

Arbeidsomstandighedenwet wijzigt per 1 juli 2017

Kleine wijzigingen, grote gevolgen voor praktijk?

De vernieuwde Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) gaat op 1 juli 2017 in. De reden hiervan is de gewijzigde arbeidsmarkt en dat duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking van steeds groter belang wordt. Met de nieuwe Arbowet moet de betrokkenheid van werknemers en werkgevers bij de arbodienstverlening versterken. Een ander doel is dat er meer preventie in het bedrijf van de werkgever moet komen en dat de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts moet verbeteren. Wat verandert er precies en wat betekent dit voor de praktijk?

Mr. P.J. van Alten
vanaltenjuridischadvies.nl

De betrokkenheid van de werkgever en de werknemer bij de arbodienstverlening wordt onder de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet op verschillende manieren uitgewerkt. Het is te verwachten dat deze veranderingen voor de praktijk grote gevolgen kunnen gaan hebben. Datzelfde geldt voor de randvoorwaarden van de bedrijfsarts en de rol van de preventiemedewerker.

Hoe zien de wijzigingen eruit?

1. Open spreekuur voor werknemers
2. Recht op second opinion
3. Recht van bedrijfsarts op toegang tot de werkplek
4. Recht op overleg bedrijfsarts en preventiemedewerker
5. Grotere medewerkersbetrokkenheid bij keuze van preventiemedewerker
6. Klachtenregeling bedrijfsarts
7. Meldingsplicht beroepsziekten

1 Open spreekuur

Iedere werknemer krijgt het recht een bedrijfsarts te bezoeken. Dat geldt dus ook voor werknemers die niet ziek zijn of geen klachten hebben. De gedachte hierachter is dat op die manier daadwerkelijke klachten en verzuim kunnen worden voorkomen. Op die manier kan het ziekteverzuimpercentage van een werkgever in principe verlaagd worden. Daar heeft de werkgever normaliter veel voordeel van, ook in financieel opzicht. Niettemin betekent dit dat iedere werknemer zonder toestemming van de werkgever gebruik kan maken van het open spreekuur, zonder dat de werkgever hierover geïnformeerd wordt. Het is sterk te verwachten dat de bedrijfsarts hiervoor kosten bij de werkgever in rekening gaat brengen. De gevolgen voor de werkgever kunnen in de prak-

tijk dus in financieel opzicht best wel eens groot zijn. Dat geldt met name bij (kleine) werkgevers, op wie de financiële lasten al zwaar drukken.

2 Recht op second opinion

Een werknemer krijgt het recht op een second opinion. Hiermee wordt niet een deskundigenoordeel bedoeld bij het UWV, maar een second opinion van een andere bedrijfsarts. Het verzoek voor een second opinion kan - anders dan bij het deskundigenoordeel van het UWV - alleen door de werknemer ingediend worden. De werkgever krijgt dus niet een dergelijk recht op een second opinion. In beginsel moeten bedrijfsartsen het verzoek van een werknemer voor een second opinion honoreren. Uitsluitend indien er zwaarwegende argumenten zijn het verzoek af te wijzen, mag dit verzoek worden geweigerd. De second opinion wordt trouwens uitgevoerd door een andere bedrijfsarts en in bepaalde gevallen door een andere arbodienst.

Arbeidsomstandighedenbesluit

Bij het aanleveren van deze bijdrage was helaas geen precieze invulling en uitvoering van het recht op de second opinion bekend. Die invulling en uitvoering is namelijk niet vastgelegd in de Arbowet. Dit wordt vermoedelijk voor 1 juli 2017 nader uitgewerkt in het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbokesluit). De NVAB - Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde - en de OVAL - branche voor duurzame inzetbaarheid - hebben enige tijd geleden al wel hun advies over dit onderwerp aan de regering verstrekt. Zonder het Arbokesluit is vastgesteld en publiekelijk bekend, is te verwachten dat de arbodiensten met een voorstel komen over de implementatie ervan.



Wat valt te verwachten?

In de praktijk is op voorhand niet uit te sluiten dat de ene bedrijfsarts anders gaat oordelen dan de bedrijfsarts die de second opinion zal geven. Wat dan? Dat is niet geregeld. Het valt nog maar te bezien of de invulling en uitvoering in het nieuwe Arbobesluit hierin wel gaan voorzien. Er wordt verwacht dat het niet wettelijk geregeld zal worden welk oordeel voorrang zal krijgen of bepalend zal zijn. Het valt eerder te verwachten dat werkgever en werknemer dan in overleg met elkaar zullen moeten gaan om samen tot een oplossing te komen.

3 Recht op toegang werkplek

De bedrijfsarts krijgt vrije toegang tot de werkplek. Tot 1 juli 2017 blijft de inzet van de bedrijfsarts vaak beperkt tot een spreekkamer op een locatie van de arbodienst zelf. Op de werkplek van de werknemer komt een bedrijfsarts over het algemeen niet zo vaak. Dat gaat veranderen. De bedrijfsarts staat het vrij de werkplek te bezoeken en te zien, horen en ervaren wat er op de werkvloer gebeurt en leeft. Hierdoor is hij beter in staat de werkgever en werknemer organisatiebreed en preventief te adviseren.

4 Overleg bedrijfsarts

De bedrijfsarts en andere arbodeskundigen krijgen het recht – rechtstreeks – overleg te voeren met de werknemersvertegenwoordiging en preventiemedewerker.

Op die manier zijn zij meer betrokken bij het bedrijfsbeleid voor gezond en veilig werken. Het voordeel hiervan is dat verzuim voorkomen of beperkt kan worden. Het verwachte nadeel is dat hieraan ook kosten verbonden zijn, zodat de personeelskosten hierdoor gaan stijgen.

5 Instemmingsrecht bij preventiemedewerker

De werknemersvertegenwoordiging krijgt instemmingsrecht ten aanzien van de keuze van de persoon van de preventiemedewerker. Zij krijgt ook instemmingsrecht ten aanzien van de positionering van de preventiemedewerker in de organisatie.

Het is verder de bedoeling dat de preventiemedewerker een duidelijkere rol krijgt in de organisatie. Zijn of haar taak is het adviseren aan en het samenwerken met de bedrijfsarts, andere arbodienstverleners en personeelsvertegenwoordiging op arbobeleid, alsmede het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en het uitvoeren van de maatregelen op het arbobeleid.

Werkgever blijft verantwoordelijk

Ook wordt in de vernieuwde Arbowet – voorzover nog niet bekend – benadrukt dat de bedrijfsarts een onafhankelijke, adviserende rol heeft. Het - inmiddels bekende - gevolg hiervan is dat de werkgever (eind)verant-

woordelijk is en blijft voor de verzuimbegeleiding van individuele werknemers.

6 Klachtenregeling bedrijfsarts

Iedere bedrijfsarts is verplicht een klachtenprocedure te hanteren, zodat een werkgever, een werknemer of andere belanghebbende een klacht over de bedrijfsarts kan indienen. De beslissing over de klacht wordt door externen genomen. Dat zijn personen die niet bij de situatie, waarop de klacht ziet, betrokken zijn geweest. Op de bedrijfsarts rust de verplichting de klachtprocedure voor iedereen kenbaar te laten zijn. Ook moet aangegeven worden in de procedure hoe het ontvangen, onderzoeken en beoordelen van de klacht verloopt. Zodoende wordt de indiener van de klacht geïnformeerd over de ontvangst van de klacht, de voortgang en de uitkomst.

7 Meldingsplicht beroepsziekten

De bedrijfsarts is vanaf 1 juli 2017 verplicht een melding te doen als hij een beroepsziekte constateert. Die meldingsplicht rust op de bedrijfsarts, zonder dat hij hiervoor toestemming van de werkgever nodig heeft.

Is er ook toezicht & handhaving?

Jazeker. De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SZW) kan werkgevers, arbodiensten en bedrijfsartsen sancties opleggen bij het niet naleven van de genoemde rechten en verplichtingen en bij schending van het genoemde basiscontract. In sommige gevallen wordt in het kader van het opleggen van sancties de bedrijfsarts zelfs gelijkgesteld aan de werkgever.

Overgangsrecht?

De wijzigingen gaan per 1 juli 2017 in, maar werkgevers en arbodienstverleners krijgen dan één jaar de tijd de (basis)contracten en dienstverlening aan te passen, zodat deze in lijn komen met de nieuwe regels. Die tijd is ook bedoeld tijdig wat voorbereidingen te treffen, zoals bijvoorbeeld het aanpassen van een personeelshandboek of personeelsgids en ook het kiezen van een preventie-medewerker en het aanbieden van een passende training aan die persoon.

Basiscontract arbodienstverlening

Het is te verwachten dat arbodiensten deze wijzigingen in een nieuw contract arbodienstverlening zullen gaan vastleggen en zullen gaan aanbieden aan werkgevers. De wetgever heeft daarom ook gemeend een basiscontract arbodienstverlening voor te schrijven. Hierin zullen de afspraken over de dienstverlening worden vastgelegd, waaronder in ieder geval de bovenstaande punten. De verwachting is dat arbodiensten dat basiscontract tot een maatwerkcontract zullen maken en aan werkgevers gaan aanbieden.

Let op: de ondernemingsraad moet instemmen met het contract!

Grip op verzuim blijft het motto!

Natuurlijk zijn er in het algemeen belangrijke voordelen van de hierboven genoemde veranderingen voor werkgevers te verwachten, zoals het terugdringen van verzuim en transparantie van de arbodienstverlening. De organisatie wordt er op verschillende manieren 'gezonder' van, met name financieel. Niettemin is het in de praktijk verstandig rekening te houden met de kosten. Dat geldt naar verwachting vooral voor de kosten van de uitgebreide rol van de bedrijfsarts, maar ook de kosten van de second opinion en het open spreekuur. Zodoende is het van belang het nieuwe contract met de arbodienst goed te beoordelen voordat een werkgever hiermee akkoord gaat. Grip op verzuim was jarenlang een belangrijk motto. Dat blijft onveranderd, maar slaat nu zelfs ook op de inzet van de arbodienst zelf.

Vier vragen en antwoorden Arboret

1 Wat is het verwachte bedrijfseconomische voordeel van deze wetswijziging?

Dit kan vooral worden gerealiseerd door het optimaliseren van preventie. Hierdoor wordt het ziekteverzuim gereduceerd en wordt de duurzame inzetbaarheid vergroot.

2 Hoe houdt de second opinion zich tot het deskundigenoordeel?

Een 'second opinion' is een oordeel van een tweede bedrijfsarts over een bedrijfsgeneeskundig vraagstuk op uitsluitend het initiatief van de werknemer. Het deskundigenoordeel van het UWV beoogt stagnatie in re-integratieproces vlot te trekken. Op verzoek van werknemer of werkgever geeft het UWV een deskundigenoordeel als werkgever en werknemer een verschil van inzicht hebben over de arbeidsgeschiktheid van de werknemer, over de aanwezigheid van passend werk in het bedrijf van de werkgever of over de re-integratie-inspanningen van werkgever of werknemer. Er is daarom geen sprake van overlap.

3 Wie betaalt de nota second opinion inzake de werknemer?

De werkgever betaalt de nota voor de second opinion, voor zover de werknemer gebruik heeft gemaakt van de procedure en afspraken die de werkgever in het basiscontract heeft gemaakt voor de raadpleging van een andere bedrijfsarts. Als de werknemer buiten die procedure om zelf een arts consulteert, zijn de kosten voor hemzelf/zorgverzekeraar.

4 Is een second opinion van de bedrijfsarts bindend?

Een advies van een bedrijfsarts is nooit bindend; noch in eerste opinion noch in een tweede. Het is een advies aan de werknemer.

<http://tinyurl.com/vrantwArboret>

<http://tinyurl.com/NVABsecopin>