



Interne instructie Arbeidsinspectie

Aansluitingsverplichting bij een gecertificeerde arbodienst

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING

2. AANPAK

2.1 Wettelijke grondslag

2.2 Inspectie

2.3 Handhaving

3. ACHTERGRONDINFORMATIE

3.1 Deskundige bijstand

3.2 Verzuimbeleid

3.3 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

3.4 Aanstellingskeuringen

3.5 Arbeidsomstandighedenspreekuur

3.6 Vrijstellingsregeling verzuimbegeleiding

3.7 Vrijstellingsregeling toetsen en advisering arbodiensten bij RI&E

3.7 Nadere informatie

1. INLEIDING

Een werkgever moet zich op grond van artikel 14, eerste lid, Arbowet 1998, laten bijstaan door deskundigen ten aanzien van zijn verplichtingen op grond van de Arbowet. In artikel 14, derde lid, Arbowet 1998 is aangegeven voor welke taken de werkgever¹ deskundige ondersteuning dient te betrekken van een gecertificeerde arbodienst:

1. het toetsen van een RI&E en de advisering daaromtrent (mogelijk voorafgegaan door het verlenen van medewerking bij het opstellen van een RI&E),
2. het geven van ondersteuning bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten,
3. het uitvoeren van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek,
4. het uitvoeren van aanstellingskeuringen indien de werkgever deze en voor zover noodzakelijk voor de functie laat verrichten en
5. het houden van het arbeidsomstandighedenspreekuur.

Deze interne instructie geeft aanwijzingen voor de wijze waarop de inspecteur handhavend kan optreden, indien een of meer van deze verplichtingen niet (juist) wordt nagekomen.

Voor het beleid met betrekking tot toetsing van een RI&E en de advisering daaromtrent wordt verwezen naar de aparte instructie RI&E.

2. AANPAK

2.1 Wettelijke grondslag

Voor de aanpak van overtredingen met betrekking tot de verplichte deskundige bijstand door arbodiensten, zijn de volgende artikelen en beleidsregels van belang:

Arbidsomstandighedenwet 1998

- artikel 14, lid 1 deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming
- artikel 14, lid 3 deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming

Arbidsomstandighedenregeling

- artikel 2.23 vrijstelling bijstand arbodienst bij ziekteverzuim
- artikel 2.24 vrijstelling bijstand arbodienst bij inventarisatie en evaluatie

2.2 Inspectie

Tijdens een (actieve of reactieve) inspectie nagaan of de werkgever verplicht moet zijn aangesloten bij een arbodienst.

2.3 Handhaving

¹ De wettelijke verplichtingen met betrekking tot de deskundige bijstand door een gecertificeerde arbodienst zijn van toepassing voor alle bedrijven en instellingen in Nederland. Hierbij gelden twee uitzonderingen:

- de zelfstandige zonder personeel (ZZP) (directeur-groootaandeelhouder)
- de kleinste bedrijven en vrijwilligersorganisaties. Hiervoor geldt een vrijstellingsregeling met betrekking tot toetsing van en advisering omtrent de RI&E. Deze regelingen zijn in de interne instructie "RI&E en PvA" nader toegelicht. Ook geldt een vrijstellingsregeling ten aanzien van de verzuimbegeleiding (zie 3.6).

De werkgever wordt **direct** een boete aangezegd indien deze niet is aangesloten bij een gecertificeerde arbodienst (ten laste leggen van niet naleven van artikel 14 ,lid 1, Arbowet 1998).

Wanneer uit het contract met de Arbodienst blijkt, dat een van de basistaken zoals vermeld in hoofdstuk 1 (Arbowet artikel 14 lid 3 onder a, b, c en d) niet is opgenomen, dan wordt een **waarschuwing** gegeven met een termijn van 3 maanden.

Op grond van de Wet medische keuringen treedt de Arbeidsinspectie niet handhavend op indien het verrichten van aanstellingskeuringen niet in het contract met de arbodienst is opgenomen, terwijl dit voor het uitoefenen van de functie noodzakelijk is. Bij klachten worden keurlingen gewezen op de mogelijkheid tot het indienen van een klacht bij de geschillencommissie arbodiensten².

3. ACHTERGRONDINFORMATIE

3.1 Deskundige bijstand

Deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming wordt ook uitgelegd als zijnde een rechtstreeks contact en dus ook *schriftelijk contract* tussen een werkgever en gecertificeerde arbodienst.

Het is mogelijk dat het contract van een werkgever met een gecertificeerde arbodienst in eerste instantie ‘leeg’ is en het dus niet duidelijk wordt of deskundige ondersteuning ten aanzien van de kerntaken wordt verleend.

Een voorkomende constructie is het ‘lege’ contract in welke geval de werkgever zich voor een bepaald bedrag aan schulden verzekert van deskundige bijstand door een gecertificeerde arbodienst; in dit geval betaalt de werkgever pas op het moment dat de gecertificeerde arbodienst op afroep daadwerkelijk diensten verleent.

Een variant op de constructie van het ‘lege’ contract betreft het contract waarin de werkgever zich voor een bepaald bedrag aan schulden verzekert van deskundige bijstand door een gecertificeerde arbodienst met betrekking tot alleen de verzuimbegeleiding en het arbeidsgezondheidskundig onderzoek; ten aanzien van de overige kerntaken laat de werkgever zich op afroep ondersteunen. Opvallend aan deze variant is dat een onderscheid gemaakt wordt tussen de kerntaken in een actief (verzuimbegeleiding en arbeidsgezondheidskundig onderzoek) en een slapend deel (de overige kerntaken).

In de praktijk kan het dus voorkomen dat een werkgever voor alle vereiste kerntaken bij één en dezelfde gecertificeerde arbodienst is aangesloten of dat per vereiste kerntaak een andere gecertificeerde arbodienst wordt ingeschakeld. In al deze gevallen voldoet de werkgever aan zijn verplichting tot bijstand op het gebied van preventie en bescherming door een gecertificeerde dienst.

Tijdens een inspectie kan het dan ook noodzakelijk zijn dat een inspecteur meerdere contracten moet inzien, om te kunnen bepalen of de werkgever aan zijn verplichtingen ten aanzien van deskundige ondersteuning met betrekking tot het arbeidsomstandigheden- en ziekteverzuimbeleid voldoet.

² BOA t.a.v. de Geschillencommissie Arbodiensten
Postbus 90405 2509 LK Den Haag.
Bezoekadres Bezuidenhoutseweg 60

3.2 Verzuimbeleid

Werkgevers zijn verplicht een beleid met betrekking tot het ziekteverzuim van werknemers te voeren. De afspraken daarover dient de werkgever met de arbodienst schriftelijk vast te leggen. In geval van ziekte van een werknemer dient de werkgever ervoor te zorgen dat de betreffende werknemer bij herstel op een verantwoorde wijze de werkzaamheden weer kan hervatten; bijvoorbeeld door het al dan niet tijdelijk aanpassen van taken, de werkplek of arbeidssituatie. Indien een werknemer 13 weken aaneengesloten ziek is dient de werkgever na advies van de bedrijfsarts van de arbodienst en in overleg met de zieke werknemer een terugkeerplan op te stellen.

3.3 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

Werkgevers dienen werknemers in de gelegenheid stellen een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan. Werknemers zijn echter niet verplicht aan dit onderzoek mee te werken. Op basis van de RI&E moet blijken, of het laten uitvoeren van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek noodzakelijk is. Indien een arbeidsgezondheidskundig onderzoek nodig is, moet het door een gecertificeerde arbodienst worden uitgevoerd. De invulling van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek wordt bepaald door de uit de RI&E gebleken risico's. In overleg met de medezeggenschap of, bij ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers dient de werkgever vast te stellen op welke wijze, met welke frequentie dit onderzoek moet plaatsvinden en welke werknemers daaraan kunnen deelnemen. Voor bepaalde categorieën werkzaamheden en werknemers, zoals bij het werken met asbest en kankerverwekkende stoffen, zijn nadere regels gesteld over de inhoud en frequentie van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

3.4 Aanstellingskeuringen

Overeenkomstig de Wet medische keuringen (WMK) zijn aanstellingskeuring uitsluitend toegestaan, indien er voor het vervullen van de functie bijzondere eisen gesteld worden aan de medische geschiktheid van werknemers of sollicitanten.

Indien werkgevers aanstellingskeuringen laten verrichten, mag alleen de bedrijfsarts van de arbodienst deze keuringen uitvoeren.

Ten aanzien van aanstellingskeuringen heeft de wetgever ervoor gekozen geen actief handhavingsbeleid te voeren.

Bij de Arbeidsinspectie gemelde klachten omtrent aanstellingskeuringen worden reactief behandeld. Daarin wordt de te keuren werknemer of sollicitant (keurling) gewezen op de mogelijkheid tot het indienen van een klacht bij de geschillencommissie arbodiensten.

Werknemers of sollicitanten die gekeurd (moeten) worden en bezwaar hebben tegen de inhoud en wijze van uitvoering van de keuring door de arbodienst, kunnen ook zelfstandig een klacht indienen bij de geschillencommissie arbodiensten. In het uiterste geval is het aan de rechter om een uitspraak te doen. Zo kan de rechter op vordering van de keurling een gedraging die in strijd is met de wet verbieden dan wel een schadevergoeding toekennen.

In het geval de Arbeidsinspectie signaleert dat sprake is van een structureel onjuist uitvoeren van de WMK door een arbodienst, meld zij dit aan de directie Toezicht van SZW.

3.5 Arbeidsomstandighedensprekkuur

Werkgevers dienen werknemers in de gelegenheid te stellen een consult bij het arbeidsomstandighedensprekkuur van de arbodienst aan te vragen. Het consult biedt

werknemers de mogelijkheid vragen en knelpunten met betrekking tot hun arbeid en arbeidsomstandigheden naar voren te brengen.

3.6 Vrijstellingsregeling

Deze vrijstellingsregeling geldt voor werkgevers die personen onder hun gezag arbeid laten verrichten zònder dat zij met deze personen een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling zijn overeengekomen. Het gaat hier om vrijwilligers, onbetaalde stagiaires e.d. Ook uitzendkrachten vallen hieronder; immers uitzendkrachten hebben geen arbeidsovereenkomst met de inlenende werkgever, maar met het uitzendbureau en vallen in geval van ziekte onder het vangnet van de Ziektewet.

Deze vrijstellingsregeling geldt ook voor werkgevers die personen op basis van een incidentele oproep arbeid laten verrichten. In deze situatie hebben werkgevers ten opzichte van deze personen, na afloop van de oproep, geen loondoorbetalingsplicht bij ziekte; dit op grond van artikel 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Het gaat hier om incidentele oproepkrachten waarbij het arbeidspatroon niet zodanig is dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor een bepaald aantal uren en onbepaalde tijd, dan wel een (voortgezette) overeenkomst voor bepaalde tijd. Werknemers die als incidentele oproepkracht werkzaam zijn vallen onder het vangnet van de Ziektewet. In het algemeen gaat het hier om werknemers die slechts kortstondig bij een werkgever werkzaam zijn, waarbij geen sprake is van enige regelmaat in het arbeidspatroon. Is er wel sprake van enige regelmaat in het arbeidspatroon, dan is al snel sprake van een arbeidsovereenkomst met de daaraan verbonden loondoorbetalingsplicht bij ziekte (en dus geen recht op ziekingeld op grond van de Ziektewet). Overigens moet rekening gehouden worden met het feit dat bij het aangaan van een overeenkomst voor incidentele arbeid, vaak nog niet duidelijk is hoe het arbeidspatroon zich zal ontwikkelen.

De werkgevers voor wie deze vrijstellingsregeling van toepassing is zijn niet verplicht om zich met betrekking tot de verzuimbegeleiding door een gecertificeerde arbodienst te laten ondersteunen.

Of sprake is van de afwezigheid van een arbeidsovereenkomst of van arbeid door incidentele oproepkrachten, op grond waarvan een werkgever geen verplichting tot doorbetaling van het loon heeft, wordt bepaald door de Uvi. Zij neemt dit besluit op grond van het feitelijke arbeidspatroon in de periode voorafgaand aan de uitval wegens ziekte; daarmee bepaalt zij ook of recht op ziekingeld op grond van de Ziektewet bestaat. Uit de loonadministratie en het feitelijke arbeidspatroon moet blijken of al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling of van arbeid door incidentele oproepkrachten. Indien hierover twijfel bestaat en vastgesteld moet worden of al dan niet sprake is van een overtreding door de werkgever, zal met de Uvi nader overleg moeten plaatsvinden. Deze regeling is verlengd tot 1 januari 2002.

3.7 Vrijstellingsregeling toetsing en advisering arbodiensten bij RI&E

een werkgever die mensen arbeid laat verrichten voor een tijdsduur van maximaal 40 uur per week, heeft tot 1 januari 2002 vrijstelling van de verplichte taak van de arbodienst t.a.v. de RI&E.

3.8 Nadere informatie

Nadere informatie over de deskundige bijstand door arbodiensten is te vinden in:

Arbo-informatieblad:

AI-1 Arbo- en verzuimbeleid

SZW-folder B239

Een gezonde zaak. arbodiensten: een verplichting, een verlichting