

Memorie van toelichting

De memorie van toelichting bestaat uit een algemene toelichting en een artikelsgewijze toelichting.

I Algemeen

1. Inleiding

Goede arbeidsomstandigheden zijn belangrijk om arbeidsongevallen en ziekte door werk te voorkomen. Het is in ieders belang dat werknemers gemotiveerd, vitaal en productief tot aan hun pensioen werken. Dat is goed voor de werknemers en hun directe omgeving, de organisatie en de economie van Caribisch Nederland.

Met ingang van 10 oktober 2010 is de staatkundige structuur van het Koninkrijk der Nederlanden gewijzigd. Aruba, Curaçao en Sint Maarten zijn zelfstandige landen binnen het Koninkrijk geworden en Bonaire, Sint Eustatius en Saba zijn als openbare lichamen deel gaan uitmaken van Nederland.

De Wet openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba (WoLBES) stelt de drie openbare lichamen in de zin van artikel 132a van de Nederlandse Grondwet in. Naast de bestuurlijke inrichting, de samenstelling en de bevoegdheden van de besturen bevat de WoLBES bepalingen over het toezicht op de drie eilanden. In de WoLBES zijn tevens bepalingen opgenomen die het mogelijk maken om regels te stellen die zijn toegesneden op de specifieke situatie op de eilanden.

Met de wijziging van de staatkundige structuur is de verantwoordelijkheid voor arbeidsveiligheid in Caribisch Nederland bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna SZW) komen te liggen. Reden voor deze verschuiving is dat bij de transitie de minister van SZW politieke verantwoordelijkheid draagt voor het stelsel voor arbeidsomstandigheden. Toezichhoudende ambtenaren worden door de minister van SZW aangewezen die besluiten (aanwijzingen, stilleggingen etc.) in mandaat nemen. De bij de Rijksdienst Caribisch Nederland gepositioneerde unit Sociale Zaken is belast met de uitvoering en handhaving van de wetgeving.

In 2010 is ervoor gekozen om de wet- en regelgeving voor Caribisch Nederland op SZW-terrein, waaronder die ten aanzien van arbeidsomstandigheden, aan te laten sluiten bij de bestaande regelgeving van de Nederlandse Antillen (Kamerstukken 2015/16, 34300-IV, nr. 59). Aanpassing zou na verloop van tijd op basis van praktijkervaringen en rekening houdend met de lokale context, kunnen plaatsvinden.

Teneinde te komen tot een gelijkwaardig beschermingsniveau van werknemers binnen het Koninkrijk wordt er nu voor gekozen om de wet- en regelgeving voor Caribisch Nederland op het terrein van arbeidsomstandigheden aan te passen. Daarbij komt dat de signalen van de Arbeidsinspectie Caribisch Nederland (CN) erop wijzen dat de wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden op dit moment tekort schiet en dat de inspectie onvoldoende kan optreden bij (ernstige) arbeidsrisico's. De inspectie heeft op dit moment bijvoorbeeld geen bevoegdheid om boetes op te leggen. Aanpassing van de wet- en regelgeving is dan ook noodzakelijk voor goed toezicht en handhaving.

2. Arbeidsveiligheidswet BES

Op dit moment geldt de Arbeidsveiligheidswet BES in Caribisch Nederland. Deze wet is gebaseerd op de Veiligheidsverordening die zeer verouderd is. Het is noodzakelijk om de wetgeving omtrent arbeidsomstandigheden op Caribisch Nederland bij de tijd te brengen.

De Arbeidsveiligheidswet BES wordt vervangen door Arbeidsomstandighedenwet Caribisch Nederland. Deze nieuwe wet is breder dan alleen arbeidsveiligheid. De Arbeidsveiligheidswet BES bevat het kader voor de arbeidsveiligheidswetgeving. De verdere uitwerking van de regelgeving heeft plaatsgevonden bij of krachtens algemene maatregel van bestuur. Regelingen en veiligheidsvoorschriften zijn opgenomen in de Arbeidsveiligheidsbesluiten I, II en III, die ook zijn ingegaan op 10-10-2010. Daarnaast is per 1 juli 2019 Arbeidsveiligheidsbesluit IV in werking getreden. De Arbeidsveiligheidsbesluiten I, II, III en IV worden, gelijktijdig met de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel, vervangen door een Arbeidsomstandighedenbesluit Caribisch Nederland (Arbobesluit CN), Arbeidsomstandighedenregeling Caribisch Nederland (Arboregeling CN) en een regeling voor boetoplegging voor Caribisch Nederland.

Voor vrijwilligers en ZZP'ers geldt dat zij alleen onder de wet vallen wanneer zij onder gezag arbeid verrichten. Het begrip 'onderneming' uit de oude wet wordt vervangen door 'werkgever'. Met werkgever wordt bedoeld degene voor wie de werknemer arbeid verricht op basis van een arbeidsovereenkomst, eventueel via een uitzendbureau of publiekrechtelijke aanstelling. Bouwen in eigen beheer gaat – in tegenstelling tot de huidige wetgeving – alleen onder de wet vallen in geval bedrijven worden ingehuurd die met werknemers werken. De aanpassingen in de definitie van de doelgroep hebben te maken met het stelsel voor gezond en veilig werken dat wordt neergezet. Er wordt een stelsel neergezet waarin de basis wordt gelegd voor goede arbeidsomstandigheden met onder andere een risico-inventarisatie en –evaluatie en een preventiemedewerker. Dit zijn zaken die horen bij verantwoordelijkheden van werkgevers en werknemers.

Met de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel moeten alleen ernstige arbeidsongevallen worden gemeld. Nu geldt ook nog een meldingsplicht ten aanzien van ongevallen waarbij geen persoonlijk letsel is ondervonden.

Met de inwerkingtreding van de nieuwe wet wordt de verplichting voor bedrijven met meer dan honderd arbeiders om tenminste één persoon aan te wijzen die belast is met het toezicht op de naleving van de wet- en regelgeving vervangen door een verplichting voor alle werkgevers om zich te laten bijstaan door een of meer deskundige werknemers.

Op grond van Arbeidsveiligheidswet BES kan de toezichthouder nu geen boetes opleggen. Handhaving loopt nu via de strafrechter. Met dit wetsvoorstel kan ook de toezichthouder een boete opleggen. De toezichthouder behoudt de mogelijkheid tot stillegging en ook strafrechtelijke vervolging blijft mogelijk.

Alle andere onderdelen zoals invoering van het stelsel voor gezond en veilig werken zijn nieuw ten opzichte van de bestaande wet.

3. Hoofdpijnen van het wetsvoorstel

Binnen Caribisch Nederland ontbreekt het thema gezondheid in de wetgeving omtrent arbeidsomstandigheden. In dit wetsvoorstel wordt een basis gelegd voor het stelsel voor zowel gezond als veilig werken op Caribisch Nederland. Het wetsvoorstel beschrijft wat nodig is om de werkvloer gezond en veilig in te richten. De belangrijkste nieuwe elementen zijn daarbij arbobeleid, risico-inventarisatie en evaluatie, bijstand deskundige werknemer, bedrijfshulpverlener en voorlichting en onderricht. Daarnaast krijgen de werknemers ook een rol bij het vormgeven van het arbobeleid in ondernemingen. Werknemers krijgen tevens de plicht om te zorgen voor eigen gezondheid en veiligheid en die van anderen op het werk. Daarnaast worden in dit wetsvoorstel regels gesteld aan onder andere het voorkomen van gevaar voor derden, melding en registratie van arbeidsongevallen en voorkoming en beperking van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken. Verder wordt met dit wetsvoorstel toezicht en handhaving verbeterd.

Naast de wet komt er een Arbobesluit CN en een Arboregeling CN waarin nadere regels worden gesteld. Deze regels worden zoveel als mogelijk open geformuleerd opdat invulling op maat per sector of organisatiemogelijk is. Van de werkgevers en werknemers wordt verwacht dat zij gezamenlijk afspraken maken over de nadere invulling van de regels. De overheid zal hierbij waar nodig ondersteuning bieden.

Doelstelling

Het doel van deze wet is goede arbeidsomstandigheden op Caribisch Nederland. Het wetsvoorstel schetst de minimale randvoorwaarden voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid. De wet geeft ruimte aan werkgevers en werknemers om naar eigen inzicht de werkvloer gezond en veilig in te richten. Zo wordt optimaal aansluiting gezocht bij de lokale situatie op de eilanden. Gezond en veilig werken is de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Zij zorgen gezamenlijk voor goede arbeidsomstandigheden op de werkvloer. Daarnaast is het essentieel dat er sprake is van een cultuur waarbij gezondheid en veiligheid van de werknemers prioriteit heeft en als onderdeel van de bedrijfsvoering wordt gezien.

Aansluiting bij lokale situatie

Het onderhavige wetsvoorstel is mede ingegeven door adviezen in verschillende onderzoeken zoals in het rapport van commissie Spies (Kamerstukken II, 2017-2018, 31568, nr. 196) en het onderzoek 'wet- en regelgeving arbeidsomstandigheden in Caribisch Nederland'. Bij het opstellen ervan is rekening gehouden met de lokale situatie en uitvoerbaarheid. Rond de consultatie van Arbeidsveiligheidsbesluit IV is het voornemen om de Arbeidsveiligheidswet BES aan te passen en een stelsel voor gezond en veilig werken vergelijkbaar met die in Europees Nederland neer te zetten aan de orde geweest. Naar aanleiding van die gesprekken is ervoor gekozen om in het stelsel op een aantal punten af te wijken van de Europees Nederlandse Arbeidsomstandighedenwet. Zo is de structuur voor certificatie niet aanwezig in Caribisch Nederland en de omvang te klein om dat op te zetten op de eilanden. Bedrijfsartsen en deskundigen op de eilanden kunnen werkgevers ondersteunen. De capaciteit is echter onvoldoende om een verplichting bij re-integratie of preventie voor te schrijven zoals in Europees Nederland. Om die reden is ook melding beroepsziekten niet opgenomen als verplichting.

De regering streeft ernaar om de essentialia in de wet- en regelgeving te regelen en de uitwerking in de praktijk daar waar mogelijk over te laten aan de werkgevers en werknemers op de eilanden. Arbocatalogi is het instrument hiervoor. In een arbocatalogus worden de afspraken opgenomen die door werkgevers en werknemers zijn gemaakt in de verschillende sectoren. Een arbocatalogus wordt opgesteld door vertegenwoordigers vanuit de werkgevers en werknemers met begeleiding van arbodeskundigen. In de arbocatalogi kunnen middelen worden beschreven waarlangs de algemene voorschriften uit de wet- en regelgeving worden gerealiseerd. De arbocatalogi vormen het referentiekader voor Arbeidsinspectie CN. De arbocatalogi worden met Arbeidsinspectie CN afgestemd zodat zij er rekening mee houdt tijdens de inspectie.

Implementatie

Wergevers- en werknemersorganisaties in Caribisch Nederland worden door de Rijksoverheid ondersteund bij de implementatie van de wet- en regelgeving. Bij invoering van de wet worden door de Rijksoverheid opleidingen voor preventiemedewerkers en bedrijfshulpverleners ondersteund. Tijdens de opleiding voor de preventiemedewerker wordt aandacht besteedt aan het opstellen van de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). Werkgevers en werknemers werken nu al aan de arbocatalogi. Hierin worden risico's en maatregelen opgenomen die gebruikt kunnen worden bij het opstellen van de RI&E.

Er wordt een implementatieplan opgesteld met daarin aandacht voor opleiding, communicatie en instrumenten. De activiteiten worden afgestemd met de werkgevers- en werknemersorganisaties.

Kennisinfrastructuur

Ter ondersteuning van individuele bedrijven, werkgevers en werknemersorganisaties is een adequate kennisinfrastructuur noodzakelijk. Het gaat daarbij vooral om voorlichting en documentatie. Zowel de betrokken partijen als de overheid hebben voor het tot stand komen van een adequate kennisinfrastructuur en het in stand houden daarvan belangen en verantwoordelijkheden. De overheid zal hierbij ondersteuning bieden en ervoor zorgdragen dat de benodigde informatie vindbaar is voor iedereen.

Algemeen kader voor het arbeidsomstandighedenbeleid

Het voorliggende wetsvoorstel bevat in hoofdzaak voorschriften van algemene aard. Deze voorschriften beogen een grondslag te leggen voor structurele aandacht voor arbeidsomstandigheden in het bedrijfsbeleid. Zij vormen het kader waarbinnen het arbeidsomstandighedenbeleid dient te worden vormgegeven. Het wetsvoorstel biedt ook een basis voor nadere regels in de vorm van besluiten en regelingen.

Uitgangspunt van het wetsvoorstel is dat het voeren van een beleid inzake arbeidsomstandigheden de verantwoordelijkheid is van de werkgever in samenwerking met de werknemers.

Dit wetsvoorstel is van toepassing op iedereen die in Caribisch Nederland werkzaamheden verricht. Alle arbeid onder gezag die in Caribisch Nederland wordt uitgevoerd valt onder deze wet, ongeacht de nationaliteit van de werkgever, de onderneming of de arbeidsorganisatie.

4. Toelichting per onderdeel

4.1 Arbobeleid

De werkgever dient zorg te dragen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers voor alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Arbeidsrisico's worden zoveel mogelijk in eerste aanleg bij de bron daarvan voorkomen of beperkt. Wanneer arbeidsrisico's niet bij de bron kunnen worden voorkomen of beperkt, worden andere doeltreffende maatregelen getroffen waarbij maatregelen gericht op collectieve bescherming voorrang hebben boven maatregelen gericht op individuele bescherming. Slechts indien redelijkerwijs niet kan worden gevergd dat maatregelen worden getroffen die zijn gericht op individuele bescherming, worden doeltreffende en passende persoonlijke beschermingsmiddelen aan de werknemer ter beschikking gesteld.

De inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen alsmede de arbeidsinhoud worden zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers aangepast. Ook wordt bij de inrichting van de arbeidsplaats, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen, alsmede de arbeidsinhoud rekening gehouden met (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of een structurele functionele beperking.

Monotone en tempo gebonden arbeid wordt, zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd, vermeden dan wel, indien dat niet mogelijk is, beperkt. Hierbij kan worden gedacht aan bijvoorbeeld schilderwerk en werk aan een lopende band.

Doeltreffende maatregelen worden getroffen op het gebied van de eerste hulp bij ongevallen, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers en andere personen die in rechtstreeks verband met de arbeid aanwezig zijn, en doeltreffende verbindingen worden onderhouden met de desbetreffende externe hulpverleningsorganisaties.

Elke werknemer moet bij ernstig en onmiddellijk gevaar voor zijn eigen veiligheid of die van anderen de nodige passende maatregelen kunnen nemen om de gevolgen van een dergelijk gevaar te voorkomen.

De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Onder psychosociale arbeidsbelasting wordt in Caribisch Nederland verstaan: seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten, werkdruk en andere factoren in de arbeidssituatie die stress teweegbrengen.

De werkgever zorgt voor een goede verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen de bij de werkgever werkzame personen, waarbij hij rekening houdt met de bekwaamheden van de werknemers.

De werkgever toetst het arbeidsomstandighedenbeleid (arbobeleid) regelmatig aan de ervaringen die daarmee zijn opgedaan en past de maatregelen aan zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring daartoe aanleiding geeft.

4.2 Inventarisatie en evaluatie van risico's

De basis voor goede arbeidsomstandigheden en een doeltreffend arbobeleid binnen bedrijven is het kennen van arbeidsrisico's en het nemen van de nodige maatregelen. In Europees Nederland zijn op diverse niveaus risicoanalyses verplicht gesteld. In Caribisch Nederland ontbreekt deze wettelijke verplichting in de regelgeving. Dit wetsvoorstel brengt daar verandering in.

De werkgever inventariseert de arbeidsrisico's die de werkzaamheden voor de werknemers met zich mee brengt en legt deze vast in de RI&E. Dit hoeft in Caribisch Nederland (anders dan in Europees Nederland) niet perse schriftelijk. In de RI&E wordt tevens een beschrijving van de gevaren en risicobeperkende maatregelen en risico's voor bijzondere categorieën van werknemers, zoals jongeren, gehandicapten, ouderen en zwangere werknemers opgenomen vanwege de kwetsbaarheid van deze groep en de aanvullende risico's. Ook wordt in de risico-inventarisatie en -evaluatie aandacht besteedt aan de toegang van werknemers tot de deskundige werknemer en andere deskundige personen wat mede afhankelijk kan zijn van de geïdentificeerde risico's.

Het heeft geen nut om risico's te inventariseren als er vervolgens niks mee zou worden gedaan. Een plan van aanpak, waarin is aangegeven welke maatregelen worden genomen in verband met

de bedoelde risico's en de samenhang daartussen maakt om die reden deel uit van de RI&E. In het plan van aanpak wordt tevens aangegeven binnen welke termijn deze maatregelen worden genomen om te voorkomen dat maatregelen uitblijven.

De RI&E is een levend document en wordt aangepast zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden dan wel de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven.

De werknemers worden betrokken bij het opstellen en aanpassen van de RI&E en de werkgever zorgt ervoor dat iedere werknemer kennis kan nemen van de RI&E. Ook werknemers die extern worden ingehuurd nemen kennis van de RI&E.

Werkgevers en werknemers kunnen gezamenlijk een arbocatalogus opstellen voor hun sector waarin zij handvatten bieden voor het opstellen van een RI&E.

4.3 Voorkoming en beperking van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken

Een ramp of zwaar ongeval bij een bedrijf dat werkt met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen heeft een grote impact op de veiligheid en gezondheid van de werknemers, omgeving en het milieu. Enkele grote incidenten, zoals Seveso en Bopal, hebben in de vorige eeuw geleid tot de conventie 174 van de International Labour Organization over het voorkomen van zware ongevallen. Met de inwerkingtreding van deze wet dient de werkgever bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid de maatregelen te nemen die nodig zijn ter voorkoming en beperking van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken en de gevolgen daarvan voor de veiligheid en gezondheid van de in het bedrijf, de inrichting, of een deel daarvan werkzame werknemers. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld met betrekking tot:

- de categorieën van bedrijven, inrichtingen of delen daarvan ten aanzien waarvan de werkgever die maatregelen neemt;
- de gegevens die de werkgever met betrekking tot het bedrijf, de inrichting of een deel daarvan op schrift stelt of verstrekt aan de toezichthouder, de deskundige werknemer en andere deskundige persoon;
- de maatregelen die de werkgever neemt ten aanzien van het bedrijf, de inrichting of een deel daarvan;
- het tijdstip waarop en de frequentie waarmee wordt voldaan aan de verplichtingen;
- een verbod op de exploitatie van het bedrijf, de inrichting of een deel daarvan, indien niet of niet voldoende is voldaan aan een of meer benoemde verplichtingen;
- het toezicht op de naleving van de regels.

Indien zich in verband met de aanwezigheid van gevaarlijke stoffen bijzondere gevaren kunnen voordoen voor de veiligheid of gezondheid van de daarin werkzame werknemers, kan de Minister van SZW een bedrijf of deel daarvan afzonderlijk aanwijzen ten aanzien waarvan op de werkgever een of meer van de benoemde verplichtingen rusten. Dit wordt geregeld bij of krachtens algemene maatregel van bestuur. Bij de aanwijzing wordt bepaald op welk tijdstip aan de betreffende verplichtingen moet zijn voldaan. Hoewel dit artikel zich primair richt op de bescherming van de in de onderneming aanwezige werknemers, worden tevens de externe veiligheid (van omwonenden) en het milieu gediend. Het toezicht op deze bedrijven of inrichtingen zal daarom zo veel mogelijk gezamenlijk plaatsvinden met de toezichthouders op brand-, omgevings- en milieuveiligheid.

Het niet naleven van de gestelde regels kan worden aangemerkt als strafbaar feit voor zover dat bij of krachtens algemene maatregel van bestuur is bepaald.

4.4 Voorlichting en onderricht

Met de inwerkingtreding van deze wet dient de werkgever ervoor te zorgen dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken. Tevens dient de werkgever ervoor te zorgen dat de werknemers doeltreffend worden

ingelicht over de taken en bevoegdheden van de deskundige werknemer en andere deskundige personen.

De werkgever dient ervoor te zorgen dat de werknemers doeltreffend en aan hun onderscheiden taken aangepaste instructie en scholing wordt verstrekt met betrekking tot de arbeidsomstandigheden. Doeltreffend impliceert dat de voorlichting en het onderricht is afgestemd op de kennis en kunde van de werknemer.

De werkgever behoort dit te doen vóórdat een werknemer voor het eerst de werkzaamheden gaat verrichten en bij veranderende omstandigheden.

Indien binnen het bedrijf of de inrichting werknemers jonger dan 18 jaar werkzaam zijn, houdt de werkgever in het bijzonder rekening met de aan de jeugdige leeftijd inherente beperkte werkervaring en onvoltooide lichamelijke en geestelijke ontwikkeling van deze werknemers.

Indien persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking van de werknemers worden gesteld en indien op arbeidsmiddelen of anderszins beveiligingen zijn aangebracht, zorgt de werkgever tijdig ervoor dat de werknemers op de hoogte zijn van hun doel en werking en de wijze waarop zij deze moeten gebruiken.

De werkgever ziet toe op de naleving van de instructies en voorschriften gericht op het voorkomen of beperken van arbeidsrisico's alsmede op het juiste gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en neemt zo nodig maatregelen.

4.5 Melding en registratie van arbeidsongevallen

Om mogelijk te maken dat de Arbeidsinspectie Caribisch Nederland de omstandigheden waaronder een ongeval heeft plaatsgevonden kan bekijken, moet de werkgever ernstige arbeidsongevallen melden. Onder een ernstig ongeval wordt verstaan een ongeval met blijvend letsel, dodelijke afloop of die leidt tot een ziekenhuisopname. De Inspectie beoordeelt op basis van de melding of nader onderzoek geboden is.

De melding moet direct na het ongeval telefonisch of per mail aan de Inspectie worden gedaan, zodat deze snel de ongevalssituatie kan onderzoeken. De Inspectie kan ook nadere informatie over het ongeval opvragen.

Alle arbeidsongevallen die leiden tot meer dan 3 werkdagen verzuim, moeten in het bedrijf of de inrichting worden geregistreerd. Het doel van registratie is dat de ongevallen worden betrokken bij het inschatten van de risico's en van betekenis zijn voor het actueel houden van de risico-inventarisatie en -evaluatie.

In de nieuwe wet is geen verplichting opgenomen om een beroepsziekte te melden. Hier liggen organisatorische overwegingen aan ten grondslag. Omdat de wet niet verplicht om voor bepaalde taken deskundigen, zoals een bedrijfsarts, in te schakelen en het vaststellen van een beroepsziekte uitsluitend een bevoegdheid van een arts is, is een meldplicht van beroepsziekten niet mogelijk.

4.6 Voorkomen van gevaar voor derden

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

De maatregelen die de werkgever neemt voor de gezondheid en veiligheid van de eigen werknemers hoeven niet in alle gevallen voldoende te zijn om gevaar voor anderen te voorkomen. Bekende voorbeelden zijn bezoekers op bouwterreinen en voorbijgangers van steigers. Met begeleiding of afscherming kunnen de risico's die een gevolg zijn van de verrichte arbeid voor anderen dan werknemers worden weggenomen. Voor zover dergelijke risicosituaties niet door andere (milieu)wetgeving is geregeld, wordt de werkgever op grond van de Arboret CN verplicht doeltreffende maatregelen te nemen.

4.7 Rechten en verplichtingen werknemers

Ook werknemers hebben een verantwoordelijkheid om bij het verrichten van werk te zorgen voor hun eigen gezondheid en veiligheid, als ook die van anderen. Daarom legt de wetgever aan de werknemers de verplichting op om alles te doen wat in hun vermogen ligt om gevaar voor de gezondheid en veiligheid te voorkomen. Dit is een nieuw element. In algemene zin moeten werknemers arbeidsmiddelen op de juiste wijze gebruiken, beschermingsmaatregelen in acht nemen, meewerken aan voorlichting en onderricht en aan de uitvoering van het arbobeleid.

Samenwerking, overleg en bijzondere rechten van de belanghebbende werknemers

Werkgevers en werknemers hebben een groot en gemeenschappelijk belang bij goede arbeidsomstandigheden. Werknemers moeten gezond hun pensioen kunnen halen en ook na hun werkzame leven gezond kunnen blijven. Gezond personeel leidt ook tot een gezond bedrijf en draagt bij aan hogere arbeidsproductiviteit en winstgevendheid van ondernemingen. Goed arbeidsomstandighedenbeleid is bovendien een belangrijke factor bij het terugdringen van verzuim en arbeidsongeschiktheid. De primaire verantwoordelijkheid voor het bereiken van goede arbeidsomstandigheden ligt binnen de ondernemingen. Dáár kan het beste en moet ook concreet werk gemaakt worden van arbeidsomstandigheden. Dat vraagt dat werkgevers en werknemers samen het arbeidsomstandighedenbeleid vormgeven. Een arbobeleid dat past bij de bedrijfssituatie en in goed overleg tot stand is gebracht, kan rekenen op draagvlak van werkgever en werknemers en is effectiever.

Het is belangrijk om gezond en veilig werken te integreren in de bedrijfscultuur en de bedrijfsvoering. Daar heeft zowel de werkgever als de werknemer een rol in. De werkgever is de eerst verantwoordelijke voor het arbobeleid en moet dat beleid vormgeven en uitvoeren in samenwerking met de werknemers. De wet legt een aantal verplichtingen op die de samenwerking moeten borgen. Zo moet de werkgever met de belanghebbende werknemers overleggen over de risico-inventarisatie en -evaluatie, en de organisatie van de deskundige bijstand.

Daarnaast hebben de belanghebbende werknemers het recht om de toezichthouder tijdens zijn bezoek aan het bedrijf of de inrichting te vergezellen en buiten aanwezigheid van anderen te spreken.

Voor een goede samenwerking is het van belang dat de werknemers adequate geïnformeerd zijn. De werkgever heeft op zaken die het arbobeleid raken een actieve informatieplicht. De werkgever moet ervoor zorgen dat werknemers kennis kunnen nemen van bepaalde omstandigheden. Zo stelt de werkgever belanghebbende werknemers zo spoedig mogelijk op de hoogte van een beschikking van de Inspectie CN. Die beschikking treedt voor hen niet eerder in werking dan nadat de werkgever aan de mededelingsplicht heeft voldaan.

Werkonderbreking

Een volgend nieuw element is dat een werknemer voortaan bevoegd is het werk te onderbreken en de onderbreking voort te zetten, indien en zolang naar zijn redelijk oordeel ernstig gevaar voor personen aanwezig is en naar zijn redelijk oordeel het gevaar zo onmiddellijk dreigt dat de toezichthouder niet tijdig kan optreden. Voor de duur van de onderbreking behoudt de werknemer zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon. De werknemer mag als gevolg van de werkonderbreking niet worden benadeeld in zijn positie in het bedrijf of de inrichting. Indien mogelijk voert de werknemer tijdens deze onderbreking andere werkzaamheden uit in overleg met de werkgever.

Degene die stelt dat de werknemer de aanwezigheid van onmiddellijk dreigend gevaar op grond van de feiten waarop hij zich beroept, niet naar zijn redelijk oordeel mocht aannemen, moet dit bewijzen.

De werknemer moet de onderbreking terstond bij de werkgever of de betrokken leidinggevende persoon melden.

De onderbreking van het werk wordt zo spoedig mogelijk ter kennis gebracht van de aangewezen toezichthouder. Door de beschikking van de toezichthouder eindigt de bevoegdheid van de werknemer de werkonderbreking voort te zetten.

4.8 Bijstand deskundige werknemer op het gebied van preventie en bescherming

Op basis van dit wetsvoorstel laat de werkgever zich ten aanzien van de naleving van zijn verplichtingen op grond van deze wet bijstaan door een of meer deskundige werknemers, ook wel de preventiemedewerker genoemd.

Voor zover de mogelijkheden onvoldoende zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door een combinatie van deskundige werknemers en andere deskundige personen. Indien er geen mogelijkheden zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren, wordt de bijstand verleend door andere deskundige personen. De werknemers en de andere deskundige personen beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand naar behoren kunnen verlenen.

De werkgever stelt de werknemers in de gelegenheid de bijstand zelfstandig en onafhankelijk te verlenen. De werknemers worden uit hoofde van een juiste taakuitoefening niet benadeeld in hun positie in het bedrijf of de inrichting. De deskundige personen verlenen hun bijstand met behoud van hun zelfstandigheid en hun onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever.

Het takenpakket van de preventiemedewerker omvat in ieder geval:

- a. het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie;
- b. het adviseren aan en onderscheidenlijk nauw samenwerken met de werkgever en de belanghebbende werknemers inzake de genomen en te nemen maatregelen, gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid;
- c. de uitvoering van de maatregelen, bedoeld in onderdeel b, dan wel de medewerking daaraan.

Een afschrift van een advies van de preventiemedewerker aan de werknemers wordt door hem/haar aan de werkgever gezonden. In de risico-inventarisatie en -evaluatie worden de maatregelen beschreven die nodig zijn voor de preventiemedewerker(s) om de benodigde bijstand te kunnen verlenen.

Werkgevers met niet meer dan 25 werknemers kunnen de rol van de preventiemedewerker ook zelf vervullen indien zij beschikken over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om deze taken naar behoren uit te voeren.

4.9 Bedrijfshulpverlening

Met de inwerkingtreding van de wet dient de werkgever zich te laten bijstaan door een of meer werknemers die door hem zijn aangewezen als bedrijfshulpverleners. De taken van bedrijfshulpverleners zijn onder andere het verlenen van eerste hulp bij ongevallen, het bestrijden van brand en alarmeren en evacueren van alle werknemers in het bedrijf in een noodsituatie.

De bedrijfshulpverleners beschikken over een zodanige opleiding en uitrusting, zijn zodanig in aantal en zodanig georganiseerd dat zij de genoemde taken naar behoren kunnen vervullen. De wetgever formuleert op dit moment geen specifieke opleidingseisen hiervoor. Werkgevers en werknemers kunnen desgewenst hier afspraken over maken in de arbocatalogi.

Van belang is dat de aanwezigheid van bedrijfshulpverlening geborgd is. Er moet altijd een persoon beschikbaar zijn voor het verlenen van bedrijfshulpverlening.

4.10 Informatierechten deskundigen

Met de inwerkingtreding van de wet dient de werkgever ervoor te zorgen dat de deskundige werknemers (preventiemedewerkers) en andere deskundige personen en bedrijfshulpverleners kennis kunnen nemen van zaken als ongevalsrapportages, de lijst van arbeidsongevallen en de handhavingsmaatregelen door de toezichthouder omdat deze inzicht geven in de risico's en veiligheid op de werkvloer.

4.11 Bijzondere verplichtingen

De invulling van de algemene maatregel van bestuur en de ministeriele regeling zullen in goed overleg met de eilanden worden vormgegeven. Daarbij is het uitgangspunt gelijk beschermingsniveau als in Europees Nederland voor zover mogelijk en passend binnen de context van de eilanden. In principe zal voor alle eilanden dezelfde nadere regelgeving gaan gelden.

De Arbeidsveiligheidsbesluiten I BES, II BES en III BES alsmede het Arbeidsveiligheidsbesluit IV Caribisch Nederland worden vervangen door het Arbobesluit CN. Een groot deel van de specifieke regels uit Arbeidsveiligheidsbesluit I t/m III BES zullen vervallen. Werkgevers en werknemers krijgen de ruimte om in arbocatalogi afspraken te maken over specifieke invulling van de regels op de werkvloer. Arbeidsveiligheidsbesluit IV Caribisch Nederland is reeds op hoofdlijnen en zal worden overgenomen in het Arbobesluit CN. Dat betekent dat voor de onderwerpen fysieke belasting, duikarbeid en asbest de reeds vastgestelde regels in het Arbeidsveiligheidsbesluit IV Caribisch Nederland zullen worden overgenomen en dat voor die onderdelen niet de Nederlandse regels zullen gaan gelden.

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld die betrekking kunnen hebben op de arbozorg en de organisatie van de arbeid, arbobeleid, de inrichting van de arbeidsplaatsen, risico-inventarisatie en -evaluatie, voorlichting, onderricht, preventiemedewerker, bedrijfshulpverlening, arbeidsgezondheidskundig onderzoek, het werken met gevaarlijke stoffen en biologische agentia, de mate van fysieke belasting waaraan werknemers blootstaan, de fysische factoren die zich op de arbeidsplaats voordoen, de op de arbeidsplaats te gebruiken veiligheids- en gezondheidssignalering en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen. Bij de eisen aan de gebruikte arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen zal worden aangesloten bij het Europese productbeleid met de CE-markering om te zorgen dat er een gelijk gezondheids- en veiligheidsniveau is.

Het uitgangspunt bij de invulling van de algemene maatregel van bestuur en de ministeriele regeling is in beginsel dat aan alle categorieën werknemers dezelfde arbeidsbescherming wordt geboden. Voor jeugdige werknemers, zwangere werkneemsters en werkneemsters tijdens de lactatie kunnen echter aanvullende arbeidsbeschermende voorschriften worden opgenomen.

De bouwnijverheid is de enige sector waarvoor in de algemene maatregel van bestuur, naast de algemene, voor alle sectoren geldende voorschriften, extra arbeidsbeschermende voorschriften zullen worden opgenomen. Dit vanwege de bijzondere gevaren voor de veiligheid en gezondheid waaraan werknemers in de bouw blootstaan.

De mogelijkheid om bepaalde arbeid te mogen verrichten kan afhankelijk zijn van het resultaat van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek voor zover die arbeid bijzondere gevaren meebrengt voor het leven of de gezondheid van de werknemer zelf of van andere personen of voor zover dit om andere bijzondere redenen geboden is. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden met betrekking tot dit arbeidsgezondheidskundig onderzoek en de wijze van registratie, verwerking en bewaring van de uitslag daarvan nadere regels gesteld. Deze hebben in ieder geval betrekking op de gevallen waarin en wijze waarop een verzoek tot herkeuring kan worden gedaan.

Bij algemene maatregel van bestuur kan met de nodige onderbouwing worden bepaald dat een artikel van toepassing is op een zelfstandige of een werkgever die deze arbeid zelf verricht.

Bij algemene maatregel van bestuur kan verder worden bepaald dat de verplichting tot naleving van daarbij aangegeven voorschriften ook rust op een eigenaar, beheerder, fabrikant, importeur of distributeur.

De werkgever, dan wel een ander dan de werkgever en de werknemers zijn verplicht tot naleving van de voorschriften en verboden. Het niet naleven van de voorschriften en verboden kan afhankelijk van de bepaling worden aangemerkt als strafbaar feit.

In het besluit kan worden aangegeven aan welke vereisten de inrichting van de arbeidsplaats moet voldoen. Daarbij komen onderwerpen aan de orde als vluchtwegen, nooduitgangen, kleedruimten en eerstehulpkasten. Verder worden er voorschriften gegeven die betrekking hebben op voor de gezondheid schadelijke atmosferen en explosieve atmosferen.

Daarnaast kunnen bepalingen worden opgenomen die betrekking hebben op arbeidsrisico's zoals fysieke belasting, fysische factoren (klimaat, geluid, trillingen, duikarbeid etc.) en het werken met gevaarlijke stoffen en biologische agentia. M.b.t. fysieke belasting en duikarbeid blijven de regels gelden uit het Arbeidsveiligheidsbesluit IV Caribisch Nederland. Naast algemene voorschriften voor het werken met gevaarlijke stoffen, kunnen aanvullende voorschriften gelden met betrekking tot het werken met kankerverwekkende of mutagene stoffen en kankerverwekkende processen en over het werken met asbest. M.b.t. asbest gaat het daarbij om de voorschriften die nu reeds

gelden op basis van het Arbeidsveiligheidsbesluit IV Caribisch Nederland. Daarnaast kan de algemene maatregel van bestuur voorschriften bevatten voor het werken met een aantal specifiek gezondheidsschadelijke stoffen, zoals benzeen en gechloreerde koolwaterstoffen, en vluchtige organische stoffen.

Ook kan worden geregeld aan welke voorschriften moet worden voldaan bij het gebruik en onderhoud van arbeidsmiddelen. Dit zijn alle op de arbeidsplaats gebruikte machines, installaties, apparaten en gereedschappen. Het kan gaan over algemene voorschriften die voor alle arbeidsmiddelen gelden, over bijzondere voorschriften voor arbeidsmiddelen die over een bedieningssysteem beschikken, en arbeidsmiddelen die in de bouw worden gebruikt en over eisen aan het gebruik. Bij de eisen aan de arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen zal worden aangesloten bij het Europese productbeleid met de CE-markering. Tevens kan gedacht worden aan voorschriften over bepaalde werkzaamheden waaraan specifieke gevaren zijn verbonden, zoals onderhoud en reparatie van liften en het laden en lossen van schepen.

Verder kan gedacht worden aan minimumvoorschriften voor de constructie en het gebruik van zogenoemde mobiele arbeidsmiddelen, zoals heftrucks, en arbeidsmiddelen voor het hijsen of heffen van lasten of personen. Ook kunnen regels worden gesteld aan arbeidsmiddelen waarvan de veiligheid afhangt van bijvoorbeeld de wijze van installatie, montage of plaatsing, en voor arbeidsmiddelen waarvan de veiligheid en gezondheid door andere invloeden, zoals het weer, milieu of slijtage, en werken op hoogte nadelig kan worden beïnvloed.

Ten slotte kan nadere invulling worden gegeven aan bepalingen die als strafbare feiten dan wel als (bestuursrechtelijke) overtredingen zijn aangemerkt, bestuurlijke bepalingen en slot- en overgangsbepalingen. Momenteel zijn op overtredingen van de Arbeidsveiligheidswetgeving BES de Wetboeken van Strafvordering BES en Strafrecht BES van toepassing. Bijzondere opsporingsambtenaren worden aangewezen door de Minister van Justitie en Veiligheid.

In de ministeriele regeling kan een nadere gedetailleerde uitwerking worden gegeven van voorschriften in de wet en algemene maatregel van bestuur.

Zoals eerder aangegeven streeft de regering ernaar om de essentialia in de wet- en regelgeving te regelen en de uitwerking in de praktijk daar waar mogelijk over te laten aan de werkgevers en werknemers op de eilanden. Zij kunnen met elkaar afspraken maken over de nadere invulling van de regels en dat vastleggen in de arbocatalogus.

4.12 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

De werkgever moet zijn werknemers periodiek in de gelegenheid stellen een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan. De werknemer is niet verplicht hier gebruik van te maken. Doel van dit onderzoek is om risico's die de arbeid voor de gezondheid van werknemers met zich mee kunnen brengen zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. Op basis van een dergelijke beoordeling kunnen werkgever en werknemer doeltreffend worden geadviseerd door de arts of arbodeskundige over de arbeidsbeschermende maatregelen die genomen moeten worden om de gezondheidsrisico's zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. Werkgevers en werknemers kunnen desgewenst nadere afspraken maken in arbocatalogi over de invulling van het onderzoek.

Naast het algemene, voor de werknemer niet verplichte arbeidsgezondheidskundig onderzoek op grond van artikel 16, kan er op grond van artikel 15, vijfde lid, Arbowed CN in het Arbobesluit CN voor specifieke werkzaamheden of voor groepen werknemers wel een verplicht arbeidsgezondheidskundig onderzoek worden opgenomen. Dit is bijvoorbeeld in Arbeidsveiligheidsbesluit IV Caribisch Nederland reeds voorgeschreven voor personen die worden belast met het verrichten van duikarbeid en overige arbeid onder overdruk. Deze regels zullen onder meer betrekking hebben op jeugdige werknemers, nachtarbeid en werknemers die met gevaarlijke stoffen werken of die aan lawaai of trillingen worden blootgesteld.

4.13 Verschillende werkgevers

Het komt veelvuldig voor dat verschillende werkgevers tegelijkertijd en naast elkaar in een zelfde werksituatie arbeid laten verrichten, bijvoorbeeld op een bouwplaats. Omdat het werk van de één

van invloed kan zijn op de veiligheid en gezondheid van het werk van de ander zijn de werkgevers in een dergelijke situatie verplicht tot doelmatige samenwerking.

4.14 Toezicht en handhaving

Het bestaande systeem van handhaving

Momenteel vindt uitvoering van de arbeidsveiligheidswetgeving plaats door de Arbeidsinspectie CN, die is ondergebracht bij de RCN-unit Sociale Zaken. Naast handhaving en controles vindt er preventief toezicht plaats in de vorm van communicatie, het informeren van bedrijven en het uitdelen van waarschuwingen.

Voor het toezicht op de naleving van de Arbeidsveiligheidswet BES, de Arbeidsveiligheidsbesluit I, II, III BES alsmede het Arbeidsveiligheidsbesluit IV Caribisch Nederland beschikt de toezichthouder over drie instrumenten: een waarschuwing, het opmaken van een proces-verbaal en het doen staken van de arbeid. Op basis van het proces-verbaal kan de rechter een hechtenis of een geldboete opleggen. Omdat bij serieuze overtredingen, waarbij de veiligheid en de gezondheid van de werknemer en soms ook van derden in het geding zijn, een waarschuwing een te licht en een procedure via het OM een omslachtig en daardoor veelal minder effectief instrument is, wordt relatief vaak gebruik gemaakt van het bevel tot staken van de arbeid. Dit is echter een zwaar middel met grote economische consequenties voor de betreffende onderneming.

Het nieuwe systeem van handhaving

Om die reden wordt met de invoering van de Arbeidsomstandighedenwet CN het instrument bestuurlijke boete geïntroduceerd, zoals dat eerder (in 2005) in Nederland is gebeurd. Het belangrijkste voordeel van de bestuurlijke boete, die door de toezichthouder kan worden opgelegd, is dat daardoor naast stillegging nu ook via bestuurlijke boeten nog meer een 'lik-op-stuk-beleid' mogelijk is, d.w.z., een substantiële verkorting van de tijd tussen overtreding en sanctie en daardoor een verbetering van de effectiviteit van de handhaving. Waar het gaat om de bestuurlijke boete zal in die gevallen dat het overtreden voorschrift duidelijk en concreet is, aan de werkgever meteen een waarschuwing worden gegeven. Hierna kan bij hercontrole indien nodig meteen tot sanctie worden overgegaan. De werkgever zal daardoor, zeker bij recidive, sneller worden geconfronteerd met zijn (gebrek aan) handelen. Deze aanpak draagt bij aan de beoogde efficiëntere en effectievere werking van het arbeidsomstandighedenstelsel. Bovendien wordt meer eenheid in beleid, handhaving en sanctionering tot stand gebracht. De boete maakt de overtreding dan wel niet ongedaan – hoogstens indirect, door het afnemen van door de overtreding verkregen economisch voordeel – maar is wel indirect, door haar afschrikkende werking, gericht op het voorkomen van verdere overtredingen.

Er zijn bij de bestuurlijke boete een aantal belangrijke uitgangspunten. Zo blijft de strafrechtelijke sanctionering beperkt tot overtredingen waarvoor geldt dat het zeer aannemelijk is dat die leiden tot ernstig letsel aan personen. Het gaat dan om de zeer ernstige risico's. Alle overige overtredingen worden door middel van de bestuurlijke boete gehandhaafd. In geval van globale voorschriften wordt pas een boete opgelegd wanneer een door de toezichthouder gestelde eis tot naleving en de daarbij gegeven voorwaarden niet worden opgevolgd binnen de gestelde termijn en bij recidive wordt in eerste aanleg de boete van het desbetreffende feit met 100% verhoogd (zie artikel 42, vijfde lid, Arbowet CN). In geval van meervoudige herhaling binnen vijf jaar wordt de bestuurlijke boete ook verhoogd.

Overtredingen bestuurlijke boete. Het eerste lid van artikel 40 Arbowet CN geeft het overzicht van bepalingen van de wet die als overtredingen zijn aangemerkt en om die reden bestuurlijk beboetbaar zijn. Het woord 'kan' in het eerste lid van artikel 42 Arbowet CN geeft aan dat het hier gaat om een bevoegdheid en niet om een verplichting tot het opleggen van een boete.

Bestuurlijke boetes kunnen worden opgelegd als de werkgever niet zorgt voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers waar het gaat om alle met de arbeid verbonden aspecten. Hij moet daartoe een beleid voeren dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, waarbij hij een aantal aspecten in acht moet nemen, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening.

Zo kan een werkgever in ieder geval worden beboet als de arbeidsplaats voor een werknemer met structurele functionele beperking (zie artikel 4, eerste lid) niet wordt aangepast, de risico -

inventarisatie en -evaluatie niet op orde is (zie artikel 5) of onvoldoende is voorkomen of de kans beperkt dat een zware ongeval gebeurt waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken (zie artikel 6, eerste lid, eerste volzin).

Ook kan een bestuurlijke boete worden opgelegd als er geen voorlichting is gegeven (zie artikel 7), er geen melding is gemaakt van een ongeval (zie artikel 8), gevaar voor derden niet wordt voorkomen (zie artikel 9) of er geen bijstand is geregeld van deskundige werknemers op het gebied van preventie en bescherming (zie artikel 12, eerste lid, eerste volzin, tweede tot en met vierde lid, zevende lid, onderdeel b, negende en tiende lid);

Naast de werkgever kan middels de Arbowet CN nu ook aan de werknemer een bestuurlijke boete worden opgelegd, indien deze een overtreding begaat (zie artikel 10). Werknemers zijn verplicht om te zorgen voor de eigen veiligheid en die van anderen op de werkvloer. Zo moeten bijvoorbeeld arbeidsmiddelen, die beschikbaar worden gesteld door de werkgever, op een juiste manier worden gebruikt. Een werknemer kan echter pas een bestuurlijke boete worden opgelegd als hij de wettelijke bepaling ook echt kan naleven en daar door de werkgever in de gelegenheid in is gesteld.

Uitvoering bestuurlijke boete

Om de objectiviteit van de bestuurlijke boete te waarborgen, wordt een fysiek onderscheid gemaakt tussen de toezichthouder en de boeteoplegger. De toezichthouder maakt het boeterapport op, de boeteoplegger bepaalt op grond hiervan de hoogte van de boete en legt de boete op. De toezichthouder zal de werkgever dus geen boetebedrag kunnen noemen, omdat dit door de boeteoplegger wordt bepaald. Een boete wordt namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid opgelegd bij beschikking van de boeteoplegger als bedoeld in artikel 45, eerste lid, Arbowet CN.

Nadere regels ter vaststelling van de hoogte van de bestuurlijke boete zullen worden vastgelegd in de Beleidsregel boeteoplegging Arbeidsomstandighedenwetgeving BES. Voor de uiteindelijk op te leggen bestuurlijke boete zal rekening gehouden worden met een aantal specifieke factoren als de grootte van het bedrijf, bepaalde arbeidsongevallen, zware overtredingen, als veel werknemers tegelijkertijd aan het beboetbare feit (overtreding) hebben blootgestaan en als beboetbare feiten (overtredingen) meerdere keren voorkomen. Ook recidive (herhaling) kan tot hogere boetes leiden.

Procedure van boeteoplegging

In het kort is de nieuwe procedure van boeteoplegging als volgt. De boeteoplegger ontvangt het boeterapport van de toezichthouder. Ook de betrokkene krijgt hiervan een afschrift.

Wanneer de boeteoplegger op grond hiervan van plan is een boete op te leggen stelt hij de betrokkenen hiervan op te hoogte (de kennisgeving). Hij biedt hierbij de betrokkene de gelegenheid tot het geven van zijn eigen zienswijze. Vervolgens bepaalt hij de hoogte van de boete en legt de boete op (boetebeschikking). In de boetebeschikking wordt in ieder geval informatie verstrekt over de hoogte van de bestuurlijke boete, het beboetbare feit waarvoor de boete verschuldigd is, de bij het beboetbaar feit betrokken personen, degene die voor de naleving van de wet en de daarop berustende bepalingen aansprakelijk is en de termijn of de termijnen waarbinnen de boete moet worden betaald. Ook na het betalen van de boete blijft de Arbeidsinspectie CN controleren of aan de Arbowet CN, het Arbobesluit CN en de Arboregeling CN wordt voldaan. Is dat niet het geval, dan kan aan de werkgever opnieuw (een hogere) boete worden opgelegd of kan alsnog proces-verbaal worden opgemaakt.

In geval van strafbaargestelde feiten zal een proces-verbaal worden opgelegd. In beide gevallen staan voor de betrokkene verschillende vormen van beroep en verweer open. In Europees Nederland geschiedt de afhandeling van de boetes vanuit de afdeling Boete, Dwangsom en Inning van de SZW-directie Analyse Programmering en Strategie (het boetekantoor). Voor Caribisch Nederland wordt verkend of de Belastingdienst Caribisch Nederland gemandateerd wil en kan worden om deze taak uit te voeren.

Rechten en beroepsmogelijkheden overtreder

Zodra duidelijk is dat er een boeterapport opgemaakt zal worden heeft de overtreder zwijgrecht en moet hij hiervan in kennis worden gesteld (cautieverplichting). Een en ander dient te geschieden in een voor hem begrijpelijke taal, eventueel met behulp van tolk. De overtreder kan binnen 6 weken

bezwaar aantekenen bij de minister van SZW tegen de boetebeschikking. Dit bezwaar heeft geen schorsende werking: de boete moet eerst betaald worden. Dit sluit aan bij het lik op stuk beleid en is in lijn met het beginsel in de Wet administratieve rechtspraak BES dat een bezwaar tegen een beschikking geen schorsende werking heeft. Binnen 6 weken na een (afwijzende) beslissing op het bezwaar kan beroep worden ingesteld bij de bestuursrechter. Tenslotte is er nog de mogelijkheid van het hoger beroep.

Wettelijke bepalingen en nadere toelichting

Met betrekking tot het toezicht zijn van belang de aanwijzing van toezichthoudende ambtenaren en hun bevoegdheden (artikel 18), het doen van onderzoek en de rapportageplicht (artikel 19), de geheimhoudingsverplichting (artikel 20), de eis tot naleving (artikel 21), de stillegging van het werk (artikel 22), de last onder bestuursdwang, (artikelen 23 tot en met 31), de last onder dwangsom (artikelen 32 tot en met 35), de werkonderbreking in geval van direct gevaar (artikel 36), de gegevensuitwisseling tussen bestuursorganen, toezichthouders en de minister (artikel 37) en de mogelijkheid om tegen een beschikking bezwaar aan te tekenen. In artikel 40 wordt aangegeven welke artikelen van de wet bestuurlijk beboetbaar zijn.

Met betrekking tot het opleggen van een boete zijn in de wet nadere regels gesteld over wie de boete kan opleggen en hoe hoog de boete maximaal kan zijn (artikel 42), over het boeterapport (artikel 44), de boetebeschikking (artikel 45), de informatieplicht naar de overtreder, diens zwijgrecht en mogelijkheid tot het indienen van een zienswijze (artikel 43), de mogelijkheid tot bezwaar maken tegen een beschikking (artikel 39) en de betaling van de boete (artikelen 46 tot en met 49). Artikel 50 geeft aan binnen welke tijdsspanne een boetebeschikking moet zijn opgelegd.

Daarnaast kent de wet ook nog een aantal bepaling waarvan de overtreding strafbaar is gesteld (artikel 41). Welke artikelen dit zijn is geregeld in artikel 52. De opsporingsbevoegdheid van de toezichthouder(-s) in geval van strafbaar gestelde feiten is geregeld in artikel 51.

5. Gevolgen voor de uitvoering en administratieve lasten

Voorafgaand aan de formele consultatie is input gekregen vanuit met name werkgevers en werknemers. Op de inzet om de arbeidsomstandigheden te verbeteren is overwegend positief gereageerd. Vanuit de werkgevers zijn wel vragen gesteld met betrekking tot de kosten en uitwerking. Om hen hierin tegemoet te komen wordt bij de implementatie van de wet ondersteuning geboden met onder andere opleidingen voor preventiemedewerkers en bedrijfshulpverleners. Daarmee blijven de kosten voor de werkgevers beperkt.

De onderdelen uit dit wetsvoorstel die effect hebben op de uitvoering en kosten zijn met name gerelateerd aan verplichtingen op het gebied van de risico-inventarisatie en -evaluatie, de preventiemedewerker en de bedrijfshulpverlener. De hiervoor benodigde kennis, opleiding en tijd is afhankelijk van de arbeidsrisico's en omvang van het bedrijf. Naar schatting is eenmalig per bedrijf ca. 3 uur nodig voor opleiding van een preventiemedewerker. Bij een deel van de bedrijven hebben werknemers reeds (gedeeltelijk) een opleiding gevolgd om de taken van bedrijfshulpverlener te kunnen uitvoeren. Naar schatting kost het eenmalig gemiddeld 2 uur per bedrijf om een bedrijfshulpverlener op te leiden.

De preventiemedewerker heeft structureel de taak om te adviseren over arbeidsomstandigheden. Met name wanneer iets verandert op de werkvloer moet gekeken worden of dat gevolgen heeft voor de risico-inventarisatie en -evaluatie en benodigde maatregelen. Omdat het met name om kleine bedrijven gaat waar weinig verandert in de werkwijze heeft de preventiemedewerker naar schatting gemiddeld 10 uur per jaar nodig. In een kantooromgeving kan dit minder zijn en in een werkomgeving met meer risico's, zoals de bouw, zou dat meer kunnen zijn.

Per organisatie betekent dit dat zij geen kosten maken voor opleiding behalve de uren die werknemers besteden aan een opleiding. Op Bonaire zijn de kosten per organisatie eenmalig ca. \$60 en jaarlijks ca. \$118 uitgaande van een gemiddeld bruto uurloon van \$11,83. Op Saba komt het neer op eenmalig gemiddeld ca. \$67 en jaarlijks \$135 uitgaande van gemiddeld bruto uurloon van \$13,44. Voor Sint-Eustatius is het eenmalig \$91 en jaarlijks \$182 uitgaande van een gemiddeld uurloon van \$18,18. In totaal zijn de kosten voor alle organisaties bij elkaar in heel Caribisch Nederland eenmalig \$241.980 en structureel \$482.850. Tegenover deze kosten staat dat

werknemers zonder kosten eenmalig worden opgeleid. Aanwezigheid van een preventiemedewerker en een bedrijfshulpverlener leidt tot minder verzuim en ongelukken en dat leidt tot een kostenbesparing. Daarbij geldt dat gezond en veilig werken hoort bij een goede bedrijfsvoering in elk bedrijf.

Het wetsvoorstel brengt lastenverlichting op het onderdeel melding van arbeidsongevallen. In de Arbeidsveiligheidswet BES is geregeld dat ook ongevallen moeten worden gemeld waarbij door toevallige omstandigheden geen persoonlijk letsel werd ondervonden gemeld. Deze verplichting komt met dit wetsvoorstel te vervallen. Alleen ernstige arbeidsongevallen moeten worden gemeld.

Alles overwegende is de verwachting dat de kosten en baten van de voorstellen in goed evenwicht zijn. De regering zet zich in voor goede economische omstandigheden op de eilanden. Verwachting is dat het wetsvoorstel noch positieve noch negatieve effecten zal hebben op de concurrentiepositie van Caribisch Nederland ten opzichte van de andere eilanden.

Consultatie Openbare Lichamen en Centraal dialoog + Internetconsultatie **PM**

Consultatie en uitvoeringstoets Arbeidsinspectie CN. **PM**

Consultatie ATR **PM**

Consultatie Commissie toezicht bescherming persoonsgegevens BES **PM**

Uitvoeringstoets Arbeidsinspectie CN. **PM**

6. Financiële gevolgen voor de overheid

De Rijksoverheid zal investeren in de opleiding van preventiemedewerkers en bedrijfshulpverleners. Hiervoor wordt budget gereserveerd uit de begroting van het ministerie van SZW.

7. Evaluatie

Met dit wetsvoorstel wordt een nieuw stelsel voor gezond en veilig werken neergezet. Rijksoverheid zal ondersteuning bieden bij de implementatie van de wet. De werkgevers en werknemers zullen tijd nodig hebben om een goed arbobeleid op te zetten met de hulp van de preventiemedewerker. De Arbowet CN wordt 7 jaar na in werkingtreding geëvalueerd.

8. Overgangsrecht en inwerkingtreding

De geplande datum voor inwerkingtreding van dit wetsvoorstel is 1 juli 2021. Voorlichting over de wet zal zoveel mogelijk in 4 talen worden georganiseerd (Nederlands, Papiaments, Engels en Spaans). Lopende handhavings- en strafzaken blijven afgedaan worden overeenkomstig de Arbeidsveiligheidswet BES, Arbeidsveiligheidsbesluiten BES en het Arbeidsveiligheidsbesluit IV Caribisch Nederland.

II Artikelsgewijze toelichting

Algemeen

Toepassingsbeleid

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

Uitgangspunt wat betreft de toepasselijkheid van de Arbowet CN is dus de territoriale werking van de wet. Via artikel 2 is het echter mogelijk gemaakt dat de Arbowet CN ook buiten Caribisch Nederland (zie de toelichting op artikel 2) van toepassing is. Het gaat hier om arbeid aan boord van een zeeschip dat op grond van Nederlandse rechtsregels gerechtigd is de Nederlandse vlag te

voeren met een thuishaven in Caribisch Nederland, en arbeid voor een in Caribisch Nederland gevestigde werkgever verricht door personen werkzaam aan boord van luchtvaartuigen. In aanvulling op deze regels bepaalt artikel 3 van het Wetboek van Strafrecht BES nog het volgende: 'De Nederlandse strafwet is toepasselijk op ieder die zich buiten Nederland aan boord van een Nederlands vaartuig of luchtvaartuig aan enig strafbaar feit schuldig maakt.' Artikel 96 van het Wetboek van Strafrecht BES houdt in dat artikel 3 ook van toepassing is op feiten waarop bij andere wetten dan het Wetboek van Strafrecht BES straf is gesteld. Bestuurlijke boeten (zie hoofdstuk 7 Arbowet CN) kunnen ook in het buitenland worden opgelegd voor zover de extraterritoriale werking van de Arbowet CN dat toelaat.

ARTIKEL 1

Algemeen

De Arbowet CN geldt niet alleen voor werkgevers en werknemers, maar, zij het in beperkte mate, in bepaalde gevallen ook voor:

- de opdrachtgever, ontwerpende partij en uitvoerende partij in het bouwproces (in het Arbobesluit CN worden voor de respectievelijke partijen verplichtingen opgesteld);
- derden (in het Arbobesluit CN zullen de liftbeheerder, de fabrikant, zijn gemachtigde, de importeur of de distributeur die een arbeidsmiddel of persoonlijk beschermingsmiddel in de handel brengt of op de markt aanbiedt, verplichtingen worden opgesteld);
- samenwerkende werkgevers. Indien verschillende werkgevers arbeid laten uitvoeren in een bedrijf of inrichting, moeten zij op grond van artikel 17 van de Arbowet CN op doelmatige wijze samenwerken, teneinde de naleving van deze wet te verzekeren.

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

ARTIKEL 1, EERSTE LID

Werkgever en werknemer

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

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

Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waarbij de werknemer in dienst van de werkgever tegen loon, gedurende zekere tijd arbeid verricht (zie artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek BES). Deze omschrijving van de arbeidsovereenkomst bevat vier elementen, namelijk:

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

De werknemer moet wel zelf, dus persoonlijk, de arbeid verrichten (zie artikel 1615a van het Burgerlijk Wetboek BES). Het gaat bij de arbeidsovereenkomst dus niet zozeer om het feit dat er arbeid wordt verricht, maar dat die arbeid door een bepaalde werknemer wordt verricht. Als de werknemer vrij is om zich te laten vervangen door een ander, dan ontbreekt de verplichting dat hij

zelf de werkzaamheden moet verrichten. Dat betekent dan dat in een dergelijk geval geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Wel kan de werknemer zich overigens met toestemming van de werkgever laten vervangen (zie artikel 1615a van het Burgerlijk Wetboek BES).

Met de term 'in dienst van' wordt de gezagsrelatie tussen de werkgever en de werknemer aangegeven. De werknemer heeft zich door middel van de arbeidsovereenkomst verbonden om onder zeggenschap van de werkgever arbeid te verrichten. Het gaat er daarbij om dat de werknemer aanwijzingen en/of instructies van de werkgever moet opvolgen en/of uitvoeren (zie ook artikel 1615b van het Burgerlijk Wetboek BES).

Die aanwijzingen en/of opdrachten moeten wel binnen de functieomschrijving vallen of binnen de inhoud van de functie, die de beide partijen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst hebben afgesproken. Voor het bestaan van de gezagsverhouding is overigens niet vereist dat er daadwerkelijk aanwijzingen en/of instructies over de vervulling van de functie worden gegeven; het is voldoende dat dergelijke aanwijzingen en/of instructies kunnen worden gegeven (zie HR 11 november 1949, NJ 1950, 140; HR 16 februari 1973, NJ 1973, 370; HR 17 april 1984, NJ 1985, 180). Daarnaast kan de werkgever instructies geven en voorschriften uitvaardigen over het verrichten van de arbeid en het bevorderen van de goede orde in zijn onderneming (zie artikel 1615b van het Burgerlijk Wetboek BES)

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

Publiekrechtelijke aanstelling

Met het uit hoofde van een publiekrechtelijke aanstelling arbeid laten verrichten, wordt bedoeld op de werkzaamheden die door ambtenaren worden verricht. De rechtspositie van degenen die in (burgerlijke) openbare dienst, dat wil zeggen in dienst van de overheid als werkgever, zijn (de ambtenaren), is geregeld in de Ambtenarenwet BES en het op deze wet gebaseerde Rechtspositiebesluit ambtenaren BES. Ambtenaren zijn dus werkzaam op grond van een aanstelling. De aanstelling wordt vrij algemeen omschreven als een eenzijdige publiekrechtelijke rechtshandeling waardoor de ambtelijke arbeidsvoorwaarden eenzijdig op de dienstverhouding van toepassing worden. De eenzijdige aanstelling heeft tot gevolg, dat alle rechtspositieregels en arbeidsvoorwaardenregelingen –die ook formeel eenzijdig door de overheidswerkgever zijn of worden vastgesteld– van toepassing worden op het dienstverband van de ambtenaar.

De openbare dienst

Artikel 1, tweede lid, van de Ambtenarenwet BES geeft aan dat tot de openbare dienst behoren alle diensten en bedrijven die worden beheerd door de Staat en de openbare lichamen Bonaire, Saba en Sint Eustatius, waar onder het van overheidswege gegeven openbare onderwijs. Of iemand in openbare dienst werkt, hangt dus niet af van de aard van de werkzaamheden die hij verricht, maar van de organisatie waarin die werkzaamheden worden verricht. Daarbij is van belang dat de aanstelling van betrokkene niet alleen met het doel om in openbare dienst werkzaam te zijn, is verleend, maar dat hij ook feitelijk in openbare dienst werkzaam is.

Uit- en inlening werknemers

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

Dit betekent dus allereerst dat de 'uitlener' van arbeidskrachten geen werkgever is in de zin van de Arbowet CN, en vervolgens dat de 'inlener' van arbeidskrachten (de derde aan wie een uitzendbureau arbeidskrachten ter beschikking stelt) wel werkgever in de zin van de Arbowet CN is. De 'uitlener' van arbeidskrachten is vaak de werkgever met wie de arbeidsovereenkomst is afgesloten, en dus de werkgever in de zin van het Burgerlijk Wetboek BES, maar hij is dus geen

werkgever in de zin van de Arbowet CN. De 'inlener' van arbeidskrachten daarentegen is volgens het Burgerlijk Wetboek BES nooit werkgever, omdat niet wordt voldaan aan een of meer elementen die van belang zijn om van een arbeidsovereenkomst te spreken – zo betaalt hij de ter beschikking gestelde werknemer geen loon – maar dat is hij voor de Arbowet CN wel.

Als het gaat om het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, dan gaat het vaak om een uitzendbureau. Daarnaast zijn er ook andere situaties denkbaar waarbij de formele werkgever een andere is dan de feitelijke werkgever. Denk bijvoorbeeld aan het detacheren van werknemers en de intraconcern-uitlening.

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

ARTIKEL 1, TWEDE LID

Uitbreiding begrip werkgever en werknemer

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

Onder gezag werkzaam zijn

Bij de eerste uitbreiding gaat het om degene die anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke BES. De andere partij is dan werknemer. Bij het onder gezag arbeid verrichten is geen sprake van uitputtende criteria (zie de toelichting bij artikel 1, eerste lid). Bij deze uitbreiding van het werkgevers- en werknemersbegrip moet worden gedacht aan personen die wel onder gezag arbeid verrichten, maar daarvoor geen loon ontvangen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een stagiair(e) en een leerling in een bedrijf. Die zijn werknemers in de zin van de Arbowet CN. Degene bij wie de stagiair(e) of de leerling 'in dienst is', is daarmee werkgever.

Thuiswerk

De tweede uitbreiding van het begrip 'werkgever' en 'werknemer' heeft betrekking op thuiswerk. Bij thuiswerk gaat het om werk dat een werkgever door een werknemer in een woning laat verrichten, of om werk dat wordt uitbesteed aan iemand die, niet als zelfstandige, in een woning werkt. Of een ruimte een woning is, wordt bepaald door de bestemming die eraan gegeven wordt. Zo kan onder omstandigheden ook een hotelkamer of caravan een woning zijn, en zal een garage bij het huis doorgaans als onderdeel van de woning worden gezien.

Onder het juridische thuiswerkbegrip valt niet werk aan de woning zelf, verpleging, verzorging en huishouding. Een en ander wordt vormgegeven in het Arbobesluit CN. Dat gebeurt als volgt:

a. arbeid verricht aan of ten behoeve van het vervaardigen, veranderen, herstellen, versieren, afwerken of op een andere wijze tot gebruik geschikt maken of meer geschikt houden van de woning en

b. arbeid van verplegende, verzorgende of huishoudelijke aard, geboden aan personen in verband met ziekte, herstel, ouderdom, gehandicapt zijn, overlijden, psychosociale en relationele problemen.

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

a. verricht op basis van arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling (zie artikel 1, eerste lid);

b. anderszins verricht onder gezag (zie artikel 1, tweede lid, onderdeel a, onder 1°);

c. verricht in het kader van de uitoefening van een beroep of bedrijf krachtens een overeenkomst tot aanneming van werk of tot opdracht, tenzij die ander zelfstandig een beroep of bedrijf uitoefent waarin hij zich in de regel ook tegenover derden tot het verrichten van dergelijke arbeid verplicht. Deze constructie is nodig om te voorkomen dat bijvoorbeeld ook de advocaat, huisarts, notaris en verzekeringsadviseur onder het thuiswerkgeversbegrip vallen.

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

ARTIKEL 1, DERDE LID

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

Onze Minister

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

Toezichthouder

De toezichthouder is in het derde lid, onderdeel b, omschreven als de door Onze Minister als zodanig aangewezen ambtenaar belast is met het houden van toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift (zie artikel 18, eerste lid). Voor een toezichthouder gelden de voorschriften van Hoofdstuk 5 (Toezicht en ambtelijke bevelen), zoals de verplichting in het bezit te zijn van een legitimatiebewijs als bedoeld in artikel 18, derde lid. Op deze voorschriften wordt nader ingegaan in de toelichting op artikel 18.

Aangewezen zullen worden: allereerst de Arbeidsinspecteurs van de Arbeidsinspectie CN en van de Inspectie SZW (in verband met de uitvoering van artikel 6) en verder **PM**

Psychosociale arbeidsbelasting/stress

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

Iedere organisatie moet onderzoeken wat en in welke situatie deze zich voordoen en wat de bronnen en oorzaken zijn voor psychosociale arbeidsbelasting. De uitkomsten van de risico-inventarisatie zijn daarvoor het startpunt.

De termen direct en indirect onderscheid komen anders dan in de Arbowet niet voor in de definitie van psychosociale arbeidsbelasting in de Arbowet CN. Met deze begrippen wordt in Nederland een verband gelegd met de gelijke behandelingswetgeving. Die geldt echter niet voor Caribisch Nederland. Opname van de begrippen direct en indirect onderscheid zou tot verwarring kunnen leiden.

Arbeidsplaats

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

Arbeidsmiddel

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

Arbeidsongeval

Het begrip 'arbeidsongeval' is in artikel 1, derde lid, onderdeel g, Arbowet CN omschreven. Het gaat dan om een aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomen ongewilde plotselinge gebeurtenis, waarbij vrijwel onmiddellijke schade aan de gezondheid is toegebracht en die heeft geleid tot verzuim wegens ziekte of erger vrijwel onmiddellijk de dood tot gevolg heeft gehad. Op grond van deze omschrijving is dus sprake van een arbeidsongeval als een werknemer in verband met het verrichten van arbeid een plotselinge gebeurtenis is overkomen die aan twee voorwaarden voldoet. In de eerste plaats moet de gebeurtenis schade aan de gezondheid of vrijwel onmiddellijk de dood tot gevolg hebben gehad. Denk daarbij ook aan een werknemer wiens geestelijke toestand na een gebeurtenis aanzienlijk is beïnvloed. In de tweede plaats moet de gebeurtenis ertoe hebben geleid dat de werknemer tijdens werktijd de arbeid heeft gestaakt en niet meer heeft hervat of niet met de arbeid is begonnen, en dus in feite hebben geleid tot verzuim als gevolg van ziekte. Als een werknemer de arbeid tijdens een dag of dienst alleen heeft onderbroken is dus geen sprake van een arbeidsongeval.

Er zij op gewezen dat ongevallen tijdens de beroepsuitoefening in het verkeer, zoals die bestuurders in het personen- en goederenvervoer kunnen overkomen, uitdrukkelijk ook onder de definitie van arbeidsongevallen vallen.

Ongevallen in het woon-werkverkeer daarentegen vallen niet onder het begrip 'arbeidsongeval', omdat het woon-werkverkeer zich in beginsel afspeelt buiten de invloedssfeer van de werkgever. Als het woon-werkverkeer echter plaatsvindt met vervoermiddelen van de werkgever, wat bijvoorbeeld in de bouw gebruikelijk is, dan is bij een ongeval wel sprake van een arbeidsongeval, omdat de werkgever verantwoordelijk is voor de veiligheid van zijn vervoermiddelen.

Ongevallen zonder lichamelijke of geestelijke schade behoeven niet meer te worden gemeld.

Zelfstandige

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

Zelfstandige en bijzondere gevaren voor de veiligheid of gezondheid

Voor een zelfstandige geldt dat de Arbowet CN in beginsel niet van toepassing is omdat geen sprake is van een duurzame werkgever-werknemer relatie met loonafhankelijkheid. Zelfstandigen kunnen echter worden blootgesteld aan zeer ernstige gevaren in het werk of met hun arbeid bijzondere gevaren veroorzaken voor hun directe omgeving (werknemers, andere zelfstandigen of derden), waardoor de toepassing van publieke regelgeving noodzakelijk kan zijn. In artikel 15, zevende lid, Arbowet CN is geregeld dat bepaalde voorschriften van de Arbowet CN, het Arbobesluit CN en de Arboregeling CN op arbeid verricht door zelfstandigen van toepassing kunnen

worden verklaard als zij betrekking hebben op arbeid waaraan bijzondere gevaren voor de veiligheid of gezondheid zijn verbonden.

ARTIKEL 1, VIERDE LID

Bedrijf of inrichting

In de Arbowet CN wordt gebruikgemaakt van het begrip 'bedrijf of inrichting' (zie de artikelen 7, eerste lid, en 38, tweede lid, van de Arbowet). Ook worden de begrippen 'bedrijf' en 'inrichting' afzonderlijk gebruikt (zie de artikelen 9, 17, eerste lid, en 38, eerste lid, Arbowet CN). In artikel 6, eerste lid, Arbowet CN worden de termen 'het bedrijf, de inrichting, of een deel daarvan' gebruikt. Deze begrippen worden in artikel 1, vierde lid, gedefinieerd. Daar waar in de wet sprake is van de woorden 'bedrijf' en 'inrichting', gaat het niet alleen om het aanduiden van een plaats waar wordt gewerkt, maar omvatten die ook andere plaatsen waar arbeid wordt verricht of pleegt te worden verricht. De begrippen moeten ruim worden opgevat. Wanneer het bijvoorbeeld gaat om een bouwbedrijf dan valt onder het begrip 'bedrijf' niet alleen de ruimtelijke afbakening van het permanente bedrijfsterrein van het bedrijf, maar ook de (tijdelijke) bouwplaats waar op enig moment arbeid verricht wordt of pleegt te worden verricht. Voor bijvoorbeeld een onderhoudsbedrijf dat reparaties verricht aan het machinepark in de fabriekshal van een ander bedrijf, is de directe omgeving van de te repareren machines(s) de (tijdelijke) arbeidsplaats.

ARTIKEL 2

Algemeen

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

Leerlingen en studenten in onderwijsinrichtingen

In artikel 2, onderdeel a, is de Arbowet CN ook van toepassing verklaard op verrichtingen van leerlingen en studenten in onderwijsinrichtingen of gedeelten daarvan, open ruimten daaronder begrepen. Hiermee is beoogd om voor de bedoelde leerlingen en studenten een niveau van bescherming tot stand te brengen dat vergelijkbaar is met dat voor werknemers. Daarbij is ervan uitgegaan dat leerlingen en studenten vaak met arbeid vergelijkbare activiteiten verrichten, waaraan soortgelijke risico's voor de veiligheid en gezondheid zijn verbonden als aan arbeid als zodanig. Omdat in onderwijsinrichtingen door leerlingen en studenten echter geen arbeid wordt verricht – er wordt niet gewerkt – wordt in onderdeel a de term 'verrichtingen' gebruikt.

Dit zou tot gevolg kunnen hebben dat de Arbowet CN en de daarop berustende voorschriften onder meer ook van toepassing zouden zijn op niet met arbeid vergelijkbare verrichtingen als sport- en spelactiviteiten in de lessen lichamelijke opvoeding, tijdens sport- en speldagen of anderszins, zoals in pauzes. Die activiteiten staan echter ver af van arbeid die door werknemers wordt verricht. Om die reden is aan de term 'verrichtingen' toegevoegd 'die vergelijkbaar zijn met arbeid in de beroepspraktijk'. Bij met arbeid vergelijkbare activiteiten kan worden gedacht aan werkzaamheden in praktijklokalen waarbij leerlingen onder begeleiding van een docent het geleerde in praktijk brengen in een situatie die vergelijkbaar is met de werkzaamheden in de beroepspraktijk, zoals automonteurs in een reparatiewerkplaats of laboranten in een laboratorium. Voor de volledigheid zij opgemerkt, dat het niet alleen gaat om even bedoelde activiteiten in het beroepsonderwijs, maar ook om vergelijkbare activiteiten in het overige onderwijs, zoals het werken met gevaarlijke stoffen en gevaarlijke apparatuur en het werken met beeldschermapparatuur.

Extraterritoriale werking en zeeschepen

Op grond van artikel 2, onderdeel b, Arbowet CN is deze wet ook van toepassing op arbeid die geheel of gedeeltelijk buiten de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba wordt verricht door personen werkzaam aan boord van zeeschepen, die op grond van Nederlandse rechtsregels gerechtigd zijn de Nederlandse vlag te voeren, mits zij hun thuishaven hebben in een van de openbare lichamen. Dit betreft dus niet zeeschepen die hun thuishaven in Nederland, Aruba, Curaçao of Sint Maarten. Op die zeeschepen is de arbowetgeving van het betreffende land van toepassing.

Extraterritoriale werking en luchtvaartuigen

Van wezenlijk belang is, dat artikel 2, onderdeel c, Arbowet CN uitgaat van een in gevestigde het openbare lichaam Bonaire, Sint Eustatius of en Saba gevestigde werkgever. Dit betekent bijvoorbeeld voor luchtvaartuigen dat zowel de luchtvaartuigen in eigendom van die werkgever als de door hem gehuurde luchtvaartuigen onder de toepasselijkheid van de Arbowet CN vallen, tenzij die werkgever een luchtvaartuig inclusief bemanning van een andere (buitenlandse) maatschappij huurt. In dat geval geldt op grond van internationale afspraken dat voor die bemanning de regelgeving geldt van de nationaliteit van de maatschappij waarbij zij in dienst is.

ARTIKEL 3

Algemeen

Voorschriften die betrekking hebben op de inhoud van het te voeren arbobeleid, zijn opgenomen in artikel 3, eerste lid, Arbowet CN. Het gaat dan om algemene doelvoorschriften bij de invulling van de eigen beleidsruimte die de werkgever in samenwerking met zijn werknemers heeft. Die beleidsruimte is er waar geen concrete middelvoorschriften gelden en overal waar maatwerk vereist is gezien de concrete omstandigheden van het bedrijf of de inrichting.

Ook arbo aspecten die niet wettelijk zijn geregeld vallen binnen die beleidsruimte. Te denken valt aan aspecten als roken op de werkplek (in openbare gebouwen is dit overigens verboden. Zie artikel 2 van het Besluit beperking tabaksgebruik BES), maar ook aan nieuwe risico's waarvoor nog geen wettelijke normen zijn ontwikkeld, zoals nano-technologie.

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

a. artikel 3 heeft het karakter van algemene doelvoorschriften voor de werkgever. Het legt bij de werkgever een algemene zorgplicht neer om zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden te bewerkstelligen binnen zijn organisatie. Optimalisering van de in artikel 3 genoemde doelen behoort niet tot de verantwoordelijkheid van de overheid, maar tot de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers in bedrijfstakken en ondernemingen. De gedetailleerde invulling van artikel 3, eerste lid, in termen van concrete maatregelen is maatwerk binnen het bedrijf of de inrichting.

b. bij het uitwerken van de algemene zorgplicht geeft artikel 3 een doelstellingsniveau, in de vorm van 2 toetsingscriteria: de 'stand van'-bepalingen en de 'redelijkerwijs'-bepalingen. Met deze toetsingscriteria wordt beoogd het 'zo goed mogelijk', in de aanhef van het artikel, te concretiseren. De zorgplicht houdt niet in dat steeds de uit een oogpunt van veiligheid en gezondheid doelmatigste van alle mogelijke maatregelen getroffen moet worden. Wel moeten die maatregelen worden getroffen die door vak deskundigen in brede kring worden aanvaard als toepasbaar in de praktijk. Er wordt ook wel gesproken van 'best practical means', wat inhoudt dat ook de economische, operationele en technische aspecten meegewogen mogen worden. Dit onderstreept dat het arbobeleid een aspect is van de gewone bedrijfsvoering. De 'stand van'- en 'redelijkerwijs'-voorschriften hebben verder een doelkarakter, zijn in de tijd gezien dynamisch en naar hun aard het resultaat van een maatschappelijk proces;

c. artikel 3 is een procesopdracht voor de beleidsvoering binnen een bedrijf of inrichting op het gebied van de arbeidsomstandigheden. Artikel 3 is de agenda voor artikel 5 (de inventarisatie en evaluatie van risico's). De leden van artikel 3 vormen een leidraad om de algemene zorgplicht te concretiseren in beleid en maatregelen. Bij de uitwerking hiervan moet afstemming plaats vinden met werknemers op grond van artikel 11, eerste lid (samenwerking werkgever en werknemers);

d. artikel 3 is ten slotte een 'kapstok' artikel. Op basis van artikel 20 (eis tot naleving) kunnen op bij artikel 3 maatregelen van de werkgever worden verlangd gericht op goede arbeidsomstandigheden in situaties waarvoor geen wettelijke voorschriften zijn vastgesteld op basis van artikel 15 (zie voor de rol van de Arbeidsinspectie CN hierna).

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

Artikel 3 is vooral een zogenoemd 'zelfwerkzaamheids'-artikel. Dit betekent dat het artikel in eerste instantie het domein is van de sociale partners binnen een bedrijf of inrichting of bedrijfstak. Voor het operationeel toepassen van met name het eerste lid van artikel 3 Arboret CN is de hantering van 2 begrippen 'stand van' en 'redelijkerwijs', zoals al is opgemerkt, cruciaal. Wat met deze begrippen wordt bedoeld, komt hierna aan de orde.

ARTIKEL 3, EERSTE LID

Algemene zorgplicht

In de aanhef van het eerste lid van artikel 3 is een algemene zorgplicht voor de werkgever opgenomen. Hij moet zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers waar het gaat om alle met de arbeid verbonden aspecten. Hij moet daartoe een beleid voeren dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, waarbij hij een aantal aspecten in acht moet nemen, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening. Deze algemene zorgplicht van de werkgever in de aanhef van artikel 3, eerste lid, komt materieel overeen met de civiele zorgplicht van de werkgever in artikel 1614y van het Burgerlijk Wetboek BES. Op grond van dit artikellid moet de werkgever ervoor zorgen dat de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op een zodanige wijze zijn gericht en onderhouden dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden geen schade lijdt. In het verlengde hiervan moet hij op grond van hetzelfde artikellid ook maatregelen treffen en aanwijzingen geven. Er is wel een beperking aangebracht; de verplichting geldt voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden gevergd. Het door de werkgever niet in acht nemen van de in artikel 3, eerste lid, opgenomen (publieke) zorgplicht wordt op grond van artikel 40 van overheidswege gehandhaafd.

Voor alle onderdelen van artikel 3 van de Arboret kunnen nadere voorschriften worden gegeven (artikel 15, vijfde lid, Arboret CN). Het niet naleven van artikel 3 van de Arboret kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

Voor alle onderdelen van artikel 3 van de Arboret kan ook een eis tot naleving worden gesteld indien niet of niet goed wordt voldaan aan dit artikel (artikel 21, vijfde lid, Arboret CN).

'Stand van'-bepalingen

In het eerste lid van artikel 3 zijn als algemene toetsingscriteria opgenomen 'de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening'. Met deze criteria wordt beoogd de opdracht voor de werkgever voor zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden op doelstellingsniveau te normeren. Het geeft als het ware de 'maatschappelijke norm' aan waarnaar in de concrete situatie moet worden gestreefd. Deze begrippen brengen met zich dat de werkgever rekening moet houden met de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening die door vak deskundigen, zoals arbodienstverleners, in brede kring worden aanvaard als toepasbaar in de praktijk.

Tot de specifieke arboretenschappen behoren in ieder geval de ergonomie, de arbeidshygiëne, de arbeidskunde en de bedrijfskunde. Arbeidshygiëne richt zich op fysische, chemische en biologische factoren die in de werksituatie de gezondheid van werkenden en hun nageslacht kan beïnvloeden. Ergonomie richt zich op het ontwerpen van bepaalde technologische systemen (technische middelen en taaksituaties) die zodanig zijn dat de gezondheid van de mens wordt beschermd en zijn doelmatig functioneren wordt bevorderd. Arbeidskunde omvat de vakgebieden op het terrein

van het functioneren van de mens in zijn arbeidsomgeving (bijvoorbeeld personeelsbeleid, arbeidspsychologie en arbeidssociologie). Bedrijfskunde heeft betrekking op de vakgebieden voor de organisatie van de bedrijfsvoering (organisatiekunde en bedrijfseconomie).

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

Overigens betekent dit niet dat de overheid passief terzijde staat. De overheid is zelf een belangrijke deelnemer in de maatschappelijke meningsvorming over de 'stand van'-bepalingen door middel van onderzoek, voorlichting en dergelijke.

Redelijkerwijs

In de Arbowet CN (met name in artikel 3, eerste lid, en artikel 7, vijfde lid) wordt op een aantal plaatsen gebruikgemaakt van het begrip 'redelijkerwijs'. Maatregelen op grond van artikel 3, eerste lid, zijn vrijwel allemaal vereist, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden gevergd. Met dit begrip 'redelijkerwijs' wordt het mogelijk om de arbeidsomstandighedenbelangen tegen andere, dus ook economische, af te wegen. Tot die andere belangen worden gerekend:

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

Het inschatten van de redelijkheid van maatregelen is eerst en vooral, gezien de zelfwerkzaamheid, een taak van de werkgever in het kader van zijn algemene procesopdracht. Indien deze inschatting op problemen stuit in het overleg met de werknemers (vertegenwoordigers) ligt het op de weg van de werkgever te beargumenteren waarom hij in een concrete situatie niet kan voldoen aan een gewenst doelstellingsniveau en zo nodig met alternatieven te komen. Indien dit overleg uiteindelijk voor één of beide partijen niet tot een bevredigende oplossing leidt, kan de toezichthouder worden ingeschakeld om hierover een oordeel te geven. Ook kan een klacht worden ingediend bij de toezichthoudende instanties. Ook is het mogelijk dat aan de toezichthouder wordt gevraagd om een onderzoek in te stellen. Dat kan ook door een vakbond worden gedaan. In dat geval is de toezichthouder verplicht het gevraagde onderzoek in te stellen (zie hiervoor ook de toelichting op artikel 18, twaalfde lid, Arbowet CN).

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

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

Technische bezwaren

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

Operationele bezwaren

Als operationele bezwaren die een beroep op de redelijkheid kunnen rechtvaardigen, kan worden genoemd het ontstaan van situaties waarin bijvoorbeeld de bereikbaarheid van installaties voor controle en onderhoud dan wel inspectie van het product wordt verminderd, de ventilatie dan wel

koelmogelijkheden worden beperkt, het gewicht van handwerktuigen wordt verhoogd door het inbouwen van dempers etc. Deze opsomming kan zo worden opgevat dat het redelijk kan zijn bepaalde maatregelen toch niet te nemen omdat zij in een ander opzicht de arbeidsomstandigheden van de werknemers bedreigen, de productkwaliteit of de installatie- of bedieningseisen substantieel beïnvloeden, in welk geval mogelijke alternatieven moeten worden gezocht en toegepast.

Economisch criterium

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

Doeltreffend

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

Rol van de toezichthouder/Caribisch Nederland

Artikel 3 Arbowet CN is, zoals al is opgemerkt, eerst en vooral een 'zelfwerkzaamheids'-artikel. Dit betekent dat artikel 3 in eerste instantie het domein is van de sociale partners binnen een bedrijf of inrichting of binnen een bedrijfstak. Het gaat om de uitdrukkelijk beoogde beleidsruimte van het bedrijf zelf, waarin ingrijpen met externe recepten vermeden dient te worden. De Arbeidsinspectie CN richt zich daarom primair op het bevorderen van de zelfwerkzaamheid door middel van advisering, stimulering en voorlichting ter zake en stelt zich terughoudend op bij het gebruik van het formeel juridisch recht tot het stellen van een eis tot naleving. Wel zal steeds een eis worden gesteld als het gaat om het opheffen van situaties die ernstige risico's voor de veiligheid of gezondheid met zich brengen, waarvoor geen specifieke voorschriften gelden en waarvoor in overeenkomstige bedrijven of inrichtingen redelijke oplossingen gangbaar zijn.

Organisatie van de arbeid

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

Arbeidshygiënische strategie

In onderdeel b van artikel 3, eerste lid, Arbowet CN is de zogenoemde arbeidshygiënische strategie neergelegd. In deze strategie wordt de volgorde aangegeven waarin de werkgever moet kiezen voor te nemen maatregelen tegen risico's en gevaren voor de veiligheid en gezondheid van werknemers. Die volgorde is:

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

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

Ter verduidelijking van de hantering van de volgorde bij de te nemen maatregelen het volgende voorbeeld. Als er zich gaten in een vloer van een bouwwerk bevinden, bestaat er gevaar voor het vallen van hoogte. Bestrijding van de gevaren aan de bron wil in dit geval zeggen dat de gaten afgedicht moeten worden. In een aantal gevallen zal dat redelijkerwijs niet gevergd kunnen worden. De volgende stap behelst dan het nemen van maatregelen gericht op collectieve bescherming; in dit geval het aanbrengen van hekken of vangnetten. Als dat niet mogelijk is kan worden overgegaan tot de volgende stap, het nemen van maatregelen gericht op de individuele bescherming, hetgeen in dit voorbeeld het uitrusten van de werknemers met vanggordels zou betekenen. Ook bij het voorkomen of beperken van andere arbeidsrisico's, zoals het werken met gevaarlijke stoffen, moet deze rangorde worden gebruikt.

Arbobeleid/arbeitsplaatsen, werkmethode en arbeidsmiddelen

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

Met dit artikellidonderdeel wordt beoogd dat de arbeid in meer opzichten, waaronder ergonomisch, aangepast dient te zijn aan de belastbaarheid van werknemers en dat met de verscheidenheid aan persoonlijke eigenschappen van die werknemers rekening wordt gehouden. In het artikellidonderdeel is sprake van 'aangepast aan werknemers'. Daarmee wordt aangegeven dat het rekening houden met de verscheidenheid van persoonlijke eigenschappen meer betekent dan alleen aanpassing in een concreet geval aan de specifieke eigenschappen van een bepaalde werknemer. Zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd moet de arbeid aangepast zijn of zonder grote ingrepen aanpasbaar zijn aan een zekere verscheidenheid aan werknemers. Het is voor de hand liggend om er rekening mee te houden dat eenzelfde arbeidsplaats in de loop der tijd door verschillende werknemers zal worden bezet. Een belangrijk motief voor deze regel is ook dat daardoor de toegankelijkheid van de arbeid voor werknemers met een arbeidshandicap in het algemeen wordt vergroot. Niet bedoeld is dat elke arbeidsplaats voor iedereen met welke handicap dan ook toegankelijk moet zijn. Wel dat een zekere flexibiliteit verlangd mag worden.

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

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

Arbobeleid/monotone en tempogebonden arbeid

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

Arbobeleid/bedrijfshulpverlening

In artikel 3, eerste lid, onderdeel e, Arbowet CN heeft de werkgever een algemene zorgplicht opgelegd gekregen met betrekking tot de bedrijfshulpverlening. Hij moet doeltreffende maatregelen nemen op het gebied van de eerste hulp bij ongevallen, brandbestrijding en evacuatie van werknemers en andere aanwezige personen. Maatregelen zijn alleen doeltreffend als daarbij onder meer rekening wordt gehouden met de aard en grootte van de activiteiten en de ligging van

het bedrijf. Daarnaast moet hij goede verbindingen onderhouden met externe hulpverleningsorganisaties.

Arbobeleid/ernstig en -onmiddellijk gevaar

Onderdeel f van artikel 3, eerste lid, Arbowet CN bevat de zorgplicht voor de werkgever om elke werknemer in staat te stellen bij ernstig en onmiddellijk gevaar voor zijn eigen of andermans veiligheid de nodige passende maatregelen te nemen om de gevolgen van een dergelijk gevaar te voorkomen. Het moet gaan om situaties waarin de tijd ontbreekt om contact op te nemen met de bevoegde leidinggevende. Omdat het optreden van de werknemer voor hem geen nadeel met zich mag brengen, tenzij hij ondoordacht heeft gehandeld of zich schuldig heeft gemaakt aan grove nalatigheid, wordt artikel 36, eerste lid, derde zin, Arbowet CN van overeenkomstige toepassing verklaard. Dat brengt met zich dat de werknemer als gevolg van zijn handelend optreden niet mag worden benadeeld in zijn positie in het bedrijf of de inrichting.

ARTIKEL 3, TWEEDE LID

Beleid psychosociale arbeidsbelasting

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

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

Het in artikel 3, tweede lid, Arbowet CN opgenomen doelvoorschrift over de psychische arbeidsbelasting zal in het Arbobesluit nader worden ingevuld, waarbij de elementen worden genoemd die in elk geval onderdeel uit moeten maken van het beleid op het terrein van de psychosociale belasting.

ARTIKEL 3, DERDE LID

Taak- en verantwoordelijkheidsverdeling

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

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

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

De werkgever is aansprakelijk voor de naleving van de wettelijke voorschriften uit de Arbowet CN. In ondernemingen, waar sprake is van het opdragen van taken aan leidinggevend personeel, zal de werkgever veelal rechtspersoon zijn. Strafvervolgning van rechtspersonen wordt geregeld in artikel 53 Wetboek van Strafrecht BES. Het Wetboek van Strafrecht BES bevat de mogelijkheid, dat als een strafbaar feit wordt begaan door een rechtspersoon, de strafvervolgning kan worden ingesteld en de straf of maatregel kan worden uitgesproken tegen de rechtspersoon, dan wel tegen hen die tot het feit opdracht hebben gegeven, alsmede tegen hen die feitelijk leiding hebben gegeven aan de verboden gedraging, dan wel tegen de rechtspersoon en deze natuurlijke persoon tezamen. Met een rechtspersoon is gelijk gesteld: de vennootschap zonder rechtspersoonlijkheid, de maatschap, de rederij en het doelvermogen.

ARTIKEL 3, VIERDE LID

Toetsen beleid

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

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

ARTIKEL 4

Aanpassing arbeidsplaats van werknemer met structurele functionele beperking

In aanvulling op artikel 3, eerste lid, onderdeel c, is in artikel 4, eerste lid, Arbowet CN de werkgeversverplichting opgenomen om de arbeidsplaats, de werkmethoden, de bij de arbeid gebruikte arbeidstijden en de arbeidsinhoud aan te passen aan de arbeidsgehandicapte werknemer, dat is een werknemer die een structurele functionele beperking heeft. Ook zal de werkgever de inrichting van zijn bedrijf op die werknemer moeten afstemmen voor zover dat nodig is. Dit alles moet worden gezien in het licht van de noodzaak tot re-integratie van een arbeidsongeschikte werknemer waaraan de werkgever al goed werkgever ook zijn bijdrage dient te leveren. Omdat de omschrijving van het werkgeversbegrip in de Arbowet aanmerkelijk ruimer is dan in het Burgerlijk Wetboek BES is uitdrukkelijk in het eerste lid van artikel 4 door de verwijzing naar het werkgeversbegrip in artikel 1, eerste lid, onderdeel a, onder 1^o, bepaald dat de aanpassing niet van toepassing op bijvoorbeeld een inlener van ter beschikking gestelde arbeidskrachten. Op de inlenende werkgever rust niet de verplichting, die in het eerste lid van artikel 4 is neergelegd om de arbeidsplaats aan te passen.

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

Voor artikel 4 Arbowet CN kan een eis tot naleving worden gesteld indien niet of niet goed wordt voldaan aan dit artikel (artikel 21, vijfde lid, Arbowet CN).

ARTIKEL 5

Algemeen

Artikel 3 Arbowet CN verplicht iedere werkgever om in zijn bedrijf of inrichting een adequaat arbobeleid te voeren, dat gericht is op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Om een doeltreffend arbobeleid te kunnen voeren, moet de werkgever vanzelfsprekend een goed inzicht

hebben in alle risico's die zich in zijn bedrijf of inrichting kunnen voordoen. Zonder dat inzicht zal een arbobeleid vaak een beleid gebaseerd op incidenten (zoals ongevallen) zijn, waarbij geen prioriteiten worden gesteld en niet planmatig wordt gewerkt aan structurele oplossingen voor gesignaleerde problemen.

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

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

Deskundige werknemers (interne preventiemedewerkers of externe deskundigen) verlenen medewerking aan het verrichten en opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie en aan de uitvoering van de daaruit voortvloeiende maatregelen.

Het gaat om stappen die in elk gestructureerd beleid te onderkennen zijn en die hier zijn geformuleerd specifiek met het oog op het arbobeleid. Het bepalen van de probleemstelling: risico-inventarisatie en -evaluatie. Het kiezen van oplossingen: het plan van aanpak. Het organiseren van de uitvoering: de verantwoordelijkheden vaststellen. En ten slotte het evalueren en zo nodig bijstellen van het beleid.

Op grond van artikel 12, derde lid, Arbowet CN moet de werkgever overleg voeren met de belanghebbende werknemers over onder andere de risico-inventarisatie en -evaluatie.

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

Door de toezichthouder kan op grond van artikel 21, vijfde lid, Arbowet CN een eis tot naleving worden gesteld indien niet of niet goed wordt voldaan aan artikel 5.

ARTIKEL 5, EERSTE LID

Risico-inventarisatie en -evaluatie

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

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

Naast deze groepen moeten ook andere groepen werknemers als kwetsbare werknemers worden gekwalificeerd. Daarbij gaat het om vakantiewerkers, werknemers met een flexibele arbeidsrelatie (werknemers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten, oproep- of invalkrachten).

Werkzaamheden buiten Caribisch Nederland

Indien werkzaamheden buiten Caribisch Nederland worden verricht, moet de op Bonaire, Saba of Sint Eustatius gevestigde werkgever bij de inrichting van zijn arbobeleid en het opzetten van de risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak rekening houden met de risico's van de

werkzaamheden die hij buiten Caribisch Nederland laat verrichten. Het gaat er niet zozeer om dat de werknemers buiten Caribisch Nederland werkzaamheden gaan verrichten, maar dat zij werkzaamheden moeten verrichten in een risicovolle omgeving. Daarop moeten de risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak primair worden toegespitst. Het feit dat de werkzaamheden geheel of gedeeltelijk buiten Caribisch Nederland worden verricht, is mogelijk een extra risico.

Bij het opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak wordt in beginsel uitgegaan van de Arbowetgeving CN. Alleen wanneer de wetgeving buiten Caribisch Nederland meer bescherming biedt, zal daar bij de bepaling van de arbeidsbeschermende maatregelen in het plan van aanpak ook rekening moeten worden gehouden. Mocht er in de risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak geen rekening zijn gehouden met het feit dat buiten Caribisch Nederland arbeid wordt verricht, dan kan de toezichthouder een eis tot naleving stellen en uiteindelijk een bestuurlijke boete opleggen. Wanneer de Arbowetgeving CN buiten Caribisch Nederland wordt overtreden, kan de Arbeidsinspectie CN als regel niet handhaven. Dat is verder aan de autoriteiten van bijv. Curaçao, Aruba, Sint Maarten of Europees Nederland.

ARTIKEL 5, TWEDE LID

Toegang tot deskundigen

In het tweede lid van artikel 5 Arbowet CN is geregeld dat in de risico-inventarisatie en -evaluatie aandacht wordt besteed aan de toegang van werknemers tot de deskundige werknemer en andere deskundige persoon van wie in artikel 12 Arbowet CN sprake is. De toegang wordt in overleg tussen de werkgever en de bij de risico-inventarisatie en -evaluatie betrokken belanghebbende werknemers bepaald op basis van het advies van de ingeschakelde deskundige personen. De toegang tot een deskundige werknemer en andere deskundige persoon wordt ingegeven door de aard van de arbeidsrisico's die in een bepaalde arbeidsorganisatie aan de orde zijn. Wat in de risico-inventarisatie en -evaluatie over de toegang tot de deskundige werknemer en andere deskundige persoon is bepaald, zal uiteraard door de werkgever moeten worden gerealiseerd. Los hiervan staat het een werkgever vrij zijn werknemers ook toegang te verlenen tot andere deskundige werknemers, zoals een bedrijfsverpleegkundige of bedrijfsfysiotherapeut, of externe deskundigen die worden ingeschakeld. Dit voorschrift over de toegang tot een deskundige werknemer en andere deskundige persoon geeft ruimte voor maatwerk.

ARTIKEL 5, DERDE LID

Het plan van aanpak

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

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

Rol van de toezichthouder

De Arbeidsinspectie CN controleert of een risico-inventarisatie en -evaluatie aanwezig is. Indien de Arbeidsinspectie CN concrete risico's constateert die niet naar behoren volgens de Arbowet CN, het Arbobesluit CN of de Arboregeling CN zijn beperkt, treedt zij op die grond uiteraard op. Ook maakt zij de werkgever attent op het gebrek in de risico-inventarisatie en -evaluatie. Het is dan aan de werkgever om dit gebrek te verhelpen. De toezichthouder vervult op deze wijze feitelijk wel een belangrijke functie bij het handhaven van de kwaliteit van de risico-inventarisatie en -evaluatie, maar vooral in tweede lijn.

ARTIKEL 5, VIERDE LID

Aanpassing van arbobeleid, risico-inventarisatie en -evaluatie

Vanaf het moment dat het arbobeleid, gebaseerd op een deugdelijke risico-inventarisatie en -evaluatie, is vastgesteld, moet de werkgever geregeld bezien of dit beleid en de risico-inventarisatie en -evaluatie niet moeten worden aangepast. Dit om te voorkomen dat het arbobeleid, de risico-inventarisatie en -evaluatie een statisch karakter krijgen. Het vierde lid van artikel 5 Arbowet CN strekt daartoe.

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

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

ARTIKEL 5, VIJFDE LID

Uitzendbureaus

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

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

Het uitzendbureau moet de van de inlenende werkgever verkregen beschrijving doorgeleiden naar de uitzendkracht.

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

ARTIKEL 5, ZESDE LID

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

Daarnaast moeten de werknemers op grond van artikel 7 Arbowet CN door de werkgever doeltreffend worden ingelicht, niet alleen over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, maar ook over de maatregelen die erop gericht zijn om deze risico's te voorkomen of te beperken.

Hoe de werkgever de werknemer informeert en welke middelen hij hiervoor inzet zal afhangen van de situatie, de werkzaamheden en de capaciteiten van de werknemer. De werkgever kan daarbij de beschrijving uit de risico-inventarisatie en -evaluatie van de gevaren en risicobeperkende maatregelen en van de risico's voor de werknemer op de arbeidsplaats verstrekken. Maar hij kan ook op andere passende wijze invulling geven aan artikel 7.

ARTIKEL 6

Algemeen

Artikel 6 Arboret CN is in het bijzonder voor de chemische industrie van belang en op Caribisch Nederland met name de opslag en verhandeling van aardolieproducten. Hier is sprake van een verhoogd ongevalrisico voor werknemers door de grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen die aanwezig kunnen zijn.

Vanwege incidenten met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen die de afgelopen eeuw wereldwijd hebben plaatsgevonden, is in het kader van de (arbeids)veiligheid (het voorkomen van bedrijfsrampen) een speciaal beleid ontwikkeld in de vorm van een verplichte rapportage. Het opleggen van zo'n verplichting heeft in de eerste plaats tot doel de werkgever bewust te maken van de gevaren die zich voor werknemers in zijn bedrijf of inrichting kunnen voordoen. Personeel moet worden voorgelicht en getraind om goed te weten hoe om te gaan met gevaarlijke stoffen, hoe een incident voorkomen kan worden en als een incident plaatsvindt, hoe te handelen bij calamiteiten. Verder verschaft de specifieke rapportage aan de toezichthouders een beter inzicht in de bedrijfssituatie, waardoor een beter toezicht gewaarborgd is.

De veiligheidsrapporten moeten in eerste instantie door de toezichthouder, hier de Inspectie SZW/Bedrijven met gevaarlijke stoffen, worden bekeken op volledigheid en doelmatigheid.

Het niet naleven van artikel 6, eerste lid, Arboret CN kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete of strafrechtelijke sanctie.

Door de toezichthouders kan op grond van artikel 21, vijfde lid, Arboret CN een eis tot naleving worden gesteld indien niet of niet goed wordt voldaan aan artikel 6.

ARTIKEL 6, EERSTE LID

Delegatiegrondslag

Het eerste lid van artikel 6 Arboret CN bevat allereerst een algemene zorgplicht voor werkgevers om maatregelen te treffen gericht op het voorkomen althans het beperken van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken. Artikel 6, eerste lid, biedt verder de ruimte om vast te stellen voor welke bedrijven en inrichtingen een aanvullende risico-inventarisatie en -evaluatie noodzakelijk is, en aan welke eisen moet worden voldaan. In de onderdelen a tot en met f zijn de onderwerpen aangegeven waarvoor nadere voorschriften kunnen worden gegeven. Deze nadere voorschriften worden neergelegd in het Besluit arbeidsveiligheids- en gezondheidsrapport CN.

De voorschriften over de arbeidsveiligheid en -gezondheid staan naast en niet in plaats van de overige verplichtingen die in de Arboret CN aan de werkgever zijn opgelegd. Verplichtingen die op grond van artikel 6 Arboret CN worden opgelegd, vormen deels dan ook verbijzonderingen van de verplichtingen die in het algemeen al voor de arbeidsveiligheid zijn vastgesteld. Zo bijvoorbeeld het in onderdeel e opgenomen exploitatieverbod.

In artikel 22 Arboret CN is bepaald onder welke omstandigheden de toezichthouder bevoegd is om stillegging van de werkzaamheden te bevelen. In het Besluit arbeidsveiligheids- en gezondheidsrapport CN zal waar het gaat om de arbeidsveiligheid en gezondheid, worden bepaald dat voor de werkgever een exploitatieverbod geldt:

- in dezelfde gevallen waarin op grond van artikel 22 Arboret CN het werk kan worden stilgelegd, dat wil zeggen indien exploitatie een ernstig gevaar oplevert voor de aanwezige personen;
- in bepaalde gevallen een installatie niet in werking mag worden gebracht alvorens rapport is toegezonden aan de toezichthouder. Deze exploitatieverboden dienen door de werkgever zelf te

worden toegepast. Dus los van een eventueel optreden door de toezichthouder en los van door deze uit te vaardigen bevelen.

ARTIKEL 6, TWEDE LID

Strafbaarstelling

Overtreding van het eerste lid, eerste volzin, levert een strafbaar feit op (zie artikel 52). Uit het tweede van artikel 6 Arbowet CN blijkt dat het niet naleven van de in of op grond van het eerste lid gestelde regels ook een strafbaar feit oplevert, maar alleen als het aanmerken als strafbaar feit in het Arbobesluit of de daarop gebaseerde voorschriften is aangegeven.

ARTIKEL 7

Algemeen

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

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

Om de onderlinge en doelmatige samenwerking tussen meerdere werkgevers met succes te laten verlopen, is het nodig dat alle betrokkenen juist zijn geïnformeerd en geïnstrueerd. Zie hierover artikel 17 Arbowet CN.

Het niet naleven van artikel 7 kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

Door de toezichthouder kan op grond van artikel 21, vijfde lid, Arbowet CN een eis tot naleving worden gesteld indien niet of niet goed wordt voldaan aan artikel 8.

ARTIKEL 7, EERSTE LID

Voorlichting

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

Het eerste lid van artikel 7 Arbowet CN spreekt over het geven van voorlichting over 'de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken'.

Voorlichting en het in het tweede lid van artikel 7 genoemde onderricht moeten in elk geval plaatsvinden over alle werkzaamheden waarvan in redelijkheid kan worden aangenomen dat zij een zeker risico voor de veiligheid of gezondheid kunnen opleveren, ongeacht of er ten aanzien van die werkzaamheden een wettelijke regeling bestaat of niet.

De informatie moet doeltreffend worden gegeven. Dit betekent dat het moet zijn afgestemd op onder meer de capaciteiten, de taal, kennis en ervaring van de betrokken werknemers. De voorlichting moet ook begrijpelijk zijn. Dit kan betekenen dat informatie in een vreemde taal moet worden verstrekt. Verder kan niet worden volstaan met alleen maar schriftelijk materiaal. In ieder geval zal in direct mondeling contact tussen degene die de voorlichting geeft en de betrokken werknemer of werknemers gelegenheid moeten bestaan tot het stellen van vragen en geven van nadere toelichting. De voorlichting moet praktisch en aanschouwelijk zijn, zo nodig moeten zaken worden voorgedaan. Een werkgever kan niet aan zijn verplichtingen voldoen door werknemers slechts een of meer algemene cursussen te laten volgen. Reden hiervoor is dat de voorlichting

toegesneden moet zijn op de concrete taken van de werknemer en concrete werksituatie waarin hij verkeert. Ook voorlichting die door een extern instituut wordt verzorgd, zal aan deze voorwaarden moeten voldoen.

Ten slotte kan worden opgemerkt dat de voorlichting over arbeidsomstandigheden in beginsel moet geschieden onder werktijd en met behoud van loon. Dit uit het systeem van de wet. In de eerste plaats is in artikel 53 Arbowet CN geregeld dat kosten verbonden aan de naleving van het bij of krachtens de Arbowet CN bepaalde niet ten laste van de werknemers mogen worden gebracht. Ook tijd is een kostenfactor die niet ten laste van de werknemers kan worden gebracht. Bedacht moet wel worden dat hetgeen hiervoor is opgemerkt uitsluitend geldt voor aan de werkzaamheden gerelateerde voorlichting betreffende veilige en gezonde arbeidsomstandigheden.

Het voorgaande geldt in gelijke mate voor onderricht. Voor onderricht is daarnaast op grond van artikel 10, onderdeel d, Arbowet CN nog geregeld dat werknemers verplicht zijn mee te werken aan het voor hen georganiseerde onderricht bedoeld in artikel 8, tweede lid.

ARTIKEL 7, TWEDE LID

Onderricht

Naast voorlichting maakt de Arbowet CN in het tweede lid van artikel 7 melding van doeltreffend onderricht, aangepast aan de taken van de werknemers. Dit onderricht vindt boven op de in het eerste lid genoemde voorlichting plaats. Uit de risico's die het werk voor werknemers oplevert op het gebied van de arbeidsomstandigheden kan worden afgeleid voor welke werknemers onderricht nodig is en van welke aard. Of aanpassing van het onderricht en het opnieuw verstrekken daarvan nodig is, zal in elk geval moeten worden nagegaan als sprake is van wijziging in de door de betrokken werknemers te volgen werkmethode of hun werkomstandigheden en als uit evaluatie van de opgedane ervaring blijkt dat het eerder gegeven onderricht niet (meer) het effect heeft dat, gezien de risico's die het werk voor de betrokken werknemers oplevert, nodig is.

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

Voor de betekenis van doeltreffendheid, in werk- of eigen tijd, de verplichting om deel te nemen en de eventuele kosten zie verder bij artikel 7, eerste lid, inzake voorlichting.

ARTIKEL 7, DERDE LID

Beschermingsmiddelen

Indien persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking van de werknemers worden gesteld en op arbeidsmiddelen of anderszins beveiligingen zijn aangebracht, moet de werkgever er op grond van het derde lid van artikel 7 Arbowet CN voor zorgen dat de werknemers op de hoogte zijn van hun doel en werking en de wijze waarop zij deze moeten gebruiken. Uit de woorden 'of anderszins' kan worden afgeleid dat het hier bijvoorbeeld ook om beveiligingen op, in of rond arbeidsplaatsen gaat.

ARTIKEL 7, VIERDE LID

Naleving instructies

In het vierde lid van artikel 7 Arbowet CN is expliciet aangegeven dat de werkgever de plicht heeft toe te zien op de naleving door werknemers van de door de hem gegeven voorschriften over de aan de taken verbonden risico's. De werkgever moet zich er met andere woorden van vergewissen dat de instructies en dergelijke daadwerkelijk door de werknemers worden nageleefd.

ARTIKEL 7, VIJFDE LID

Jeugdige werknemers

In het vijfde lid van artikel 7 Arbowet CN wordt nog eens het belang benadrukt van de desbetreffende op preventie gerichte verplichtingen met betrekking tot jeugdigen. Een jeugdige werknemer is een werknemer jonger dan 18 jaar. De reden voor de bijzondere aandacht voor jeugdige werknemers is gelegen in de invloed die een arbeidssituatie op deze groep kan hebben. Met name jeugdige werknemers onder de 18 jaar bevinden zich in een fase van ontwikkeling naar volwassenheid, waarin zij een grote gevoeligheid hebben voor nieuwe indrukken. Hoewel in dezen een belangrijke taak voor het onderwijs is weggelegd, is ook een goede begeleiding in de arbeidssituatie nodig. Een goede voorlichting over de arbeidsorganisatie als geheel, de taak van de jeugdige werknemer daarin, de arbeidsomstandigheden en verschillende regelingen die in een arbeidsorganisatie gelden, zijn onmisbare elementen bij de specifieke begeleiding. Voorlichting alleen is echter onvoldoende.

Een ander aspect is de dagelijkse aandacht voor en het toezicht op de jeugdige werknemer. Bepalingen over (deskundig) toezicht bij arbeid van jeugdige werknemers zullen ook worden opgenomen in het Arbobesluit CN.

Het vijfde lid van artikel 7 Arbowet CN kan het ook noodzakelijk maken dat voorlichting aan jeugdige werknemers periodiek wordt herhaald. Gedacht kan worden aan bepaalde arbeid waarbij zodanige risico's zijn verbonden, dat het gelet op de veiligheid en gezondheid van de jeugdige werknemer noodzakelijk is de voorlichting daarover periodiek te herhalen.

De jeugdige werknemers zijn, net als andere werknemers, verplicht aan het voor hen georganiseerde onderricht mee te werken. Dit volgt uit artikel 10, onderdeel d, Arbowet CN. Onderricht moet in beginsel plaatsvinden met behoud van loon en in werktijd. Zie hiervoor de toelichting op artikel 7, eerste lid, Arbowet CN.

ARTIKEL 8

Algemeen

Ongevallen zijn niets meer of minder dan manifest geworden risico's. Wanneer zich een ongeval voordoet, moet worden nagegaan of de risico's juist zijn aangepakt, en wat nodig is om herhaling te voorkomen. Alle verplichtingen die een werkgever heeft bij arbeidsongevallen met werknemers zijn in artikel 8 Arbowet CN opgenomen.

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

Op grond van artikel 18, negende lid, Arbowet CN is de toezichthouder te allen tijde bevoegd ter zake van een arbeidsongeval een onderzoek in te stellen. De toezichthouder is dan verplicht een rapport op te maken naar aanleiding van dat onderzoek. Ook dit is geregeld in artikel 18, lid, van de Arbowet.

Als de Arbeidsinspectie CN kan aantonen dat de werkgever wist (opzet) of redelijkerwijs kon weten (schuld) dat er sprake was van levensgevaar of ernstige schade aan de gezondheid van de werknemer, is strafrechtelijke afdoening mogelijk als misdrijf, op grond van artikel 41 Arbowet CN. Ook is het mogelijk op basis van het Wetboek van Strafrecht BES (dood door schuld of zwaar lichamelijk letsel door schuld) op te treden.

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

Begrip 'arbeidsongeval'

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

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

Melden ongevallen

In artikel 8 Arbowet CN is de meldingsplicht van de werkgever van arbeidsongevallen gerelateerd aan de gevolgen van het ongeval. In de situatie dat een arbeidsongeval de dood, blijvend letsel of ziekenhuisopname van het slachtoffer tot gevolg heeft, moet de werkgever het arbeidsongeval melden bij de Arbeidsinspectie CN Caribisch Nederland. Sport- en spelongevallen hoeven niet te worden gemeld. Onder een ziekenhuisopname wordt verstaan een opname in een ziekenhuis ter observatie of behandeling. Een poliklinische behandeling in een ziekenhuis valt daar niet onder.

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

Ongevallen zonder lichamelijke of geestelijke schade behoeven niet meer te worden gemeld.

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

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

Registratie arbeidsongevallen.

Alle arbeidsongevallen die leiden tot meer dan 3 werkdagen verzuim, moeten in het bedrijf of de inrichting worden geregistreerd. Het doel van registratie is dat de ongevallen worden betrokken bij het inschatten van de risico's en van betekenis zijn voor het actueel houden van de risico inventarisatie en evaluatie.

ARTIKEL 9

Voorkomen van gevaar voor derden

Als door de aard van de werkzaamheden in een bedrijf of inrichting of in de directe omgeving ervan gevaar kan ontstaan voor de veiligheid of gezondheid van andere personen dan de werknemers, dan moet de werkgever doeltreffende maatregelen nemen om dat gevaar te voorkomen. De maatregelen die een werkgever neemt om werknemers te beschermen, zijn zeker niet altijd toegesneden of voldoende om andere personen dan de werknemers te beschermen. Denk bij andere personen bijvoorbeeld aan bezoekers of voorbijgangers. Hiermee is de kern van artikel 9 Arbowet CN aangegeven. De maatregelen die hierbij aan de orde kunnen zijn, betreffen bijvoorbeeld het begeleiden van bezoekers of het voorkomen dat voorbijgangers worden getroffen door van een bouwwerk vallende stenen.

Wat onder gevaar moet worden verstaan, wordt in artikel 9 Arbowet CN niet aangegeven. Onder gevaar moet worden verstaan: de aanmerkelijke kans, de reële mogelijkheid, die een normaal voorzichtig mens, onder de gegeven omstandigheden niet zou nemen. Dit betekent in de praktijk dat de werkgever geen absolute veiligheid aan anderen dan zijn eigen werknemers hoeft te garanderen.

Bedrijf of inrichting

Zie voor het gebruik van de begrippen 'bedrijf of inrichting' de toelichting op artikel 1, vierde lid, en artikel 9, eerste lid, Arbowet CN.

Zelfstandigen en meewerkende werkgevers

Artikel 9 Arbowet CN geldt op grond van artikel Arbobesluit CN ook voor zelfstandigen en meewerkende werkgevers.

Invulling artikel 9

De inhoud van artikel 9 Arbowet CN heeft voor verschillende soorten bedrijven en inrichtingen uiteenlopende consequenties. De term 'een bedrijf of een inrichting' is zeer ruim en omvat het hele terrein, dat door de Arbowet CN wordt bestreken. Met name voor de bouwsector is artikel 9 van groot belang.

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

Bij de uitleg van artikel 9 Arbowet CN moet ook rekening worden gehouden met artikel 17. In laatstgenoemd artikel gaat het om de situatie dat twee of meer werkgevers in een bedrijf of inrichting arbeid verrichten. Deze werkgevers moeten dan afspraken maken om doelmatig samen te werken in het belang van zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden van alle werknemers. Artikel 9 Arbowet CN veronderstelt dat de werkgever, onafhankelijk van anderen, doeltreffende maatregelen neemt. Artikel 17 Arbowet CN ziet op een andere situatie, daar wordt uitgegaan van wederzijdse afhankelijkheid bij de zorg voor de arbeidsomstandigheden. Er is daar met andere woorden sprake van verwevenheid van de arbeid die verscheidene werkgevers doen verrichten en die het noodzakelijk maakt dat die werkgevers onderling op doelmatige wijze samenwerken.

Onmiddellijke omgeving

Artikel 9 Arbowet CN ziet op situaties met gevaar in de 'onmiddellijke omgeving' van een bedrijf of inrichting, die een gevolg zijn van de bedrijfsarbeid. Voor veel de hier aan de orde zijnde situaties bestaan speciale wetten, zoals de Wet volkshuisvesting, ruimtelijke ordening en milieubeheer BES. De Wet volkshuisvesting, ruimtelijke ordening en milieubeheer BES heeft onder meer tot doel het voorkomen van gevaar, schade of hinder buiten de onderneming. Ook moet aan andere milieuwetten worden gedacht. Met andere woorden: onderwerpen die al in de milieuwetgeving zijn geregeld, vallen niet onder artikel 9 Arbowet CN.

Andere personen

Bij de 'andere personen' waarvan in artikel 9 Arbowet CN sprake is, kan in een bedrijf of inrichting worden gedacht aan:

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

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

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

Wat betreft afnemers van diensten, bijvoorbeeld in poliklinieken (patiënten), zij het volgende opgemerkt. Deze personen vallen onder artikel 9 Arbowet CN, behalve wanneer het gaat om een behandeling die zij ondergaan vanuit strikt medisch handelen. De veiligheid van de medische apparatuur valt ook onder dit artikel.

3. Bezoekers

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

4. Onbevoegden die zich toegang verschaffen

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

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

5. Voorbijgangers en toeschouwers

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

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

Deze groep is volledigheidshalve opgenomen om niet vergeten te worden. Slechts indien er geen andere wetgeving is, denk aan de Wet volkshuisvesting, ruimtelijke ordening en milieubeheer BES, en er een rechtstreeks verband is met het verrichten van arbeid, zullen in relatie tot deze groep bijzondere maatregelen getroffen moeten worden op grond van de arbowetgeving.

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

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

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

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

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

Zo nodig moet de werkgever gevarenzones markeren, die werknemers en andere personen niet (zonder meer) kunnen betreden zonder pas en/of het treffen van aanvullende maatregelen (kleding, etc).

Handhaving

Als in een bedrijf of een inrichting gedeelten voorkomen met specifieke gevaren, waartegen bijvoorbeeld bepaalde persoonlijke beschermingsmiddelen moeten worden gedragen, moeten die zones duidelijk aangegeven zijn, bij voorkeur met pictogrammen, eventueel toegelicht met tekst. Zo nodig moeten passende persoonlijke beschermingsmiddelen worden verschaft. Er moeten ook veilige vluchtwegen zijn aangegeven en in voorkomend geval, bijvoorbeeld bij het ontsnappen van gassen, een calamiteitenregeling. Artikel 9 Arbowet CN bevat geen mogelijkheid om nadere

voorschriften te geven (artikel 15, tweede lid, onderdeel b, Arbowet CN noemt artikel 9 niet). Het stellen van een eis met betrekking tot de naleving van dit artikel is ook niet mogelijk (artikel 20, vijfde lid, Arbowet CN noemt artikel 9 niet). Wel kan op basis van artikel 22 Arbowet CN het werk worden stilgelegd. Dit is mogelijk als een toezichthouder van mening is, dat personen niet mogen verblijven in door hem aangewezen plaatsen of dat door hem aangewezen werkzaamheden moeten worden gestaakt, omdat dat het verblijf of die werkzaamheid een ernstig gevaar oplevert voor personen.

Het niet naleven van artikel 9 Arbowet CN kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

Naast artikel 9 Arbowet CN bevat ook het Wetboek van Strafrecht BES voorschriften over de bescherming van derden. Het gaat om voorschriften over mishandeling (zie de artikelen 313 en 314: 'die aan een ander opzettelijk zwaar lichamelijk letsel toebrengt' en het veroorzaken van de dood of lichamelijk letsel door schuld).

ARTIKEL 10

Algemeen

De werkgever is onder de Arbowet CN volledig verantwoordelijk voor een juiste uitvoering van de wet. De werknemer heeft daarnaast op een aantal punten eigen verantwoordelijkheden. De verantwoordelijkheden van de werknemer zijn in artikel 10 vastgelegd. Op grond van de aanhef van artikel 10 is hij verplicht om in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar vermogen te zorgen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere betrokken personen.

Wat betreft de eis dat het gedrag van de werknemer op de arbeidsplaats in overeenstemming moet zijn met door de werkgever gegeven instructies, is aansluiting gezocht bij de op grond van artikel 7 vierde lid, van de Arbowet CN op de werkgever rustende verplichting, dat hij moet toezien op de naleving van gegeven veiligheidsinstructies aan de werknemers. Het beoogde gedrag van de werknemer op de arbeidsplaats moet niet alleen gericht zijn op zijn eigen bescherming maar ook op die van andere personen.

Er worden niet alleen in de Arbowet CN zelf maar ook in het Arbobesluit CN werknemersverplichtingen op het terrein van de veiligheid en gezondheid opgenomen. Het kan gaan om: **PM**

Op de juiste wijze te gebruiken

In de onderdelen a, b en c van artikel 10 is de formulering 'op de juiste wijze te gebruiken' gebezigd. Het gaat om arbeidsmiddelen, gevaarlijke stoffen, persoonlijke beschermingsmiddelen en beveiligingen.

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

Het kan voorkomen dat er geen eenstemmigheid is over wat in een bepaald geval 'het op de juiste wijze gebruiken' inhoudt. De van de kant van de werkgever ontvangen instructie, die in beginsel het uitgangspunt is voor de werknemer, kan van een andere inhoud zijn dan wat het bedieningsvoorschrift van de machine zelf vermeldt of wat daarover in de opleiding is geleerd. Bij een meningsverschil tussen werknemer en werkgever over de juiste wijze van gebruiken is het gewenst, dat –indien mogelijk– voordat de arbeid wordt verricht, er behoorlijk overleg tussen betrokkenen plaatsvindt, met de bedoeling het verschil van inzicht op te helderen. Als desondanks het meningsverschil blijft bestaan, zal de werknemer de instructie van de werkgever moeten opvolgen, tenzij hierdoor naar zijn redelijk oordeel ernstig gevaar voor hemzelf of anderen ontstaat. In dat geval kan hij gebruikmaken van het recht op werkonderbreking, dat in artikel 21 Arbowet CN is geregeld. Een dergelijk punt kan dan in het overleg tussen werkgever en werknemers worden besproken. Bij een voortdurend verschil van mening kan een toezichthoudende instantie, zoals de Arbeidsinspectie CN, worden betrokken door bijvoorbeeld een

verzoek te doen om onderzoek in te stellen. Deze mogelijkheid staat open op grond van artikel 18, twaalfde lid, Arbowet CN. De uitkomst van een dergelijk onderzoek kan zijn dat de toezichthouder een eis tot naleving stelt op grond van artikel 20 Arbowet CN.

Gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen

Artikel 10, onderdeel b, verplicht de werknemer om de krachtens de Arbowet CN voorgeschreven persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken. Doet de werknemer dat niet dan kan hem een bestuurlijke boete worden opgelegd. De in dit artikelonderdeel voorkomende zinsnede 'een en ander voor zover niet krachtens deze wet is bepaald dat werknemers niet verplicht zijn beschermingsmiddelen als vorenbedoeld te gebruiken' duidt op een situatie waarin de werkgever verplicht is persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen, maar de werknemer niet verplicht is deze daadwerkelijk te gebruiken.

In geval van de aanwezigheid van gevaarlijke stoffen of een mogelijkheid van een te laag zuurstofgehalte, kan nooit discussie ontstaan over het gebruik van een persoonlijk beschermingsmiddel als laatste redmiddel. Van geval tot geval moet dan worden bekeken of er een wettelijke verplichting tot gebruik van het desbetreffende persoonlijke beschermingsmiddel bestaat. De Arbeidsinspectie CN kan daarbij worden betrokken door het stellen van een eis tot naleving (artikel 21 Arbowet CN).

De producteisen worden in een aparte algemene maatregel van bestuur opgenomen. Er wordt in dit artikelonderdeel gesproken over de 'ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen'. De werkgever zal op grond van het Arbobesluit CN verplicht zijn de werknemer 'geschikte en ergonomisch verantwoorde persoonlijke beschermingsmiddelen' ter beschikking te stellen. Die moeten met andere woorden aan twee vereisten voldoen:

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

Als het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen niet volgens de Arbowet CN of het Arbobesluit CN is voorgeschreven, is geen sprake van een beboetbare verplichting tot het gebruik van die beschermingsmiddelen. Een verdergaande verplichting tot het gebruik van beschermingsmiddelen kan alleen gebaseerd zijn op wat tussen werkgever en werknemer in de arbeidsovereenkomst of cao is overeengekomen. Op het overtreden van een in een arbeidsovereenkomst of cao opgenomen verplichting tot het gebruik van een persoonlijk beschermingsmiddel kan een in die overeenkomst geregelde geldboete zijn gesteld.

Volledigheidshalve zij nog vermeld dat werknemers niet alleen verplicht kunnen worden tot het dragen van beschermingsmiddelen, maar impliciet evenzeer tot het niet dragen van bijvoorbeeld ruim zittende kledingstukken die gevaar kunnen opleveren om gegrepen te worden door bewegende delen van machines.

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

Aangebrachte beveiligingen niet veranderen

In onderdeel c van artikel 10 komt in tegenstelling tot onderdeel b van dit artikel een zinsnede als 'de ingevolge deze wet te gebruiken beveiligingen' niet voor. Beveiligingen zijn veelal niet met name in de Arbowet CN genoemd. De verplichting tot beveiligingen vloeit dan voort uit algemeen geformuleerde artikelen in het Arbobesluit CN die impliceren dat werknemers aangebrachte beveiligingen niet mogen negeren of veranderen.

Meewerken aan georganiseerd onderricht

Artikel 10, onderdeel d, kan slechts tot een bestuurlijke boete van de werknemer leiden, indien de werknemer ook schuldig is aan het niet naleven van de in dit artikel opgenomen verplichtingen, waarbij de mate waarin schuld aanwezig is, mede afhankelijk is van de wijze waarop de werkgever uitvoering heeft gegeven aan de verplichtingen voortvloeiend uit artikel 7 Arbowet CN.

Op grond van onderdeel d van artikel 10 zijn werknemers verplicht aan het voor hen op grond van artikel 7 Arbowet CN georganiseerde onderricht mee te werken. Een werknemer kan echter pas een bestuurlijke boete worden opgelegd als hij die wettelijke bepaling ook kan naleven. Daarbij geldt het ook in het strafrecht erkende beginsel van afwezigheid van alle schuld.

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

Melden van gevaren

Ingevolge onderdeel e van artikel 10 Arbowet CN moet de werknemer de door hem opgemerkte gevaren voor de veiligheid of gezondheid terstond ter kennis brengen aan de werkgever of degene, die namens deze ter plaatse met de leiding is belast. Deze meldingen hoeven niet te worden geregistreerd.

Bijstaan werkgever, werknemers en andere personen

De werknemer is, op grond van onderdeel f van artikel 10 Arbowet CN verplicht de werkgever en werknemers en andere personen, bedoeld in artikel 13, indien nodig, bij te staan bij de uitvoering van hun verrichtingen en taken op grond van de Arbowet CN. Over de woorden 'indien nodig' kan worden opgemerkt dat het niet de bedoeling is dat bij de uitvoering van dit voorschrift de bestaande hiërarchische lijn wordt doorkruist. In de dagelijkse gang van zaken moet het mogelijk zijn dat de deskundige werknemers en andere personen, bedoeld in artikel 13, bij minder belangrijke zaken de werknemer kunnen vragen bijstand te verlenen, mits de normale arbeid daardoor niet wordt verstoord. Mocht de bijstand van de werknemer een grotere inzet vereisen dan zal de normale hiërarchische weg moeten worden bewandeld en zal de vrager hierover overleg met de werkgever of direct leidinggevende moeten voeren.

Handhaving

Voor geheel artikel 10 kan een eis tot naleving worden gesteld aan de werknemers (zie artikel 20, derde en vijfde lid, Arbowet CN). Ook de werkgever kan hiertoe het initiatief nemen door de Arbeidsinspectie CN hierom te vragen. Een dergelijke eis tot naleving kan ook worden gesteld voor de in het Arbobesluit CN opgenomen werknemersverplichtingen.

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

ARTIKEL 11

ARTIKEL 11, EERSTE LID

De werkgever is eerst verantwoordelijke voor de algemene zorg voor zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Dat beginsel is te vinden en nader uitgewerkt in de artikelen 3 tot en met 6, 8 en 9 Arbowet CN. Daarnaast zijn in artikel 11 enkele verplichtingen voor de werknemers opgenomen. Ook de werknemers worden in de Arbowet CN actief betrokken bij de zorg voor arbeidsomstandigheden of anders gezegd bij de uitvoering van het arbobeleid. Dit is geregeld in artikel 11, eerste lid, waarin de verplichting voor werkgever en werknemers is neergelegd om samen te werken bij de uitvoering van het arbobeleid. De werkgever is verantwoordelijk voor de wijze waarop hij invulling geeft aan deze opdracht. Hij zal de belanghebbende werknemers daar op basis van artikel 11, tweede lid, van de Arbowet bij betrekken. In het overleg kan worden

afgesproken hoe de betrokken werknemers bij de uitvoering van het arbobeleid en van de risico-inventarisatie en -evaluatie en het plan van aanpak. Over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan deze verplichtingen, kan de werkgever afspraken maken met de betrokken werknemers. Om te bewerkstelligen dat werkgever en werknemers overleg voeren over het arbobeleid zijn in artikel 11, tweede lid, daarover belanghebbende werknemers voorschriften opgenomen. Dat geldt ook voor de verplichting voor de werkgever op grond van de Arbowet CN om in het voorafgaand overleg de actualiteit van de risico-inventarisatie en -evaluatie aan de orde te stellen.

ARTIKEL 11, TWEDE LID

In artikel 11, tweede lid, is een expliciete overlegverplichting ingevoegd. In dit artikellid is voorgescreven dat er overleg moet zijn tussen de werkgever en de belanghebbende werknemers over het arbobeleid en de uitvoering ervan. Bij dit overleg moet actief informatie worden gewisseld over aangelegenheden die het arbobeleid van de onderneming betreffen, en over de uitvoering van dit beleid. Er kan worden volstaan met mondelinge informatie-uitwisseling.

Deze overlegverplichting heeft betrekking op:

1. de risico-inventarisatie en -evaluatie (artikel 5 Arbowet CN);
2. de organisatie van de deskundige bijstand (artikel 12 Arbowet CN);
3. de bedrijfshulpverlening (artikel 13 Arbowet CN).

ARTIKEL 11, DERDE LID

Belanghebbende werknemers moeten de mogelijkheid hebben zich met de toezichthouder buiten tegenwoordigheid van anderen te onderhouden. Dit kan ook op initiatief van de toezichthouder plaatsvinden. Aangenomen wordt dat het recht op een onderhoud onder vier ogen met de toezichthouder ook geldt voor de werkgever. In dat geval kunnen de belanghebbende werknemers de toezichthouder dus niet vergezellen (zie voor het vergezelsrecht hierna). Wel zal de toezichthouder in een dergelijke situatie de werkgever verzoeken bij de belanghebbende werknemers melding te maken van het door hen gevoerde gesprek.

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

ARTIKEL 11, VIERDE LID

In aansluiting hierop is in artikel 11, vierde lid, aangegeven dat bij een besluit van de minister van SZW zo spoedig mogelijk door de werkgever mededeling wordt gedaan aan de belanghebbende werknemers.

ARTIKEL 12

Algemeen

Op grond van diverse bepalingen in de Arbowet is de werkgever verplicht te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden in zijn bedrijf en om daartoe allerlei arbeidsbeschermende maatregelen te treffen. Het derde lid van artikel 3 Arbowet CN vraagt de werkgever te zorgen voor een goede verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen de bij hem werkzame personen op het terrein van het arbobeleid. In artikel 12 wordt dit nader uitgewerkt.

In artikel 12 is bepaald dat de werkgever deskundige werknemers moet inschakelen die hem bijstaan bij de uitvoering van zijn verplichtingen op grond van de Arbowet. Deze deskundige werknemers worden ook wel 'preventiemedewerkers' genoemd. Als de werkgever binnen zijn bedrijf onvoldoende mogelijkheden heeft om die bijstand op arboterrein helemaal door eigen personeel, dus door deskundige werknemers die bij hem werkzaam zijn, te laten uitvoeren dan mag hij ook deskundige personen van buiten inhuren. Hierdoor ontstaat dan een combinatie van deskundige werknemers en deskundige personen van buiten het bedrijf. Alleen als het voor de werkgever onmogelijk is om de bijstand door eigen personeel, dus door deskundige werknemers,

te laten uitvoeren, mag hij de deskundige bijstand volledig laten verrichten door deskundige personen van buiten het bedrijf in te huren.

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

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

ARTIKEL 12, EERSTE TOT EN MET VIERDE LID EN NEGENDE LID

In het eerste tot en met het derde lid van artikel 12 is een voorrangregel bij de deskundige bijstand op arboterrein geformuleerd. Uitgangspunt is dat de werkgever zich in beginsel voor alle bijstandstaken laat bijstaan door een of meer deskundige werknemers. De werkgever moet een of meer werknemers in zijn bedrijf aanwijzen die tot taak hebben hem bij te staan bij de uitvoering van de wet. Het gaat hier om de direct voor de hand liggende arbo-preventietaken in de dagelijkse bedrijfsvoering, waarvoor vrijwel altijd werknemers met voldoende deskundigheid kunnen worden aangewezen. Als er geen of onvoldoende mogelijkheden zijn om deze bijstand binnen het bedrijf te organiseren, dan mag de werkgever geheel of gedeeltelijk beroep doen op externe deskundige personen.

In dat verband is in het vierde lid van artikel 12 bepaald dat de aan te wijzen werknemers over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting beschikken, zodanig in aantal zijn, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand naar behoren kunnen verlenen.

Indien sprake is van een bedrijf met 25 of minder werknemers, kan op grond van artikel 12, tiende lid, de bijstand ook verricht worden door de werkgever zelf.

Het vierde lid van artikel 12 is open geformuleerd omdat de deskundigheid, ervaring, uitrusting en dergelijke, die nodig zijn om de taken goed te kunnen uitvoeren nu eenmaal van bedrijf tot bedrijf verschillen. Zo is voor een bedrijf met een eenduidig en eenvoudig arbeidsproces waarbij de arbo-problematiek tot slechts enkele zaken beperkt blijft, de zorg voor de arbeidsomstandigheden van een geheel andere orde dan voor een bedrijf in de chemische procesindustrie waarin de arbo-problematiek zeer divers en complex is. Voor ieder bedrijf moet de juiste deskundigheid, ervaring, uitrusting en dergelijke beschikbaar zijn.

Met het oog hierop moet op grond van het negende lid van artikel 12 in de risico-inventarisatie en -evaluatie expliciet aandacht worden besteed aan het vaststellen van de in een bedrijf te nemen maatregelen om te voldoen aan de eisen inzake deskundigheid, ervaring, uitrusting, etc. die in het vierde lid zijn genoemd. Hierbij zijn de aard van de bedrijvigheid en aard en mate van de aanwezige arbeidsrisico's van belang. Aan de hand van deze informatie kan worden nagegaan of de werkgever een juiste beslissing heeft genomen over de organisatie van de bijstand en het vaststellen van de deskundigheid, ervaring, en uitrusting, het aantal en de beschikbare tijd van de aan te wijzen werknemers (of in te schakelen externe deskundigen).

Overigens moet er vooraf overleg plaatsvinden over de organisatie van de deskundige bijstand met inbegrip van de aanwijzing van de deskundige werknemers met de belanghebbende werknemers.

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

ARTIKEL 12, VIJFDE EN ZESDE LID

De aangewezen deskundige werknemers en eventuele externe deskundige personen moeten hun taken zelfstandig en onafhankelijk van de werkgever kunnen uitvoeren. Het is niet de bedoeling

dat de werkgever de aangewezen werknemers en andere deskundigen beïnvloedt om bijvoorbeeld aan bepaalde aspecten van de arbeidsomstandigheden geen aandacht te besteden of om weliswaar goedkope maar minder goede arbeidsbeschermende maatregelen te treffen. Dit wordt in de eerste volzin van het vijfde en het zesde lid van artikel 12 geregeld.

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

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

ARTIKEL 12, ZEVENDE LID

De deskundige werknemers leveren in beginsel bijstand aan de werkgever bij alle taken ter uitvoering van de Arboret CN. In het zevende lid van artikel 12 zijn expliciet 3 taken aangegeven waarbij de deskundige werknemers in ieder geval moeten worden ingeschakeld, namelijk:

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

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

In onderdeel a van artikel 12, zevende lid, wordt het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie genoemd. Niet noodzakelijk is dat de deskundige werknemers ook zelf de risico-inventarisatie en -evaluatie (helemaal) verrichten en opstellen. In het artikelonderdeel staat zij 'medewerking moeten verlenen aan'. Ze moeten er dus wel altijd actief bij betrokken zijn, maar het is niet verplicht dat ze helemaal voor 100% zelf de risico-inventarisatie en -evaluatie hebben verricht en opgesteld. De deskundige werknemers vervullen wel een belangrijke rol bij de totstandkoming van de risico-inventarisatie en -evaluatie en het hierbij behorende plan van aanpak. Zij zijn bij uitstek degenen die de arbeidsrisico's in het bedrijf kunnen onderkennen en ter beheersing van deze risico's de juiste arbeidsbeschermende maatregelen kunnen voorstellen.

Daarnaast hebben de deskundige werknemers op grond van artikel 12, zevende lid, onderdeel b tot taak om te adviseren aan en nauw samen te werken met de belanghebbende werknemers over de genomen en nog te nemen arbeidsbeschermende maatregelen in het bedrijf. Hierbij gaat het om algemene adviezen en niet om adviezen voor een individuele werknemer.

De deskundige werknemers hebben op grond van onderdeel c van artikel 12, zevende lid, verder tot taak mee te werken aan de uitvoering van arbeidsbeschermende maatregelen of om die maatregelen geheel zelf uit te voeren. Soms beschikken de deskundige werknemers over voldoende specialistische kennis om de maatregelen zelf uit te voeren, soms zal daar een gespecialiseerde persoon bij gehaald moeten worden.

ARTIKEL 12, TIENDE LID

Op grond van het tiende lid van artikel 12 mag de werkgever zelf de preventietaken uitoefenen. Hij moet dan wel over de nodige capaciteiten bezitten om zelf de preventietaken te kunnen verrichten. Het gaat dan om voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om de taken te kunnen verrichten. Voor de eis dat de werkgever zelf deskundig moet zijn om de preventietaken uit te mogen voeren, wordt de mate van deskundigheid bepaald door de aard van de arbeidsrisico's die in het geding zijn. In de risico-inventarisatie en -evaluatie worden deze risico's in beeld gebracht.

Het niet aanwijzen van deskundige werknemers of andere personen, bedoeld in artikel 12, aan te wijzen, en het in plaats daarvan zelf verrichten van de taken op het gebied van preventie en bescherming, is mogelijk als de werkgever niet meer dan 25 werknemers in dienst heeft. Een werkgever met 25 werknemers zal in het algemeen nog dicht genoeg bij de werkvloer staan voor zicht op de noodzaak van maatregelen respectievelijk het kunnen implementeren van beschermingsmaatregelen. Daarnaast is niet goed in te zien waarom deze afwijkingmogelijkheid ook niet zou kunnen gelden voor werkgeversrechtspersonen met een klein aantal werknemers waarbij de directeur een met de werkgever, die een natuurlijk persoon is, vergelijkbare positie inneemt. Op grond van het tiende lid van artikel 12 kunnen directeuren van kleine rechtspersonen ook de beschermings- en preventietaken zelf uitvoeren als zij beschikken over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om die taken naar behoren te vervullen.

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

De toezichthouder kan op grond van artikel 21, vijfde lid, een eis tot naleving stellen indien niet of niet goed wordt voldaan aan artikel 12, eerste tot en met vierde lid en negende en tiende lid.

Het niet naleven van artikel 12, eerste lid, eerste volzin, tweede tot en met vierde lid, zevende lid, onder b, negende en tiende lid, kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

ARTIKEL 13

Algemeen

Op grond van artikel 13 moet de werkgever een of meer werknemers aanwijzen als bedrijfshulpverleners.

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

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

Wat betreft een voorgenomen besluit van de werkgever over de wijze waarop hij de bedrijfshulpverlening in zijn bedrijf vorm gaat geven, is in artikel 11 Arbwet CN voorgeschreven dat daarover dan vooraf overleg moet plaatsvinden met de belanghebbende werknemers.

Verder omvat de verplichting van de werkgever om zijn werknemers doeltreffend in te lichten over de risico's en de maatregelen om die risico's te voorkomen of te beperken op grond van artikel 8 Arbwet CN, ook voorlichting over de maatregelen in geval van noodsituaties.

ARTIKEL 13, EERSTE LID

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

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

Dit deel van het arbobeleid wordt veelal de bedrijfshulpverlening genoemd. De bedrijfshulpverlening is verder uitgewerkt in artikel 13 van de Arbowet CN. Bij de uitvoering daarvan moet de werkgever zich laten bijstaan door een of meer werknemers, die door hem zijn aangewezen als bedrijfshulpverlener.

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

Zie voor de aantallen bedrijfshulpverleners die een werkgever moet aanwijzen, de toelichting bij artikel 13, derde lid.

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

ARTIKEL 13, TWEEDE LID

De bedrijfshulpverleners, die de werkgever op grond van het eerste lid moet aanwijzen, moeten op grond van het tweede lid van artikel 13 in ieder geval de volgende drie taken uitvoeren:

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

De bedrijfshulpverleners moeten eerste hulp bij ongevallen (EHBO) verlenen. Deze in artikel 13, tweede lid, onderdeel a, aangegeven taak is van de drie bedrijfshulpverleningstaken het meest bekend. Het voorkomen van ongevallen is dus uitdrukkelijk niet als taak gezien van de bedrijfshulpverlener(s).

De bedrijfshulpverleners hebben op grond van artikel 13, tweede lid, onderdeel b, tot taak om brand te beperken en te bestrijden en om de gevolgen van ongevallen te beperken. Met het bestrijden van brand wordt bedoeld op het doven/blussen van de brand. Met het beperken van brand wordt bijvoorbeeld bedoeld op maatregelen zoals het nat houden van de directe omgeving, zodat de brand niet uitbreidt en tot een zo klein mogelijk gebied beperkt blijft.

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

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

Artikel 13, tweede lid, onderdeel c, geeft aan dat de bedrijfshulpverleners tot taak hebben om in noodsituaties alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de inrichting te alarmeren en te evacueren. Bij noodsituaties kan gedacht worden aan brand, explosie, instortingsgevaar en dergelijke. In de wat grotere bedrijven geschiedt alarmering vaak via intercominstallaties. Bij het evacueren wordt uiteraard gebruikgemaakt van nooduitgangen, die vanwege een eventueel noodzakelijke evacuatie altijd vrij moeten worden gehouden van allerlei obstakels. Bij 'andere personen' kan gedacht worden aan bezoekers of patiënten. De bedrijfshulpverlener(s) hoeft (hoeven) de externe hulpverleningsorganisaties bij noodsituaties niet te alarmeren. De alarmering is een werkgeversverplichting. Hij is verantwoordelijk om te bepalen wie hij met deze taak belast. Dat kunnen anderen dan de bedrijfshulpverleners zijn. Vandaar dat dit ook is opgenomen als algemene werkgeversverplichting in artikel 3, eerste lid, onderdeel e.

ARTIKEL 13, DERDE LID

De bedrijfshulpverleners moeten:

1. beschikken over een zodanige opleiding en uitrusting en
2. zodanig in aantal, en
3. zodanig georganiseerd zijn,

dat zij de drie in artikel 13, tweede lid, genoemde taken naar behoren kunnen vervullen. Te weten: EHBO, brandbestrijding, en alarmeren en evacueren van werknemers en andere personen.

Het derde lid van artikel 13 is, overigens net als het vierde lid van artikel 12, open geformuleerd. Hier is bewust voor gekozen omdat de deskundigheid, opleiding, uitrusting en dergelijke, die nodig zijn om de drie bedrijfshulpverleningstaken uit te voeren, van bedrijf tot bedrijf verschillen. Immers, voor een bedrijf waarin met veel brandgevaarlijke stoffen wordt gewerkt is de bedrijfshulpverleningstaak 'het bestrijden van brand' een veel omvangrijkere en intensievere taak dan voor een klein kantoor; het vereist ook meer menskracht en deskundigheid dan voor datzelfde kleine kantoor. Voor ieder bedrijf moet exact de juiste deskundigheid, ervaring, uitrusting en dergelijke aanwezig zijn. Dit is het zogenoemde bedrijfshulpverleningszorg-op-maatprincipe.

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

Over de opleiding kan nog worden opgemerkt dat een bedrijfshulpverlener, die beschikt over een regulier EHBO-diploma en die opleiding Brandwacht heeft gevolgd, in het algemeen voldoende opleiding heeft gevolgd om de EHBO-taak en de brandbestrijdingstaak naar behoren te vervullen.

Over de aantallen bedrijfshulpverleners, waarover een werkgever moet beschikken, kan het volgende worden opgemerkt. Ieder bedrijf moet op grond van artikel 13, eerste lid, ten minste één bedrijfshulpverlener hebben. Bovendien blijft altijd het in artikel 13, derde lid, genoemde vereiste gelden dat het aantal zodanig moet zijn dat de bedrijfshulpverleningstaken naar behoren kunnen worden vervuld. Het aantal bedrijfshulpverleners dat een werkgever aanwijst, hangt samen met de grootte van het bedrijf en de specifieke risico's van het bedrijf, en is dus een kwestie van maatwerk. Op basis van de risico-inventarisatie en -evaluatie zal de werkgever het juiste aantal bedrijfshulpverleners moeten vaststellen. Er zullen voldoende bedrijfshulpverleners aangewezen en opgeleid moeten worden zodat, rekening houdend met ziekte, vakanties of ploegendiensten, op elk moment voldoende hulpverleners bij het bedrijf aanwezig zijn. Het is denkbaar dat in kleine bedrijven de werkgever zelf de hulpverleningstaken op zich neemt. Hij zal wel een bedrijfshulpverlener moeten aanwijzen om hem bij zijn afwezigheid te vervangen. Hiermee wordt dan voldaan aan de eis dat er altijd een bedrijfshulpverlener aanwezig moet zijn.

De toezichthouder kan op grond van artikel 21, vijfde lid, Arbowet CN een eis tot naleving stellen indien niet of niet goed wordt voldaan aan artikel 13, eerste lid (algemene verplichting van de werkgever om zich door hulpverleners te laten bijstaan) en derde lid (algemene vereisten waaraan bedrijfshulpverleners moeten voldoen).

Het niet naleven van artikel 13, eerste en derde lid, kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

ARTIKEL 14

Op grond van artikel 14 moet de werkgever ervoor zorgen dat deskundige werknemers en andere personen, bedoeld in artikel 12, en bedrijfshulpverleners kennis kunnen nemen van nader aangegeven informatie. De voor de werkgever verplichte informatieverplichtingen zijn in één artikel bij elkaar gebracht. De middelen waarmee werkgevers de werknemers informeren, zijn de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers zelf, terwijl het doel dat de informatie beschikbaar is, in artikel 14 wettelijk wordt geregeld.

Bij het door de deskundige werknemers, andere personen, bedoeld in artikel 12, en bedrijfshulpverleners kennis kunnen nemen gaat het om:

- a. de ongevalrapportages en lijst van arbeidsongevallen (zie artikel 8);
- b. een eis tot naleving (zie artikel 21, eerste lid);
- c. een bevel tot stillegging van 22, eerste lid);
- d. een beschikking tot oplegging van een last onder bestuursdwang of tot oplegging van een last onder dwangsom (zie artikelen 23 en 32);
- e. een ontheffing (zie artikel 38, tweede lid);
- f. een (bestuurlijk) boeterapport (zie artikel 44, eerste lid);
- g. een (bestuurlijke) boetebeschikking (zie artikel 45, eerste lid).

In artikel 14 is een zogenoemde passieve werkgeversverplichting opgenomen om ervoor te zorgen dat bedrijfshulpverleners en andere deskundige werknemers kennis kunnen nemen van de schriftelijke ongevalrapportages en de lijst van arbeidsongevallen. Een dergelijke passieve informatieverplichting geldt daarnaast ook voor de eis tot naleving, de stillegging van werk en het verzoek om ontheffing. De informatieverplichting is ten slotte van toepassing op de andere in de Arbowet CN geregelde instrumenten voor optreden van overheidszijde, zoals het opmaken van een boeterapport door de toezichthouder, het opleggen van boetes door de boeteoplegger en het toepassen van bestuursdwang of het opleggen van een dwangsom.

ARTIKEL 15

Algemeen

Op grond van artikel 15 is het mogelijk om nadere voorschriften te geven over arbeidsomstandigheden en om de toepasselijkheid van de Arbowet CN uit te breiden of in te perken. De Arbowet CN bevat zelf zeer weinig inhoudelijke voorschriften met betrekking tot arbeidsomstandigheden. Verreweg de meeste inhoudelijke voorschriften zullen worden opgenomen in het Arbobesluit CN.

ARTIKEL 15, EERSTE LID

Het eerste lid van artikel 15 geeft opdracht om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur voorschriften te geven in verband met arbeidsomstandigheden van werknemers. Het geven van deze voorschriften is met andere woorden niet vrijblijvend, maar een opdracht van de wetgever aan de regering. De term 'bij algemene maatregel van bestuur' heeft betrekking op het Arbobesluit CN, de term 'krachtens algemene maatregel van bestuur' verwijst naar de Arboregeling CN.

Verder is via artikel 21 Arbowet CN het stellen van een eis tot naleving mogelijk ten aanzien van een individuele werkgever. Op deze manier kan de toezichthouder een arbo-voorschrift nader invullen.

ARTIKEL 15, TWEDE LID

In het tweede lid, onder a, is een opsomming gegeven van de in de Arbowet CN en het Arbobesluit CN te regelen onderwerpen. De Arbowet CN bevat de algemene kaders: arbobeleid, RIE, algemene rechten en verplichtingen, toezicht en handhaving. De materiele bepalingen worden geregeld in het Arbobesluit CN.

In de Arboregeling CN zal een nadere uitwerking worden gegeven van voorschriften in de Arbowet CN en in het Arbobesluit CN. De Arboregeling CN is een ministeriële regeling.

ARTIKEL 15, DERDE LID

Als er bijzondere risico's in het geding zijn, kunnen niet alleen voorschriften worden gegeven, maar ook verboden worden uitgevaardigd. Dat is de strekking van het derde lid van artikel 15.

De onderdelen a en c van artikel 15, derde lid, maken het mogelijk om een algeheel verbod in het Arbobesluit CN op te nemen. De onderdelen b, d en e van dit artikellid maken het mogelijk iets in het Arbobesluit CN te verbieden, als niet aan de in dat besluit of zo nodig de Arboregeling CN gegeven voorwaarden wordt voldaan.

In het Arbobesluit CN worden de volgende verboden worden opgenomen: **PM**

Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

In onderdeel e van artikel 15, derde lid, is aangegeven dat het (doen) verrichten van bepaalde arbeid kan worden verboden als werknemers niet arbeidsgezondheidskundig zijn onderzocht. De formulering is zodanig geformuleerd dat het mogelijk is het verbod betrekking te laten hebben op arbeid onder bepaalde omstandigheden of bepaalde groepen werknemers (bijvoorbeeld werken onder overdruk). Op basis van dit onderdeel kan zowel een arbeidsgezondheidskundig onderzoek voor de tewerkstelling worden voorgeschreven, alsook de periodieke herhaling daarvan tijdens de tewerkstelling.

Zie verder de toelichting bij artikel 15, vijfde lid.

ARTIKEL 15, VIERDE LID

In het vierde lid van artikel 15 is de mogelijkheid gecreëerd om in het Arbobesluit CN de toepasselijkheid van de wet en daarmee de daarop berustende bepalingen die zijn neergelegd in het Arbobesluit CN en de Arboregeling CN, geheel of gedeeltelijk niet van toepassing te verklaren op arbeid in specifiek aangegeven maatschappelijke sectoren. Het gaat dan om arbeid in het vervoer, bij defensie, in het onderwijs, de exclusieve economische zone en in de mijnbouw. Bij de mijnbouw gaat het om de toepasselijkheid van de wet geheel of gedeeltelijk uit te sluiten als het gaat om onder meer arbeid verricht bij een verkenningsonderzoek, het opsporen of winnen van delfstoffen en aardwarmte en het opslaan van stoffen waarvan in de Mijnwet BES sprake is.

ARTIKEL 15, VIJFDE LID

Het vijfde lid van artikel 15 hangt nauw samen met het derde lid, onderdeel e, van dit artikel. In onderdeel e van het derde lid van artikel 15 is bepaald dat het (doen) verrichten van bepaalde arbeid kan worden verboden als werknemers niet arbeidsgezondheidskundig zijn onderzocht.

In het vijfde lid van artikel 15 is vervolgens bepaald dat een voorafgaand arbeidsgezondheidskundig onderzoek alleen kan worden voorgeschreven als sprake is van bijzondere gevaren voor het leven of de gezondheid van de werknemer zelf of van andere personen, of voor zover dit om andere bijzondere redenen is geboden. Ook is vastgelegd dat in het Arbobesluit CN nadere voorschriften kunnen worden gegeven over de wijze van registratie, verwerking en bewaring van de uitslag van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek en de gevallen waarin en wijze waarop een verzoek tot herkeuring kan worden gedaan.

In het Arbeidsveiligheidsbesluit CN IV is van deze mogelijkheid gebruikgemaakt met betrekking tot het werken onder overdruk. Dit wordt overgenomen in Arbobesluit CN.

ARTIKEL 15, ZESDE LID

Op basis van het zesde lid van artikel 15 kunnen aanvullende of afwijkende voorschriften worden gegeven voor arbeid verricht in de sectoren die worden genoemd in het vierde lid (vervoer, defensie, onderwijs en mijnbouw) en nog enige andere, in het zesde lid genoemde sectoren, namelijk: burgerlijke openbare dienst en justitiële inrichtingen. Voor de arbeid verricht in deze sectoren geldt dat de gehele Arbowet CN en de daarop gebaseerde regelgeving niet zonder meer op van toepassing is. Dit hangt samen met het specifieke karakter van de betrokken sector of met de specifieke belangen die hier in het geding zijn. Zo is bij onderwijs de grondwettelijke vrijheid van onderwijs in het geding en is de positie van een leerling niet in alle gevallen vergelijkbaar met die van een werknemer. Ook het belang van de landsverdediging maakt het niet mogelijk de arbeidsomstandigheden bij defensie altijd op exact dezelfde wijze te regelen als in het bedrijfsleven. Uiteraard is het Ministerie van Defensie ten volle betrokken bij aanpassingen, aanvullingen en afwijkingen van de arboregelgeving. In het kader van de overheid – burgerlijke openbare dienst en justitiële inrichtingen – kan worden gewezen op de belangen van een goede taakuitoefening door politie en brandweer en de bijzondere vereisten waaraan gevangenis

moeten voldoen. Ook voor arbeid verricht in vervoer en mijnbouw geldt dat niet altijd alle arbovoorschriften onverkort van toepassing kunnen zijn.

ARTIKEL 15, ZEVENDE LID

Bij arbeid waaraan bijzondere gevaren verbonden zijn, kan in het Arbobesluit CN worden voorgescreven dat bepaalde voorschriften niet alleen door werkgevers, maar ook door zelfstandig werkenden en de meewerkende werkgevers in persoon moeten worden nageleefd.

Zelfstandigen zijn te vinden bijvoorbeeld als winkelier, detaillist, schipper, transporteur, notaris, advocaat, accountant en arts. Het zijn niet alleen degenen die een eenmanszaak hebben, maar vaak ook degenen die deel uitmaken van een maatschap. Vooral door artsen, notarissen, advocaten en in de accountancy wordt veel in maatschapsverband gewerkt.

Hieronder volgt een overzicht van alle onderwerpen waarvoor in het mede op artikel 16, zevende lid, gebaseerde Arbobesluit CN verplichtingen voor zelfstandigen en meewerkende werkgevers kunnen worden opgenomen: **PM**

Van de mogelijkheid voor zelfstandigen en meewerkende werkgevers delen van het Arbobesluit CN van toepassing te verklaren wordt spaarzaam gebruik gemaakt. Er wordt alleen gebruik van gemaakt in die gevallen, waarin aan het verrichten van bepaalde arbeid zodanige risico's voor de veiligheid of gezondheid verbonden zijn, dat wettelijke voorschriften tot bescherming tegen deze gevaren van toepassing moeten zijn op iedereen die deze arbeid verricht, ook indien zij in een positie van onafhankelijkheid verkeren. Vandaar dat in artikel 15, zevende lid, Arboret CN de woorden 'bijzondere gevaren' zijn opgenomen.

ARTIKEL 15, ACHTSTE LID

Hoewel in het kader van de Arboret CN het uitgangspunt geldt dat de werkgever primair verantwoordelijk is voor de arbeidsomstandigheden van zijn werknemers, kunnen zich situaties voordoen, waarin een ander zoveel invloed kan uitoefenen op die arbeidsomstandigheden, dat het meer voor de hand ligt dat op de naleving van bepaalde voorschriften primair die ander en niet de werkgever wordt aangesproken. Het achtste lid van artikel 15 voorziet hierin. In het Arboretluit CN kan beheerder of degene die kan beslissen over het ontwerp, de vervaardiging dan wel het onderhoud van arbeidsplaatsen en arbeidsmiddelen, worden aangewezen voor zover in een aparte algemene maatregel van bestuur geen eisen aan arbeidsmiddelen zoals machines, drukapparatuur, liften en explosieveilig materieel bepaald zijn. Denk bijvoorbeeld aan het ontwerp, de vervaardiging en het onderhoud van vervoermiddelen, gebouwen, inrichtingen en terreinen en installaties. In het verlengde daarvan zijn voor vijf specifieke onderwerpen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur aan anderen dan de werkgever wettelijke verplichtingen opgelegd. Dit gaat om:

1. werkzaamheden in liftschachten, waarbij de beheerder van liften veiligheidsmaatregelen moet nemen ten behoeve van de liftmonteurs;
2. de veiligheid op de bouwplaats, waarbij de opdrachtgever of de ontwerper van een bouwwerk maatregelen moet nemen met het oog op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op de bouwplaats.
3. machineveiligheid

de werkgever blijft overigens zelf verantwoordelijk voor het juiste gebruik van de werktuigen, gereedschappen en andere hulpmiddelen bij de arbeid, die door de derde ter beschikking zijn gesteld.

4. Beheerders van liften

liftmonteurs verrichten hun werkzaamheden in het algemeen in gebouwen en aan installaties, waarover hun werkgever geen zeggenschap heeft. Als voor het verrichten van werkzaamheden bepaalde veiligheidsmaatregelen noodzakelijk zijn, zijn de liftmonteurs afhankelijk van de medewerking van de liftbeheerder. Als deze niet wil meewerken, dan zullen de liftmonteurs aan de lift geen werkzaamheden (mogen) uitvoeren. Dat kan tot gevolg hebben dat er voor de liftgebruikers een onveilige situatie ontstaat. Om dat te voorkomen wordt in het Arboretluit CN

geregeld dat de beheerder van een lift de noodzakelijke maatregelen moet nemen om liftmonteurs hun werk veilig te kunnen laten verrichten.

5. Opdrachtgevers, ontwerpers en uitvoerders in de bouw

voordat met de feitelijke werkzaamheden in de bouw wordt begonnen, worden door de opdrachtgevers, de ontwerper van een bouwwerk en de uitvoerende partij talloze beslissingen genomen die van grote invloed zijn op de veiligheid en gezondheid van de werknemers in de bouw. Denk bijvoorbeeld aan de keuze van de materialen die bij de totstandkoming van een bouwwerk zullen worden gebruikt. Met het oog daarop is in het Arbobesluit CN voorgeschreven dat de opdrachtgever, de ontwerper en de uitvoerende partij van een bouwwerk een aantal maatregelen moet nemen ter bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemers die het bouwwerk tot stand brengen.

ARTIKEL 15, NEGENDE LID

Als internationale verplichtingen op het gebied van arbeidsomstandigheden daartoe nopen, biedt het negende lid van artikel 15 de mogelijkheid om voorschriften te geven over andere onderwerpen dan in het tweede lid of voor andere personen dan in het zevende of achtste lid van dit artikel worden genoemd. Op die manier wordt het mogelijk om verplichtingen die uit internationale verdragen voortvloeien, snel en adequaat te realiseren in arbowetgeving.

ARTIKEL 15, TIENDE LID

In het tiende lid van artikel 15 is aangegeven dat de werkgever en voor zover van belang de zelfstandige, de werkgever die de arbeid zelf verricht, de vrijwilliger, degene bij wie de vrijwilliger werkzaam is (zie artikel 15, zevende lid), de eigenaar, beheerder of degene die anderszins bevoegd is om te beslissen over het ontwerp, de vervaardiging of het onderhoud van arbeidsplaatsen en arbeidsmiddelen Warenwet (zie artikel 16, achtste lid), of anderszins degene die op grond van verplichtingen die voortvloeien uit Internationale verdragen (zie artikel 16, negende lid), en ook de werknemer aansprakelijk is voor het naleven van de voorschriften en verboden voor zover dat in het Arbobesluit CN is aangegeven. Het gaat dan dus om het naleven van voorschriften en verboden in het Arbobesluit CN en de Arboregeling CN. De wijze van sanctioneren van het niet naleven van deze verplichtingen is afhankelijk van de vraag of het voorschrift of het verbod waarmee in strijd wordt gehandeld, strafrechtelijk of bestuurlijk is gesanctioneerd.

De verplichting tot naleving van de arbovoorschriften geldt 'voor zover en op de wijze als bij deze maatregelen is bepaald'. Dat betekent dat de verplichtingen alleen gelden als in het Arbobesluit CN is aangegeven welke voorschriften van dat besluit en de daarop gebaseerde Arboregeling door wie moeten worden nageleefd: werkgever, werknemers, zelfstandigen of derden. Feitelijk zal hert erop neerkomen dat de werkgever verplicht is tot naleving van bijna alle voorschriften die in het Arbobesluit CN en de Arboregeling CN zijn opgenomen.

Daarnaast zijn de werknemers verplicht tot naleving van een veel geringer aantal voorschriften, waarvan een opsomming is gegeven in de toelichting bij artikel 10 Arbowet CN. Voor zelfstandigen, meewerkende werkgevers derden is een en ander aan de orde gesteld bij het zevende respectievelijk achtste lid van artikel 15.

De werkgever kan overigens nooit van zijn verplichtingen worden ontheven op grond van het feit dat bepaalde verplichtingen zich óók tot de werknemers richten.

ARTIKEL 15, ELFDE LID

Het elfde lid van artikel 15 bepaalt dat de op grond van het tiende lid van dit artikel in het Arbobesluit CN uitgevaardigde voorschriften kunnen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden aangemerkt als strafbaar feit. In dat verband zijn de strafbare feiten misdrijven als zij opzettelijk zijn begaan en anders zijn het overtredingen.

ARTIKEL 16

Algemeen

De werkgever moet zijn werknemers periodiek in de gelegenheid stellen een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan. Doel van het onderzoek is het zoveel mogelijk voorkomen of beperken van risico's die de arbeid voor de gezondheid van werknemers met zich brengt. Hierdoor wordt ook duidelijk waar het bij zo'n onderzoek om moet gaan, namelijk om een beoordeling van al die gezondheidsaspecten die met het verrichten van arbeid samenhangen, en de risico's die daaraan zijn verbonden. Alleen op basis van een dergelijke beoordeling kunnen werkgever en werknemer doeltreffend worden geadviseerd over de arbeidsbeschermende maatregelen die moeten worden genomen om de gezondheidsrisico's zo veel mogelijk te voorkomen of te beperken. De werkgever moet het onderzoek aanbieden, maar de werknemers zijn niet verplicht aan het onderzoek mee te werken. Niet is voorgeschreven om de hoeveel tijd een dergelijk onderzoek moet worden herhaald. Met belanghebbende werknemers moet hierover worden overlegd. Het onderzoek moet worden uitgevoerd door een deskundige.

Artikel 16 schrijft niet concreet voor welke gezondheidsaspecten in het arbeidsgezondheidskundig onderzoek moeten worden bekeken. Dat is in het algemeen ook niet mogelijk omdat de risico's van bedrijf tot bedrijf en ook binnen een bedrijf verschillen. Zo zal bij kantoorpersoneel vooral worden gelet op aspecten als werkstress, beeldschermwerk, werktempo en de gevolgen daarvan voor de gezondheid. Bij werknemers in de bouw zullen bijvoorbeeld rugklachten als gevolg van zwaar werk een bijzonder aandachtspunt zijn. Het is niet de bedoeling om bij het arbeidsgezondheidskundig onderzoek alleen de algemene gezondheidstoestand van de werknemers in kaart te brengen, zonder daarbij de beroepsrisico's te betrekken.

Er is in de Arbowet CN ook niet voorgeschreven om de hoeveel tijd de werkgever zijn werknemers opnieuw in de gelegenheid moet stellen een onderzoek te ondergaan. Artikel 16 zegt alleen dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek 'periodiek' moet gebeuren. Hier geldt, net als bij de inhoud van het onderzoek, dat de risico's die zich in een bedrijf voordoen bepalend zijn voor de periodiciteit van het onderzoek. De werkgever zal op grond van de resultaten van de risico-inventarisatie en -evaluatie die hij voor zijn bedrijf heeft uitgevoerd (zie artikel 5 Arbowet CN) én in overleg met de belanghebbende werknemers moeten bepalen welke periodiciteit in zijn bedrijf zal gelden. Voor alle duidelijkheid zij nog opgemerkt dat het niet zo hoeft te zijn dat de periodiciteit voor alle werknemers in één bedrijf dezelfde is. Afhankelijk van de verschillen in risico's binnen een bedrijf, kan voor de ene groep werknemers een periodiciteit van bijvoorbeeld eenmaal per twee jaar gelden en voor een andere groep eenmaal per drie jaar.

Het voor werknemers vrijwillige arbeidsgezondheidskundig onderzoek van artikel 16 moet duidelijk worden onderscheiden van het verplichte arbeidsgezondheidskundig onderzoek dat op grond van artikel 15, vijfde lid, Arbowet CN kan worden voorgeschreven voor arbeid onder bepaalde omstandigheden of voor bepaalde groepen werknemers.

Zie voor het verplichte arbeidsgezondheidskundig onderzoek verder de toelichting op artikel 15, vijfde lid, Arbowet CN.

Handhaving

Als de toezichthouder van oordeel is dat artikel 16 Arbowet CN niet of niet goed wordt nageleefd, dan kan hij een eis tot naleving stellen. Dit is geregeld in artikel 21, vijfde lid, Arbowet CN. Als bijvoorbeeld in een bepaald bedrijf de werknemers niet in de gelegenheid worden gesteld periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan, dan kan de toezichthouder in een eis tot naleving voorschrijven dat dit alsnog moet gebeuren.

Het niet naleven van artikel 16 Arbowet CN kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

ARTIKEL 17

Algemeen

Bij de vormgeving van de verbetering van de arbeidsomstandigheden wordt als regel het eerst gedacht aan de arbeidssituatie, waarbij een aantal werknemers binnen een bedrijf onder gezag van één werkgever arbeid verricht. In die situatie moeten werkgever en werknemers ieder met hun eigen verplichtingen samenwerken in het behartigen van de zorg voor de veiligheid en gezondheid binnen het bedrijf of de inrichting. Er zijn nogal eens afwijkingen van deze min of meer

eenduidige arbeidssituatie; in bepaalde bedrijfstakken zoals de bouw en de havens werken op grote schaal verschillende werknemers op eenzelfde plaats aan eenzelfde project. In die gevallen kan zich de situatie voordoen dat de werknemers van de verschillende werkgevers door hun activiteiten – wellicht uit onbekendheid of onervarenheid met het werk van hun collega's – elkaars arbeidsomstandigheden beïnvloeden. Om de mogelijke nadelige gevolgen daarvan te beperken is het nodig dat de betrokken werkgevers tijdig de daarbij optredende risico's onder ogen zien, gezamenlijk maatregelen afspreken en die maatregelen effectueren en controleren. Artikel 17 ziet hierop. Aan deze werkgevers wordt de verplichting opgelegd om doelmatig samen te werken als zij gezamenlijk arbeid laten verrichten in een bedrijf of inrichting.

Wanneer artikel 17-situaties zich met enige regelmaat bij de werkzaamheden van een onderneming voordoen, dan moet de werkgever zijn risico-inventarisatie en -evaluatie die in artikel 5 Arbowet CN is voorgeschreven, daarop ook inrichten. Dat brengt met zich dat de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de verplichting tot samenwerking als bedoeld in artikel 17 ook onderwerp van gesprek moet zijn in het overleg tussen werkgever en de belanghebbende werknemers.

Om de onderlinge en doelmatige samenwerking volgens artikel 17 met succes te laten verlopen, is het nodig dat alle betrokkenen juist zijn geïnformeerd en geïnstrueerd. Voor werknemers is in dit verband artikel 7 Arbowet CN belangrijk. Op grond van dat artikel moet de werkgever hun ten aanzien van de werklocatie waar samenwerking nodig is, in het bijzonder voorlichting geven over de ter plaatse geldende samenwerkingsafspraken met betrekking tot de arbeidsomstandigheden en instrueren over de in verband daarmee te treffen maatregelen.

ARTIKEL 17

Artikel 17 heeft het over 'verschillende werkgevers', die in een bedrijf of inrichting arbeid doen verrichten. Er bestaat een grote verscheidenheid aan samenwerkingsvormen. Hieronder worden enkele samenwerkingsvormen en facetten van die verscheidenheid opgesomd die van belang zijn voor de uitwerking van het op doelmatige wijze samenwerken.

De samenwerking vindt vaak niet op voet van gelijkheid plaats. Tussen de werkgevers kan bijvoorbeeld een opdrachtgever-klantverhouding bestaan. Ook kan sprake zijn van afhankelijkheid in de zin van risicoveroorzakend en risico-ondergaand. Samenwerking kan evenwel ook dan op voet van gelijkwaardigheid plaatsvinden. Samenwerking kan tijdelijk zijn (bijvoorbeeld in de bouw) of meer blijvend (bijvoorbeeld op een vliegveld). Op al deze situaties ziet artikel 17.

Daarnaast ziet artikel 17 op het kort na elkaar doen verrichten van arbeid. Hierbij moet bijvoorbeeld worden gedacht aan het door een werkgever achterlaten van situaties, waarin voor de andere, later komende werkgever(s) verborgen risico's aanwezig zijn. Van de 'eerste' werkgever kan dan redelijkerwijs worden verwacht dat hij de 'tweede' werkgever op de verborgen risico's opmerikbaar maakt en hem in de gelegenheid stelt om daar in onderling overleg op in te spelen.

Bij veel samenwerkingsvormen zal het voor het op doelmatige wijze uitvoeren van de samenwerking met betrekking tot arbeidsomstandigheden nodig zijn, dat een van de werkgevers het voortouw neemt en voor de coördinatie zorgt. Artikel 17 geeft hiervoor niet met zoveel woorden aanknopingspunten. Wordt echter een parallel getrokken met andere aspecten van samenwerking dan arbeidsomstandigheden, dan is die voortouw- en coördinatiefunctie normaliter, op basis van doelmatigheid, goed te verdedigen en in de praktijk aanwezig. De toezichthouder zal hiervan dan ook uitgaan bij de uitvoering van artikel 17.

Artikel 17 legt de betrokken werkgevers een samenwerkingsverplichting op. Daarbij kan ervan worden uitgegaan dat de afzonderlijke werkgevers niet alleen verplicht zijn tot het maken van afspraken, maar ook voor zover mogelijk tot het controleren of die afspraken door de andere werkgevers worden nagekomen. Iedere werkgever blijft echter aansprakelijk voor de arbeidsomstandigheden van zijn eigen werknemers, ook als de veiligheid en de gezondheid zijn geschaad doordat een andere werkgever een afspraak niet is nagekomen. Het niet nakomen van de samenwerkingsverplichting door een andere werkgever zal geen afdoende verontschuldiging betekenen voor een werkgever om zijn verplichtingen ten aanzien van zijn eigen werknemers niet na te komen.

Artikel 17 bevat geen verplichting over een werknemer van een andere werkgever. Een werknemer (van een andere werkgever) kan dan ook geen recht aan dit artikel ontleen. Hierbij zijn mogelijke civiele acties buiten beschouwing gelaten.

Door de toezichthouders kan op grond van artikel 21, vijfde lid, Arbowet CN een eis tot naleving worden gesteld indien niet of niet goed wordt voldaan aan artikel 17.

Het niet naleven van artikel 17 kan worden gesanctioneerd met een bestuurlijke boete.

ARTIKEL 18

Algemeen

De ambtenaren van de Arbeidsinspectie CN houden op grond van artikel 18 toezicht op de naleving van de voorschriften die in de Arbowet CN, het Arbobesluit CN en de Arboregeling CN zijn opgenomen. Het toezicht op de naleving van de voorschriften die zullen worden opgenomen in het Besluit arbeidsveiligheidsrapport Caribisch Nederland, zal, gezien het complexe karakter daarvan, door de Inspectie SZW worden verricht.

De aanwijzing van andere toezichthoudende ambtenaren dan die van de Arbeidsinspectie CN zal plaats vinden plaats op grond van artikel 18, tweede lid.

In artikel 18, vierde lid, zijn naar analogie van hoofdstuk 5, afdeling 5.2 (Toezicht en naleving) van de Algemene wet bestuursrecht, de algemene bevoegdheden geregeld waarover de met het toezicht belaste ambtenaren van de Arbeidsinspectie CN en andere diensten, die worden aangeduid met de term 'toezichthouder', beschikken. Het gaat dan om het betreden van plaatsen, het vorderen van inlichtingen, het krijgen van inzage in zakelijke gegevens en het onderzoeken van zaken, bijvoorbeeld door het nemen van monsters. Daaraan is gekoppeld een medewerkingsplicht van een ieder waardoor het mogelijk wordt het toezicht op een adequate manier te kunnen uitoefenen (artikel 18, achtste lid).

Daarnaast is aan de toezichthouders in de Arbowet CN een aantal specifieke bevoegdheden toegekend. Het gaat dan om het binnentreden van woningen, wat samenhangt met het houden van toezicht op thuiswerk, het te allen tijde een onderzoek kunnen instellen naar aanleiding van een ongeval dat zich heeft voorgedaan, het bij het verwerken van persoonsgegevens gebruiken van het administratie-, ID- of Burgerservicenummer en daar waar nodig voor een onderzoek naar beboetbare feiten het van een ieder te vorderen dat hij of zij zijn of haar persoonsgegevens opgeeft (artikel 18, vierde, zesde en achtste lid).

In het kader van het toezicht kan door de toezichthouders altijd gebruik worden gemaakt van een tweetal in de Arbowet geregelde instrumenten, te weten: de eis tot naleving (artikel 21 Arbowet CN) en het bevel tot stillegging van werk (artikel 22 Arbowet CN).

ARTIKEL 18, EERSTE LID

Op grond van artikel 18, eerste lid, zijn de ambtenaren van de Arbeidsinspectie CN door de Minister van SZW aangewezen om toezicht te houden op de naleving van de voorschriften, die in de Arbowet CN, het Arbobesluit CN en de Arboregeling CN zijn opgenomen.

ARTIKEL 18, TWEDE LID

Het tweede lid van artikel 18 van de Arbowet geeft aan dat de Minister van SZW ook andere ambtenaren dan die onder hem ressorteren, kan aanwijzen die met het toezicht op de naleving van de voorschriften, die in de Arbowet CN, het Arbobesluit CN en de Arboregeling CN zijn opgenomen, kunnen worden belast. Het kan dan gaan om een bevoegdheid die wordt uitgeoefend tezamen met de toezichthouders van de Arbeidsinspectie CN of die alleen door de op grond van het tweede lid van artikel 18 aangewezen toezichthouders wordt uitgeoefend. In artikel 18, tweede lid, wordt voor het eerste geval gesproken van het 'mede belasten'; in het tweede geval is er sprake van 'belasten'.

Op grond van artikel 18, tweede lid, kunnen ook ambtenaren van andere inspecties als toezichthouder worden aangewezen. Aanwijzing van ambtenaren die onder een andere minister

vallen, moet altijd gebeuren bij gezamenlijk besluit van de Minister van SZW en de minister onder wiens gezag die andere ambtenaren werkzaam zijn.

ARTIKEL 18, DERDE, VIERDE EN ZESDE LID

De algemene bevoegdheden van de toezichthouders zijn, naar analogie van hoofdstuk 5 (Toezicht en naleving) van de Algemene wet bestuursrecht, geregeld in artikel 18, derde, vierde en zesde lid. Hieronder wordt in het kort aangegeven welke algemene rechten en verplichtingen de toezichthouder heeft.

Legitimatiebewijs

In het derde lid is geregeld dat de toezichthouder bij de uitoefening van zijn taak een legitimatiebewijs bij zich draagt. De toezichthouder moet dit legitimatiebewijs direct tonen als daarom wordt gevraagd. Het bevat een foto van de functionaris en in ieder geval zijn naam en hoedanigheid. Iedere toezichthouder draagt een legitimatiebewijs bij zich dat gebaseerd is op hetzelfde model.

Gebruikmaking bevoegdheden/evenredigheidsbeginsel

Een toezichthouder kan op grond van het vierde lid alleen van deze bevoegdheden gebruikmaken voor zover dat redelijkerwijs voor de vervulling van zijn taak noodzakelijk is. Het gaat hier om het vastleggen van het 'evenredigheidsbeginsel' voor (alle) toezichthandelingen. Dit evenredigheidsbeginsel houdt in ieder geval in dat de toezichthouder een bevoegdheid niet mag uitoefenen als dat voor de vervulling van zijn taak niet redelijkerwijs noodzakelijk is. Op die manier wordt gewaarborgd dat bijvoorbeeld geen inzage kan worden gevorderd van andere bescheiden of dat ook geen andere zaken kunnen worden onderzocht dan die welke verband houden met de wettelijke voorschriften waarop het toezicht in het concrete geval betrekking heeft.

Betreden van plaatsen

Op grond van het vierde lid, onder e eerste lid, is de toezichthouder bevoegd, met medeneming van de benodigde apparatuur, elke plaats te betreden met uitzondering van woningen tegen de wil van de bewoner. Onder te betreden plaatsen vallen ook bedrijfspanden en bedrijfsterreinen. Ook een vervoermiddel is een plaats. Uit het evenredigheidsbeginsel vloeit voort dat alleen die plaatsen mogen worden betreden die voor de uitoefening van het toezicht redelijkerwijs noodzakelijk zijn. Het betreden van plaatsen is niet hetzelfde als het willekeurig doorzoeken van kasten, van laden en van andere bergplaatsen. De overige leden van het artikel bepalen dat de toezichthouder hierbij zo nodig de hulp van de sterke arm – de politie – kan inroepen en dat hij zich kan laten vergezellen door andere personen die door hem zijn aangewezen. Het vijfde lid bepaalt dat de toezichthouder hierbij zo nodig de hulp van de sterke arm – de politie – kan inroepen. Het vierde lid, onder e, geeft hem de bevoegdheid zich te laten vergezellen door andere personen die door hem zijn aangewezen. De vergezellende personen hebben echter niet de bevoegdheden die aan de toezichthouders zijn toegekend.

Ook hiervoor geldt dat het meenemen van de 'andere personen' redelijkerwijs noodzakelijk moet zijn voor een goede taakvervulling.

Betreden van woningen

Naast deze algemene bevoegdheid van iedere toezichthouder over het betreden van plaatsen, kan de toezichthouder op grond van het vierde lid, onder f, en het zesde lid ook 'woningen' binnentreden tegen de wil van de bewoner. Tot de woning behoren alle besloten ruimten die ter beschikking staan van en die worden gebruikt door de bewoner, en ruimten die vanuit de woning toegankelijk zijn, zonder dat daarvoor andermans gebied hoeft te worden betreden. Hieronder valt bijvoorbeeld ook met een woning verbonden werkplaats. Deze in vierde lid, onder e, gegeven bevoegdheid is in de Arbowet CN opgenomen omdat de wet in beginsel ook van toepassing is op thuiswerk.

Bij het binnentreden van woningen gelden de voorschriften die zijn neergelegd in titel X van het derde boek van het Wetboek van Strafvordering BES. Zo moet de toezichthouder zich in die situatie altijd vooraf legitimeren en het doel van het binnentreden aangeven. Ook moet, bij binnentreden tegen de wil van de bewoner, altijd een schriftelijke machtiging aanwezig zijn van de

procureur-generaal. De machtiging kan echter in bepaalde situaties achterwege blijven, bijvoorbeeld als ter voorkoming of ter bestrijding van ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid van personen of goederen een woning wordt binnentreden. In de regel moet het binnentreden plaatsvinden tussen 6.00 uur en 24.00 uur. Alleen in dringend noodzakelijke gevallen kan hiervan worden afgeweken. De Arbeidsinspectie CN hanteert in verband met thuiswerk de gedragslijn dat inspecties bij voorkeur tussen 8.00 uur en 18.00 uur plaatsvinden. De toezichthoudende ambtenaar is verplicht een schriftelijk verslag te maken van het binnentreden en daarvan een afschrift te geven aan de bewoner dan wel een zodanig afschrift te sturen aan de bewoner.

Inlichtingen vorderen

Een toezichthouder heeft op grond van het vierde lid, onder a, de algemene bevoegdheid om inlichtingen te vorderen. Deze bevoegdheid kan worden geëffectueerd via de medewerkingsplicht die in het achtste lid is geregeld. In dat geval bestaat het verlenen van medewerking uit het vertellen van de waarheid. Er is geen beperking aangebracht van de kring van personen van wie inlichtingen kunnen worden gevorderd. Dat betekent dat de inlichtingen in beginsel dan ook van iedereen kunnen worden verlangd. Het evenredigheidsbeginsel brengt met zich dat de bevoegdheid niet onder alle omstandigheden jegens iedereen kan worden uitgeoefend. Dit beginsel houdt in dat een bevoegdheid alleen mag worden uitgeoefend jegens de personen die zijn betrokken bij activiteiten waarop wordt toegezien. Zo kan op basis van dit beginsel ook geen inzage worden gevorderd van andere bescheiden of kunnen andere zaken worden onderzocht dan die welke verband houden met de naleving van de voorschriften die zijn neergelegd in de Arboretw CN, het Arboretwbesluit CN en de Arboretwregeling CN. Mocht de toezichthouder schriftelijk inlichtingen vorderen, dan ligt het voor de hand dat hij daarbij aangeeft waarom hij die inlichtingen vordert en de wettelijke grondslag daarvan.

Inzage vorderen in zakelijke gegevens en bescheiden

Een toezichthouder mag op grond van het vierde lid onder b, inzage vorderen van zakelijke gegevens en bescheiden. De term 'vorderen' is gebruikt om dit onderdeel in lijn te brengen met de in artikel 190 van het Wetboek van Strafrecht BES gebedigde termen, waarin het opzettelijk niet voldoen aan een vordering van een toezichthouder strafbaar is gesteld. Het gaat dan wel om een vordering in feitelijke zin en niet om het enkel stellen van een vraag (HR 27 januari 1927, NJ 1927 p. 926). Daarmee is ook duidelijk dat het 'vorderen' feitelijk niet meer is dan het 'verlangen' van bepaalde informatie. Daarbij wordt geen beperking aangebracht in de kring van personen jegens wie deze bevoegdheid kan worden uitgeoefend. De beperking van deze bevoegdheid ligt in het in derde lid neergelegde evenredigheidsbeginsel. Het gaat wel om zakelijke gegevens en bescheiden. Dat houdt in dat het moet gaan om gegevens en bescheiden die gebruikt worden in het maatschappelijke verkeer. Gegevens en bescheiden van persoonlijke aard vallen daar dus buiten. Daarbij moet niet worden vergeten dat gegevens die zijn opgenomen in persoonsregistraties, een zakelijk karakter kunnen hebben. Hetzelfde geldt voor de Arbeidsinspectie CN wat betreft de loonadministratie. Gegevens omvat overigens niet alleen boeken en andere, soortgelijke documenten, maar ook gegevens die langs elektronische weg zijn vastgesteld.

Kopiëren van zakelijke gegevens en bescheiden

Het derde lid, onder b, geeft de toezichthouder de bevoegdheid van gegevens en bescheiden kopieën te maken. Het gebruiken van de term 'kopieën' geeft aan dat ook gegevens die langs elektronische weg zijn vastgelegd, kunnen worden overgenomen op USB-sticks en dergelijke. Het maken van kopieën kan ook inhouden dat de gegevens worden uitgeprint. Het derde lid geeft de mogelijkheid gegevens en bescheiden mee te nemen om daarvan elders kopieën te kunnen maken. Het gaat dan wel om een korte tijd, wat inhoudt zo kort mogelijk. Mocht betrokkene er de voorkeur aan geven en daarvoor ook de faciliteiten hebben, dan moeten de kopieën ter plaatse worden gemaakt.

Vorderen inzage identiteitsbewijs

Op grond van het derde lid, onder b, kan het vorderen van inzage van zakelijke gegevens en bescheiden onder omstandigheden ook de bevoegdheid met zich brengen tot het ter inzage krijgen van identiteitsbewijzen maar daaruit kan geen algemene identificatieplicht worden afgeleid. Om

die reden is in het derde lid, onder c, een specifieke bevoegdheid op dit punt opgenomen. De bevoegdheid houdt in dat de toezichthouder van personen inzage kan vorderen van een identiteitsbewijs als bedoeld in artikel 2 van de Wet op de identificatieplicht BES. De identiteitsbewijzen waarvan in dat artikel sprake is, zijn onder meer paspoorten, de identiteitskaart BES, het BES en Europese rijbewijs en reis- en verblijfsdocumenten voor vreemdelingen en vluchtelingen. In aanvulling op het achtste lid (zie hierna) is in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht BES een medewerkingsverplichting opgenomen, waarbij iedereen van 12 jaar of ouder op eerste vordering van een toezichthouder een identiteitsbewijs ter inzage moet geven.

Het onderzoeken van zaken

Op grond van het derde lid, onder c, is de toezichthouder bevoegd om zaken te onderzoeken, aan opneming te onderwerpen en daarvan monsters te nemen. Als dat noodzakelijk is, kan hij daarvoor verpakkingen openmaken. Ook kan hij zaken meenemen voor onderzoek elders wanneer het onderzoek, de opneming of de monsterneming niet ter plaatse kan gebeuren. In dat geval moet hij dan wel een schriftelijk bewijs afgeven. De belanghebbende kan vragen om een tweede monsterneming, voor een contraexpertise, tenzij dit is uitgesloten bij enig wettelijk voorschrift. De monsters moeten voor zover dat mogelijk is, worden teruggegeven, zonder dat belanghebbende daarom hoeft te vragen. Het is in dat verband aan te raden dat aan hem wordt gevraagd of teruggave op prijs wordt gesteld. Ook moet de belanghebbende zo snel mogelijk op de hoogte worden gebracht van de resultaten van het onderzoek, de opneming of de monsterneming (zie de artikelen 30 en 31).

Onderzoeken van zaken/doorzoeken

Het kunnen onderzoeken van zaken is niet hetzelfde als het (ook) doorzoeken van zaken. Het doorzoeken van zaken speelt in het kader van strafvordering en gaat om een activiteit die wordt verricht om zaken op te sporen om deze daarna in beslag te nemen; op het moment waarop het doorzoeken van zaken plaatsvindt, staat nog niet vast waar deze zaken zich bevinden. Bij het onderzoeken van zaken in het kader van het toezicht gaat het echter om het controleren van zaken waarvan al bekend is waar zij zich bevinden. Het begrip 'opnemen' omvat ook het meten van zaken en het wegen ervan. Er kan van worden uitgegaan dat hier ook het nemen van foto's onder valt. Centraal staat steeds het begrip 'zaken'. Daaronder moet worden verstaan: de voor menselijke beheersing vatbare stoffelijke objecten.

Onderzoek vervoermiddelen

Op grond van derde lid, onder g, kan de toezichthouder een vervoermiddel en de lading onderzoeken en inzage vorderen in de vervoersbescheiden. Daarnaast kan hij niet alleen de stilhouding van het vervoermiddel, maar ook de overbrenging naar een door hem aangewezen plaats vorderen. Bij het begrip 'vervoermiddel' gaat het niet alleen om voertuigen, zoals motorrijtuigen en aanhangwagens, maar ook om vaar- en luchtvaartuigen.

Medewerkingsplicht

In artikel 18 is geregeld welke bevoegdheden de betreffende toezichthouder heeft. Maar niet alleen dat. Om ervoor te zorgen dat die toezichthouders de hun toekomende bevoegdheden ook effectief kunnen gebruiken, is in het achtste lid ook een medewerkingsplicht opgenomen voor een ieder die het aangaat. Die medewerking moet op redelijke termijn worden verleend. Welke termijn redelijk is, moet door de toezichthouder worden aangegeven.

De medewerkingsplicht waarvan hier sprake is, moet ruim worden uitgelegd. Het impliceert een plicht tot het verstrekken van inlichtingen en tot afgifte van de gevorderde gegevens en bescheiden, en dat een toezichthouder desgevraagd toegang moet worden verschaft tot een computerbestand door het verstrekken van wachtwoorden en/of toegangscode's. Waar het gaat om de inlichtingenverplichting, bestaat die medewerking uit het naar waarheid antwoorden van vragen. De medewerking moet door betrokkenen worden verleend op eerste vordering van de betreffende toezichthouder. De toezichthouder kan die medewerking op grond van het evenredigheidsbeginsel alleen vorderen in het kader van de uitoefening van zijn bevoegdheden. De medewerkingsverplichting kan alleen worden gevorderd als sprake is van toezicht op de naleving en het niet naleven ervan kan niet worden bestraft als het gaat om de uitvoering van wettelijke voorschriften. Overigens levert het weigeren van de medewerking op grond van artikel 90

Wetboek van Strafrecht BES een strafbaar feit op. De medewerkingsverplichting kent nog een beperking naast het verschoningsrecht (zie hierna). Betrokkene hoeft niet mee te werken aan zijn eigen veroordeling (EHRM 17 december 1996, NJ 1997, 699) en dat betekent dat vanaf het moment dat van overheidswege jegens hem een handeling wordt verricht waaraan hij in redelijkheid kan concluderen dat hem een bestuursrechtelijke sanctie zal worden opgelegd, hij mag zwijgen.

Verschoningsrecht

Het achtste lid geeft aan dat zij die verplicht zijn tot geheimhouding, hun medewerking kunnen weigeren, voor zover dat uit hun geheimhoudingsplicht voortvloeit. Dit zogenoemde verschoningsrecht is vooral van belang voor het weigeren van medewerking in de vorm van het niet verstrekken van inlichtingen of het geven van inzage in gegevens of bescheiden.

ARTIKEL 19, EERSTE EN TWEDE LID

Ongevallenonderzoek en rapportageplicht

In het eerste lid is geregeld dat de daartoe aangewezen toezichthouders (allereerst de Arbeidsinspectie CN) te allen tijde bevoegd zijn een onderzoek in te stellen naar een arbeidsongeval. Naar aanleiding van een dergelijk onderzoek moet de toezichthouder een rapport opstellen.

Bedrijfsonderzoek en rapportageplicht

Op grond van het tweede lid onder c moet de belanghebbende op zijn verzoek zo spoedig mogelijk in kennis worden gesteld van de resultaten van het onderzoek en van de opneming van zaken en het nemen van monsters van zaken die de toezichthouder heeft uitgevoerd.

Door de toezichthouders wordt van elk bezoek aan een bedrijf of inrichting, dat uitmondt in het maken van opmerkingen of afspraken waarop zal worden teruggekomen, een rapport opgemaakt. De vorm en inhoud van een dergelijk rapport verschilt nogal. Een en ander hangt af van het soort onderzoek dat door de toezichthouder wordt uitgevoerd. Soms zal rapportage pas volgen na een aantal door de toezichthouder gebrachte bezoeken.

Door de toezichthouder(s) wordt (worden) in beginsel geen verklaringen afgegeven waaruit blijkt dat de arbeidsomstandigheden in een bedrijf of inrichting voldoen aan de wettelijke voorschriften. Een bezoek van een toezichthouder is niet meer dan een momentopname. Bovendien moet men zich realiseren dat de toezichthouder tijdens het bezoek nu eenmaal niet alles kan zien. Wel kan er naar aanleiding van een bepaald onderzoek worden verklaard dat daarbij geen onregelmatigheden zijn geconstateerd.

ARTIKEL 19, DERDE LID

ID-nummer en administratienummer

In het derde lid is aangegeven dat de toezichthouder voor het verwerken van de persoonsgegevens voor de uitoefening van het toezicht op het terrein van arbeidsomstandigheden gebruik mogen maken van het in Caribisch Nederland gehanteerde administratienummer en ID-nummer en zo nodig het Nederlandse burgerservicenummer.

ARTIKEL 19, VIERDE LID

Onderzoeksplicht

Als een werknemersvereniging vraagt om een onderzoek in te stellen, moet daaraan op grond van het vierde lid zo spoedig mogelijk gehoor aan worden gegeven. Aan de werknemersvereniging wordt wel een aantal eisen gesteld. Zo moet uit de statuten blijken dat deze werknemersvereniging ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen. De werknemersvereniging moet volledige rechtsbevoegdheid hebben en moet als zodanig actief zijn in de onderneming of bedrijfstak. Uit de formulering en de context van dit lid kan worden afgeleid, dat het hier niet gaat om onderzoek naar problemen in een hele bedrijfstak, maar om onderzoek bij een bepaalde onderneming, inrichting of een bepaald bedrijf. De toezichthouder moet op het verzoek van de werknemersvereniging reageren en wel door een onderzoek in te

stellen. Het onderzoek moet binnen een redelijke termijn zijn ingesteld. Naar analogie van de Nederlandse Algemene wet bestuursrecht kan deze termijn in de regel als verstreken worden beschouwd als acht weken na ontvangst van een verzoek nog geen onderzoek is ingesteld of geen kennisgeving van vertraging is afgegeven.

Ook een individuele werknemer kan zich tot de toezichthouder richten met het verzoek om een onderzoek in te stellen, maar een dergelijk verzoek brengt voor de toezichthouder op grond van artikel 19, vierde lid, Arbowet CN geen onderzoeksplicht met zich. Het doen van een dergelijk verzoek heeft dus weinig zin. Dit laat onverlet dat een ieder wel een klacht kan indienen bij de toezichthouder. Onder een klacht wordt verstaan: 'een door een klager gedane melding, liggend op het terrein dat bij eerste toetsing binnen het beleidsterrein van de toezichthoudende instantie valt, betreffende een arbeidssituatie die naar klagers zeggen gevaarlijk, ongezond, nadelig voor het welzijn of anderszins onbevredigend is'. Op grond van artikel 20 Arbowet CN is de toezichthouder verplicht tot geheimhouding van de namen van personen door wie een klacht is ingediend. Zie hiervoor de toelichting op artikel 20. Het indienen van een klacht bij de toezichthouder kan het best schriftelijk en gemotiveerd gebeuren, maar ook een telefonische of mondelinge klacht is mogelijk. Bij de Arbeidsinspectie CN wordt iedere klacht die betrekking heeft op een wettelijk voorschrift dat door deze dienst wordt gecontroleerd, in behandeling genomen. Bij de klachtenbehandeling geldt als uitgangspunt dat de klager altijd wordt geïnformeerd over de afloop van het naar aanleiding van de klacht ingestelde onderzoek.

ARTIKEL 19, VIJFDE LID

Vervoerplicht

Op grond van artikel 19, zesde lid, worden bepaald dat degene die arbeid verricht of doet verrichten in de territoriale zee zone, verplicht is de toezichthouder in de uitoefening van zijn taak desgevraagd (mee) te vervoeren naar de plaats waar de arbeid wordt of zal worden verricht. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan degene die met gebruikmaking van een vergunning als bedoeld in de Mijnwet BES delfstoffen gaat winnen.

Een en ander zal worden geregeld in het Arbobesluit CN of de Arboregeling CN in die zin dat zal moeten worden aangegeven op welke wijze en in welke gevallen deze vervoerplicht geldt. Handhaving van deze bepaling is mogelijk door middel van bestuursdwang (artikel 23 Arbowet CN).

Bij het niet naleven van de vervoerplicht van het zesde lid kan een bestuurlijke boete worden opgelegd.

ARTIKEL 19, ZESDE LID

Gegevensverwerking

In artikel 19, zevende lid, Arbowet CN is een basis gelegd op grond waarvan toezichthouders en met name de Arbeidsinspectie CN, gegevens over gezondheid mogen verwerken in het kader van onderzoek naar meldingsplichtige arbeidsongevallen als bedoeld in artikel 8 Arbowet CN.

In het kader van het ongevalsonderzoek zal het slachtoffer van een arbeidsongeval in de regel worden gehoord. De inspecteur zal het slachtoffer ook vragen stellen over het opgelopen letsel en/of de ziekenhuisopname, dit om vast te stellen dat er inderdaad sprake is van een meldingsplichtig arbeidsongeval en dat er een causaal verband bestaat tussen het arbeidsongeval en het letsel. Dit kan zich ook voordoen bij een slachtoffer dat later overlijdt. Eventueel wordt de medische adviseur van Rijksdienst Caribisch Nederland ingeschakeld tijdens het onderzoek, wanneer het verband tussen het letsel en het ongeval niet eenvoudig is vast te stellen. Het gaat hier om het verwerken van gegevens over gezondheid en daarmee van een bijzondere categorie van persoonsgegevens in de zin van artikel 16 van de Wet bescherming persoonsgegevens BES. Gegevens over gezondheid betreffen volgens deze wet persoonsgegevens die verband houden met de fysieke of mentale gezondheid van een natuurlijke persoon, waaronder gegevens over verleende gezondheidsdiensten waarmee informatie over zijn gezondheidstoestand wordt gegeven.

Het verwerken van gegevens over gezondheid is in beginsel verboden, tenzij er een uitzondering van toepassing is uit artikel 21, eerste lid van de Wet bescherming persoonsgegevens BES.

Bij het ontbreken van een wettelijke grondslag kan nu enkel met een toestemmingsverklaring van het slachtoffer, om zijn medische gegevens te verwerken, worden gewerkt. Het werken met een toestemmingsverklaring is onwenselijk, omdat het risico bestaat dat het ongevalsonderzoek wordt bemoeilijkt, ja zelfs geen doorgang meer kan vinden, wanneer er door het slachtoffer geen toestemming wordt verleend (bijvoorbeeld onder druk van diens werkgever). Hierdoor kan de werkgever mogelijk niet beboet worden voor een overtreding die direct in verband staat met het arbeidsongeval. Bovendien staat de mogelijkheid om toestemming te weigeren op gespannen voet met artikel 18, achtste lid, Arbowet CN waarin de medewerkingsverplichting in het kader van het toezicht is neergelegd. Tot slot brengt het vragen van toestemming de nodige administratieve lasten voor de toezichthouder met zich mee. Opgemerkt wordt nog dat degene die wordt verhoord met het oog op het aan hem opleggen van een bestraffende sanctie niet tot antwoorden verplicht is en daarop ook wordt gewezen.

ARTIKEL 20

Geheimhoudingsplicht

Artikel 20 Arbowet CN legt de toezichthouders een specifieke geheimhoudingsplicht op. De toezichthouders zijn verplicht de namen van personen door wie een klacht is ingediend of door wie aangifte is gedaan van overtreding van de Arbowet CN, het Arbobesluit CN of de Arboregeling CN, geheim te houden. Deze geheimhoudingsverplichting beoogt een adequate bescherming bij de bron. Werknemers moeten klachten over de naleving van de Arbowet CN en arboregeling onbelemmerd bij de toezichthouders kunnen indienen. Het vereiste van de toestemming voor het openbaar maken van de namen van degenen die een klacht hebben ingediend of aangifte hebben gedaan van een overtreding, zoals artikel 19 ook voorschrijft, staat hiervoor borg. Deze geheimhoudingsverplichting van de toezichthouder geldt niet tegenover degene aan wiens gezag hij is onderworpen, zoals de minister.

ARTIKEL 21

Eis tot naleving

Algemeen

In het kader van het houden van het toezicht op de naleving van de in de Arbowet CN, het Arbobesluit CN en de Arboregeling CN gegeven voorschriften, kan de toezichthouder een zogenoemde 'eis tot naleving' stellen. Dit is geregeld in artikel 21. Veel voorschriften in de Arbowet CN, het Arbobesluit CN en (in mindere mate) de Arboregeling CN zullen 'algemeen, open of vaag' geformuleerd worden, zoals het voorschrift waarin staat dat 'doeltreffend onderricht' moet worden gegeven (zie artikel 7 Arbowet CN). Vaak zal een werkgever met hulp van deskundigen die hem bijstaan goed weten hoe hij in zijn specifieke bedrijfssituatie concreet uitvoering moet geven aan een dergelijk vaag geformuleerd voorschrift. Toch komt het regelmatig voor dat toezichthouders constateren dat een 'vaag geformuleerd voorschrift' niet of niet goed wordt nageleefd en in het overleg tussen werkgever en de toezichthouder onenigheid en onduidelijkheid blijft bestaan over wat er nu precies moet gebeuren om te voldoen aan dat 'vage voorschrift'. In die gevallen kan de toezichthouder een eis tot naleving stellen. In een dergelijke eis tot naleving wordt door de toezichthouder nader en concreet aangegeven welke specifieke arbeidsbeschermende maatregelen moeten worden getroffen door de werkgever.

Wanneer de werkgever het niet eens is met de eis tot naleving of een of meer voorwaarden die daarin worden gesteld, kan hij daartegen bezwaar maken. Een dergelijk bezwaar heeft echter geen schorsende werking. Dat betekent dat de werkgever gewoon aan de eis tot naleving en de daaruit voortvloeiende verplichtingen moet voldoen.

ARTIKEL 21, EERSTE LID

Wie kan een eis stellen?

Het eerste lid van artikel 21 regelt dat een daartoe aangewezen toezichthouder bevoegd is een eis tot naleving te stellen over de wijze waarop een of meer voorschriften die in de Arbowet CN, het

Arbobesluit CN of de Arboregeling CN zijn gegeven, moeten worden nageleefd. Om welke voorschriften het dan kan gaan, is geregeld in het vijfde lid.

De volgende ambtenaren zijn krachtens artikel 21, eerste lid, Arbowet CN bevoegd tot het stellen van een eis tot naleving.

1. De daartoe aangewezen toezichthouders van de Arbeidsinspectie CN.
2. De daartoe aangewezen andere toezichthouders **PM**

Hoorplicht

Een eis tot naleving is een beschikking in de zin van de Wet administratieve rechtspraak BES. De toezichthouder zal dan ook voordat hij een eis tot naleving kan geven, de belanghebbende(n) in de gelegenheid moeten stellen te worden gehoord.

Belanghebbende bij een eis tot naleving is in ieder geval de werkgever, en ook de werkgever die de werkzaamheden zelf verricht. Daarnaast kunnen ook belanghebbende werknemers, de zelfstandige, de vrijwilliger en degene bij wie de vrijwilligers werkzaam zijn, belanghebbenden zijn die moeten worden gehoord. De belanghebbenden kunnen schriftelijk of mondeling hun zienswijze over de eis tot naleving bekendmaken.

Op de hoorplicht bestaan en aantal uitzonderingen. Ten eerste hoeven de belanghebbenden pas te worden gehoord, als kan worden verwacht dat zij bedenkingen zullen hebben tegen de voorgenomen eis tot naleving. Met name van belanghebbende werknemers mag vaak verwacht worden dat zij geen bedenkingen hebben tegen de eis tot naleving. In die gevallen behoeven zij ook niet gehoord te worden. Ten tweede hoeven de belanghebbenden niet te worden gehoord als de vereiste spoed zich tegen het horen verzet.

ARTIKEL 21, TWEDE LID

Inhoud van de eis

Op grond van artikel 21, tweede lid, moet een eis tot naleving aangeven welke voorschriften moeten worden nageleefd en een termijn bevatten waarbinnen eraan moet worden voldaan. De eis tot naleving moet uiteraard zijn gemotiveerd.

ARTIKEL 21, DERDE LID

Nalevingsverplichting

De werkgever is verplicht aan de eis tot naleving te voldoen. De werknemers zijn verplicht aan de eis tot naleving te voldoen voor zover dat bij die eis is bepaald. Denk bijvoorbeeld aan een eis tot naleving die inhoudt dat de werkgever bepaalde gehoorbeschermingsmiddelen moet aanschaffen voor de werknemers en dat de werknemers die gehoorbeschermingsmiddelen ook moeten gebruiken. Het derde lid van artikel 21 regelt ook dat de werkgever ervoor moet zorgen dat de werknemers van de op hen rustende verplichting die uit de eis tot naleving voortvloeit, zo spoedig mogelijk in kennis worden gesteld.

Als door een werkgever en in voorkomend geval door een werknemer niet wordt voldaan aan een eis tot naleving, wordt een boete opgelegd voor het niet naleven van het voorschrift waarop de eis tot naleving betrekking heeft. In een enkel geval kan een eis tot naleving betrekking hebben op een voorschrift waarop het niet naleven ervan geen beboetbaar, maar een strafbaar feit is. Denk bijvoorbeeld aan artikel 6 Arbowet CN, waarvan het niet naleven daarvan een strafbaar feit oplevert. In dat geval zal door de betrokken ambtenaar van de Arbeidsinspectie CN een proces-verbaal worden opgemaakt.