

Informatieblad Nieuwe Arbowet

Op 1 juli 2017 is de gewijzigde Arbowet ingegaan. De wijzigingen hebben voornamelijk betrekking op de rol en de positie van de bedrijfsarts. Maar ook de positie van de ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging en de preventiemedewerker zijn duidelijker omlind.

Waarom een nieuwe Arbowet?

De afgelopen jaren is er veel discussie geweest over de arbeidsgerelateerde zorg. Er is forse kritiek geuit op het functioneren van de arbodienstverlening en de rol van de bedrijfsarts. Op verzoek van minister Asscher van SZW heeft de Sociaal Economische Raad (SER) op 19 september 2014 een advies uitgebracht over de toekomst van de arbeidsgerelateerde zorg. Het was een verdeeld advies: een deel van de SER vond een grondige herziening van het stelsel niet nodig, een ander deel juist wel. Hoe dan ook vormde dit advies de aanleiding voor een wetsvoorstel om te komen tot een aantal minimumverplichtingen in het basiscontract arbodienstverlening en verbetering van de rechten van werknemers.

Wat zijn de belangrijkste wijzigingen?

- Iedere werknemer heeft **directe toegang tot de bedrijfsarts** via een 'open spreekuur'. Het vroegere arbeidsomstandighedensprekuur komt dus weer terug.
- Werknemers hebben recht op een **second opinion** van een andere bedrijfsarts.
De second opinion is vooral bedoeld om onduidelijkheden weg te nemen over klachten, arbeidsgeneeskundige vragen en oorzaken van gezondheidsproblemen die samenhangen met het werk. Alleen een andere bedrijfsarts of een andere arbodienst kunnen een second opinion uitvoeren.
- De bedrijfsarts moet iedere werkplek kunnen bezoeken.
- Afspraken over arbodienstverlening worden vastgelegd in een '**basiscontract arbodienstverlening**'. In deze schriftelijke overeenkomst *moet* aanvullend bovenop de wettelijke verplichtingen staan:
 - dat de bedrijfsarts toegang heeft tot elke werkplek;
 - op welke manier de arbodienstverlener of bedrijfsarts zijn wettelijke taken kan uitvoeren;
 - hoe de toegang tot de bedrijfsarts en het overleg met de preventiemedewerker en OR zijn geregeld;
 - hoe werknemers gebruik kunnen maken van het recht op second opinion;
 - hoe de klachtenprocedures werken;
 - hoe de bedrijfsarts omgaat met de meldingsplicht voor beroepsziekten.
- Inspectie SZW heeft **ruimere sanctioneringsmogelijkheden** ten opzichte van werkgevers, arbodiensten en bedrijfsartsen. In sommige gevallen wordt de bedrijfsarts gelijkgesteld aan de werkgever. De inspectie SZW heeft de mogelijkheid om direct een boete op te leggen als het arbocontract niet aan de juiste voorwaarden voldoet. Deze boetes kunnen oplopen tot € 13.500,- per overtreding.
- Grotere betrokkenheid van werknemers bij afspraken met arbodiensten en bedrijfsartsen.

- Het **medezeggenschapsorgaan krijgt instemmingsrecht** bij de keuze van de preventiemedewerker en diens rol in de organisatie.
- Medezeggenschapsorganen en werkgevers moeten zich **goed laten informeren** over de rechten en plichten die zij aangaan in overeenkomsten met arbodienstverleners. Door scholing of door een adviseur in de arm te nemen krijgen zij inzicht in risico's en afspraken over aansprakelijkheden.

Overgangsperiode verplicht basiscontract

Nieuwe contracten die na 1 juli 2017 worden afgesloten moeten meteen voldoen aan de nieuwe regels. Voor bestaande contracten geldt een overgangsperiode: werkgevers en arbodienstverleners krijgen tot 1 juli 2018 de tijd om de contracten aan te passen.

Grote rol voor OR

Ook ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigingen moeten zich voorbereiden op deze nieuwe basiscontracten. Het feit dat zij meer verantwoordelijkheid krijgen en nadrukkelijker worden betrokken bij het arbobeleid, betekent dat zij ook medeverantwoordelijk worden voor de arbocontracten die de werkgever afsluit. Zij moeten er dus voor zorgen dat zij over de juiste kennis beschikken om arbocontracten te kunnen beoordelen of deze kennis inkopen.

Klachtenregeling arbodienst / bedrijfsartsen

Arbodiensten dienen een klachtenregeling te hebben. Dit geldt ook voor zelfstandig werkende bedrijfsartsen. Er is sprake van een klacht als er onvrede blijft bestaan door of namens een belanghebbende over de dienstverlening van de arbodienst of het individueel handelen van medewerkers van de arbodienst of van de bedrijfsarts. Als de belanghebbende wel een uitleg heeft gekregen maar hier niet tevreden mee is of zijn klacht niet kan worden verholpen, dan moet de belanghebbende de mogelijkheid hebben zijn klacht te laten beoordelen door deskundigen. Binnen die procedure kan de arbodienst of bedrijfsarts in de gelegenheid worden gesteld om waar mogelijk de klacht te verhelpen. In de klachtenprocedure moet de organisatie uitleggen hoe de procedure verloopt en waar de belanghebbende zijn klacht kan indienen. De klacht moet altijd onderbouwd worden met een toelichting.

Meer aandacht voor preventie en betere positionering van de preventiemedewerker

De gewijzigde Arbowet regelt ook dat de Ondernemingsraad instemmingsplicht heeft voor de benoeming van de preventiemedewerker. Dit geldt alleen voor nieuwe preventiemedewerkers, niet voor de zittende preventiemedewerker. Ook heeft de OR inspraak over de positionering van de preventiemedewerker.

Elk bedrijf moet ten minste één preventiemedewerker in dienst hebben die de maatregelen gericht op de veiligheid en gezondheid binnen het bedrijf kan uitvoeren.

De preventiemedewerker werkt samen met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners en voorziet hen van advies. De preventiemedewerker kan een vaste medewerker zijn die deze functie ernaast doet. Bij kleine bedrijven tot maximaal 25 werknemers mag ook de directeur als preventiemedewerker optreden. Het bedrijf mag niet iemand van buiten aanstellen als preventiemedewerker. Behalve als er geen mogelijkheden zijn om de bijstand binnen het bedrijf of de inrichting te organiseren.

Het is van belang dat de preventiemedewerker die wordt aangesteld over voldoende deskundigheid en ervaring beschikt om de preventietaken goed uit te kunnen voeren. In de RI&E moet worden aangegeven hoe werknemers in contact kunnen treden met de preventiemedewerker, dus hoe de toegankelijkheid geregeld is. Het bedrijf moet ervoor zorgen dat de preventiemedewerker voldoende tijd krijgt voor de uitvoering van zijn taken. Een preventiemedewerker is dus een medewerker met preventietaken naast de reguliere werkzaamheden. De preventiemedewerker zit ook bij het jaarlijks overleg met de Ondernemingsraad en de bedrijfsarts, waarbij de bedrijfsarts adviseert over preventieve maatregelen.

Werknemers en werkgevers moeten meer verantwoordelijkheid voor Arbo nemen binnen de organisatie. En daarvoor moet de Ondernemingsraad ook actief overleg voeren. Daarbij neemt het belang van de rol van de preventiemedewerker dus toe. Hij zal meer coördinerend worden ingezet als een spin in het web. Hij heeft ook als taak om medewerkers op de werkvloer meer bij Arbo en preventie te betrekken.

De drie wettelijke taken van een preventiemedewerker zijn:

- Het (mede) opstellen en uitvoeren van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).
- Het adviseren en nauw samenwerken met de ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging over de te nemen maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid.
- Deze maatregelen (mede) uitvoeren.

Uitwerking second opinion bedrijfsarts

De uitwerking van de second opinion is geregeld binnen het Arbobesluit 'Wijziging van het Arbeidsomstandighedenbesluit in verband met het stellen van regels aan de raadpleging van een andere bedrijfsarts en de klachtenprocedure, en enkele andere wijzigingen'.

Als de werknemer het niet eens is met het advies van de bedrijfsarts die de verzuimbegeleiding verzorgt, heeft hij de mogelijkheid om een second opinion aan te vragen bij een andere bedrijfsarts. De kosten van dit second opinion zijn voor de werkgever. De werkgever moet ook zorgen dat hij de mogelijkheid van een second opinion bedrijfsarts organiseert bij het inkopen. In het basiscontract arbo is ook vastgelegd op welke wijze de second opinion georganiseerd wordt. Wettelijk is geregeld dat de second opinion bedrijfsarts niet werkzaam mag zijn bij dezelfde arbodienst als de eerste bedrijfsarts. De aanvraag voor een second opinion door de werknemer wordt in principe altijd

gehonoreerd tenzij de eerste bedrijfsarts 'zwaarwegende argumenten' heeft om second opinion te weigeren.

De eerste bedrijfsarts verwijst de werknemer ook door naar de second opinion arts en verstrekt daarbij relevante informatie. De werknemer heeft hier stilzwijgend toestemming voor gegeven bij de aanvraag van de second opinion, tenzij hij hiertegen expliciet bezwaar heeft gemaakt. De second opinion wordt afgesloten met een schriftelijk advies. Dit advies wordt altijd aan de eerste bedrijfsarts ter beschikking gesteld, tenzij de werknemer (aanvrager) hiertoe geen toestemming verleent. De eerste bedrijfsarts bepaalt zelf wat te doen met het second opinion advies, bijvoorbeeld volledig overnemen, deels overnemen of er niets mee doen. Hij zet vervolgens de begeleiding voort.

Procedure second opinion:

1. Werknemer twijfelt aan het advies van de (eerste) bedrijfsarts en vraagt om een second opinion bij een andere bedrijfsarts.
2. De eerste bedrijfsarts werkt daaraan mee, tenzij hij zwaarwegende argumenten heeft om te weigeren.
3. In het basiscontract met de werkgever ligt de keuze voor de second opinion bedrijfsarts vast. Geregeld is dat de second opinion bedrijfsarts niet mag komen uit zelfde bedrijf als de eerste bedrijfsarts.
 - De werknemer heeft de mogelijkheid zelf een andere second opinion bedrijfsarts te selecteren. Indien de werkgever daar geen toestemming voor geeft, zijn de kosten van deze bedrijfsarts voor de werknemer zelf. Ook hoeft de eerste bedrijfsarts niets met dat advies te doen.
4. De eerste bedrijfsarts schakelt de second opinion bedrijfsarts in door werknemer te verwijzen met een verwijsbrief inclusief alle belangrijke informatie
 - Werknemer heeft hier stilzwijgende toestemming voor gegeven tenzij deze expliciet bezwaar maakt.
5. De second opinion bedrijfsarts mag aanvullende informatie verzamelen om zijn advies te onderbouwen en brengt advies uit.
6. De second opinion bedrijfsarts bespreekt zijn advies met de werknemer:
 - Is de werknemer akkoord om het advies door te zenden aan de eerste bedrijfsarts?
 - Indien niet: dan einde second opinion.
7. De eerste bedrijfsarts neemt kennis van het advies van de second opinion bedrijfsarts en bespreekt met de werknemer of hij dit wel, niet of deels overneemt.
 - Is werknemer het niet eens met het besluit van de eerste bedrijfsarts? Dan kan de eerste bedrijfsarts overwegen om de begeleiding over te dragen aan een andere bedrijfsarts (dit is veelal niet de second opinion bedrijfsarts). De werkgever wordt hierover ingelicht.
 - Is werknemer het wel eens met het besluit van de eerste bedrijfsarts? Dan loopt de verzuimbegeleiding verder door met eerste bedrijfsarts.

Zwaarwegende argumenten voor het afwijzen van second opinion

Als de eerste bedrijfsarts vindt dat er zwaarwegende argumenten zijn om het verzoek tot een second opinion af te wijzen, maakt hij dat gemotiveerd kenbaar aan de medewerker en bevestigt dit schriftelijk. Het besluit niet mee te werken aan een second opinion wordt in het medisch dossier vastgelegd met de onderbouwing waarom tot dit besluit is gekomen. Argumenten voor afwijzing kunnen zijn: misbruik (herhaaldelijke second opinion verzoeken) of benoemen dat vraagstellingen beter thuis horen bij het deskundigenoordeel UWV (o.a. verschil van mening over de re-integratieinspanningen of het passend zijn van het aangeboden werk).

Deskundigenoordeel UWV

Er bestaat al het recht op een second opinion bij UWV, dit is het zogenaamde deskundigenoordeel. Een arbeidsdeskundige of verzekeringsarts van UWV beoordeelt de re-integratie van een zieke werknemer of zijn ziekteverzuim. UWV wees er in de praktijk al op dat het oordeel 'ongeschiktheid tot werken' beter via de lijn van de second opinion bedrijfsarts kan lopen. Dit hangt mogelijk samen met het feit dat er bij UWV een groot tekort is aan verzekeringsartsen. Wel moet UWV elke aanvraag voor een deskundigenoordeel in behandeling nemen.

Het deskundigenoordeel van UWV kan gaan over:

- (On)geschiktheid tot werken
- Passende arbeid
- Re-integratie-inspanningen werknemer
- Re-integratie-inspanningen werkgever
- Veelvuldig ziekteverzuim van de werknemer

De werknemer dient voor het deskundigenoordeel een bedrag van 100 euro te betalen terwijl de kosten van een second opinion bedrijfsarts voor rekening van de werkgever is.

Werkgevers kunnen overwegen om in het verzuimprotocol op te nemen dat de werknemer de kosten het deskundigenoordeel mag declareren bij de werkgever. Zo is er geen drempel om de re-integratie-inspanningen of de inzet van passende arbeid te laten beoordelen door UWV. Het kennen van de mening van UWV kan heel relevant zijn, o.a. bij de beoordeling van de poortwachterssancties.