

ARBOWET ONDER DE LOEP

Arbeidsomstandigheden
en medezeggenschap



Arbouet onder de loep

ARBOWET ONDER DE LOEP

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN MEDEZEGGENSCHAP

COLOFON

Uitgave van het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA

Redactie: J.H. Kwantes, L. Hoogendijk

Omslagontwerp: Josje van Koppen

Eerste druk, maart 1994

Te bestellen bij:

NIA, Afdeling Verkoop

Postbus 75665

1070 AR Amsterdam

Tel: (020) 54 98 404/465

Fax: (020) 64 43 102

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Arbowet

Arbowet onder de loep : arbeidsomstandigheden en medezeggenschap / [red.: J.H. Kwantes ... et al.]. - Amsterdam : Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA. - (Medezeggenschapsreeks)

Met lit. opg., reg.

ISBN 90-6365-078-7

Trefw.: Arbeidsomstandighedenwet / medezeggenschap.

Copyright © 1994 NIA

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 auteursrechthebbende, het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA.

VOORWOORD

In toenemende mate houden medezeggenschapsorganen zich bezig met de arbeidsomstandigheden zorg in hun bedrijf. Allereerst omdat arbeidsomstandighedenbeleid een steeds belangrijker aspect wordt van de totale bedrijfsvoering. Daarnaast omdat de stijgende kosten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid grotendeels op de werkgever worden verhaald. Dat betekent dat met extra inzet aan de verbetering van de arbeidsomstandigheden wordt gewerkt, en dat daarbij de taak van het medezeggenschapsorgaan aan belang wint.

Voor veel medezeggenschapsorganen is de Arbeidsomstandighedenwet (kortweg Arbowet) nog lang geen gesneden koek. Zij vragen zich af waar hun taken, bevoegdheden en mogelijkheden liggen. In dit boek geven we op die vragen antwoord. U vindt naast de volledige wettekst (van de Arbowet zoals die luidt per 1 januari 1994) een artikelsgewijze toelichting, waarbij duidelijk is aangegeven wat voor medezeggenschapsorganen extra belangrijk is. Voorafgaand aan de wettekst met toelichting, zetten we de hoofdpunten van de Arbowet kort op een rij. Achterin dit boek vindt u aanvullende informatie, waaronder een register en een literatuurlijst.

Overigens wordt in deze uitgave gesproken van 'de ondernemingsraad' in plaats van 'het medezeggenschapsorgaan'; veel mensen vinden dat prettiger lezen. Uiteraard bedoelen we naast ondernemingsraden ook dienstcommissies en medezeggenschapscommissies.

Tot slot nog één opmerking. Inhoudelijk lijkt dit boek sterk op de 'Arbowijzer 1994' die in december aan alle abonneenthouders van het 'Praktijkblad voor medezeggenschap' is gestuurd. De uitgever van het Praktijkblad en het NIA hebben bij die gelegenheid samengewerkt.

INHOUD

INLEIDING OP DE ARBOWET	9
Uitgangspunten Arbowet	9
Hoofdpijnen	10
Toekomst arbowetgeving	14
 SCHEMATISCHE INDELING ARBOWET	 15
 WETTEKST MET TOELICHTING	 17
Hoofdstuk I: Definities en toepassingsgebied	19
Hoofdstuk II: Algemene verplichtingen van de werkgever	24
Hoofdstuk III: Algemene verplichtingen van de werknemers	43
Hoofdstuk IV: Samenwerking tussen werkgever en werknemers, deskundige bijstand	45
Hoofdstuk V: Bijzondere verplichtingen van werkgever en werknemers, verplichtingen van zelfstandig werkenden en derden	60
Hoofdstuk VI: Bijzondere bepalingen	69
Hoofdstuk VII: Toezicht en ambtelijke bevelen	73
Hoofdstuk VIII: Vrijstelling, ontheffingen en beroep	86
Hoofdstuk X: Overgangs- en slotbepalingen	89
 RECHTEN EN BEVOEGDHEDEN MEDEZEGGENSCHAPSORGANEN	 99
 DE VGW-COMMISSIE	 105
 REGISTER	 109
 OVERZICHT VAN UITVOERINGSBESLUITEN	 115
 LITERATUUR	 117
 ADRESSEN	 119

INLEIDING OP DE ARBOWET

De Arbowet stamt uit 1980. Daarna is de wet regelmatig uitgebreid en gewijzigd. Bijna iedere werknemer en werkgever in Nederland is in de loop der jaren onder de bescherming van de Arbowet gekomen. We kunnen stellen dat de nieuwste versie van de Arbowet, die vanaf 1 januari 1994 van kracht is, nog meer regels geeft om de werknemer te beschermen tegen slechte arbeidsomstandigheden.

Veel van de wijzigingen uit de 'nieuwe' Arbowet zijn het gevolg van de Kaderrichtlijn van 12 juni 1989 'betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk'. Richtlijnen komen uit Brussel, uit de koker van de Europese Gemeenschap (EG). In de EG worden regels (wetten) gemaakt die voor alle aangesloten landen gelden. De bedoeling is dat in elk EG-land ongeveer dezelfde wetten gelden op sociaal en economisch terrein.

De Kaderrichtlijn hoeft niet letterlijk worden overgenomen in de nationale wetgeving, het resultaat moet echter wel overeenkomen met de bedoelingen van de richtlijn. Om dit te verwezenlijken, heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een wetsontwerp gemaakt. Dit is door de Arboraad van advies voorzien en ter behandeling voorgelegd aan het Nederlandse parlement. Overigens heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ervoor gekozen de Arbowet op twee punten verder aan te scherpen dan de EG-Kaderrichtlijn verplicht. We doelen hier op de deskundige diensten. Mede als gevolg van de 'Nederlandse' discussie over het terugdringen van het ziekteverzuim, zijn de taken van de deskundige diensten verder aangescherpt dan de EG voorschrijft.

Uitgangspunten Arbowet

De Arbowet kent twee belangrijke uitgangspunten. Op de eerste plaats gaat de wet ervan uit dat werkgever en werknemers zo goed mogelijk samenwerken om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Om dit streven handen en voeten te geven, staat in de wet dat de werkgever overleg moet voeren met de werknemers; meestal de ondernemingsraad (OR). Op de tweede plaats 'werkt' de Arbowet met de optimaliseringsgedachte. De wet geeft wel minimumeisen, maar verwacht vooral dat de werkgever (in overleg met de OR) zoekt naar zo optimaal mogelijke arbeidsomstandigheden.

Uiteraard is de zorg voor goede arbeidsomstandigheden allereerst de verantwoordelijkheid van de werkgever, hij (of zij natuurlijk) heeft de middelen en de mogelijkheden om verbeteringen door te voeren. Maar ook werknemers dragen verantwoordelijkheid; de werknemer is niet een zielepoot die moet worden

beschermd, de werknemer kan zelf ook het een en ander ondernemen om veilig en gezond te werken. In de Arbowet vindt u in de hoofdstukken II en III de rechten en plichten van werkgever én van werknemers.

Hoofdpijnen

Vanaf bladzijde 17 vindt u de volledige wettekst met toelichting. In deze inleiding halen we enkele krenten uit de pap om de grote lijnen van de Arbowet aan te geven. Tevens noemen we de belangrijkste nieuwe Arbowet-verplichtingen.

Arbo-beleid

Elke werkgever is volgens de Arbowet verplicht arbeidsomstandighedenbeleid (arbo-beleid) te voeren. Hierbij moet de werkgever redelijkerwijs uitgaan van de doelstellingen van artikel 3. Een belangrijk gegeven is dat de invulling van het arbo-beleid binnen de onderneming een zaak is van zowel de werkgever als van de werknemers. Dit zou in principe ertoe kunnen leiden dat het arbo-beleid op een hoger niveau uitkomt dan de Arbowet minimaal voorschrijft. Bedrijven waar 100 of meer mensen werken, moeten het arbo-beleid jaarlijks concreet maken in een arbo-jaarplan en jaarlijks evalueren in een arbo-jaarverslag.

De basis voor het te voeren arbo-beleid wordt ingegeven door de uitslag van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Dit is een nieuwe plicht, opgenomen in artikel 4. Door middel van de schriftelijke risico-inventarisatie krijgt de werkgever op een rij welke risico's er zijn voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers, met speciale aandacht voor de werknemers die extra bescherming nodig hebben (zoals ouderen en gehandicapten). Bij de risico-evaluatie geeft de werkgever aan welke maatregelen hij wil nemen om de geïnventariseerde risico's te verminderen, en wat de samenhang is tussen die maatregelen.

Ziekteverzuimbeleid

Naast arbo-beleid moet de werkgever ook expliciet ziekteverzuimbeleid voeren. Deze nieuwe verplichting geldt voor iedere werkgever, ongeacht de grootte van de onderneming. De werkgever moet over het opgestelde ziekteverzuimbeleid de instemming van de OR krijgen. In ieder geval moet worden aangegeven hoe de zieke werknemer wordt begeleid tijdens de eerste zes weken van het verzuim. Voor bedrijven met 15 of minder werknemers geldt een termijn van twee weken. Bij het ziekteverzuimbeleid is de werkgever verplicht zich laten ondersteunen door een (in- of externe) arbodienst.

Voorlichting en onderricht

Een belangrijk element van de zorg voor goede arbeidsomstandigheden is voorlichting en onderricht. Artikel 6 van de Arbowet geeft aan wanneer voorlichting en onderricht moet worden gegeven. 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, vakantie-werkers) voorlichting en onderricht moeten krijgen.

In de artikelen 7 en 8 is de voorlichting en het onderricht aan jeugdige werknemers (= jonger dan 18 jaar) geregeld, alsmede de mogelijkheid om een mentor verplicht te stellen.

Plichten van de werknemer

Niet alleen de werkgever draagt verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden, ook de werknemer heeft op dit terrein plichten. In z'n algemeenheid is de werknemer verplicht voorzichtig en zorgvuldig te werken om gevaren voor de veiligheid en gezondheid van hemzelf of anderen te vermijden. Daarnaast formuleert de Arbowet een aantal specifieke eisen. Een werknemer die zich opzettelijk niet aan deze plicht houdt, kan in het uiterste geval een proces-verbaal van de Arbeidsinspectie (AI) tegemoet zien.

Samenwerking en overleg

De zorg voor goede arbeidsomstandigheden is een zaak van werkgever én werknemers. Zij moeten samenwerken en regelmatig overleggen over het verbeteren van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers. Dit algemene uitgangspunt staat in artikel 13. Om die samenwerking en overleg handen en voeten te geven, stelt de Arbowet in de artikelen 14, 15 en 16 nadere regels.

Artikel 14 regelt de rechten van de OR en een eventueel aanwezige commissie Veiligheid, Gezondheid en Welzijn (VGW-commissie). De OR (of VGW-commissie) heeft een aantal bevoegdheden nodig om zijn werk goed te kunnen uitoefenen. Deze bevoegdheden gaan in op onder andere het verkrijgen van inlichtingen en het vergezellen van en spreken met ambtenaren van de AI.

Als in bedrijven een OR ontbreekt, kan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid via een Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB), (categorieën van) bedrijven verplichten een arbocommissie in te stellen. Is het voor een 'individueel' nodig dat er een arbocommissie komt, dan komt dit voor rekening van het districtshoofd van de AI.

Het werkoverleg wordt geregeld in artikel 16. Kent een bedrijf werkeenheden, dan moet regelmatig overleg plaatsvinden 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. Deze bepaling betekent niet dat elk bedrijf 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. Hoewel het principe van de deskundige ondersteuning al in de Arbowet was terug te vinden, is de wijze waarop de ondersteuning is geregeld nieuw.

Iedere werkgever moet zich bij de uitvoering van de verplichtingen uit de Arbowet laten bijstaan door in- en/of externe arbo-deskundigen en arbodiensten. De werkgever moet overleg plegen met de OR hoe hij vorm wil geven aan de deskundige ondersteuning. Aan de deskundigheid, uitrusting en organisatie van de arbodienst stelt de Arbowet strikte eisen. Een arbodienst moet aan die eisen voldoen en krijgt dan een certificaat.

In de Arbowet staat bij welke taken de werkgever zich verplicht moet laten bijstaan door een arbodienst, zoals bijvoorbeeld bij de begeleiding van zieke werknemers of het uitvoeren van het verplichte en periodieke arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

De arbodienst heeft veel preventieve taken; hij adviseert werkgever en werknemers over maatregelen die de arbeidsomstandigheden kunnen verbeteren. Wanneer de arbodienst een advies uitbrengt, moet zowel de werkgever als de werknemers hiervan een afschrift ontvangen. Om hun werk goed en onafhankelijk te kunnen blijven doen, geldt voor interne arbo-deskundigen dat zij eenzelfde ontslagbescherming hebben als OR-leden.

Bedrijfshulpverlening

Een nieuwe plicht uit de Arbowet gaat over de bedrijfshulpverlening. De werkgever is verplicht één of meerdere werknemers speciale taken te geven op het terrein van onder andere het verlenen van eerste hulp bij ongelukken, het beperken en bestrijden van brand, en het alarmeren en evacueren van werknemers in noodsituaties. De werknemers die bedrijfshulpverleningstaken hebben, moeten voldoende zijn opgeleid en uitgerust.

Toezicht en ambtelijke bevelen

Het overheidsorgaan dat belast is met de controle op de naleving van de Arbowet, is de Arbeidsinspectie. Om dit werk goed te kunnen uitvoeren, beschikt de AI over een aantal wettelijk 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 hun taak nodig zijn.

De AI heeft informatie nodig om haar werk goed te kunnen doen. Daarom zijn werkgevers en werknemers verplicht alle door de AI verlangde gegevens en inlichtingen te verstrekken. Daar staat wel tegenover dat de AI geheimhouding verplicht is over de namen van personen die een klacht hebben ingediend, tenzij de 'klager' geen geheimhouding wil.

De AI heeft drie instrumenten om de juiste naleving van de arbowetgeving af te dwingen. De twee meest gebruikte instrumenten zijn de 'aanwijzing' (heeft betrekking op de Arbowet) en de 'eis tot naleving' (heeft betrekking op de uitvoeringsbesluiten). De AI geeft slechts zelden in één keer een aanwijzing of eis. Meestal gaat hier (uitgebreid) overleg tussen het bedrijf en de AI aan vooraf. Voordat de AI een aanwijzing of eis geeft, moeten eerst de werkgever en de werknemers-vertegenwoordiging worden gehoord.

Het is mogelijk om zowel tegen de aanwijzing als tegen de eis een bezwaarschrift in te dienen. Zo'n bezwaarschrift 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 bezwaarschrift. Alleen de president van de rechtbank is bevoegd om deze speciale eis van de AI buiten werking te stellen.

Het meest ingrijpende - derde - 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. Als 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. De president moet vóór hij zijn beslissing neemt eerst de AI, de werkgever en de werknemersvertegenwoordiging horen, of althans daartoe de gelegenheid bieden.

Natuurlijk is het mogelijk dat werkgever en werknemers onderling van mening verschillen over de naleving van de arbowetgeving, zonder dat de AI een aanwijzing of eis heeft gegeven. In zo'n geval 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 om zodoende een eind te maken aan het geschil.

Toekomst arbowetgeving

We hebben hiervoor in het kort de Arbowet belicht. In de nabije toekomst is echter een grote aanpassing van de arbowetgeving te verwachten. Hoe de wetgeving er zal gaan uitzien, is nog niet helemaal duidelijk. Duidelijk is wel dat de EG een steeds groter stempel zal drukken op de Nederlandse arbowetgeving. Ook is duidelijk dat de Nederlandse wetgeving op sommige punten verouderd is. Dit geldt vooral voor de 'veiligheidsbesluiten'. De meeste stammen uit de jaren vlak voor of vlak na de Tweede Wereldoorlog. De tijdgeest is goed merkbaar, aanpassing is noodzakelijk. Laten we een speculatieve blik in de toekomst werpen. Voor alle duidelijkheid, we moeten hierbij wel een voorbehoud maken. Hoe de arbowetgeving er in de komende jaren gaat uitzien, is nog niet duidelijk.

De 'oude' veiligheidsbesluiten zullen tegen het licht worden gehouden en op-nieuw worden ingedeeld. Een mogelijkheid is dat een aantal veiligheidsbesluiten wordt omgewerkt tot één groot arbobesluit, met een thematische indeling. U kunt dan bijvoorbeeld denken aan een 'hoofdstuk' over lawaai, licht of gevaarlijke stoffen. Uiteindelijk is het ook mogelijk om de uit de EG afkomstige regelgeving zoveel mogelijk in dat arbobesluit op te nemen. Zo ontstaat één groot arbobesluit dat enkele tientallen hoofdstukken zal kennen. In een soort 'nota van toelichting' wordt aangegeven welke bepalingen voor wie van toepassing zijn. Zo'n groot arbobesluit heeft zeker voordelen. Nu is het nog mogelijk dat op één werkplek meerdere veiligheidsbesluiten gelden. Wie dan wil weten wat wel en niet mag, heeft een aardige uitzoekklus. Het 'nieuwe' arbobesluit zal voor een vereenvoudiging zorgen.

De Arbowet zal naar alle waarschijnlijkheid ook onder handen worden genomen. De basis van de wet, de zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn blijft natuurlijk wel overeind. Mogelijk is dat veel administratieve procedures zullen verdwijnen. Niet helemaal onterecht als je naar de hoeveelheid artikelen kijkt met een administratief karakter. Op dit moment buigt de Commissie-Kortmann zich over de toekomst van de arbowetgeving. Deze commissie zal een advies uitbrengen aan de regering.

Onafhankelijk van deze ontwikkelingen neemt het preventieve karakter van de arbowetgeving toe. De EG speelt hierbij een belangrijke rol, maar ook het Nederlandse beleid ten aanzien van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid telt mee. In de nieuwe Arbowet zien we de preventie-maatregelen duidelijk opkomen. Denk maar aan de verplichting tot het uitvoeren van een risico-inventarisatie en -evaluatie, de verplichte ondersteuning door deskundige (arbo)diensten en de bepalingen over het ziekteverzuimbeleid. Ook in de verschillende arbobesluiten vinden we verschillende preventie-maatregelen terug.

Tot zover een kort overzicht van de Arbowet en de ontwikkelingen op dit gebied. Hierna vindt u de schematische indeling van de Arbowet en daarna de volledige wettekst met een toelichting per (belangrijk) artikel.

SCHEMATISCHE INDELING ARBOWET

- HOOFDSTUK I: **Artikel 1 en 2**
 Definities en toepassingsgebied
- HOOFDSTUK II: **Artikel 3 tot en met 11**
 Algemene verplichtingen van de werkgever, met:
 Algemene zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn in ver-
 band met de arbeid (3)
 Beleidsvoering, inventarisatie en evaluatie en jaarplan (4)
 Beleidsvoering met betrekking tot het ziekteverzuim (4a)
 Arbeidsveiligheidsrapporten (5)
 Voorlichting en onderricht (6)
 Voorlichting en onderricht aan jeugdige werknemers (7)
 Begeleiding van jeugdige werknemers (8)
 Melding en registratie van ongevallen en beroepsziekten (9)
 Jaarverslag (10)
 Voorkomen van gevaar voor andere personen dan werkne-
 mers (11)
- HOOFDSTUK III: **Artikel 12**
 Algemene verplichtingen van de werknemers
- HOOFDSTUK IV: **Artikel 13 tot en met 23**
 Samenwerking en overleg tussen werkgevers en werknemers
 Deskundige bijstand
- Eerste afdeling, samenwerking en overleg*
 Verplichting tot samenwerking (13)
 Rechten van de ondernemingsraad (14)
 Arbocommissie (15)
 Werkoverleg (16)
- Tweede afdeling, deskundige bijstand op het gebied van pre-
 ventie en bescherming*
 Algemene verplichting (17)
 Bijstand op het gebied van preventie en bescherming (18)
 Eisen van deskundigheid, uitrusting en organisatie (19)
 Nadere regels (20)
 Algemene uitzondering (21a)
- Derde afdeling, deskundige bijstand op het gebied van de be-
 drijfsbulpverlening*
 Algemene verplichting (22)

Taken op het gebied van bedrijfshulpverlening (23)
Eisen van deskundigheid (23a)
Algemene uitzondering (23b)

Vierde afdeling, verplichtingen van de werkgever, andere personen en diensten

Verplichtingen van de werkgever (23c)
Verplichtingen van externe diensten en andere deskundigen (23d)

HOOFDSTUK V: Artikel 24 tot en met 28
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 ver-
band met de arbeid (24)
Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (24a)
Verplicht arbeidsgezondheidskundig onderzoek (25)
Verplichtingen van werkgever en werknemers (26)
Verplichtingen van zelfstandig werkenden (27)
Verplichting van derden (28)

HOOFDSTUK VI: Artikel 29 tot en met 31b
Bijzondere bepalingen (29, 30, 31)
Certificatie (31a)
Verplichtingen (31b)

HOOFDSTUK VII: Artikel 32 tot en met 40
Toezicht en ambtelijke bevelen
Arbeidsinspectie en voor een bijzondere taak aangewezen
ambtenaren (32)
Verplichting tot verstrekken van inlichtingen (33)
Geheimhouding (34)
Aanwijzing (35)
Aanwijzing door de Directeur-Generaal van de Arbeid (35a)
Eis tot naleving (36)
Stillegging van het werk (37)
Werkonderbreking (38)
Ongeldigverklaring bewijsstukken (39)
Verzoek om wetstoepassing (40)

HOOFDSTUK VIII: Artikel 41 en 42
Vrijstellingen, ontheffingen en beroep

HOOFDSTUK X: Artikel 46 tot en met 60
Overgangs- en slotbepalingen
Kosten (56)

WETTEKST MET TOELICHTING

Tekst van de Arbeidsomstandighedenwet zoals deze luidt per 1 januari 1994

In de volgende hoofdstukken vindt u de volledige wettekst met toelichting. In de toelichting is onderstreept wat voor de OR belangrijk is, en is *cursief* afgedrukt wat nieuw is ten opzichte van de 'oude' Arbowet. Een * in de tekst geeft aan dat het betreffende uitvoeringsbesluit in het overzicht op bladzijde 115 staat.

Nog twee opmerkingen vooraf. Daar waar in de toelichting gesproken wordt over het 'bedrijf' wordt natuurlijk ook de bv, de nv, de stichting, de instelling, de diensteenheid enzovoorts bedoeld. Tevens geldt dat overal waar in de tekst de werkgever of anderen als mannen worden aangeduid, dit natuurlijk ook vrouwen kunnen zijn.

HOOFDSTUK I

DEFINITIES EN TOEPASSINGSGBIED

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

"districtshoofd": het bevoegde districtshoofd van de Arbeidsinspectie onderscheidenlijk het bevoegde districtshoofd van de Inspectie van de Havenarbeid in geval dit districtshoofd krachtens artikel 32, tweede lid, is aangewezen;

"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, hetzij 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, om-

- vat 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 aanhef en onder e, f, g en h alsmede krachtens artikel 24, tweede lid onder ij tot en met ad verplichtingen zijn gesteld.

Toelichting

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

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 worden nageleefd. 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 moeten de bepalingen van de Arbowet naleven.

De Arbowet is van toepassing op nagenoeg heel werkend Nederland. Zelfstandig werkenden en eigenaren 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 hierop nader in.

N.B.: In dit artikel is het begrip werkgever al verruimd, zodat ook thuiswerkers onder de Arbowet komen te vallen. Wanneer dit daadwerkelijk gebeurt hangt af van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Waar in de Arbowet wordt gesproken over de OR, wordt bedoeld op de OR zoals die wettelijk verplicht is krachtens de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Het artikel bevat ook een definitie van het begrip welzijn. Voor de exacte invulling van het begrip welzijn wordt verwezen naar artikel 3.

Ten slotte is de definitie van de Districtscommissie komen te vervallen. Dit instituut op regionaal niveau van werkgevers en werknemers waarin overleg gepleegd moest worden over veiligheid, gezondheid en welzijn, is nooit van de grond gekomen, en daarom geschrapt uit de Arbowet.

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 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. 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 AMvB* kunnen met betrekking tot arbeid, verricht in de gestichten bedoeld in de Beginsellenwet gevangeniswezen (Stb. 1951, 596) en de rijksinrichtingen voor kinderscherming, 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.
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 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.

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 van de Arbowet, en op de Arbowet gebaseerde uitvoeringsbesluiten, kunnen onverkort op alle sectoren van onze maatschappij worden toegepast. We illustreren dit met een voorbeeld. Indien brandweerpersoneel bij een brand een beroep zou kunnen doen op het recht van werkonderbreking bij acuut dreigend gevaar (artikel 38), dan zou er geen brand meer kunnen worden geblust. Vandaar dat voor dit overheidspersoneel artikel 38 buiten werking wordt gesteld.

De andere sectoren waarvoor de Arbowet iets is aangepast/gewijzigd zijn:

- de overheid (met name in verband met de afwijkende medezeggenschapsstructuur binnen de overheid)
- het onderwijs (met name in verband met de afwijkende medezeggenschap in het onderwijs en de positie van leerlingen en studenten)
- defensie (de AI mag bijvoorbeeld niet ingrijpen tijdens militaire oefeningen)
- het vervoer (in verband met de vele internationale voorschriften die er voor het vervoer reeds bestaan)

De enige sector waar de Arbowet niet geldt, is de mijnbouw (on- en offshore). Hier zijn de aloude Mijnwet (van 1810!) en de Mijnwet Continentaal Plat van toepassing.

Het is dus van belang om te kijken of het bedrijf of de instelling valt onder een van de hierboven genoemde sectoren. Luidt dit antwoord bevestigend dan moet altijd de sectorale regeling erbij worden gehaald, om te bezien welke bepalingen uit de Arbowet afwijken voor de betreffende sector. Zo zullen de dienst- of medezeggenschapscommissies (DC's of MC's) bij de overheid (rijk, provincie, gemeente, waterschap en sociale werkvoorziening) moeten kijken in het Arbeidsomstandighedenbesluit Burgerlijke Openbare Diensten.

- Voor defensie geldt het Arbobesluit Defensie.
- Voor justitie geldt het Arbobesluit Justitie.
- Voor onderwijs geldt het Arbobesluit Onderwijs.
- Voor vervoer geldt de Arbeidsomstandighedenregeling vervoer.

De meeste besluiten zijn Algemene Maatregelen van Bestuur (AMvB's). Deze AMvB's zijn op de Arbowet gebaseerde uitvoeringsregelingen, waarbij het parlement niet geraadpleegd hoeft te worden. AMvB's verschijnen net zoals wetten of wetswijzigingen in het Staatsblad. Daarnaast worden sommige uitvoeringsregelingen gegoten in de vorm van een ministeriële regeling, zoals de Arbeidsomstandighedenregeling vervoer. Zo'n ministeriële regeling kan door een minister worden uitgevaardigd, en hoeft ook niet naar het parlement te worden gezonden. Een ministeriële regeling verschijnt in de Staatscourant.

Ook voor het onderwijs is het begrip welzijn nu van kracht. In de vorige versie van de Arbowet was dit niet het geval. Het is de bedoeling om alle bepalingen van de Arbowet in 1994 in het onderwijs in te voeren.

HOOFDSTUK II

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Algemene zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid

3

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 gevergd, 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 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 gevergd, worden vermeden; indien dergelijke arbeid niet of onvoldoende kan worden vermeden, moet de werkgever deze door andersoortige arbeid of door pauzes regelmatig afwisselen.

Toelichting

De Arbowet 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 de veiligheid en de gezondheid van de werknemer geen gevaar loopt.

Deze verplichting betekent volop aandacht voor de organisatie van 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 een belangrijke rol.

Artikel 3 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 moet zoveel mogelijk bijdragen aan het vergroten van de vakbekwaamheid van de werknemer. Tevens moet voorkómen worden dat de werknemer monotone arbeid verricht, waarbij contact met collega's onmogelijk is. Dit zijn 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 punt d. Redelijkerwijs wil zeggen dat er rekening mag worden gehouden 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 het daartegen beroep aantekenen. Uiteindelijk zal de Afdeling Rechtspraak van de Raad van State een definitieve uitspraak doen. Ter illustratie het volgende voorbeeld:

Een klein metaalbewerkingsbedrijf met tien werknemers is gevestigd in oud pand in de binnenstad. Het pand voldoet in een aantal opzichten niet aan de bepalingen over 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.

OR kan een belangrijke rol spelen bij nadere invulling van artikel 3 voor het bedrijf, door te toetsen of het arbo-beleid van het bedrijf voldoet aan deze uitgangspunten.

Bestaat er tussen de leiding van het bedrijf en de OR een verschil van mening over de betekenis van een bepaling uit artikel 3, en blijft dit geschil bestaan ondanks diverse overlegvergaderingen, dan kan de AI worden gevraagd om deze bepaling bindend uit te leggen. Dit wordt het verzoek om wetstoepassing (zie verder onder artikel 40) genoemd.

N.B.: Waarschijnlijk zal nog in 1994 regelgeving rond seksuele intimidatie en agressie in de Arbowet worden opgenomen, als onderdeel van artikel 3.

4

1. 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 daarmee 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 heeft 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 het districtshoofd worden gezonden, alsmede aan de in artikel 17 bedoelde werknemers, andere personen en diensten en de ondernemingsraad. Bij de toezending van het jaarplan aan het districtshoofd 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 een arbo-beleid te voeren. 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 doelstellingen denkt te bereiken. Feitelijk vormt het vastgestelde arbo-beleid een visie van de werkgever op 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 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. Die verplichte bijstand door een arbodienst gaat pas gelden vanaf 1996 of 1998 (afhankelijk van de categorie waaronder het bedrijf valt). 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 -evaluatie is in principe een éénmalige exercitie, en moet alleen 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. 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, worden omgezet in een arbo-jaarplan. 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 vormvereisten. 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.

De werkgever moet vooraf overleg plegen met de OR over het ondernemingsbeleid voorzover dat aanwijsbare invloed heeft op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn. Daarnaast moet hij vooraf overleg plegen met de OR over het arbo-jaarplan. Het arbo-jaarplan moet naar de AI worden gezonden, en daarbij moet de mening van de OR over het arbo-jaarplan worden vermeld.

Feitelijk vormt dit voor de OR het belangrijkste moment om het arbo-beleid binnen het bedrijf aan te sturen; de AI hecht dan ook grote waarde aan de mening van de OR over het arbo-jaarplan.

Beleidsvoering met betrekking tot het ziekteverzuim

4a

Bij het voeren van zijn algemeen ondernemingsbeleid moet de werkgever dit beleid mede richten op het zo veel mogelijk voorkomen of beperken van het ziekteverzuim van de werknemer. Het begeleiden van werknemers die door ziekte niet in staat zijn

hun arbeid te verrichten, vormt in ieder geval een onderdeel van dit verzuimbeleid. Artikel 4, tweede lid, is van overeenkomstige toepassing. Over dit verzuimbeleid moet de werkgever vooraf overleg plegen met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers.

Toelichting

In de wet Terugdringing Ziekteverzuim (TZ) staat dat gedurende de eerste zes weken van het ziekteverzuim de werknemer geen ziekgeld meer krijgt. In plaats daarvan moet de werkgever ten minste 70% van het loon (tenminste het minimumloon) doorbetalen. Overigens geldt voor bedrijven met 15 of minder werknemers een termijn van twee weken. Door deze maatregel uit de wet Terugdringing Ziekteverzuim wordt ook de Arbowet aangepast. De werkgever moet een expliciet ziekteverzuimbeleid ontwikkelen, dat gericht is op het zoveel mogelijk voorkómen of beperken van het ziekteverzuim. 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. Ook het ziekteverzuimbeleid moet regelmatig worden getoetst aan de ervaringen, en zonodig worden aangepast. Artikel 4a vormt een belangrijke nieuwe bepaling in de Arbowet, die bedoeld is om bedrijven direct te confronteren met de kosten van het ziekteverzuim gedurende maximaal de eerste zes 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 moet worden geregeld. Over het ziekteverzuimbeleid, inclusief het begeleiden van zieke werknemers, heeft de OR instemmingsrecht (zodra de Arbowet weer wordt gewijzigd; tot die tijd moet de werkgever overleg voeren met de OR). Het instemmingsrecht geldt tevens bij een eventuele aanpassing van het ziekteverzuimbeleid. De werkgever en de OR kunnen er voorlopig ook nog voor kiezen het ziekteverzuimbeleid tegen kostprijs te laten uitvoeren door de bedrijfsvereniging.

N.B.: Dat de OR nu expliciet instemmingsrecht krijgt, is een doorbraak in een al lang slepende discussie. Vanuit de gedachte dat werkgevers en werknemers gezamenlijk moeten bepalen hoe het verzuimbeleid vorm moet krijgen en de overheid (lees AI) niet meer moet doen dan minimum-eisen stellen, is nu besloten de OR zijn instemmingsrecht 'terug te geven'. Concreet betekent dit dat de AI haar aanwijzingsbevoegdheid (op grond van artikel 35) zal toepassen op de meer formele elementen van het beleid. Daarnaast houdt het in dat het aan de OR wordt overgelaten om de inhoud van het verzuimbeleid van instemming te voorzien. Uiteraard doet deze verdeling niet af aan de controlerende taak van de AI.

Het instemmingsrecht van de OR ten aanzien van het ziekteverzuimbeleid is een belangrijk sturingsmoment voor de OR. Een bedrijf kan voor het begeleiden van zieke werknemers, zich er niet gemakkelijk vanaf maken. Want na zes weken

ziekte ontvangt de zieke werknemer weer ziekengeld, maar nu niet meer van de werkgever maar van de bedrijfsvereniging. Indien de bedrijfsvereniging constateert dat het bedrijf de zieke werknemer onvoldoende of niet begeleid heeft, kan de bedrijfsvereniging het uitgekeerde bedrag aan ziekengeld (tot maximaal zes weken) verhalen op het nalatige bedrijf. Overigens zullen er tussen de arbodiensten en de bedrijfsverenigingen afspraken worden gemaakt om dit soort zaken zoveel mogelijk te voorkomen.

Arbeidsveiligheidsrapporten

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 betrekking 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 de Directeur-Generaal van de Arbeid hiertoe aangewezen. De Directeur-Generaal van de Arbeid gaat tot een zodanige aanwijzing niet over dan nadat hij de werkgever alsmede de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers in de gelegenheid heeft gesteld hun mening terzake kenbaar te maken.
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 vei-

ligheid 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 het districtshoofd 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 voor de aanwijzing reeds in werking gebrachte bedrijven, inrichtingen of delen daarvan betreft, moet zijn voldaan.
9. Het districtshoofd zendt een afschrift van het rapport of van een wijziging daarvan ter kennisneming 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 hoofd van het district van de Dienst voor het Stoomwezen, in wiens ambtsgebied het bedrijf, de inrichting of het deel daarvan, waarop het rapport betrekking heeft, is gelegen;
 - c. de districtsinspecteur voor het brandweerwezen, in wiens ambtsgebied het bedrijf, de inrichting of het deel daarvan, waarop het rapport betrekking heeft, is gelegen.
 - d. het gezag dat ten aanzien van datgene, waarop het rapport betrekking heeft, bevoegd is tot het verlenen van een vergunning krachtens de Hinderwet;
 - e. het bestuur van de gemeente en van de provincie 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 d.

10. Het districtshoofd 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 gebedzigde werkwijze een of meer zodanige raakpunten heeft dat hij met dat voorschrift in strijd kan komen, stelt het districtshoofd 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 het districtshoofd 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 het districtshoofd niet dan na overleg met het gezag dat het rampenplan heeft opgesteld. In verband met dit overleg hoort het gezag de inspecteur, bedoeld in het negende lid, onder c.
12. Onze Minister kan met betrekking tot het in het eerste en elfde lid bepaalde nadere regelen stellen.
13. De werkgever is verplicht er voor 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, is met redenen omkleed, bevat de termijn waarbinnen eraan moet worden voldaan en wordt bij gedagtekend schrijven ter kennis van de werkgever en de ondernemingsraad gebracht. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad brengt de werkgever de inhoud van een aanwijzing als bedoeld in het tweede lid zo spoedig mogelijk bij gedagtekend schrijven ter kennis van de belanghebbende werknemers.
15. Uit een aanwijzing als bedoeld in het tweede lid of uit een eis als bedoeld in het tiende of elfde lid vloeit geen verplichting voort zolang daartegen ingevolge artikel 42 een bezwaarschrift kan worden ingediend en zolang omtrent een zodanig bezwaarschrift niet 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 uit een beschrijving van de voorzienbare gevaren die door storingen kunnen ontstaan. Het zijn vooral bedrijven uit de (petro)chemische procesindustrie die over een arbeidsveiligheidsrapport moeten beschikken. De Directeur-Generaal van de Arbeid kan echter een individueel bedrijf aanwijzen om een arbeidsveiligheidsrapport te maken. Als dit gebeurt, moet de OR van het aan te wijzen bedrijf gehoord worden. Over het arbeidsveiligheidsrapport en over de wijzigingen in het rapport, moet de werkgever vooraf overleg plegen met de OR. De AI kan van de werkgever nadere gegevens en voorzieningen eisen. De AI moet de OR hiervan op de hoogte brengen. Indien de werkgever geen arbeidsveiligheidsrapport hoeft te maken, kan onder andere de OR aan de Directeur-Generaal van de Arbeid verzoeken om het arbeidsveiligheidsrapport wel verplicht te stellen (zie: artikel 40). Maar de OR kan ook bezwaar aantekenen bij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tegen de aanwijzing van een bedrijf om een arbeidsveiligheidsrapport te maken (zie: artikel 42).

Voorlichting en onderricht

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 het onderricht moet mede betrekking hebben op de organisatie van de deskundige bijstand en de bedrijfsbulpverlening. "Een ieder die voor het eerst werkzaamheden gaat verrichten voor die werkgever" moet voorlichting en onderricht ontvangen. Dit betekent dat bijvoorbeeld ook uitzendkrachten en stagiaires recht hebben op voorlichting en onderricht.*

Voorlichting en onderricht is een kernbepaling uit de Arbowet. Dit blijkt ook uit het feit dat er in de rechtspraak veel waarde aan deze bepaling wordt gehecht. Hoe voorlichting en onderricht er precies moet uitzien, geeft artikel 6 niet aan. Dat is maar goed ook want dit zal per bedrijf verschillen. Een regeling over voorlichting en onderricht ligt in veel gevallen voor de hand. Zo'n regeling valt in principe onder het instemmingsrecht van de OR (zie: artikel 27, lid 3 WOR). Maar omdat de AI een aanwijzing (zie: artikel 27, lid 3 WOR en artikel 35 Arbowet) kan geven over artikel 6 van de Arbowet, vervalt het instemmingsrecht van de OR. Op 27 april 1993 heeft de Rechtbank Rotterdam echter deze constructie genuanceerd, door vast te stellen dat het instemmingsrecht alleen dan vervalt als de AI ook daadwerkelijk gebruik maakt van de aanwijzing of de eis. We zijn benieuwd hoe de hoogste rechter in Nederland, de Hoge Raad, tegen deze constructie aankijkt.

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 opneming 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, gesteld bij of krachtens de Arbeidswet 1919 met betrekking tot jeugdige personen, alsmede bij of krachtens, dan wel ter naleving van artikel 6, dit artikel en artikel 8 van deze wet. Voorts moet hij ervoor zorgen dat, indien ten aanzien van de jeugdige werknemer bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, van een verordening als bedoeld in artikel 21 ter, derde lid, van de Arbeidswet 1919 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. Dit hangt mede samen met een aantal verplichtingen uit de Arbeidswet 1919. Met name wijzen we op de strenge arbo-voorschriften in het Arbeidsbesluit Jeugdigen.

Ook dit besluit schrijft voorlichting en onderricht aan jeugdige werknemers voor als zij 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.

Begeleiding van jeugdige werknemers

8

1. De werkgever moet, indien zijn bedrijf of inrichting behoort tot een bij AMvB aangewezen categorie, waarin tenminste een bij die maatregel bepaald aantal jeugdige werknemers arbeid pleegt te verrichten, er voor zorgen dat ten behoeve van die jeugdige werknemers een 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 tenminste 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 drin-

gende, 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 aannemelijk 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 een mentor aan te stellen. Zo'n mentor moet jeugdige werknemers begeleiden. Taken van de mentor zijn dan onder andere: 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. Zowel bij de aanstelling van de mentor als bij zijn ontslag moet de werkgever in principe het advies inwinnen van de OR. 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. Zodoende heeft deze bepaling vooralsnog geen waarde. Waarschijnlijk wordt deze bepaling bij de voorgenomen 'opschoning' medio 1995 verwijderd uit de Arbowet.

Melding en registratie van ongevallen en beroepsziekten

9

1. Indien aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid een ongeval overkomt hetwelk ernstig lichamelijk letsel of de dood ten gevolge heeft, moet de werkgever hiervan onverwijld mededeling doen aan het districtshoofd. 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 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. 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.
5. 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 het districtshoofd moeten worden meegedeeld.

Toelichting

Zowel voor het bedrijf als voor de overheid is het uit beleidsmatig oogpunt buitengewoon nuttig om zicht te hebben op het aantal ongevallen en beroepsziekten in het bedrijf. De overheid kan eventueel (wetgevings)beleid ontwikkelen naar aanleiding van veel voorkomende ongevallen en beroepsziekten. Het bedrijf kan het arbo-beleid aanpassen naar aanleiding van de gegevens over ongevallen en beroepsziekten. Daarom kent dit artikel de bepaling dat sommige ongevallen en beroepsziekten gemeld moeten worden aan de AI, dan wel moeten worden geregistreerd.

Wat moet gemeld worden?:

- dodelijke ongevallen
- ongevallen met ernstig lichamelijk letsel
- gebeurtenissen met grote materiële schade (f 100.000,- of meer) tot gevolg hebben, waarbij gevaar voor de veiligheid of gezondheid van werknemers heeft bestaan
- beroepsziekten en vermoede beroepsziekten
- voor de gezondheid gevaar opleverende situaties

Wat moet geregistreerd worden?:

- dodelijke ongevallen
- ongevallen met ernstig lichamelijk letsel
- overige ongevallen met verzuim
- gebeurtenissen met grote materiële schade (f 100.000,- of meer) tot gevolg hebben, waarbij gevaar voor de veiligheid of gezondheid van werknemers heeft bestaan

Dit artikel geldt voor alle bedrijven, ongeacht de grootte van het bedrijf. In twee ministeriële regelingen heeft de minister aangegeven hoe de in dit artikel gehanteerde termen moeten worden geïnterpreteerd (Staatscourant 1987, nr. 197 en Staatscourant 1991, nr. 64). Het is voor de OR van groot belang om zicht te hebben op de bedrijfsgegevens over ongevallen en beroepsziekten. Mede naar aanleiding van deze gegevens moet het arbo-beleid en/of het arbo-jaarplan worden bijgesteld. Overheids-werkgevers moeten in tegenstelling tot het particuliere bedrijfsleven, hun beroepsziekten en ongevallen melden bij de minister van Sociale Zaken en Werk-

gelegenheid (in plaats van de AI). Voor het overige verschillen overheid en bedrijfsleven niet. Over enige tijd wordt dit artikel gewijzigd. Het begrip 'lichamelijk letsel' wordt vervangen door 'lichamelijk dan wel geestelijk letsel'.

Jaarverslag

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 het districtshoofd of een andere door Onze Minister aangewezen ambtenaar 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 het districtshoofd, aan de in artikel 17 bedoelde werknemers, andere personen en diensten 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. Daarnaast moet iedere werknemer 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. Hoewel artikel 10 niets zegt over het overleg tussen de werkgever en de OR over het arbo-jaarverslag, is het toch nuttig om hierover overleg te plegen. De resultaten van het arbo-jaarverslag vormen immers niet alleen de evaluatie van het gevoerde arbo-beleid, maar mede een aanzet tot het nieuwe arbo-jaarplan.

Voorkomen van gevaar voor andere personen dan werknemers

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. Extra aandacht, ook van de kant van de OR, is hier zeker op zijn plaats. Indien de werkgever in het kader van artikel 11 een regeling maakt, is hiervoor de instemming van de OR verplicht.

HOOFDSTUK III

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS

Algemene verplichtingen van de werknemers

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 voorenbedoeld 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 ook een aantal verplichtingen op de schouders van de werknemers. Dit zijn geen vrijblijvende verplichtingen, want bij onjuiste of niet-naleving kan de AI proces-verbaal opmaken. Waar gaat het hier in concreto om.

De werknemer moet:

- de in het bedrijf aanwezige machines, toestellen, transportmiddelen etcetera, op een juiste (= veilige) manier gebruiken
- de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen gebruiken, indien de Arboret 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*

De werknemer moet ook de gevaren voor de veiligheid en gezondheid melden bij de werkgever ofwel bij de directe leiding. Deze bepaling is onder de 'oude' Arboret niet strafrechtelijk gesanctioneerd, maar in het wetsontwerp weer wel. Vooralsnog gaan we ervan uit dat hier een foutje in het wetsontwerp is geslopen, dat gecorrigeerd zal gaan worden. Uitgangspunt van deze werknemersverplichting is natuurlijk wél dat de werkgever 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 Arboret voorschrijft, dan is het instemmingsrecht van kracht. Dit geldt niet als de zaak inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO).

HOOFDSTUK IV

SAMENWERKING EN OVERLEG TUSSEN WERKGEVER EN WERKNEMERS DESKUNDIGE BIJSTAND

Eerste afdeling: Samenwerking en overleg

Verplichting tot samenwerking

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

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 inge-

steld 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

Zoals al is gezegd, worden de werknemers meestal vertegenwoordigd door de OR. Maar soms wordt deze taak niet uitgevoerd door de OR zélf, 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 Wet op de ondernemingsraden (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 arbo-deskundigen (van onder andere de arbodiensten) en de bedrijfshulpverleners*
3. het kunnen praten met de AI zonder de aanwezigheid van anderen

Deze 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: artikel 40).

Arbocommissie

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. Het districtshoofd 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. Het districtshoofd gaat tot een zodanige aanwijzing niet over dan nadat hij de werkgever en de werknemers in het bedrijf of de inrichting in de gelegenheid heeft gesteld hun mening ter zake kenbaar te maken. Een aanwijzing is met redenen omkleed en wordt bij gedagtekend

schrijven ter kennis van de werkgever gebracht. De werkgever brengt de inhoud van de aanwijzing zo spoedig mogelijk bij gedagtekend schrijven ter kennis van de werknemers.

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 een 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, behoeft 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. Uit een aanwijzing als bedoeld in het derde lid vloeit geen verplichting voort zolang daartegen ingevolge artikel 42 een bezwaarschrift kan worden ingediend en zolang omtrent een zodanig bezwaarschrift niet is beslist.

Toelichting

Indien in bedrijven geen OR is, 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, dat nagenoeg identiek is 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 vooralsnog voor de praktijk geen waarde heeft.

Werkoverleg

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 gezien kunnen worden als aparte werkeenheden, dan moet 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 afdeling, 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 dat bepaalt dat de individuele werknemer rechtstreeks kan meepraten over de verbetering van de arbeidsomstandigheden.

Als een OR geen onderdeelcommissie in het leven heeft geroepen, kan de OR zich sterk maken voor het invoeren van het werkoverleg over arbeidsomstandigheden per afdeling.

Tweede afdeling: Deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming

Algemene verplichting

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 (industrieel). 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 mogelijkheden voor de vorm van de ondersteuning door (arbo-)deskundigen. Hij 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 over hoe deze deskundige ondersteuning wordt georganiseerd. Maar iedere werkgever moet vier 'kerntaken' afnemen van een in- of externe arbodienst. Een aantal andere taken op grond van artikel 18, hoeft echter niet te 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. Veel bestaande regionale BGD-en zullen veranderen of zijn veranderd in arbodiensten. Een interne arbodienst kan geheel bestaan uit (arbo-)deskundige werknemers. Dat wil zeggen, arbo-deskundigen die in dienst zijn van de werkgever. Bij de grotere bedrijven zal dit zich eerder voordoen dan bij kleine bedrijven. 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 veel vrijheid bij de organisatie van de (arbo-)deskundige ondersteuning. Het is aan de OR om zich af te vragen of deze keuze van de werkgever wel de meest geschikte is. Daartoe zal de OR moeten weten wat de voor- en nadelen van elke optie zijn.

Bijstand op het gebied van preventie en bescherming

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 daartomtrent;
 - 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 mogelijkheden. Maar artikel 18 perkt deze mogelijkheden weer in, door te eisen dat elk bedrijf een minimumpakket afneemt bij een arbodienst (lees: een in- of externe 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*

N.B.: Het arbeidsgezondheidskundig onderzoek hoeft voorlopig nog niet te worden uitgevoerd door een arbodienst, wel door een bedrijfsarts of verzekeringsgeneeskundige.

Een andere taak, die niet tot het minimumpakket behoort, is dat 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.

Deze omschrijving biedt de OR de kans om samen te werken met, en zich te laten

adviseren door deze arbo-deskundigen dan wel de arbodienst(en). Deze samenwerking en advisering aan de OR moet gericht zijn op de genomen en de te nemen maatregelen in het kader van de verbetering van arbeidsomstandigheden. Adviezen die de (arbo-)deskundigen en/of de arbodiensten geven aan de werkgever moeten ook aan de OR worden toegezonden. Omgekeerd geldt hetzelfde.

Zowel de in- als externe arbodienst zal in de naaste toekomst 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 AI) de arbodiensten voorzien van een certificaat. Deze taak zal later een certificerende instelling overnemen (zie: artikel 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 wordt uitgevoerd 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 worden 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

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 (Stb. 1990, 93), 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 kunnen uitvoeren, die hen in artikel 18 worden voorgeschreven. 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. Daarnaast mogen zij vanwege hun taakuitoefening niet worden benadeeld in hun positie binnen het bedrijf. De (arbo-)deskundige werknemer krijgt een bescherming die bij benadeling en dreigend ontslag gelijk is aan die van een OR-lid. Omdat een (arbo-)deskundige zowel de werkgever als de OR moet bijstaan, is het zinnig dat de (arbo-)deskundige een zekere wettelijke bescherming krijgt om tot een zo objectief mogelijk oordeel te komen.

Nadere regels

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. 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 in- als een externe arbodienst moet beschikken over minimaal één 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

21a Artikel 17, eerste lid, geldt, behoudens wat de in artikel 18, eerste lid, onderdeel a, b en c 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 of minder werknemers hoeven slechts het minimumpakket van artikel 18 af te nemen van een arbodienst. Opmerkelijk is wel dat het artikel niet verwijst naar de verplichting tot het houden van een arbeidsgezondheidskundig spreekuur. Op dit spreekuur kunnen werknemers van kleine bedrijven geen beroep doen. Hier is waarschijnlijk sprake van een fout in de Arbowet, omdat het spreekuur uitdrukkelijk is bedoeld voor alle werknemers, ongeacht de grootte van het bedrijf waarvoor zij werken.

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 worden gesteld, zijn niet bekend. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan hierover nadere regels vaststellen.

Derde afdeling: Deskundige bijstand op het gebied van bedrijfshulpverlening

Algemene verplichting

- 22**
1. 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 verplicht in principe alle werkgevers 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 moet in zijn bedrijf bedrijfshulpverleners 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. De werkgever moet vooraf overleg plegen met de OR over de organisatievorm van de bedrijfshulpverlening. Hierbij moeten de eisen uit het Besluit Bedrijfshulpverlening ten minste als uitgangspunt worden genomen.

Taken op het gebied van bedrijfshulpverlening

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 eerste 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 Besluit Bedrijfshulpverlening geeft een aantal nadere regels over de inhoud van de bedrijfshulpverleningstaken. Het is voor een OR raadzaam om met betrekking tot deze materie altijd te kijken in het Besluit Bedrijfshulpverlening.

Eisen van deskundigheid

23a

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 Besluit Bedrijfshulpverlening bevat een uitwerking van de in dit artikel geschetste eisen. Zo stelt artikel 4 van het Besluit Bedrijfshulpverlening 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 in het bedrijf. Belangrijk is dat de bedrijfshulpverleners dus daadwerkelijk aanwezig zijn om snel te kunnen optreden bij een ongeval.

Algemene uitzondering

23b

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, vor-

men hier een uitzondering. In dit type bedrijven mag de werkgever zélf de bedrijfs-hulpverleningstaken 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

23c

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 voorgescreven 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 de ambtenaren van de Arbeidsinspectie, de Directeur-Generaal van de Arbeid dan wel 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 over 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 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.

Indien de werkgever besluit om adviezen van de deskundigen en/of de arbo-diensten niet uit te voeren, moet hij dit zo spoedig mogelijk meedelen aan de OR.
Dit betreft ook expliciet adviezen over de risico-inventarisatie en -evaluatie.

Verplichtingen van externe diensten en andere deskundigen

23d

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 be-

palingen. 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 bepalingen uit het Besluit Arbodiensten.

HOOFDSTUK V

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

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;
 - ij. communicatiemogelijkheden van werknemers die geïsoleerd arbeid verrichten;
 - z. informatieverstopping inzake doel en resultaat van arbeid;
 - aa. het werktempo, de inhoud en organisatie van de arbeid, alsmede de ergonomische 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 ij tot en met aa, welke worden bestreken door artikel 3, onder f; voor zover niet betrekking hebbend op de veiligheid en de gezondheid, en h;
 - ac. het uitzicht naar buiten;
 - ad. kantines en schaftgelegenheden.
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 kunnen 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 regels kunnen ingaan. Een bekend voorbeeld van een dergelijke AMvB is het Veiligheidsbesluit Restgroepen (VBR).

Ook de meeste EG-richtlijnen worden via AMvB's op grond van artikel 24 omgezet in Nederlandse arbobesluiten. Artikel 24, lid 6 biedt daartoe de mogelijkheid.

Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek

24a

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 zo veel 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 voor zover 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 kende al 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 zijn niet verplicht zich 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 voorkomen 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 regelmatig te onderzoeken dan andere werknemers. Dit soort overwegingen kan de OR meenemen bij het beoordelen van de periodiciteit van dit onderzoek.

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 verplichte arbeidsgezondheidskundig onderzoek van kraanmachinisten op basis van artikel 25 van de Arbowet.

Verplicht arbeidsgezondheidskundig onderzoek

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 medebrengt voor het leven of de gezondheid van henzelf of van andere personen of voor zover dit om andere bijzondere redenen geboden is.
4. De Directeur-Generaal van de Arbeid 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. Het districtshoofd is bevoegd te eisen dat een werknemer arbeidsgezondheidskundig wordt onderzocht indien hij, gehoord een geneeskundig inspecteur van de arbeid en 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 gezondheidskundig onderzoek, is van overeenkomstige toepassing op het resultaat van het in het vierde en vijfde lid bedoelde gezondheidskundig onderzoek.
 7. De kosten van een gezondheidskundig 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 gezondheidskundig 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 gezondheidskundig 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 gezondheidskundig onderzoek kan 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.
 10. Tot het stellen van een eis als bedoeld in het negende lid zijn bevoegd:
 - a. het districtshoofd, gehoord een geneeskundig inspecteur van de arbeid;
 - b. de Directeur-Generaal van de Arbeid.

Toelichting

Door middel van een AMvB kan de overheid bepalen dat sommige werkzaamheden pas mogen worden verricht nadat de werknemers arbeidsgezondheidskundig zijn onderzocht. Dit geldt bijvoorbeeld voor kraanmachinisten. Daarnaast krijgen de Directeur-Generaal van de Arbeid en het districtshoofd van de AI de bevoegdheid om respectievelijk groepen werknemers en individuele werknemers te verplichten zich arbeidsgezondheidskundig te laten onderzoeken. De kosten van dit soort onderzoek komen voor rekening van de werkgever.

Het verplichte 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 deze herkeuringsprocedure bestaat een aparte AMvB: het Herkeuringsbesluit Arbeidsomstandighedenwet.

Verplichting van werkgever en werknemers

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 via dit artikel verplicht om de artikelen 24 tot en met 28 na te leven. Dit betekent natuurlijk ook dat de op deze artikelen gebaseerde AMvB's moeten worden nageleefd. Kortom hier worden werkgevers en werknemers gedwongen om de regels uit bijvoorbeeld het VBR in acht te nemen. Ook is in dit artikel bepaald dat, indien de Directeur-Generaal van de Arbeid of het districtshoofd van de AI een verplicht arbeidsgezondheidskundig onderzoek eist, de OR van deze beslissing schriftelijk op de hoogte moeten worden gebracht.

Verplichting van zelfstandig werkenden

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.

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 AMvB's, die zijn vastgesteld op basis van de artikelen 24 en 25 van de Arbowet, ook voorschriften kunnen bevatten die zelfstandig werkenden moeten naleven. Zo kent het Asbestbesluit, dat is gebaseerd op artikel 24 van de Arbowet, een aantal van deze verplichtingen voor zelfstandig werkenden.

Verplichtingen van derden

28

1. Bij AMvB kan worden bepaald dat de verplichting tot naleving van daarbij aangewezen zich tot de werkgever richtende voorschriften, vastgesteld krachtens artikel 24, 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 kan beslissen over 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 bepalingen die op basis van artikel 24 zijn vastgesteld (zoals bijvoorbeeld het VBR) kunnen door middel van dit artikel ook worden opgelegd aan eigenaars of beheerders van bijvoorbeeld vervoermiddelen, gebouwen en machines. De bedoeling van dit artikel is om deze personen verantwoordelijk te maken voor dat-

gene dat zij uitlenen dan wel verhuren. Van de mogelijkheid die artikel 28 van de Arbowet biedt, heeft de overheid tot nog toe geen gebruik gemaakt. Dat gaat veranderen door de invoering van de EG-richtlijn Tijdelijke en mobiele bouwplaatsen. Deze EG-richtlijn legt bijvoorbeeld een zekere verantwoordelijkheid neer bij een opdrachtgever of bouwdirectie. Een aanpassing van de artikelen 27 en 28 van de Arbowet is als gevolg van deze EG-richtlijn noodzakelijk.

N.B.: In Nederland is deze richtlijn vertaald in het Ontwerp-besluit Bouwprocessen.

HOOFDSTUK VI

BIJZONDERE BEPALINGEN

Samenwerkende personen

- 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 AMvB's 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 van de AMvB's (artikel 24) 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.

Samenwerkende werkgevers

- 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.

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. Wel heeft de AI een aardige brochure uitgegeven over dit onderwerp, genaamd: 'Arbowet artikel 30; samenwerking meerdere werkgevers op een bouwplaats'. Werkgevers moeten dus samenwerken maar hoe dit precies moet, schrijft de wet (nog) niet voor. Voor een OR is het vaak lastig om voldoende grip te krijgen op dit soort situaties, zeker nu duidelijke wettelijke voorschriften hierover ontbreken. Toch zal de aandacht hiervoor moeten toenemen door het feit dat veel werk tegenwoordig wordt uitbesteed. Hierdoor kunnen er op een bedrijfsterrein al gauw meerdere werkgevers actief zijn. Zonder een goed arbo-beleid voor dit soort situaties, wordt de kans op ongevallen groter.

Delegatie van toezichthoudende taken

31

Indien de werkgever aan werknemers, niet zijnde bestuurders, toezichthoudende taken opdraagt in verband met 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 eenzelfde taak als voorenbedoeld.

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

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 geschieden.

Dit artikel is duidelijk gekoppeld aan artikel 4 van de Arbowet, dat de verantwoordelijkheden en bevoegdheden in het arbo-beleid vastlegt. 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

31a

1. Bij of krachtens AMvB* worden regels gesteld op grond waarvan werkgevers, werknemers, andere natuurlijke of rechtspersonen of instellingen in het bezit moeten zijn van een of meer certificaten waaruit blijkt dat zij voldoen aan voorschriften, gesteld bij of krachtens deze wet.
2. Onze Minister dan wel een door Onze Minister daartoe aangewezen instelling 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 certificaat 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.
6. Het besluit, waarbij de afgifte van een certificaat wordt geweigerd, of waarbij aan het certificaat voorschriften worden verbonden, dan wel waarbij een afgegeven certificaat wordt ingetrokken, is met redenen omkleed en wordt aan de aanvrager bij aangetekende brief toegezonden.

Toelichting

De Arbowet wordt uitgebreid met een nieuw onderwerp: de certificatie. 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 een certificaat te bezitten. Een certificaat waaruit blijkt dat de bezitter ervan bepaalde regels uit de Arbowet correct naleeft. Gaan we dit algemene verbaal 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 het Besluit Arbodiensten. Indien dit het geval is, zal de certificerende instelling voor een beperkte tijd een certificaat afgeven. Met dit certificaat kan de arbodienst aan de slag. Bij een controle door de AI is het dan voldoende als 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:

- werkgemers
- 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. Zo kent het Besluit Arbodiensten in de artikelen 9 en 10 dan ook een aantal van dit soort voorschriften.

Verplichtingen

31b

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 werkgemers, 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.

HOOFDSTUK VII

TOEZICHT EN AMBTELIJKE BEVELEN

Arbeidsinspectie en voor een bijzondere taak aangewezen ambtenaren

32

1. De ambtenaren der Arbeidsinspectie door Onze Minister aangewezen krachtens artikel 77 der Arbeidswet 1919, 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 met betrekking tot door hem aangewezen categorieën van arbeid de handhaving van het bij of krachtens deze wet bepaalde en de medewerking aan de uitvoering ervan opdragen of mede opdragen aan andere dan 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 Minister en Onze Minister wie het mede aangaat te zamen.
3. De in dit artikel bedoelde ambtenaren zijn bevoegd alle bedrijven, inrichtingen 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. De in de vorige zin bedoelde onderzoeken 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 medenemen 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 moge-

lijk 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. Deze bevoegdheden worden in dit hoofdstuk besproken. Eén van de belangrijkste bevoegdheden is wel 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

Van deze activiteiten maakt de AI een rapport op, en stuurt dit niet alleen aan de werkgever maar ook aan de OR.

Opmerkelijk is verder dat de OR, 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: artikel 14).

Verplichting tot het verstrekken van inlichtingen

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 rechts-

personen 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 hen verlangde hulp worden verleend.

Geheimhouding

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 e, 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 bijvoor-

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

Aanwijzing

35

1. Indien het districtshoofd 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.

In geval van een aanwijzing aan de andere personen of diensten bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdelen b en c, geeft het districtshoofd geen aanwijzing dan na die andere personen of diensten de betrokken werkgever en de betrokken ondernemingsraad, of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers in de gelegenheid te hebben gesteld te worden gehoord. De vierde volzin is van overeenkomstige toepassing.

2. In de aanwijzing geeft het districtshoofd 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.

In geval van een aanwijzing aan de andere personen of diensten, bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdelen b en c, brengt het districtshoofd de aanwijzing ter kennis van die andere personen of diensten, van de betrokken werkgever alsmede van betrokken ondernemingsraad. De derde volzin van het eerste lid is van overeenkomstige toepassing.

3. Een aanwijzing bevat de termijn waarbinnen eraan moet zijn voldaan.
4. De werkgever respectievelijk de andere personen 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 be-

roepstermijn is verstreken of, indien beroep is ingesteld, op het beroep is beslist.

6. Een aanwijzing kan strekken ter naleving van het bepaalde bij of krachtens:
 - a. artikel 2, voorzover zulks bij de krachtens dat artikel gestelde regelen is bepaald;
 - b. artikel 3, onderdelen a tot en met f;
 - c. artikel 4;
 - d. artikel 4a;
 - 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;
 - x. artikel 23c, eerste lid, onderdeel h;
 - y. artikel 24, voorzover zulks bij de krachtens dat artikel gestelde regelen is bepaald;
 - z. artikel 24a;
 - aa. artikel 30;
 - ab. artikel 31.
7. Een aanwijzing van het districtshoofd kan uitsluitend strekken ter naleving van de artikelen 18, 19 en 20, voor zover de Directeur-Generaal van de Arbeid geen aanwijzingen kan geven op grond van artikel 35a.
8. Een aanwijzing kan voorts strekken ter naleving van:
 - a. artikel 3, 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, onvoldoende of onjuist naleeft, mag de AI dat bedrijf een

aanwijzing geven. Opgemerkt zij dat de AI een aanwijzing op grond van artikel 35 lid 8 alleen kan geven, als zij daartoe een verzoek krijgt middels een verzoek om wetstoepassing (zie: artikel 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 dat uiterlijk gebeurd moet zijn. Het bedrijf kan tegen een aanwijzing beroep instellen. De werking van de aanwijzing wordt opgeschort totdat de beroepstermijn is verstreken, of over het aangetekende beroep is beslist.

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 arbo-dienst of werkend als zelfstandige. Ook de OR van een externe arbodienst moet worden gehoord, en moet de aanwijzing toegezonden krijgen. 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 riske- ren zij een proces-verbaal.

Aanwijzing door de Directeur-Generaal van de Arbeid

35a

1. Indien de Directeur-Generaal van de Arbeid van oordeel is dat een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, onderdeel a op c, ten behoeve waarvan overeenkomstig het bepaalde in artikel 31a door Onze Minister 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.
2. De Directeur-Generaal van de Arbeid geeft geen aanwijzing dan na 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, in de gelegenheid te hebben gesteld te worden gehoord.
3. In de aanwijzing geeft de Directeur-Generaal van de Arbeid met redenen omkleed 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.
4. Een aanwijzing bevat de termijn waarbinnen er aan moet zijn voldaan.
5. 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 diensten van artikel 17 die (straks) beschikken over een certificaat arbodienst kunnen geconfronteerd worden met een aanwijzing van de Directeur-Generaal van de Arbeid. 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 AMvB's) 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 Directeur-Generaal van de Arbeid is een andere soort aanwijzing dan die van het districtshoofd. De aanwijzing van de Directeur-Generaal kan namelijk alleen betrekking hebben op de artikelen 18, 19 en 20 van de Arbowet of op de daarop gebaseerde uitvoeringsbesluiten, zoals het Besluit Arbodiensten. Als de Directeur-Generaal van de Arbeid geen aanwijzing kan geven krachtens artikel 35a, treedt de aanwijzingsbevoegdheid van het districtshoofd weer in werking (zie: artikel 35).

De formele procedure van artikel 35a lijkt sterk op die van artikel 35, zij het dat de OR in het geheel niet bij de aanwijzing door de Directeur-Generaal van de Arbeid wordt betrokken.

Eis tot naleving

36

1. Het districtshoofd of een andere door Onze Minister aangewezen ambtenaar 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 aanwijzing wordt opgeschort totdat de beroepstermijn is verstreken of, indien beroep is ingesteld, op het 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 AMvB's krachtens de artikelen 2 en 24 van de Arbowet. Het betreft hier dus meestal eisen die betrekking hebben op de meer concrete 'technische' uitvoeringsbesluiten. Zo kan een bedrijf dat onjuist omgaat met de voorschriften uit het Veiligheidsbesluit voor Fabrieken of Werkplaatsen (VBF), geconfronteerd worden met een eis tot naleving. *In deze 'nieuwe' versie van 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 het de regels betreft over de risico-inventarisatie en -evaluatie.*

De eis geeft aan welke maatregelen het bedrijf moet nemen om aan deze verplichtingen te voldoen, en stelt daarbij ook een termijn waarbinnen deze maatre-

gelen 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 aangetekende 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 hantieren. Bij deze eis leidt een bezwaarschrift 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, inclusief de OR, horen. Indien de president de eis zonder schorsende werking buiten werking stelt, zendt hij deze uitspraak toe aan de werkgever. De werkgever moet deze uitspraak zo spoedig mogelijk aan de OR doorgeven.

Stillegging van het werk

37

1. Het districtshoofd of een andere, door Onze Minister aangewezen ambtenaar 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 ambtenaar, als bedoeld in het eerste lid, kan een onder zijn gezag werkzame ambtenaar machtigen tot het mondeling geven van bevelen als daar bedoeld. 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 gelegen 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 het districtshoofd 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 natuurlijk 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 gas-vrij 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 moet binnen drie dagen een verzoek om bekrachtiging van de stillegging indienen bij de rechtbank. De rechter zal voordat hij een beslissing neemt, eerst alle betrokken partijen horen, waaronder de OR. 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 vaak ervoor dat het ernstige gevaar voor personen wordt opgeheven, zodat de AI de stillegging dan weer kan intrekken.

Werkonderbreking

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 de Arbeidsinspectie 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 Arbowet kent nauwelijks rechten toe aan individuele personen. De uitzondering 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. Als 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 moet worden gehandeld. 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 kan 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

39

1. Bij AMvB kan worden bepaald in welke gevallen het districtshoofd alsmede een andere onder diens gezag werkzame en door hem daartoe gemachtigde ambtenaar 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 artikel lid.
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 de artikelen 24 en 28 van de Arbowet die noemt. 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

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 het districtshoofd 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 de Directeur-Generaal van de Arbeid, onderscheidenlijk het districtshoofd verzoeken toepassing te geven aan artikel 5, tweede lid, onderscheidenlijk artikel 35a, eerste lid. Bij het ont-

breken 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 de betrokken bedrijf of de inrichting dan wel de betrokken bedrijfstak werkzaam is en in het bezit is van volledige rechtsbevoegdheid. Het verzoek moet schriftelijk, gedagtekend en met redenen omkleed worden ingediend. 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 de OR en de werkgever een conflict hebben over de interpretatie van de Arbowet en de uitvoeringsbesluiten, waar ze niet uitkomen, kan een beroep worden gedaan op de AI.

Dit geldt ook voor de aanwezigheid van ernstig gevaar voor personen. Als de werkgever een verzoek om wetstoepassing indient, moet hij een afschrift daarvan zenden aan de OR. De AI moet zowel de werkgever als de OR in de gelegenheid stellen om hun mening kenbaar te maken, voordat een beslissing wordt genomen. Niet zo maar een beslissing, maar een beslissing in de vorm van een aanwijzing (zie: artikel 35), een eis tot naleving (zie: artikel 36) of een stillegging (zie: artikel 37).

De AI én de Directeur-Generaal van de Arbeid maken hun beslissing kenbaar aan de werkgever en aan de OR. Overigens als een bedrijf niet beschikt over een OR mag ook een meerderheid van belanghebbende werknemers of een vakbond, zo'n verzoek doen.

HOOFDSTUK VIII

VRIJSTELLINGEN, ONTHEFFINGEN EN BEROEP

Vrijstellingen en ontheffingen

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 en V zijn vastgesteld.
2. Het districtshoofd of een andere door Onze Minister aangewezen ambtenaar 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, andere personen en 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 beroepstermijn is verstreken of, indien beroep is gesteld, op het 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 hoofdstuk IV (samenwerking en overleg; deskundige bijstand met betrekking tot preventie en bedrijfshulpverlening) en hoofdstuk V (bijzondere verplichtingen van werkgevers; verplichtingen van zelfstandig werkenden en derden) 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 en V van de Arbowet. Hoofdstuk V is van groot praktisch belang vanwege het feit dat er veel AMvB's (VBR, Asbestbesluit, Loodbesluit etcetera) zijn gebaseerd op artikelen uit dit hoofdstuk.

Beroep

42

1. Tegen een aanwijzing als bedoeld in artikel 5, tweede lid, 15, derde lid, of 35, eerste lid of 35a, eerste lid, kan een beroepsschrift worden ingediend bij Onze Minister.
2. Tegen een eis als bedoeld in artikel 5, tiende en elfde lid, 36, eerste lid, kan een beroepsschrift worden ingediend bij Onze Minister.
3. Tegen een ongeldigverklaring als bedoeld in artikel 39, eerste lid, kan een beroepsschrift worden ingediend bij Onze Minister.
4. Tegen een beslissing als bedoeld in artikel 40 dan wel tegen een beschikking inzake een ontheffing als bedoeld in artikel 41, kan een beroepsschrift worden ingediend bij Onze Minister.
5. In afwijking van artikel 6:4, tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht wordt een beroepsschrift tegen een beschikking van het districtshoofd door diens tussenkomst ingediend.
6. Een beroepsschrift kan worden ingediend door de werkgever alsmede door de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, behalve in het geval dat een eis als bedoeld in artikel 5, tiende en elfde lid, is gesteld, door de meerderheid van de belanghebbende werknemers en 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. Een beroepsschrift tegen een aanwijzing als bedoeld in artikel 35, eerste lid of 35a, eerste lid, kan tevens worden ingediend door andere personen of diensten, bedoeld in artikel 17, voorzover die aanwijzing tot die andere personen of diensten is gericht.

7. 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.
8. Voor de toepassing van dit artikel wordt met een werkgever gelijk gesteld een natuurlijke of rechtspersoon:
 - a. als bedoeld in artikel 36, zevende lid, voor zover aan hem een eis is gesteld als in dat artikel bedoeld;
 - b. als bedoeld in artikel 28, tweede lid, voor zover zich tot hem een ongeldigverklaring richt als bedoeld in artikel 39, eerste lid.

Toelichting

Tegen een aanwijzing, een eis, een ongeldigheidsverklaring of een beschikking kan een beroepsschrift worden ingediend bij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De werkgever, de OR (of, bij het ontbreken daarvan een meerderheid van het personeel), de vakbond of de arbo-deskundige mogen een beroepsschrift indienen; de laatste alleen wanneer het om een aanwijzing op grond van artikel 35, eerste lid of 35a, eerste lid gaat. De minister kan een commissie voor bezwaar en beroep instellen die zich over het beroepsschrift buigt. Daarna neemt de minister een beslissing. Deze beslissing wordt altijd aan de OR toegezonden. 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. Is men het met de uitspraak van de rechtbank niet eens, dan kan hoger beroep worden ingesteld bij de afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State. Tegen een uitspraak van de Raad van State is geen beroep mogelijk.

HOOFDSTUK X

OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

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.

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 propaansulton;
- 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 AMvB vastgesteld krachtens artikel 20v van de Veiligheidswet 1934.

48

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

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.

49

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

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.

51

De Wet op de gevaarlijke werktuigen (Stb. 1952, 104)¹ 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 algemene maatregel van bestuur».

C

Artikel 3, eerste lid, wordt gelezen:

«1. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen voorschriften worden vastgesteld betreffende het keuren van daarbij aangewezen gevaarlijke werktuigen en beveiligingsmiddelen.»

D

In artikel 6 wordt in plaats van «Bij algemene maatregel van bestuur» gelezen: «Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur».

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 in-

gevoegd, 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 tentoon 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 tentoon te stellen, indien ten aanzien van dat gevaarlijke werktuig of dat beveiligingsmiddel niet een geldig certificaat 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, K 258) 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, derde zin, 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 Arbeidsinspectie 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, inrichtingen 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.».

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.

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 onder

overdruk 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.

54

In artikel 9, tweede lid, van de Mijnwet 1 903 (Stb. 1904, 73) wordt in plaats van «de Veiligheidswet» gelezen: «de Arbeidsomstandighedenwet».

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) dat 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

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 nieuwe bepaling in de Arbowet, rechtstreeks voortvloeiend uit de Europese Kaderrichtlijn, betreft de kosten. Alle kosten die nodig 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 voorkomt 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 1, onder 4°, van de Wet op de economische delicten wordt gewijzigd als volgt: in de zinsnede beginnend met «de Arbeidsomstandighedenwet, en eindigend met «en 42, negende lid, vierde zin» wordt vervangen door:

de Arbeidsomstandighedenwet, de artikelen 2, zevende lid, 4, eerste, derde, vierde, vijfde en zesde, achtste en negende lid, 4a, eerste, tweede, dertiende en veertiende lid, tweede zin, 6, 9, 10, 11, 12 onder a tot en met f, 14, derde lid, vierde zin, 17, tweede lid, vierde zin, 17, eerste lid, vierde zin, 20, tweede lid, tweede volzin, derde lid, 23c, 23d, 26, 27, 28, 30, tweede en derde lid, 31, 31b, 33, 35, eerste en zesde zin, vierde zin, tweede lid, derde en vijfde zin, en vierde lid, 36, derde lid, tweede zin, vierde lid, en zevende 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 en 56.

Toelichting

Overtredingen van de Arbowet kunnen worden bestraft. Artikel 57 geeft aan om welke artikelen uit de Arbowet het dan gaat. Strafbaar is bijvoorbeeld 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), het niet voeren van een ziekteverzuimbeleid 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 Politierechter 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 zes maanden gevangenisstraf en/of een boete van maximaal f 25.000,-. 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.

58

1. Indien bijzondere omstandigheden van plaatselijke aard in een gemeente voorschriften betreffende onderwerpen, waarop deze wet betrekking heeft, nodig maken, die niet bij AMvB zijn gegeven, kunnen deze voorschriften door de gemeenteraad onder Onze goedkeuring, gehoord de Arboraad, worden vastgesteld.
2. De artikelen 198, 200, 201 en 202 der gemeentewet (Stb. 1851, 85) zijn op deze verordening niet van toepassing.
Bij afkondiging van de verordening worden tevens de dagtekening en het nummer van het Koninklijk besluit waarbij de verordening is goedgekeurd, vermeld.

Toelichting

Hoewel van dit artikel nog geen gebruik is gemaakt, 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.

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.

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.

RECHTEN EN BEVOEGDHEDEN VAN MEDEZEGGENSCHAPSORGANEN

Wie de Arbowet leest, zal zien dat deze alleen spreekt van de 'ondernemingsraad'. Andere overlegorganen (zoals de dienstcommissies (DC's) en medezeggenschapscommissies (MC's)) worden niet genoemd. Dat komt omdat de Arbowet op een flink aantal punten verwijst naar de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Om te voorkomen dat de rechten en plichten van het overlegorgaan dubbel worden genoemd (zowel in de Arbowet als in de WOR) verwijst de Arbowet alleen. Omdat alleen OR-en met de WOR werken, zou je kunnen denken dat de andere overlegorganen geen wet hebben om op terug te vallen. Gelukkig is dat niet waar. De DC's en MC's werken ook met de Arbowet, maar dan in aangepaste vorm.

De Arbowet in aangepaste vorm

Als we bijvoorbeeld naar de overheid kijken, zien we dat de Arbowet voor veel ambtenaren is vertaald in het 'Arbeidsomstandighedenbesluit Burgerlijke Openbare Dienst' (ABOD). Voor de mensen die bij defensie werken, heet de vertaalde Arbowet het 'Arbeidsomstandighedenbesluit Defensie', en voor de mensen die werken in het gevangeniswezen is het 'Arbeidsomstandighedenbesluit Justitiële Rijksinrichtingen' van toepassing. In deze besluiten is bepaald dat op de plaatsen waar in de Arbowet het woord 'OR' wordt gebruikt, ook de naam van het betreffende overlegorgaan bij de overheid kan worden ingevuld. De rechten, plichten en bevoegdheden van die organen op het gebied van de arbeidsomstandigheden moeten echter primair aan hun 'eigen' medezeggenschapsregelingen worden ontleend (dus: het Algemeen Rijksambtenaren Reglement, het Algemeen Militair Ambtenarenreglement of het Medezeggenschapsreglement van de betrokken gemeente). Pas als bepaalde rechten die de Arbowet aan de OR(-leden) toekent daarin ontbreken, kan rechtstreeks aanspraak worden gemaakt op die rechten uit de Arbowet.

Er is één belangrijke uitzondering: DC's en MC's kunnen, anders dan de OR, niet hun bevoegdheden overdragen aan een vaste VGW-commissie, zoals bedoeld in artikel 14 lid 2 van de Arbowet en artikel 15 lid 2 van de WOR. Ze mogen dus wel zo'n commissie oprichten, maar die kan niet namens of in plaats van het overlegorgaan opereren. Voor MC's staat er een klein achterdeurtje open: hun reglement kan een uitzondering op deze regel bevatten. Een consequentie van dit gegeven is dat de leden van een VGW-commissie bij de overheid - voor zover geen lid van het overlegorgaan - ook geen recht hebben op scholing en vorming, zoals in het bedrijfsleven.

Rechten op een rij

Zoals al in de inleiding gezegd, is voor de OR een belangrijke rol weggelegd in de Arbowet. De Arbowet 'wil' immers dat de zorg voor goede arbeidsomstandigheden gedragen wordt door alle mensen in de organisatie. Dat betekent wel dat de OR een aantal middelen in huis moet hebben, om te kunnen meepraten en beslissen over arbeidsomstandigheden. We zetten de rechten van de OR (en DC en MC) hieronder op een rij en maken een onderverdeling naar 'verhouding OR en werkgever' en 'verhouding OR en AI/rechterlijke macht'.

Verhouding ondernemingsraad en werkgever

1. Recht om gehoord te worden

De OR moet vooraf in de gelegenheid worden gesteld zijn mening kenbaar te maken over:

- de wijze waarop het verzuimbeleid wordt georganiseerd (artikel 4a)
- het ondernemingsbeleid voor zover dat van aanwijsbare invloed kan zijn op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers, alsmede het arbo-jaarplan (artikel 4, lid 4)
- het arbeidsveiligheidsrapport en wijzigingen daarvan (artikel 5, lid 6)
- benoeming en ontslag van een mentor (artikel 8, lid 5)
- hoe de verplichte deskundige ondersteuning wordt uitgevoerd (artikel 17, lid 3)
- de aanwijzing met betrekking tot de organisatie van de bedrijfshulpverlening (artikel 22, lid 2)
- de periodiciteit van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek (artikel 24a, lid 1)

2. Recht op informatie

De werkgever moet de OR de volgende stukken toezenden:

- het arbo-jaarplan (artikel 4, lid 5)
- het exemplaar van de risico-inventarisatie en -evaluatie of een wijziging daarvan (artikel 4, lid 3)
- het arbeidsveiligheidsrapport en wijzigingen daarvan (artikel 5, lid 5)
- het arbo-jaarverslag (artikel 10, lid 3)
- een beschikking van de president van de rechtbank tot schorsing van de onmiddellijke inwerkingtreding van een eis van de AI (artikel 36, lid 8)
- een bevel van de AI tot stillegging van het werk en een beschikking van de president van de rechtbank ter bekrachtiging daarvan (artikel 37, lid 8)
- een verzoek om wetstoepassing van de werkgever aan de AI (artikel 40, lid 1)
- een verzoek om ontheffing van de werkgever aan de AI (artikel 41, lid 7)
- een aanwijzing (artikel 35, lid 2)

Trouwens, ook (arbo-)deskundigen (als bedoeld in artikel 17) en de mentor uit artikel 8, moeten de OR, de nodige inlichtingen verschaffen (artikel 14, lid 1a).

Verder moeten de bedoelde deskundigen de OR afschriften toesturen van elk advies dat zij uitbrengen aan de werkgever (artikel 18, lid 4). De werkgever moet de OR op de hoogte brengen wanneer hij afwijkt van een advies van de (arbo-) deskundige (artikel 23c, lid 3).

3. Recht geadviseerd te worden

De OR kan, met een beroep op de Arbowet, advies en bijstand vragen aan de in artikel 17 genoemde deskundigen. Deze zijn verplicht (artikel 18, lid d) "te adviseren aan onderscheidenlijk nauw samen te werken met de werkgever, de werknemers en de OR 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 instelling".

4. Recht op faciliteiten

De OR kan een aantal faciliteiten van de kant van de werkgever opeisen. Het recht daarop is geregeld in artikel 14 van de Arbowet, artikel 17 en 18 van de WOR en de daarmee overeenkomende medezeggenschapsregelingen bij de overheid, zoals het ARAR.

- *Beraad en raadpleging*: de werkgever moet hiertoe zowel tijd als gelegenheid bieden. In onderling overleg worden afspraken op dit punt gemaakt. Bij geschillen beslist de kantonrechter.
- *Kennisneming van de arbeidsomstandigheden in de organisatie*: OR-leden en VGW-commissieleden moeten zich via eigen waarneming op de hoogte kunnen stellen van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in de verschillende onderdelen van het bedrijf.
- *Voorzieningen*: de OR en de VGW-commissie hebben volgens artikel 17 van de WOR recht op een aantal voorzieningen, zoals gebruik van een vergaderruimte en telefoon.
- *Scholing en vorming (binnen werktijd en met behoud van loon)*: ook hierover moeten intern afspraken worden gemaakt. Bij geschillen beslist de kantonrechter. Ook de niet OR-leden van de VGW-commissie mogen mee op cursus.

5. Instemmingsrecht

- De OR heeft instemmingsrecht over het ziekteverzuimbeleid, inclusief het begeleiden van zieke werknemers (zie ook toelichting bij artikel 4a, bladzijde 30).

N.B.: Dit instemmingsrecht is een 'revolutie'. Tot op heden was de praktijk dat het instemmingsrecht op het gebied van arbeidsomstandigheden mager was. Alle regelingen over veiligheid, gezondheid en welzijn zijn weliswaar volgens de WOR instemmingsplichtig, tenzij de AI een eis of een aanwijzing kan geven (artikel 27, lid 1, e WOR). Maar de Arbowet beperkt dit recht weer. Alleen voor het ziekteverzuimbeleid heeft de wet dus een uitzondering gemaakt.

Maar uit recente jurisprudentie blijkt dat de positie van OR-en mogelijk zal verbeteren. Een rechtbank in Rotterdam kwam tot de conclusie dat een regeling (in dit geval over het gebruik van alcohol op het werk) wel instemmingsplichtig is als de AI geen eis of aanwijzing uitvaardigt.

Verhouding ondernemingsraad en Arbeidsinspectie/rechterlijke macht

1. Recht om gehoord te worden

De OR moet gehoord worden:

- over de (individuele) verplichtstelling van een Algemeen Veiligheidsrapport (artikel 5, lid 2)
- over een aanwijzing (artikel 35, lid 1)
- door de president van de rechtbank tegen een eis zonder schorsende werking (artikel 36, lid 7)
- door de president van de rechtbank tegen een stillegging van het werk (artikel 37, lid 7)

2. Recht op informatie

De OR heeft recht op informatie, dit houdt het volgende in:

- De ambtenaren van de AI moeten de nodige inlichtingen verschaffen (artikel 14, onder a, sub 1).
- Het besluit tot (individuele) verplichting van een Algemeen Veiligheidsrapport (artikel 5, lid 14) moet worden toegezonden aan de OR.
- Een eis aan de werkgever tot verstrekking van nadere gegevens of het treffen van naderen voorschriften ter voorkoming van rampen (artikel 5, lid 14), moet aan de OR worden toegezonden.
- Een eis over het arbeidsgezondheidskundig onderzoek van werknemers (artikel 26, lid 3) moet aan de OR worden bekendgemaakt.
- Een (ongevals)rapport van de AI (artikel 32, lid 5) moet de OR ontvangen.
- Een eis (artikel 36, lid 3).
- Een beslissing van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over een beroep (artikel 42, lid 10) moet bij de OR worden gemeld.

3. Contact met de Arbeidsinspectie

OR-leden hebben er recht op ambtenaren van de AI bij hun bedrijfsbezoek te vergezellen. Ook moeten ze ongestoord, dus zonder anderen erbij, met de inspecteurs kunnen praten.

Eveneens heeft de OR het recht om zijn mening over het arbo-jaarplan kenbaar te maken aan de AI (artikel 4, lid 8).

4. Recht op wetstoepassing

Als de OR een geschil heeft met de werkgever over de toepassing van de Arbowet, kan hij de AI of de Directeur-Generaal van de Arbeid verzoeken om wetstoepassing volgens artikel 40. Een afschrift van zo'n verzoek moet naar de werkgever. De OR kan vragen om:

- Een aanwijzing, eis tot naleving of stillegging van het werk (artikel 35, 36 en 37): in dat geval moet het districtshoofd van de AI worden ingeschakeld.
- Verplichtstelling van een arbeidsveiligheidsrapport (artikel 5, lid 1,) en om toepassing van artikel 35, lid 1: in die gevallen moet de Directeur-Generaal van de Arbeid worden benaderd. Tot nu toe hebben OR-en nog maar weinig van deze mogelijkheid gebruik gemaakt, maar het gaat om een bijzonder belangrijk recht. Onder meer langs deze weg zal de jurisprudentie tot stand moeten worden gebracht. De OR kan de AI overigens ook vragen een onderzoek in te stellen. De AI moet daaraan gevolg geven.

5. Recht van beroep

Door middel van een beroepsschrift aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan de OR beslissingen van de AI en de Directeur-Generaal van de Arbeid aanvechten (artikel 42). Tegen het besluit van de minister kan binnen 30 dagen beroep worden aangetekend bij de Afdeling rechtspraak van de Raad van State, via een zogenaamde AROB-procedure (Administratieve Rechtspraak Overheidsbeschikkingen).

Beroepsschriften kunnen betrekking hebben op:

- verplichtstelling van een arbeidsveiligheidsrapport (artikel 5)
- een aanwijzing (artikel 35)
- een eis tot naleving (artikel 36)
- de ongeldigverklaring van bewijsstukken (artikel 39)
- een afwijzing van een verzoek om wetstoepassing (artikel 40)
- een beschikking over een ontheffing (artikel 41)

DE VGW-COMMISSIE

Het signaleren en inventariseren van knelpunten op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn was vroeger al uitdrukkelijk de verantwoordelijkheid van de werkgever. Maar omdat veel werkgevers 'andere prioriteiten hadden', namen VGW-commissies uit frustratie daarover deze taak op zich. Met de 'nieuwe' Arbowet zijn werkgevers verplicht alle risico's voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn te inventariseren en te evalueren. De VGW-commissie kan zich concentreren op haar kerntaak: het controleren van het beleid en de invulling van de wettelijke verplichtingen. Uiteraard blijft het de VGW-commissie vrij om zich wel met het inventariseren van arbo-knelpunten bezig te houden.

Veel OR-en werken met een VGW-commissie. Sommigen doen dat (bewust) niet. Het gaat immers om een recht, niet om een plicht. Hieronder geven we enige punten om op te letten bij de vraag of een VGW-commissie gewenst is en zo ja, wat voor commissie de voorkeur verdient.

Bevoegdheden

Volgens artikel 15, lid 2 van de WOR kán (niet: moet) de OR een commissie veiligheid, gezondheid en welzijn, ofwel VGW-commissie instellen. Dat is kort gezegd een commissie die zich met arbeidsomstandigheden bezighoudt. In een vaste (VGW-)commissie (ingevolge artikel 15, lid 2) moet altijd ten minste een meerderheid van de leden afkomstig zijn uit de OR. Natuurlijk is het ook mogelijk dat een OR een VGW-commissie wil die grotendeels of geheel uit niet-OR-leden bestaat. Zo'n commissie heeft dan alleen een adviserende of ondersteunende functie. Een voorbeeld is de voorbereidingscommissie (artikel 15, lid 4). Dergelijke commissies hebben geen rechten en bevoegdheden.

De OR roept een vaste (VGW-)commissie in het leven en stelt hiervoor een reglement op. Daarbij heeft hij de mogelijkheid zijn bevoegdheden geheel of gedeeltelijk - eventueel onder voorwaarden - over te dragen, met uitzondering van de bevoegdheid tot het voeren van rechtsgedingen. De commissie kan namens of in plaats van de OR opereren. Voor een (vaste) VGW-commissie geldt dat zowel ten aanzien van bevoegdheden uit de WOR als uit de Arbowet. Een belangrijk verschil met andere commissies van de OR is dat alle leden, dus ook de niet-OR-leden, recht hebben op scholing en vorming. Talloze cursussen zijn dan ook speciaal voor VGW-commissieleden ontwikkeld.

Op de vraag of er een VGW-commissie in het leven moet worden geroepen, kan alleen de OR zelf uiteindelijk antwoord geven. Werken aan de arbeidsomstandigheden gaat niet vanzelf beter met behulp van een VGW-commissie, maar ook niet automatisch slechter. Het effect hangt onder meer af van het soort organisatie, de

beschikbare mensen, de samenstelling en bevoegdheden van de commissie en de plaats die zij (ook informeel) krijgt toebedeeld. Belangrijk is dat de afweging een bewuste is. 'Zomaar' een VGW-commissie instellen (of juist niet) heeft weinig zin.

Het voornaamste argument van voorstanders van een VGW-commissie is dat hierin de deskundigheid binnen de organisatie kan worden gebundeld. Bovendien kunnen zo ook niet-OR-leden op gestructureerde wijze hun zegje doen over arbeidsomstandigheden. Verder kan een VGW-commissie in de meeste gevallen meer tijd en aandacht aan de arbeidsomstandigheden besteden dan een OR, voor wie het onderwerp al gauw te breed is. Tegenstanders wijzen erop dat de OR door het instellen van een VGW-commissie het onderwerp 'uit handen geeft' en er zo van vervreemd kan raken. Ook dreigt de kennis te sterk geconcentreerd te worden bij enkele personen. Ten slotte is er het gevaar dat niet-OR-leden (bijvoorbeeld afdelingschefs) de boventoon voeren in een VGW-commissie.

Rechten

Zoals gezegd, elke OR moet zelf de afweging maken. Besluit de OR om wél een VGW-commissie in te stellen, dan is het logisch die met de nodige bevoegdheden toe te rusten (tenzij de OR er zélf een tandeloos orgaan van wil maken, maar waarom zou de OR dat willen?). Een vaste commissie verdient dan de voorkeur, ook vanwege het belangrijke recht op scholing en vorming. Om dezelfde redenen is deze constructie te verkiezen boven bijvoorbeeld een arbo-werkgroep van de bedrijfsledengroep. Rechten die de VGW-commissie zeker zou moeten krijgen van de OR, en in de meeste gevallen ook krijgt, zijn:

- rechtstreekse informatie van en overleg met de bestuurder
- contact met (arbo-)deskundigen en de AI

Een meer omstreden punt is het overdragen van het instemmingsrecht. Hiermee zijn OR-en minder scheutig: in de industrie gebeurt het maar in de helft van de gevallen. Het voordeel is dat alle zaken in één hand komen, in dit geval die van de VGW-commissie. Een nadeel is dat het verband met het totale ondernemingsbeleid, dat bij arbeidsomstandigheden vaak bestaat, verloren gaat. Ook kunnen niet-OR-leden onevenredig veel invloed krijgen. Het is zeker niet gezegd dat de ideale VGW-commissie louter uit OR-leden moet bestaan. Zelfs als er animo en deskundigheid genoeg is binnen de OR, is het het overwegen waard om ook anderen in de commissie op te nemen. Het mes snijdt aan twee kanten: het geluid van de werkvloer klinkt zo door op beleidsniveau én de betreffende werknemers raken betrokken bij het intern overleg.

Een tegenargument is dat breed samengestelde commissies eerder tot compromissen zijn geneigd. Het specifieke OR-geluid gaat zo verloren.

Uit onderzoek van de Industriebond ('Adviezen aan VGW-commissies in de industrie', 1991) blijkt dat hoe meer afdelingen in de commissie zijn vertegenwoordigd,

hoe beter zij functioneert. Ook een eerder onderzoek, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door het Instituut voor Toegepaste Sociale wetenschappen (ITS) verricht, toonde aan dat 'brede' VGW-commissies het beste draaien (dit onderzoek is in 1988 gepubliceerd onder de naam 'De Arbowet in uitvoering - een onderzoek naar ervaringen in de praktijk'). Eén van de verklaringen hiervoor is wellicht dat zulke commissies - terecht of niet - serieuzer worden genomen door de ondernemingsleiding dan de niet-gemengde. Een zekere spreiding van functies binnen de commissie valt toe te juichen. Maar een VGW-commissie blijft natuurlijk een werknemersorgaan: vertegenwoordigers van de directie horen er niet in thuis. Genuanceerder ligt het met de (arbo-)deskundigen die officieel een onafhankelijke status hebben. Als beide partijen hun aanwezigheid bij de vergaderingen op prijs stellen, lijkt een adviserend lidmaatschap het meest voor de hand liggen.

Overheid

Het staat dienstcommissies (DC's), medezeggenschapscommissies (MC's) en andere overlegorganen bij de overheid vrij om een VGW-commissie op te richten. Dat is dan echter een vrij machteloos orgaan, want volgens het Algemeen Rijksambtenaren Reglement (ARAR) en het model-reglement van de VNG, kunnen aan zo'n commissie geen rechten en bevoegdheden (uit de Arbowet) worden overgedragen. Bij MC's geldt een uitzonderingsclausule: 'tenzij in het reglement anders is bepaald'.

REGISTER

Trefwoord	Artikel
Aanwijzing Directeur-Generaal van de Arbeid	35a
Aanwijzing districtshoofd	35
Administratieve rechtspraak overheidsbeschikkingen (AROB)	42
Adviserende taken,	
- arbodiensten	17 t/m 19
Afdeling rechtspraak Raad van State	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
ARAR	14, 34
Arbeidsinspectie,	
- taken en bevoegdheden	32 t/m 40
- informatieplicht	33
- geheimhoudingsplicht	34
Arbeidskunde	3
Arbeidsveiligheidsrapport	5
Arbobesluit	24
Arbocommissie	15, 23c
Arbodienst	17, 18, 19, 20
Arbo-jaarplan	4
Arbo-jaarverslag	10
Asbestbesluit	24, 27, 36
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)	42
Beroepsziekte (melding en registratie)	9
Beschermingsmiddelen (persoonlijke)	3
Bevel tot stillegging	37

Bewijsstukken	24, 28, 39
Bezwaar(schrift)	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
Dienstcommissie	14, 40
Definities	1, 2
Derden (verplichtingen van)	28
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
Europees Parlement	24
Europese Commissie	24
Europese Gemeenschap	24
Europese Raad (van ministers)	24
Europese richtlijnen	24
Functie-inhoud	3
Geheimhoudingsplicht	34
Geldigheid bewijsstukken	39
Gemeentewet	58
Gezondheidskundig onderzoek,	
- verplicht	18, 25
- periodiek	18, 24a
Gevaar,	
- voor werknemers	37,38
- voor derden	11
Handhaving(sbeleid)	32
Huisarbeidswet 1933	56
Individuele werknemer	16, 38

Informatieplicht,	
- van de Arbeidsinspectie	33
- van de arbodiensten	17 t/m 19
Jaarplan	4
Jaarverslag	10
Jeugdige werknemer	7, 8
Kantonrechter	8
Kosten	56
Landbouwveiligheidsbesluit	27
Loodbesluit	24, 36
Medezeggenschapscommissie	14, 40
Melding,	
- van ongevallen en beroepsziekten	
door de werkgever aan de Arbeidsinspectie	19
- van een werkonderbreking door een werknemer aan de werkgever	38
Mentor	8
Mijnen	2
Mijnwet 1903	51, 54
Naleving (eis tot)	36
Onderdeelscommissie	16
Onderricht	6, 7, 8, 10, 12, 57
Onderzoek,	
- gezondheidskundig (door arbodienst)	18, 24a, 25
- in bedrijven (door Arbeidsinspectie)	32
Ongeldigverklaring bewijsstukken	39
Ontheffingen	41, 50
Overgangsbepalingen	46 t/m 60
Overleg,	
- van werkgever en OR	4, 4a, 5, 8, 14, 17, 22
- van arbodienst 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
Preventie	3, 5, 11, 17 t/m 21a
 Raad van State	 42
Rampenplan	5
Rechtbank	36, 37
Rechten van de OR,	
- om gehoord te worden	5, 17, 18, 19, 22, 35, 36, 37
- 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
Richtlijnen (Europese)	24
 Samenwerking (plicht tot),	
- van werkgever en werknemers	13
- van deskundigen met OR	18
Schepenwet	51
Silicosewet	46, 53
Stillegging van het werk	37
Stoomwet	51
Stuwadoorswet	48, 53
 Toepassingsgebied van de wet	 2
Toezicht (door Arbeidsinspectie)	32 t/m 40
 Vakbonden (raadplegen van)	 15, 32, 40, 42
Vaste commissie (van de OR)	14
Veiligheidsbesluiten	24, 25, 27, 36, 46, 47, 49, 52
Veiligheidsbesluit Restgroepen	24, 36
Veiligheidsbesluit voor Fabrieken of Werkplaatsen 1938	25, 36
Veiligheidskundige	17
Veiligheidswet 1934	46, 53
Vergezellen (door OR-leden van arbeidsinspecteurs)	14, 32
Verplichtingen van externe diensten en andere deskundigen	23d
Verzoek om wetstoepassing	40
VGW-commissie	14
Voorkómen van gevaar en beroepsziekten	3, 5, 11

Voorlichting,	
- algemeen	6
- aan jeugdige werknemers	7
- van deskundigen aan werknemers	18
Vrijstellingen	41
Welzijn(staken)	1, 3, 4, 6, 17
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 gevaarlijke stoffen	56
Wet op de economische delicten	57
Wet op de gevaarlijke werktuigen	51
Wet op werken onder overdruk	46, 53
Wetstoepassing (verzoek om)	40
Wet op de Ondernemingsraden (WOR)	1, 6, 14, 15, 19
Zelfwerkzaamheid	3
Zelfstandig werkenden	27
Ziekteverzuimbeleid	4a

OVERZICHT VAN UITVOERINGSBESLUITEN

Overzicht van de belangrijkste uitvoeringsbesluiten (Algemene Maatregelen van Bestuur en ministeriële regelingen) op basis van de Arbowet. Achtereenvolgens wordt aangegeven: het Arbowet-artikel waarop het besluit is gebaseerd; de citeertitel van het uitvoeringsbesluit en de vindplaats(en) van het uitvoeringsbesluit.

Stb. = Staatsblad

Stsc. = Staatscourant

Artikel 2

- Arbobesluit onderwijs (Stb. 1991, 494)
- Arbobesluit burgerlijke openbare dienst (Stb. 1985, 210, laatstelijk gewijzigd Stb. 1992, 90)
- Arboregeling vervoermiddelen (Stb. 1991, 248)
- Arbobesluit justitiële rijksinrichtungen (Stb. 1990, 453, laatstelijk gewijzigd Stb. 1992, 90)
- Arbobesluit defensie (Stb. 1985, 211, laatstelijk gewijzigd Stb. 1992,90)

Artikel 4

- Besluit verplichtstelling jaarplan (Stb. 1990, 490)

Artikel 5

- Besluit verplichtstelling (arbeids)veiligheidsrapport (Stb. 1981, 556, laatstelijk gewijzigd Stb. 1992, 290)

Artikel 9 en 10

- Regeling ter uitvoering van de artikelen 9 en 10 Arbowet (Stsc. 1987, 197, laatstelijk gewijzigd Stsc. 1992, 290)

Artikel 20

- Ontwerp-Besluit arbodiensten (Stsc. 1993, 152)
- Regeling deskundigheidseisen arbodiensten (Stsc. 252)

Artikel 23a

- Besluit bedrijfshulpverlening (Stb. 1993, 783)

Artikel 24

- Astbestbesluit Arbeidsomstandighedenwet (Stb. 1988, 560, laatstelijk gewijzigd Stb. 1991, 135)
- Loodbesluit (Stb. 1988, 100)
- Veiligheidsbesluit restgroepen (Stb. 1990, 491, laatstelijk gewijzigd Stb. 1991, 598)

- Besluit specifieke gezondheidsschadelijke stoffen (Stb. 1991, 543)
- Besluit (van de minister) inzake aanvulling registratieplicht kankerverwekkende stoffen (Stsc. 1991, 210)
- Besluit fysieke belasting (Stb. 1993, 68)
- Besluit beeldschermwerk (Stb. 1992, 677)
- Arbeidsomstandighedenbesluit persoonlijke beschermingsmiddelen (Stb. 1993, 442)
- Besluit veiligheids- en gezondheidssignalering (stb. 1993, 530)
- Besluit arbeidsplaatsen (Stb. 1993, 534)
- Besluit arbeidsmiddelen (Stb. 1993, 537)

Artikel 31a

- Regeling certificatie arbodiensten (Stsc. 1993, 252)

In de artikelen 47 en 49 van de Arbowet wordt een aantal uitvoeringsbesluiten op grond van de Veiligheidswet, onder de werking van de Arbowet gebracht. Daaronder het Veiligheidsbesluit voor Fabrieken of Werkplaatsen en Landbouwveiligheidsbesluit.

LITERATUUR

De volgende publikaties zijn verkrijgbaar bij het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA, afdeling Verkoop, tel. (020) 54 98 404/465, fax (020) 64 43 102.

Het Veiligheidsbesluit Restgroepen

Complete tekst/toelichting/adressen/register
Tweede gewijzigde druk, mei 1993, f 17,50
W.C.M. te Riele, J.H. Kwantes, L. Hoogendijk

Het Veiligheidsbesluit Fabrieken of Werkplaatsen

Complete tekst/toelichting/adressen/register
Derde gewijzigde druk, december 1993, f 27,-
W.C.M. te Riele, J.H. Kwantes, L. Hoogendijk

Nieuwe grenzen aan arbeidsomstandigheden

Europese richtlijnen en hun invloed op de Nederlandse situatie
Vierde gewijzigde druk, april 1994, f 24,-
W.C.M. te Riele, J.H. Kwantes, L. Hoogendijk

Arbeidsomstandigheden en aansprakelijkheid

Wetgeving en jurisprudentie
Eerste druk, september 1993, f 17,50
S. Foks, J.H. Kwantes, L. Hoogendijk

Arbobesluiten

Een overzicht van uitvoeringsbesluiten op grond van artikel 24 Arbowet
Verschijnt voorjaar 1994, f 22,50
M.C. Akkermans, J.H. Kwantes, L. Hoogendijk

Arbo-jaarboek en deskundige register (verschijnt jaarlijks)

Dit naslagwerk wordt uitgegeven door het NIA en Uitgeverij Kluwer BV,
jaargang 1994, f 129,- (abonnement, bij losse verkoop f 159,-)
(Bestellen kan bij Libresso BV, Postbus 23, 7400 GA Deventer, tel. (05700) 33155)

Arbo-beleid in theorie en praktijk

Tweede gewijzigde druk, oktober 1992, f 26,-
M. Meerman

Arbo-beleid in de metaalindustrie

Eerste druk, oktober 1989, f 22,-
C. Felser

Rijksoverheid en Arbowet

Taken en verantwoordelijkheden bij het invoeren van arbo-beleid

Eerste druk, april 1992, f 30,-

L. Hoogendijk

De volgende uitgaven zijn te leen bij de bibliotheek van het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA, tel. (020) 54 98 468.

Arbeidsomstandigheden en medezeggenschap in de onderneming

Leiden: Rijksuniversiteit (RUL), (1991). 97 p.

Adviesboek medezeggenschap

Opleidingen, arbeidsomstandigheden en veiligheid, werknemers- en werkgeversorganisaties, internationale organisaties

Samsom (1993) 159 p.

De Arbowet en de medezeggenschap (II)

Ondernemingsraad, deskundige diensten en Arbeidsinspectie

Arbonieuws 7 (1991) no.6, 12-14

De Arbowet en de medezeggenschap (III)

bevoegdheden en faciliteiten van de ondernemingsraad.

Arbonieuws 7 (1991) no.6, 12-14.

Medezeggenschap

Joosten H.F.J.

Kluwer (1992). 368 p.

Overige publikaties en naslagwerken

Arbobeleidsvoering Concept-Publikatieblad 25

Schriftelijke bestelling bij SDU, afdeling Verkoop Publikaties, Arbeidsinspectie, K 2301, Postbus 20014, 2500 EA Den Haag

Arbogids

Handleiding van de industriebond FNV

Industriebond FNV, Postbus 8107, 1005 AC Amsterdam, Tel. (020) 51 10 511

Dossier Arbeidsomstandigheden

FNV Centrum Ondernemingsraden, Postbus 8465, 1005 AL Amsterdam

Tot slot zijn bij het ministerie van Sociale en Werkgelegenheid folders verkrijgbaar over ondermeer de OR, de Arbowet en de Arbeidsinspectie. Vaak zijn deze folders gratis. Het adres: Postbus 90804, 2509 LV Den Haag, tel. (070) 33 34 444.

ADRESSEN

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

(Directoraat-Generaal van de Arbeid)
Anna van Hannoverstraat 4
Postbus 90804
2509 LV Den Haag
tel. (070) 33 34 444
fax. (070) 33 34 023

Arbeidsinspectie

Eerste district

Sint Pieterskade 26
Postbus 300
6200 AH Maastricht
tel. (043) 21 92 51
fax. (043) 21 30 52

Tweede district

Vismarktstraat 28
Postbus 90109
4800 RA Breda
tel. (076) 22 34 00
fax. (076) 22 94 70

Derde district

(tevens Inspectie van de Havenarbeid)
Stadionweg 43c
Postbus 9580
3007 AN Rotterdam
tel. (010) 47 98 300
fax. (010) 47 97 093

Vierde district

Florijnburg 41
Postbus 7001
3430 JA Nieuwegein
tel. (03402) 94 511
fax. (03402) 40 905

Vijfde district

Boerhaavelaan 3
Postbus 3013
2700 KN Zoetermeer
tel. (079) 71 01 01
fax. (079) 51 17 73

Zesde district

(tevens Inspectie van de Havenarbeid)
Leeuwendalersweg 21
1055 JE Amsterdam
tel. (020) 58 12 612
fax. (020) 68 64 703

Zevende district

Engelse Kamp 4
Postbus 30016
9700 RM Groningen
tel. (050) 22 58 80
fax. (050) 26 72 02

Achtste district

Smedenstraat 280
Postbus 5011
7400 GC Deventer
tel. (05700) 14 745
fax. (05700) 17 208

**Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden (NIA)**

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

FNV

Naritaweg 10
Postbus 8456
1005 AL Amsterdam
tel. (020) 58 16 300

CNV

Ravellaan 1
Postbus 2475
3500 GL Utrecht
tel. (030) 91 39 11

MHP

Randhoeve 223
Postbus 400
3990 DK Houten
3995 GA Houten
tel. (03403) 74 792
fax. (03403) 78 829

In toenemende mate houden medezeggenschapsorganen zich bezig met de arbeidsomstandigheden zorg in hun bedrijf. Dat komt zeker ook door de ontwikkelingen op het terrein van de arbowetgeving en de wetgeving rond ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Hierdoor moeten bedrijven extra aandacht besteden aan de arbozorg. Daarmee neemt de invloed van medezeggenschapsorganen toe.

Voor veel medezeggenschapsorganen is de Arbowet nog geen gesneden koek. Zij vragen zich af waar hun taken, bevoegdheden en mogelijkheden liggen. *Arbowet onder de loep* geeft op heldere wijze (juridische) handvatten om invloed uit te oefenen op het arbeidsomstandighedenbeleid. Daartoe vindt u in deze uitgave de volledige Arbowet-tekst met een artikelsgewijze toelichting, waarbij duidelijk staat aangegeven wat voor medezeggenschapsorganen extra belangrijk is. In diverse bijlagen wordt informatie gegeven over ondermeer de rechten en bevoegdheden van de medezeggenschapsorganen.

Overige publikaties van het NIA zijn onder andere:

- *Arbo-beleid in theorie en praktijk*
Met dit werkboek kunnen ondernemingsraden en VGW-commissies de kwaliteit van de arbeid in het bedrijf beoordelen en verbeteren.
- *Arbo-beleid in de metaalindustrie*
In dit werkboek wordt aan de hand van de praktijk besproken hoe ondernemingsraden en VGW-commissies een rol kunnen spelen bij het totstandkomen van arbo-beleid.