleerdheid)

Mr. J.H. Kwantes (NIA TNO)

Ing. M.C. van Westen (NUON)

Dr. A.C.J.M. Wilthagen (UvA, Hugo Sinzheimer Instituut)

Aangezien wet- en regelgeving rondom arbeidsomstandigheden zich blijven ontwikkelen, zullen in deze reeks steeds herdrukken verschijnen. Wie verzekerd wil zijn van de laatste stand van zaken kan daarom een abonnement nemen. Voor prijzen, abonnement en bestelwijze, zie meegehechte antwoordkaart.

INFORMATIE

Voor meer informatie over deze reeks en andere uitgaven van NIA TNO:

NIA TNO Klantenservice

Postbus 75665

1070 AR Amsterdam

telefoon (020) 5498 404

fax (020) 6443 102

