

WAT BETEKEN DE WIJZIGING VAN DE ARBOWET VOOR U?

FAQ wijziging van de Arbowet

In 2017 veranderen er een aantal zaken in de Arbowet. Dit heeft gevolgen voor uw arbobeleid. Zo komen er minimeisen waaraan het contract met een arbodienstverlener moet voldoen en krijgen werknemers recht op een second opinion van een andere bedrijfsarts. HR Rendement zet een aantal veelgestelde vragen over deze gewijzigde wetgeving voor u op een rij.

Op 13 september 2016 stemde de Tweede Kamer in met de wijziging van de Arbowet. Het wetsvoorstel voor de wijziging van de Arbowet ligt nu bij de Eerste Kamer. Het is op dit moment de verwachting dat de vernieuwing van de Arbowet per 1 juli 2017 in werking treedt. Uiteraard is het verstandig om u hier tijdig op voor te bereiden. De onderstaande vragen en antwoorden kunnen u hierbij helpen.

Aan welke eisen moet het contract met een arbodienstverlener straks voldoen?

In de vernieuwde Arbowet komen straks een aantal minimeisen te staan die in elk geval terug moeten komen in het contract dat u met een arbodienstverlener sluit. Een groot deel van deze eisen zijn de wettelijke taken waarbij u zich op dit moment al moet laten ondersteunen door een arbodienstverlener. Denk aan:

- toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie;
 - deskundige begeleiding bij ziekte;
 - aanbieden van een (periodiek) arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
 - indien relevant het verrichten van wettelijk verplichte aanstellingskeuringen.
- Er komen per 1 juli 2017 echter ook een aantal nieuwe wettelijke taken bij:

- U moet doeltreffende toegang bieden voor de consultatie van de bedrijfsarts door de werknemer. Dat wil zeggen dat een werknemer niet alleen begeleiding krijgt van de bedrijfsarts als hij al ziek is, maar dat hij ook de bedrijfsarts moet kunnen consulteren voordat er sprake is van verzuim.
- U moet arbodienstverleners in staat stellen om op professionele wijze hun werk te kunnen uitvoeren. Dit betekent onder meer dat u de bedrijfsarts straks in de gelegenheid moet stellen om iedere werkplek te bezoeken. De

bedrijfsarts kan zo'n initiatief bijvoorbeeld nemen bij een sterk toenemend ziekteverzuim in uw organisatie.

De andere rechten en verplichtingen die de bedrijfsarts straks krijgt en die ook moeten staan in het contract met uw arbodienstverlener ziet u in het kader onderaan de pagina.

Gelden deze eisen alleen als ik een contract met een arbodienst heb of ook als ik een contract met een bedrijfsarts heb?

De wettelijke vereisten die in het contract met een arbodienstverlener moeten staan, gelden ook als uw organisatie geen contract heeft met een arbodienst, maar u zich laat ondersteunen door een bedrijfsarts.

Wanneer moet het contract dat ik met een arbodienstverlener sluit aan de nieuwe eisen voldoen?

In het oorspronkelijke wetsvoorstel was voor de eisen waaraan een contract

Rechten van de bedrijfsarts moeten in contract staan

Naast de mogelijkheid van een preventief consult en het bieden van toegang tot de werkplek, zijn er nog een aantal andere verplichtingen met betrekking tot de bedrijfsarts die in het contract met de arbodienstverlener moeten staan:

- de mogelijkheid van de werknemer om een second opinion te laten verrichten door een andere bedrijfsarts;
- de verplichting van de bedrijfsarts om een klachtenprocedure te hebben;

- het recht van de bedrijfsarts op overleg met de ondernemingsraad en de preventiemedewerker om zo betrokken te raken bij het bedrijfsbeleid voor gezond en veilig werken;
- de verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts voor het opsporen, onderkennen, diagnosticeren en melden van beroepsziekten.

Loop het contract dus eens op deze verplichtingen na.



straks moet voldoen een overgangsrecht opgenomen van een jaar. Het is nog even afwachten of de Eerste Kamer hier ook in meegaat, maar in dat geval zou het contract pas op 1 juli 2018 aan de nieuwe eisen hoeven te voldoen.

Wat houdt het vrijwillige consult van de werknemer bij een bedrijfsarts precies in?
Door de wijziging van de Arbowet moet u werknemers straks de gelegenheid geven de bedrijfsarts te consulteren over gezondheidsvragen in relatie tot het werk. Op dit moment bent u al verplicht om samen te werken met een bedrijfsarts met betrekking tot de verzuimbegeleiding en re-integratie van werknemers. Straks moeten werknemers preventief en op eigen initiatief een bedrijfsarts kunnen raadplegen. U moet iedere werknemer van deze mogelijkheid op de hoogte stellen. Een werknemer mag van zo'n consult gebruikmaken zonder dat u hier toestemming voor geeft en u wordt hierover niet geïnformeerd (tenzij de werknemer u zelf op de hoogte stelt).

Let op verschil tussen bedrijfsarts en arboarts

Op grond van de Arbowet bent u verplicht om te werken met een bedrijfsarts. Dit is niet hetzelfde als een arboarts, al lijken de werkzaamheden van deze artsen vaak wel op elkaar. Een bedrijfsarts is ingeschreven in het BIG-register en heeft een vervolgopleiding voor arbeid en ge-

zondheid gedaan. Voor een arboarts geldt dit niet, waardoor zo'n arts ook minder bevoegdheden heeft. Let er dus op dat u niet alleen in zee kunt gaan met een arboarts, maar dat u zich wettelijk gezien in elk geval moet laten ondersteunen door één bedrijfsarts.

Wat verandert er met betrekking tot de preventiemedewerker?

De positie van de preventiemedewerker wordt door de vernieuwing van de Arbowet verstevigd. Dit blijkt onder meer uit het feit dat de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) instemmingsrecht krijgt over wie de rol van preventiemedewerker gaat uitvoeren en over zijn positie binnen de organisatie. Daarnaast wordt in de wet vastgelegd dat de preventiemedewerker geregeld de arbodienstverlener adviseert en met hen samenwerkt.

Hoe werkt de second opinion in de praktijk?

Werknemers kunnen straks een second opinion aanvragen als zij het niet eens zijn met het oordeel van de eerste bedrijfsarts. Dit moet een bedrijfsarts zijn die bij een andere arbodienst werkt dan de arbodienst waarmee uw organisatie een contract heeft afgesloten (of een zelfstandige bedrijfsarts waarmee u geen contract heeft afgesloten). De werkgever moet de mogelijkheid van een second opinion vastleggen in het contract met de arbodienstverlener en draait in principe op voor de kosten van zo'n consult. Een second opinion is niet bindend. Dit geldt immers nooit voor een advies van een bedrijfsarts. Het is een advies aan de werkgever en de werknemer om hen te ondersteunen bij het herstel van de werknemer.

FOKKE & SUKKE ZIJN NIET BLIJ MET DE SECOND OPINION

DE BEDRIJFSARTS VAN
ONZE CONCURRENT

HEEFT AL ONZE
WERKNEMERS
AFGEKEURD



Wat is het verschil tussen een second opinion door een andere bedrijfsarts en het deskundigenoordeel door UWV?

Een second opinion is bedoeld als controle van een medisch oordeel van de eerste bedrijfsarts, terwijl een deskundigenoordeel als doel heeft de re-integratie weer op gang te brengen na een verschil van inzicht tussen de werkgever en de werknemer. Daarnaast is een second opinion alleen aan te vragen door een werknemer en kan een deskundigenoordeel bij UWV zowel door de werkgever als de werknemer worden aangevraagd. Een werkgever kan bijvoorbeeld een deskundigenoordeel bij UWV aanvragen als hij vindt dat hij voldoende re-integratie-inspanningen heeft geleverd, maar de werknemer onvoldoende meewerkt. Een second opinion is in zo'n situatie niet geschikt en richt zich meer op het medische deel.