

Datum:
24 mei 2023

Behandeld door:
mr. J.B. Raben
F.M.P.M. Boeijen

Onderwerp: reactie op wetsvoorstel voor de wijziging van de Wet invoering meldplicht arbeidsongevallen en vergewisplicht uitleners.

Geachte mevrouw Van Gennip,

Met belangstelling hebben wij kennisgenomen van de voorgenomen wijziging van de Wet invoering meldplicht arbeidsongevallen en vergewisplicht uitleners (hierna: het wetsvoorstel), die zorgt voor een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en voor consultatie open staat.

Het invullen van de zorgplicht van een (om in de termen van het wetsvoorstel te spreken) uitlener ten aanzien van haar arbeidskrachten, kunnen wij niet anders dan ondersteunen/aanmoedigen. Wel vragen wij ons af of dit wetsvoorstel een logische invulling hiervan is dan wel of het wetsvoorstel bijdraagt aan dat doel.

Het doel is het vergroten van de betrokkenheid van uitleners, daarmee het verbeteren van arbeidsomstandigheden en het verminderen van arbeidsongevallen.

Graag delen wij enkele bevindingen over het wetsvoorstel en bieden wij een alternatief.

1. Bereik van de wijziging binnen de Arbowet

Iedere uitlener die arbeidskrachten ter beschikking stelt valt – zo lezen wij – onder het bereik van het wetsvoorstel. Dit houdt in dat uitzendbureaus, detacheringsbureaus, Managed Service Providers (MSP's), doorleners, maar ook brokers vallen onder het wetsvoorstel. Dit geldt voor uitleners van werknemers (met een arbeids-/uitzendovereenkomst) alsook voor bemiddelaars van (schijn-)zelfstandigen.

Wanneer er sprake is van **doorleen** rijst de vraag of alle partijen in de keten eenzelfde verplichting toekomt. Wanneer iedere uitlener in de keten een zelfstandige en afzonderlijke plicht heeft om arbeidsongevallen te melden én een zelfstandige plicht heeft om met eigen inmenging (over de reikwijdte van 'vergewissen' later meer) met zekerheid vast te stellen dat de arbo-risico's (na een arbeidsongeval) voldoende gemitigeerd zijn, wordt het een ingewikkeld en wellicht onnodig groot spektakel.

Het zou wellicht meer werkbaar zijn om de 'overige partijen' in de keten te verplichten om de formele documenten in het dossier te hebben (overzicht arbeidsongevallen, RI&E en meldingsformulier arbeidsongeval). Dit is in onze ogen een administratieve oplossing en maakt dat het maar de vraag is of daarmee de betrokkenheid van uitleners (in een ketensituatie) vergroot wordt.

Vaststaat dat het wetsvoorstel niet voorziet in de hierboven geschetste weergave van de praktijk van alledag.

Vanuit het perspectief van de inlener kan het bereik van het wetsvoorstel eveneens omvangrijk zijn.

Uit het voorgesteld artikel 9 en artikel 5 lid 7 blijkt:

"Indien het arbeidsongeval heeft plaatsgevonden op een arbeidsplaats waar arbeid wordt verricht door werknemers die aan de werkgever ter beschikking zijn gesteld, meldt de werkgever het arbeidsongeval tevens direct aan een ieder die een werknemer ter beschikking heeft gesteld aan de werkgever voor het verrichten van arbeid op de betreffende arbeidsplaats (...)"

"Degene die een werknemer ter beschikking heeft gesteld voor het verrichten van arbeid aan een werkgever en kennis heeft genomen of heeft kunnen nemen van een arbeidsongeval van deze werknemer of een ander, werkzaam op dezelfde arbeidsplaats als waar een door hem ter beschikking gestelde werknemer arbeid verricht, stelt geen werknemer ter beschikking aan dezelfde werkgever voor het verrichten van arbeid op de arbeidsplaats waar het arbeidsongeval zich heeft voorgedaan dan nadat hij zich ervan heeft vergewist dat de arbeid veilig en gezond door die werknemer kan worden verricht."

Bij grote organisaties kan de vraag rijzen **aan wie er gemeld moet worden en wie zich moet 'vergewissen'**. In onze ogen zou dat, bij bijvoorbeeld een arbeidsongeval op de bagageband bij Schiphol, in ieder geval gelden voor alle partijen die arbeidskrachten ter beschikking stelt op de arbeidsplaats zoals bedoeld in de Arbowet. Dit betreft alle partijen die arbeidskrachten hebben werken op Schiphol, van Douane en vliegmaatschappijen tot de partijen die voorzien in het werk aan de bagageband. De gevolgen kunnen omvangrijk zijn. Sommige organisaties werken namelijk met veel verschillende uitleners en soms met een paar MSP's, waarachter een scala aan uitzend-/detacheringsorganisaties zitten.

De arbeidsplaats kent – op basis van wet- en regelgeving evenals jurisprudentie – bewust een ruim bereik. Afbakening in dit kader lijkt gewenst.

Alternatief voorstel:

Bij grote organisaties kan de vraag rijzen **aan wie er gemeld moet worden en wie zich moet 'vergewissen'**. De arbeidsplaats kent – op basis van wet- en regelgeving evenals jurisprudentie – bewust een ruim bereik.

In onze ogen zou dat bij een ruime uitleg van de definitie arbeidsplaats, bij bijvoorbeeld een arbeidsongeval op de bagageband bij Schiphol, kunnen betekenen dat alle partijen die arbeidskrachten ter beschikking stellen op Schiphol, de Douane en vliegmaatschappijen tot de partijen die voorzien in het werk aan de bagageband, de verplichtingen toekomen. De gevolgen kunnen omvangrijk zijn. Sommige organisaties werken namelijk met veel verschillende uitleners en soms met een paar MSP's, waarachter een scala aan uitzend-/detacheringsorganisaties zitten.

Kortom, in dit kader is de afbakening van de kwalificatie 'arbeidsplaats waar een arbeidsongeval heeft plaatsgevonden' gewenst.

2. De plaats van een uitlener binnen de Arbowet

De 'uitlener' heeft op dit moment geen grote rol in de Arbowet, anders dan de doorgeleidingsplicht uit artikel 5 lid 5 Arbowet jo. 11 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Reden hiervoor is dat het de inlener is die zicht en invloed heeft op de arbeidsplaats.

In het wetsvoorstel staat op talloze plekken waarbij bedoeld wordt op de uitlener "werkgever in de zin van artikel 610 boek 7 Burgerlijk Wetboek". Dit is juist en wat ons betreft een belangrijk punt, de uitlener is om bovengenoemde reden werkgever in het arbeidsrecht en niet in de Arbowet.

De vergewisplicht, zoals de wetgever met onderhavige voorstel wenst te introduceren, betekent niets minder dan het met zekerheid stellen dat de arbeidsplaats (weer) veilig (genoeg) is.

In de situatie waarin de uitlener geen zicht en beperkte invloed heeft op de arbeidsplaats is echte onvoorwaardelijke zekerheid over de veiligheid – in onze ogen – niet te krijgen.

Zekerheid kan wel verkregen worden met formele documenten zoals het rapport van de toezichthouder die verklaart dat de arbeidsplek weer veilig genoeg is om arbeid te verrichten (MvT 2.5.2. onder b eerste gedachtestreepje). Echter verlangt de wetgever daarnaast van de uitlener dat hij zich 'actief vergewist' (MvT 2.5.2 onder b tweede gedachtestreepje).

Wat onder actief vergewissen valt, vragen wij ons ten eerste af. Moet de uitlener bijvoorbeeld zelf – tezamen met een veiligheidkundige – de arbeidsplaats onderzoeken? Het inmengen en het geven van een zelfstandig oordeel over de veiligheid op de arbeidsplaats is – rekening houdend met het grote bereik zoals onder 1 genoemd – kwalitatief niet haalbaar en kan alleen leiden tot verschil van inzicht met de inlener en de toezichthouder ten aanzien van de veiligheid op de arbeidsplaats.

Alternatief voorstel:

Wat in onze ogen wel haalbaar is, betreft een gedeelde verantwoordelijkheid in administratieve zin. Oftewel, dat de uitlener wordt voorzien in de formele documentatie in de zin van de Arbwet, zodat zij op basis van formele documenten – voor zover mogelijk – een oordeel kan vormen over de (on)veiligheid van de arbeidsplaats. Onder deze administratieve inkleding van de uitlenersrol kan bijvoorbeeld de (bestaande) doorgeleidingsplicht vallen, de informatie over de wijze waarop inlichtingen verstrekt worden, een dubbele (en niet vaker dan dat in ketensituaties) melding van een arbeidsongeval etc.

Een vergewisplicht voor de inlener zou dan ook in onze ogen meer op zijn plaats zijn. Met andere woorden, het zou de inlener moeten zijn die met zekerheid dient te stellen dat de arbeidsplaats weer veilig is en met welke maatregelen dat is bereikt. De inlener kan dan de uitlener op juiste en volledige wijze informeren over de arbeidsomstandigheden van alle arbeidskrachten op de arbeidsplaats waar hij voor verantwoordelijk is met het melden van de maatregelen die daarvoor genomen zijn en de veiligheidsinstructie die de uitlener kan gebruiken voor het informeren van de arbeidskrachten.

Wat daar niet onder valt is het vanuit de uitlener 'zeker weten' dat de arbeidskracht in veiligheid en gezondheid zijn werkt doet bij de inlener, anders dan voor zover mogelijk voortvloeit uit de formele documentatie.

Dit betekent in onze ogen niet dat de uitlener geen zorgplicht toekomt. Deze zorgplicht hoort in onze ogen thuis in het arbeidsrecht onder het **goed werkgeverschap**.

In dit kader hoort bijvoorbeeld ook dat de werkgever 'enig begrip' (zoals genoemd wordt in de MvT 2.5.2 onder a einde van het eerste gedachtestreepje) heeft van de arbeidsomstandigheden van haar eigen werknemers (in arbeidsrechtelijke zin). Het zorgen voor de eigen werknemers betekent dat je polst hoe het met je eigen werknemers gaat en wat zij nodig hebben om de werkzaamheden goed uit te voeren.

Kortom, de Arbwet kan in onze ogen voorzien in een informatieplicht vanuit de inlener (en een meldplicht vanuit de uitlener), maar de materiële zorgplicht hoort – in onze ogen – thuis in het arbeidsrecht.

Met vriendelijke groet,



Incentive Advies B.V.