



Arbeidsomstandigheden

Recht op toegang tot bedrijfsarts; wijziging arbowet

Op 23 december 2015 heeft minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer dat strekt tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Het doel van de wetswijziging is om de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening te vergroten, de preventie binnen het bedrijf meer aandacht te geven en de (onafhankelijke en adviserende) positie van de bedrijfsarts te verduidelijken en te versterken. Het streven is om het wetsvoorstel op 1 januari 2017 in werking te laten treden. In deze bijdrage worden de belangrijkste voorgestelde wijzigingen toegelicht.

Voorgeschiedenis

Uit onderzoek (2011) blijkt dat er een aantal knelpunten bestaan ten aanzien van de rol van de bedrijfsarts. Deze knelpunten bestaan, kennelijk, uit zorgen over de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts ten opzichte van de werkgever en uit zorgen over de ruimte voor een professionele beroepsuitoefening door de bedrijfsarts. Op basis van deze knelpunten heeft het kabinet de Sociaal-Economische Raad (SER) op 10 juli 2013 gevraagd een advies uit te brengen over (breed geformuleerd) de bedrijfsgezondheidszorg.

Uit het advies van de SER van 19 september 2014 volgt dat gezondheidsproblemen en verzuim valt te beperken (en daarmee ook maatschappelijke kosten vallen te beperken) door meer aandacht te besteden aan preventie en duurzame inzetbaarheid. Op basis van dit advies heeft het kabinet als standpunt ingenomen dat de kern van het nieuw in te zetten beleid moet zijn gelegen in meer betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening, een basiscontract voor professionele arbodienstverlening en meer preventie op het werk.

In het voorstel zoals dat op 23 december 2015 is ingediend, heeft de minister dit verder uitgewerkt met concrete maatregelen.

actualiteiten, trends en praktijkinformatie over de juridische aspecten van de person
actualiteiten, trends en praktijkinformatie over de juridische aspecten van de pe
actualiteiten, trends en praktijkinformatie over de juridische aspecten van de p
actualiteiten, trends en praktijkinformatie over de juridische aspecten van de person
actualiteiten, trends en praktijkinformatie over de juridische aspecten van de person

Wat zijn de nieuwe maatregelen?

De nieuwe maatregelen zijn globaal op te delen in vijf verschillende categorieën.

1. De versterking van de positie van de preventiemedewerker

Zoals gezegd is een belangrijk doel van het wetsvoorstel om meer in te zetten op preventie. Vanuit die gedachte regelt het wetsvoorstel dat de positie van de preventiemedewerker wordt versterkt. Op grond van artikel 13 van de Arbowet is iedere werkgever verplicht bij een aantal specifieke taken ter uitvoering van de Arbowet een preventiemedewerker in te schakelen. Hierbij valt te denken aan taken als: het meewerken aan het verrichten en opstellen van een RI&E, en het adviseren over en meewerken aan de uitvoering van arbeidsbeschermende maatregelen.

Het takenpakket van de preventiemedewerker valt momenteel al onder het instemmingsrecht van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Op deze manier heeft de personeelsvertegenwoordiging dus al invloed op de taken van de preventiemedewerker, maar heeft het echter nog geen invloed op de benoeming en de positionering van de preventiemedewerker.

Dit wetsvoorstel regelt dat het instemmingsrecht van de WOR ook gaat gelden ten aanzien van de concrete persoon van de preventiemedewerker en diens positionering in de organisatie. Mocht een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging niet instemmen met de aanstelling van een bepaalde persoon als preventiemedewerker, dan kan de werkgever uiteindelijk de kantonrechter om (vervangende) toestemming vragen.

Bij bedrijven met minder dan 25 werknemers kan de werkgever er ook voor kiezen geen preventiemedewerker aan te stellen maar zelf de taken van de preventiemedewerker uit te voeren. In een dergelijk geval geldt het (nieuwe) instemmingsrecht niet, tenzij het bedrijf (onverplicht) een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging heeft ingesteld.

2. Het verduidelijken van de adviserende rol van de bedrijfsarts

Er blijkt in de praktijk nog wel eens onduidelijkheid te bestaan over de rol van de bedrijfsarts. Sommige werkgevers laten de verzuimbegeleiding geheel over aan de bedrijfsarts. Dit is echter niet juist. Het is (altijd al) de bedoeling dat de bedrijfsarts een adviserende rol heeft. Om dit te benadrukken, regelt het wetsvoorstel dat de huidige term "de bijstand bij de verzuimbegeleiding"



(dat tot misverstanden kan leiden) wordt vervangen door “het adviseren over de verzuimbegeleiding”.

3. Toegang tot de bedrijfsarts: arbeidsomstandigheden spreekuur 2.0

Eveneens met het oog op het stimuleren van preventie, regelt het wetsvoorstel, op unaniem advies van de SER, dat iedere werknemer een wettelijke recht krijgt om de bedrijfsarts te consulteren. Dit maakt het mogelijk dat een werknemer de bedrijfsarts kan raadplegen nog voordat er sprake is van verzuim. Dit recht op toegang tot de bedrijfsarts lijkt sterk op het arbeidsomstandigheden spreekuur dat tot 2007 in de wet was opgenomen. Het verschil is dat onder het arbeidsomstandigheden spreekuur de werknemer recht had op toegang tot alle arbodienstverleners terwijl dit in het wetsvoorstel slechts gaat om toegang tot de bedrijfsarts.

Het recht op toegang tot de bedrijfsarts zal in ieder geval zodanig moeten worden vastgelegd dat voor iedere werknemer kenbaar is dat hij dit recht heeft, dat er geen toestemming van de werkgever noodzakelijk is, dat er geen onnodige drempels zijn wat betreft tijd en locatie van de toegang tot de bedrijfsartsen, dat de werkgever niet geïnformeerd wordt over een consult, over de aanleiding van het consult of over de uitkomsten van het consult.

Met andere woorden het eerbiedigen van de privacyrechten van de werknemer is heilig, waarbij ook overigens de bedrijfsarts zich aan zijn beroepsgeheim moet houden.

4. Basiscontracten arbodienstverlening

Het wetsvoorstel regelt verder dat het contract voor de arbodienstverlening tussen de werkgever en de arbodienst en/of de bedrijfsarts aan een aantal minimumvoorwaarden moet voldoen. In het contract met de arbodienst zal in ieder geval moeten worden opgenomen op welke wijze invulling gegeven zal worden aan de taken waarvoor de werkgever de arbodienst moet inschakelen. Het gaat dan om de taken die nu reeds genoemd staan in artikel 14 van de Arbowet, namelijk: de deskundige begeleiding bij ziekte, het toetsen van de RI&E, het uitvoeren van aanstellingskeuringen en het aanbieden van periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Dit wordt aangevuld met de nieuwe taak van het uitvoeren van consulten die voortvloeien uit het recht op toegang tot de bedrijfsarts. Over al deze aspecten zullen in het contract tussen de werkgever en de arbodienst dus expliciete afspraken gemaakt moeten worden.

Verder moet in het contract ook een aantal specifieke rechten en/of plichten worden opgenomen die bijdragen aan de goede en onafhankelijke beroepsuitoefening door de bedrijfsarts. Het gaat hierbij om:

- de verplichting van de werkgever om de bedrijfsarts in de gelegenheid te stellen om iedere werkplek te bezoeken;
- de verplichting van de bedrijfsarts om aan de werknemer de mogelijkheid van een second opinion te bieden;
- de verplichting van de bedrijfsarts om een klachtenprocedure te hebben;
- het recht van de bedrijfsarts om met het medezeggenschapsgaan overleg te voeren, en;
- de verplichting van de bedrijfsarts om beroepsziekten te melden.

Door verplicht te stellen dat deze onderwerpen onderdeel worden van de contracten tussen de werkgever en de arbodienst hoopt de minister een extra waarborg te creëren zodat de bedrijfsarts zijn taken onafhankelijk en professioneel kan doen, waarbij dan ook meer aandacht aan preventie besteed kan worden.

Aanvullende afspraken

Naast deze verplichte onderdelen in het contract met de arbodienstverlener kunnen de werkgever en de arbodienstverlener of bedrijfsarts natuurlijk ook aanvullende afspraken maken. De wetgever staat dat ook nadrukkelijk toe.

Daar liggen aan één kant kansen voor werkgevers en ondernemingsraden om de contracten helemaal op maat te maken voor hun eigen organisatie. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld afspraken (laten) opnemen in verband met de verplichtingen en verantwoordelijkheden omtrent de omgang met privacygegevens (denk ook aan de meldplicht datalekken).

Aan de andere kant zal (zeker gezien het toenemend aantal gevallen waarin loonsancties worden opgelegd door het UWV en werkgevers dan arbodiensten en bedrijfsartsen aansprakelijk stellen) de inhoud van de contracten ook steeds belangrijker worden voor arbodiensten en bedrijfsartsen.

Voor de goede orde blijft opgemerkt dat werkgevers altijd zelf verantwoordelijk blijven voor het treffen van de nodige (preventieve) maatregelen ter bescherming van de werknemer. Dat er minimumeisen gesteld worden aan het contract doet dus niets af aan de verplichtingen van de werkgever.



5. Meer mogelijkheden voor handhaving en toezicht

De Arbowet bevat momenteel nog geen bepalingen waarmee de bedrijfsarts en/of de arbodienst zelf verplichtingen opgelegd krijgen. In het wetsvoorstel gaat dat nadrukkelijk wel het geval zijn. Dat betekent dat, willen de maatregelen effectief kunnen zijn, ook geregeld moet worden dat handhavend tegen bedrijfsartsen en/of arbodiensten kan worden opgetreden. Het wetsvoorstel regelt dat ook. Hierna wordt een aantal concrete voorbeelden ter toelichting gegeven.

Directe boete bij geen contract met arbodienst of bedrijfsarts

De handhaving wordt aangescherpt. Iedere werkgever is, zoals eerder gezegd, verplicht een contract te hebben met een arbodienst of een bedrijfsarts. Dit volgt uit artikel 14 van de Arbowet. Als een werkgever geen contract heeft met een arbodienst of een bedrijfsarts, dan volstaat de Inspectie SZW momenteel meestal met het geven van een waarschuwing. Na inwerkingtreding van het wetsvoorstel zal de Inspectie SZW direct een boete opleggen.

De achterliggende gedachte van de aanscherping van deze sanctie is dat als een werkgever niet beschikt over een contract met een arbodienst of bedrijfsarts dit kan betekenen dat werknemers belangrijke arbeidsgeneeskundige zorg wordt onthouden waardoor de gezondheid en de duurzame inzetbaarheid in het geding komt. Dit is onwenselijk.

Als de werkgever wel een contract heeft gesloten maar daarin niet alle verplichte elementen (zie hiervoor) zijn opgenomen, kan de Inspectie SZW nog wel volstaan met een waarschuwing, maar kan zij dan ook een eis tot naleving stellen aan de werkgever. Dat laatste houdt in dat de werkgever een termijn krijgt om er voor te zorgen dat het contract alsnog in overeenstemming wordt gebracht met de wettelijke verplichtingen.

Overgangsrecht

Bij het hiervoor genoemde geldt als overgangsrecht dat bestaande contracten met arbodienstverleners die niet voldoen aan de nieuwe verplichtingen na de inwerkingtreding van de wet nog een jaar lang ongewijzigd mogen blijven. In dat jaar moet de werkgever dus wel zorgen voor aanpassing van de lopende contracten of het sluiten van nieuwe contracten die wel aan de nieuwe verplichtingen voldoen. Voor de duidelijkheid: nieuwe contracten met arbodienstverleners die na de inwerkingtreding van de wet tot stand komen, moeten natuurlijk wel direct voldoen aan de nieuwe verplichtingen.

Rechtstreeks contract sluiten

Wat het wetsvoorstel ook nog duidelijk maakt, is dat een werkgever niet verplicht is om rechtstreeks met een arbodienstverlener een contract te sluiten. Het is ook voldoende als de werkgever een contract met een verzuimverzekeraar sluit waarbij een arbodienst in het pakket van de verzuimverzekeraar zit. Wel is het zo dat ook dit contract met de verzuimverzekeraar aan alle nieuwe verplichtingen moet voldoen. Als dat niet het geval is, moet de werkgever de ontbrekende aspecten in een apart contract met de arbodienst of de bedrijfsarts zelf. Dit vereist in dit soort gevallen dus extra oplettendheid van de werkgever en mogelijk ook (aanzienlijke) administratieve lasten.

Niet melden beroepsziekten kan leiden tot boeteoplegging aan bedrijfsarts

Op grond van artikel 9 van de Arbowet is de bedrijfsarts verplicht om "beroepsziekten" te melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). Een beroepsziekte is een ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden. Het opsporen, melden en bekend maken van beroepsziekten speelt een belangrijke rol bij het voeren van adequaat preventief beleid door werkgevers. Immers, hoe meer een beroepsziekte bekend is, hoe beter daarop preventief beleid gevoerd kan worden. Uit onderzoek van de Inspectie SZW en de Inspectie voor de Gezondheidszorg uit 2014 blijkt echter dat 46 procent van de bedrijfsartsen nooit een beroepsziekte meldt. De werkgever vindt dit een ongewenste situatie.

Om bedrijfsartsen te stimuleren hun wettelijke meldingsplicht serieus te nemen (en daarmee bij te dragen aan adequaat preventief beleid) krijgt de Inspectie SZW in het wetsvoorstel de mogelijkheid om boetes op te leggen aan bedrijfsartsen die beroepsziekten niet melden. Dit onderdeel van het wetsvoorstel zal overigens niet direct in werking treden. De beroepsgroep van bedrijfsartsen zal eerst zelf in de gelegenheid gesteld worden om beroepsziekten intensiever te gaan melden. Doen zij dat niet, dan kan besloten worden dit onderdeel van het wetsvoorstel alsnog in werking te laten treden.

Hoogte boetes

De eventuele boetes zullen naar verwachting € 450 per overtreding gaan bedragen en zullen pas bij herhaald niet melden, opgelegd worden. Dit is dus wel een duidelijke



lijk stimulans voor bedrijfsartsen om serieus werk te maken van hun wettelijke meldingsplicht.

Ook voor arbodiensten zal deze wijziging gevolgen hebben. De arbodienst zal namelijk ook, net zoals de bedrijfsarts, geconfronteerd kunnen worden met boetes als zij geen medewerking verlenen aan het melden van een beroepsziekte of als zij daartoe drempels opwerpt. Overigens is een arbodienst in het kader van haar certificering als arbodienst ook al verplicht om mee te werken aan het melden van beroepsziekten. Doet de arbodienst dat niet dan loopt zij (ook nu al) het risico dat haar certificaat als arbodienst wordt ingetrokken.

Recht op een second opinion

Hiervoor werd al aangegeven dat het wetsvoorstel regelt dat in de contracten tussen de werkgever en de arbodienst moet worden opgenomen dat de bedrijfsarts verplicht is om aan de werknemer de mogelijkheid van een second opinion te bieden. De toelichting op het wetsvoorstel maakt duidelijk dat er op een later moment in lagere regelgeving nadere regels gesteld zullen worden omtrent het recht op een second opinion en de wijze waarop de second opinion moet worden uitgevoerd. De gedachte is dat de bedrijfsarts de werknemer een second opinion kan aanbieden en dat de werknemer hier altijd om kan vragen. Als de werknemer om een second opinion vraagt, moet de bedrijfsarts hier in principe altijd gehoor aan geven, tenzij sprake is van zwaarwegende redenen om dat niet te doen.

De procedure is vervolgens dat de bedrijfsarts de werknemer verwijst naar een andere bedrijfsarts die zich bevindt buiten de arbodienst of het bedrijf waar de bedrijfsarts werkt. De tweede bedrijfsarts bespreekt de resultaten van de second opinion met de eerste bedrijfsarts, waarna de eerste bedrijfsarts de verdere (verzuim) begeleiding weer voortzet. Eventueel kan de bedrijfsarts overwegen de begeleiding aan een andere bedrijfsarts overdragen. Dat zal zich bijvoorbeeld kunnen voordoen als de werknemer aangeeft geen vertrouwen (meer) te hebben in de bedrijfsarts en de bedrijfsarts met het oog op een spoedig herstel en/of werkhervatting van mening is dat het beter is om de begeleiding door een andere bedrijfsarts te laten uitvoeren.

De kosten van een second opinion zijn voor rekening van de werkgever. Dit volgt uit artikel 44 van de Arbowet.

Conclusie

Het wetsvoorstel heeft echter nog een lange weg te gaan. Zowel de Tweede Kamer als de Eerste Kamer moe-

ten het wetsvoorstel nog behandelen. Niettemin vormt het wetsvoorstel de uitwerking van een al langer gehoorde wens tot het verduidelijken van de positie van de bedrijfsarts, en het benadrukken van het belang van preventie.

Bovendien worden belangrijke maatregelen uit het wetsvoorstel (denk aan het recht op vrije toegang tot de bedrijfsarts) gesteund door een eerder advies van de SER. De kans dat een aantal belangrijke maatregelen uiteindelijk wet wordt, is dan ook reëel. Werkgevers, arbodiensten en bedrijfsartsen kunnen zich hier al op voorbereiden en bij aflopende contracten wellicht al voorsorteren op de voorgestelde regels. Daarbij biedt dit wellicht ook een goed moment om de lopende en aflopende contracten weer eens goed tegen het licht te houden en in 2016 tot zorgvuldige, stimulerende nieuwe afspraken te komen.

Mr. Lex Takkenberg