



Nederlandse Arbeidsinspectie  
Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Directoraat-Generaal Werk

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag



Directie

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Parnassusplein 5  
2511 VX Den Haag  
T 070 333 44 44  
www.nlarbeidsinspectie.nl

Contactpersoon

Datum 20 juni 2023  
Betreft Antwoordbrief U&H-toets conceptwetsvoorstel  
meldplicht arbeidsongevallen en vergewisplichten

Onze referentie  
2023-

Geachte heer Kaatee,

Op 20 april heeft u de Nederlandse Arbeidsinspectie (hierna Arbeidsinspectie) het conceptwetsvoorstel invoering meldplicht arbeidsongevallen en vergewisplichten uitleners toegezonden met het verzoek deze te beoordelen op de gevolgen van uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid voor de Arbeidsinspectie.

Het conceptwetsvoorstel invoering meldplicht arbeidsongevallen en vergewisplichten uitleners betreft de introductie van twee nieuwe elementen in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Ten eerste wordt voor meldingsplichtige arbeidsongevallen een nieuwe meldingsplicht door de uitlener aan de Arbeidsinspectie geïntroduceerd, naast de bestaande meldingsplicht voor werkgevers.<sup>1</sup>

Het tweede element betreft de vergewisplicht voor de uitlener om vooraf aan het ter beschikking van uitzendkrachten te beoordelen of zij veilig en gezond kunnen werken bij een bepaalde inlener en wanneer zich een meldingsplichtig arbeidsongeval heeft voorgedaan, de uitlener zich er eerst van moet vergewissen of uitzendkrachten weer veilig en gezond kunnen werken alvorens de uitzendkracht(en) (weer) ter beschikking gesteld mogen worden.

## Advies

Voorop staat dat de Arbeidsinspectie nut en noodzaak van een sterkere rol voor uitleners bij Arbeidsomstandigheden onderschrijft. De Arbeidsinspectie maakt zich echter zorgen of met dit ingrijpende wetsvoorstel eenduidige uitvoering en handhaving niet in het gedrang komt. De Arbeidsinspectie oordeelt over de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid van de meldplicht en de vergewisplichten verschillend.

### Meldplicht

De meldplicht is uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid mits duidelijkheid wordt verschaft voor welke uitlener het wetsvoorstel is bedoeld. Het gaat hier om de discrepantie tussen de bedoeling van het wetsvoorstel en de bepaling in artikel 1, sub a, onderdeel 1<sup>o</sup> van de Arbeidsomstandighedenwet waarin sprake is van twee

<sup>1</sup> Onder een uitlener wordt een werkgever bedoeld die een ander ter beschikking stelt aan een derde en onder diens gezag arbeid verricht.

soorten uitleners. Wanneer het wetsvoorstel op dit punt is aangepast, is de meldplicht handhaafbaar.

#### *Vergewisplichten*

De vergewisplichten zijn in deze vorm niet handhaafbaar. Het grootste manco is dat niet duidelijk is aan welke eisen de vergewisplicht moet voldoen en hoe ver de vergewisplicht reikt. Wanneer heeft een uitlener voldoende inspanningen verricht om kennis te nemen van een ongeval in het geval dat een inlener dat zelf niet heeft gemeld, maar dat wel had moeten doen?

Aanscherping is nodig welke informatie moet worden vastgelegd in een dossier, bedoeld in het nieuwe artikel 5 lid 10 Arbowet, van een gedane melding door slachtoffer, getuige, partner van een werknemer van dat gebeurde ongeval. De Arbeidsinspectie doet de suggestie het begrip vergewissen uit artikel 5 lid 7 Arbowet (ook van toepassing voor artikel 5 lid 9 Arbowet) meer specifiek uit te werken. Als voorstel kan aansluiting worden gezocht in analogie met de elementen die genoemd staan in artikel 1.36 Arbobesluit, maar dan specifiek voor uitzendkrachten (zie de toelichting in de bijlage).

#### *Overige punten*

De in artikel 5 lid 7 Arbowet genoemde "dezelfde arbeidsplaats" moet worden aangepast naar "werknemer of een ander, die dezelfde werkzaamheden bij de werkgever uitvoert als die tot het arbeidsongeval hebben geleid" of woorden van die strekking;

Artikel 9 derde lid is naar de mening van de Arbeidsinspectie onjuist geformuleerd. Zonder herformulering is deze wijziging niet handhaafbaar (zie de bijlage voor een toelichting).

Het voorgestelde art 12a is naar oordeel van de Arbeidsinspectie niet uitvoerbaar qua capaciteit.

Tenslotte is de Arbeidsinspectie van mening dat dit wetsvoorstel zeer complex is. Er worden negen nieuwe overtredingen geïntroduceerd, die niet allemaal handhaafbaar zijn. Ook vraagt de Arbeidsinspectie zich af of een uitlener voldoende kennis heeft van de arbeidsomstandigheden om vooraf te kunnen bepalen wat de arbeidsrisico's zijn van bepaalde werkzaamheden en of de inlener de juiste maatregelen heeft genomen om de uitzendkracht veilig en gezond te laten werken. Hetzelfde bezwaar geldt bij de beoordeling van de arbeidsplaats na een meldingsplichtig ongeval. Wanneer het uitdrukkelijk de bedoeling is dat uitleners wel de arbeidsomstandigheden goed kunnen beoordelen, iets wat de Arbeidsinspectie zou toejuichen, dan zal eerst ingezet moeten worden op voorlichting aan uitleners.

In de bijlage licht de Arbeidsinspectie het advies nader toe.

**Datum**  
20 juni 2023

**Onze referentie**  
2023- [REDACTED]

### **Capaciteit**

De vrijgemaakte middelen zijn alleen toereikend voor de controles op de meldplicht door uitleners voor meldingsplichtige arbeidsongevallen. Voor controles op de vergewisplicht zijn geen middelen begroot. De Arbeidsinspectie kan op basis van dit wetsvoorstel ook niet aangeven welke middelen nodig zijn voor de controle op de vergewisplicht gezien de genoemde onduidelijkheden.

Met vriendelijke groet,

b/a



*Directeur APS*



**Datum**  
20 juni 2023

**Onze referentie**  
2023-

## Bijlage

### Inleiding

Uitzendkrachten lopen een grotere kans op arbeidsongevallen. De reden is dat een deel van de uitzendkrachten wordt ingezet voor gevaarlijker of ongezonder werk of seizoensarbeid, anders dan bijvoorbeeld bij het reguliere ziek en piek. Een aanzienlijk deel van de uitzendkrachten die dit soort werk uitvoert is arbeidsmigrant, die door o.a. taalbarrières minder goed op de hoogte is van mogelijke risico's van het werk. Om te zorgen dat deze uitzendkrachten goede voorlichting, onderricht en toezicht krijgen, zijn extra – preventieve – inspanningen nodig. De Arbeidsinspectie constateert regelmatig dat het daar aan ontbreekt. De Arbeidsinspectie onderschrijft dan ook het belang de uitlener hier ook een rol in te geven, naast de inlener.

Al langer constateert de Arbeidsinspectie dat sprake is van een ondermelding van meldingsplichtige arbeidsongevallen. Door ook de uitlener te verplichten arbeidsongevallen te melden wordt beoogd beter zicht te krijgen op het totaal aantal arbeidsongevallen. Dat sluit ook aan bij een aanbeveling van de Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten – onder leiding van Emile Roemer.

### Complexiteit van wetsvoorstel

Met dit wetsvoorstel worden negen nieuwe overtredingen geïntroduceerd.<sup>2</sup> De Arbeidsinspectie vreest dat het ambitieniveau daarmee te hoog is. Met een minder ingrijpende aanpassing van de wet zou volgens de Arbeidsinspectie al veel winst te behalen zijn. Het onderhavige wetsvoorstel dreigt tot een overbelasting van de uitvoering te leiden en de capaciteit die daartoe is vrijgemaakt.

Daarbij vraagt de Arbeidsinspectie zich af of bij de diverse normen voldoende rekenschap is gegeven van de rol van de werkgever enerzijds en de rol van uitleners anderzijds. De Arbeidsinspectie is zoekend naar de wijze waarop de wetgever naar eventuele verschillen in verantwoordelijkheid ten opzichte van de veiligheid op de arbeidsplaats van de werkgever kijkt, en in hoeverre daarbij bij het formuleren van de normen rekening is gehouden.

Een en ander uit zich ook in andere aspecten van het wetsvoorstel. Voor uitleners gelden zowel bij de meldingsplicht als bij de vergewisplicht afwijkende termijnen. Daaruit lijkt te volgen dat een uitlener zich op een andere wijze tot de positie van de werknemer verhoudt. Het is niet duidelijk waarom de meldingsplicht voor de uitlener na drie maanden eindigt. Deze korte termijn lijkt afbreuk te doen aan de doelen van de geïntroduceerde verplichting. Daarnaast stopt de vergewisplicht een jaar na een ongeval. Enerzijds is dat aan de korte kant bij bepaald seizoenswerk, anderzijds is het in het licht van een doorlopende verantwoordelijkheid niet nodig om deze vergewisplicht – als de grenzen duidelijk zijn – in tijd te begrenzen.

<sup>2</sup> 1) verstrekken RI&E aan uitlener (art 5, lid 5 onderdeel a), 2) verstrekken van een overzicht van arbeidsongevallen aan uitlener (art 5, lid 5 onderdeel b), 3) verkregen informatie doorgeven aan uitzendkracht (laatste zin art 5, lid 5), 4) vergewisplicht veilige en gezond arbeidsplaats na kennis over ongeval bij inlener (art 5, lid 7), 5) verplichting voor de inlener om na ongeval informatie over arbeidsplaats te geven aan uitlener om te kunnen voldoen aan de vergewisplicht art 5, lid 7 (art 5, lid 9), 6) de verplichting voor de uitlener een dossier aan te leggen op welke wijze is voldaan aan de vergewisplicht uit art 5, lid 7 (art 5, lid 10), 7) verplichting voor de uitlener om bij de inlener na te gaan hoe voorlichting en onderricht aan uitzendkrachten wordt gegeven (art 8, lid 6), 8) meldingsplicht voor inlener om arbeidsongeval te melden werkgevers die anderen ter beschikking stellen aan inlener (art 9, lid 1), 9) de verplichting voor de uitlener om het meldingsplichtig ongeval te melden aan de toezichthouder (art 9, lid 3).

**Datum**

20 juni 2023

**Onze referentie**

2023-

De Arbeidsinspectie heeft vragen over de omvang van de vergewisplicht. Zowel wat betreft de beperkingen in het licht van de wetgeving, in die zin dat voorlichting en onderricht wel zijn meegenomen, maar toezicht en controleren op naleving van de RI&E en plan van aanpak niet. Dat zou wel passen in een bredere visie op de vergewisplicht en de rol die de uitlener heeft ten opzicht van de arbeidsplaats, ook in juridische zin.

**Datum**

20 juni 2023

**Onze referentie**

2023-

### **Introductie meldplicht voor uitleners**

De dubbele meldplicht wordt geïntroduceerd voor (kortgezegd) uitleners. Het wetsvoorstel lijkt geen rekening te houden met het feit dat in artikel 1 van de Arbowet twee soorten uitleners van elkaar worden onderscheiden, namelijk de uitlener die uitleent aan een inlener die de werknemer werk laat verrichten die de inlener gewoonlijk doet verrichten (artikel 1, sub a, onderdeel 1<sup>o</sup> van de Arbeidsomstandighedenwet) en de overige gevallen.

Nu geldt de meldplicht al voor uitleners in de overige gevallen, omdat als zij op grond van een arbeidsovereenkomst werkgever zijn en blijven. Het is de Arbeidsinspectie – ook na lezing van de toelichting – niet duidelijk of het wetsvoorstel zich van dit onderscheid voldoende rekenschap geeft en of de wetstekst hierop voldoende aansluit.

### **Vergewisplicht**

Hoewel de vergewisplicht geen onderdeel was van de aanbevelingen in het rapport Roemer, onderschrijft de Arbeidsinspectie het nut van deze nieuwe norm. Echter de Arbeidsinspectie mist een heldere visie op de elementen van de vergewisplicht en de reikwijdte ervan. Niet alle uitleners zijn werkgever als bedoeld in de Arbowet. De Arbeidsinspectie juicht toe dat zij een nader ingevulde rol krijgen. Maar die rol verschilt wel degelijk van die van de werkgever. Hoever de invulling van de uitlener zou moeten gaan, verdient een goede uitwerking en is van belang voor de handhaafbaarheid.

#### *Twee verplichtingen*

Rondom de vergewisplicht wordt in twee bepalingen een vergewisplicht met betrekking tot veilig kunnen werken op de arbeidsplaats geïntroduceerd, namelijk in artikel 5, zevende lid en artikel 8, zesde lid., respectievelijk na een meldingsplichtig ongeval en voorafgaande aan het ter beschikking stellen van een uitzendkracht aan een inlener.

artikel 5, zevende lid:

7. 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.

Artikel 8, zesde lid, Arbowet voorstel:

6. Degene die een werknemer ter beschikking stelt voor het verrichten van arbeid aan een werkgever, gaat voor aanvang van de werkzaamheden bij de werkgever na hoe hij ten aanzien van de werknemer invulling geeft of heeft gegeven aan het eerste tot en met derde lid.

In deze bepaling zit ook een vorm van vergewissen in die volgens de Arbeidsinspectie ook vergewissen na een meldingsplichtig ongeval impliceert, namelijk dat als een ongeval heeft plaatsgevonden op de arbeidsplaats, de inlener maatregelen moet nemen om veiligheid te kunnen borgen en dat de uitlener zich er van moet vergewissen dat de inlener die maatregelen ook heeft genomen. Wat betreft de Arbeidsinspectie zou in overweging genomen kunnen worden dit te beperken tot een enkele vergewisplicht. De vergewisplicht zou door de normale werking betekenen dat als zich een extra risico heeft voorgedaan, een arbeidsongeval aanleiding moet zijn voor een uitlener om zich opnieuw te vergewissen van de veiligheid op de arbeidsplaats. De ambitie om de vergewisplicht compleet te willen afhechten, wordt een tweede norm geïntroduceerd die wat betreft de Arbeidsinspectie al in de eerste norm besloten zou kunnen liggen.

Ook de bewijslast die bij de diverse partijen wordt neergelegd wordt verregaand uitgewerkt, terwijl deze wellicht ook besloten kan liggen in de andere normen. Bijvoorbeeld door in de norm op te nemen dat de uitlener zich **aantoonbaar** moet vergewissen, hetgeen wellicht al voldoende is en de noodzaak voor aanvullende dossierverplichtingen wegneemt.

#### *Controle op veilige en gezonde werkplek mist in vergewisplicht voor uitzenden*

De vergewisplicht door de uitlener voor aanvang van het werk beperkt zich nu tot het onderdeel voorlichting en onderricht. Controle ontbreekt. De uitlener hoeft zich niet van te vergewissen of analyse voor de risico's op de arbeidsplaats voor de uitzendkracht juist is, noch van het nemen van de juiste maatregelen volgens de arbeidshygiënische strategie en de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen indien die ter beschikking worden gesteld. De informatie die via artikel 5 lid 5, (na wijziging onder a), wordt verkregen hoeft niet gecontroleerd te worden of dit leidt tot een veilige en gezonde werkplek voor de uitzendkracht.

Dat strookt niet met de "definitie" in paragraaf 2.5.2. van de Memorie van Toelichting (MvT), waarin van de uitlener een **actieve** rol wordt verwacht om **zeker** te weten dat de arbeidsplaats veilig genoeg is zowel voor aanvang van de werkzaamheden als nadat een arbeidsongeval heeft plaatsgevonden om (weer) te gaan werken.

De ervaring is dat het vaak ontbreekt aan een goede RI&E met goede maatregelen die daadwerkelijk getroffen worden. Arborisico's ontbreken, het plan van aanpak is niet voorzien van termijnen en de acties worden niet uitgevoerd. Vaak is de RI&E niet actueel. Dat de controle door de uitlener op de RI&E en PvA ontbreekt is een gemiste kans om preventief de werksituatie voor uitzendkrachten te verbeteren.

#### *Toezicht ontbreekt in vergewisplicht voor uitzenden*

De vergewisplicht door de uitlener voor aanvang van het werk beperkt zich nu tot het onderdeel voorlichting en onderricht. Hier mist artikel 8 lid 4: het toezicht op de naleving door de inlener.

De ervaring is dat bij uitzendkrachten het toezicht op de naleving Arbowet vaak ontbreekt. Uitzendkrachten worden dan wel aan hun taak en lot overgelaten, dan wel zijn de werkzaamheden op een tijdstip waarop toezicht door reguliere werknemers en/of leidinggevendenden ontbreekt en ze op zichzelf toezicht moeten houden (vroeg ochtend, late avond en nacht). Als er toezicht is wordt dat overgelaten aan een uitzendkracht in de groep die wel wat Nederlands, Duits of Engels spreekt. En bij niet naleven wordt vaak gezegd dat "ze niet luisteren" of "het al zo vaak gezegd is".

Datum  
20 juni 2023

Onze referentie  
2023- [ ]

Het criterium zou moeten zijn dat uitzendkrachten weten hoe zij veilig en gezond moeten werken en dat de inlener daar ook daadwerkelijk op let.

*Wanneer is vergewissen "klaar"?*

Een duidelijke afbakening van de vergewisplicht en ook een duidelijk beeld van wanneer aan de verplichting om te vergewissen is voldaan ontbreekt. Bij de bouwprocesbepalingen is gebleken dat het vergewissen daarmee oneindig wordt. De omvang van de vergewisplicht roept ook vragen op in het geval sprake is van een keten van uitleners die de uitzendkrachten doorlenen, hetgeen in bepaalde branches een gebruikelijke praktijk is.

**Datum**

20 juni 2023

**Onze referentie**

2023-

### **Relatie met Waadi:**

Deze aanpassing van de Arbowet is een mooie stap om de uitleners meer verplichtingen te geven voor het veilig en gezond werken van hun uitzendkrachten. Wat met deze nieuwe wetgeving niet wordt geregeld, is de handhaving op doorgeleideplicht van de uitlener naar de uitzendkracht. Deze doorgeleideplicht is opgenomen in artikel 11 Waadi, maar niet voorzien van handhavingsbeleid en ook niet voorzien in dit wetsvoorstel. Daarmee ontbreekt de handhaving op een belangrijke schakel, namelijk dat de uitzendkracht zelf geïnformeerd wordt en zelf een keuze kan maken of deze wil werken bij de inlener.

### **Reactie per artikel**

#### **Wijziging art. 5 lid 5 Arbowet:**

Het te wijzigen artikel 5 lid 5 Arbowet eindigt met "opdat degene die de werknemer ter beschikking stelt deze informatie (genoemd onder lid 5 onderdeel a en b) verstrekt aan de betrokken werknemer".

#### *Algemeen*

Een algemeen punt in het wetsvoorstel is, dat geen rekening wordt gehouden met het feit dat afhankelijk van het soort werk dat de uitzendkracht gaat doen bij de inlener, de uitlener (degene die aan een derde een ander ter beschikking stelt) al als werkgever wordt aangemerkt volgens artikel 1, eerste lid, sub a, onder 1.<sup>3</sup> Dit punt geldt zowel voor de meldplicht als de vergewisplichten.

Er zou dus gespecificeerd moeten worden dat de nieuwe meldplicht van toepassing is op degene die een ander ter beschikking stelt en niet valt onder de definitie van artikel 1, eerste lid onderdeel a, onder 1. Op dit punt dient het gehele wetsvoorstel nogmaals kritisch bekeken worden en waar nodig aangepast te worden om uitvoerbaar te zijn.

#### *Gedeeltelijke handhaafbaarheid*

De eerste stap (informatie van inlener aan uitlener) in artikel 5 lid 5 Arbowet is handhaafbaar, maar het is de vraag of de volgende stap, verstrekken van informatie over de arbeidsplaats door de uitlener aan de uitzendkracht handhaafbaar is. Het punt is dat niet is uitgewerkt waar uit zou moeten blijken dat de uitlener aan deze verplichting heeft voldaan.

<sup>3</sup> 1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

a. werkgever:

1°. degene jegens wie een ander krachtens arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling gehouden is tot het verrichten van arbeid, behalve indien die ander aan een derde ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid, welke die derde gewoonlijk doet verrichten;

Het ter beschikking stellen van een eventuele RI&E en plan van aanpak is in de praktijk vaak onvoldoende wanneer de uitzendkracht de Nederlandse taal onvoldoende machtig is.

**Art 5, lid 7 Arbowet:**

Om te kunnen handhaven zal de inspecteur moeten vaststellen of de uitlener kennis had kunnen nemen van het arbeidsongeval. In de toelichting worden enkele voorbeelden genoemd van de wijze waarop de uitlener kennis had kunnen verkrijgen indien de inlener heeft nagelaten een meldingsplichtig ongeval te melden aan de uitlener (en de toezichthouder).

In de praktijk kan het onder bepaalde omstandigheden onduidelijk zijn voor een uitlener of er sprake is van een meldingsplichtig ongeval zoals bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Arbowet (als hij bijvoorbeeld geen signalen doorkrijgt van de inlener). Het is zeer discutabel of de voorbeelden genoemd in paragraaf 2.5.1. van de MvT in de praktijk gaan werken, maar bovenal wanneer de degene die ter beschikking stelde dat niet heeft vastgelegd, is dit lid niet handhaafbaar. Op dit punt dient het wetsvoorstel aangescherpt te worden.

Daarnaast is het begrip "dezelfde arbeidsplaats" voor meerdere interpretaties vatbaar. Artikel 1, derde lid, onder g Arbowet formuleert deze definitie: *arbeidsplaats: iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt.* Onder "dezelfde (of: betreffende) arbeidsplaats" kan dus onder meer worden verstaan: de precieze arbeidsplaats (machine, locatie in het bedrijf), de afdeling, het terrein, het hele bedrijf etc. Eerder kan in plaats van "op dezelfde arbeidsplaats" worden gedacht aan "die dezelfde werkzaamheden uitvoert als die tot het arbeidsongeval hebben geleid."

Ook is hier het voldoen van de vergewisplicht problematisch (zie eerdere opmerkingen). Is wat in art 5 lid 5 onder a en b Arbowet daarvoor wordt bepaald voldoende? Een suggestie is aansluiting te zoeken bij de (in dat geval betrekking hebben op jeugdigen, maar in dit geval op het beoordelen van de vraag of veilig en gezond kan worden gewerkt door een uit te lenen werknemer op de betreffende arbeidsplaats) elementen van artikel 1.36 Arbobesluit.

Om te kunnen vergewissen zou degene die een werknemer ter beschikking wil gaan stellen na een ongeval, afhankelijk van de omstandigheden die tot het ongeval hebben geleid, aandacht moeten schenken aan aspecten als specifieke gevaren als gevolg van gebrek aan werkervaring (op de beoogde arbeidsplaats of met het beoogde arbeidsmiddel), de uitrusting en inrichting van de arbeidsplaats, blootstelling aan stoffen, agentia en fysische factoren, keuze en gebruik van arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen, opleidingsniveau en aan de werknemer te geven voorlichting. Om de wijze waarop de uitlener hiernaar onderzoek is gedaan en het resultaat daarvan vervolgens vast te leggen in het dossier, bedoeld in artikel 5 lid 10 Arbowet.

**Art 5, lid 9 Arbowet:**

De Arbeidsinspectie stelt zich de vraag wat moet worden verstaan onder "benodigde inlichtingen"?

Wordt in het voorgenomen negende lid met "benodigde inlichtingen" de informatie bedoeld die onder artikel 5 lid 5 onder sub a en b wordt opgesomd? Zo ja, dan is een verwijzing naar de sub-leden onder voornoemd artikellid duidelijker (handhaafbaar).

**Datum**  
20 juni 2023  
**Onze referentie**  
2023- [ ]

Zo nee, dan zou de toelichting explicieter kunnen zijn op hetgeen hier van de werkgever aan wie een werknemer na een arbeidsongeval ter beschikking wordt gesteld wordt verwacht (ook hierbij zou dan aansluiting kunnen worden gezocht bij de tekst van artikel 1.36 Arbobesluit).

#### **Art 5, lid 10 Arbowet**

In dit voorgesteld artikel wordt het begrip "dienstverband" geïntroduceerd. De Arbowet kent deze term niet en het is dan ook niet duidelijk of alle werkrelaties die beoogd zijn, hiermee worden gedekt. In algemene termen wordt de relatie tussen uitlener en uitzendkracht niet door de term "dienstverband" gedekt. De Arbeidsinspectie interpreteert het wetsvoorstel zodanig dat meer relaties beoogd zijn onder de reikwijdte te laten vallen.

#### **Artikel 9, eerste lid Arbowet:**

Er wordt gesproken over een arbeidsplaats. Wat precies als arbeidsplaats moet worden gezien kan in de praktijk complicaties geven, bijvoorbeeld op een bouwplaats of in een distributiecentrum waar vaak meerdere uitleners uitzendkrachten hebben werken. Moet iemand op een bouwplaats of distributiecentrum een overzicht verstrekken van alle werkgevers op die locatie die personeel ter beschikking stellen of moet bij handhaving worden uitgegaan van een enge interpretatie van arbeidsplaats, namelijk de directe plek waar de uitzendkracht werkzaamheden verricht? De Arbeidsinspectie heeft behoefte aan een nadere precisering in de Memorie van Toelichting (MvT) hoe het begrip arbeidsplaats moet worden opgevat.

#### **Artikel 9, derde lid**

Met uitzondering van de verplichting, bedoeld in het eerste lid, eerste zin, om desgevraagd te rapporteren aan de toezichthouder, zijn het eerste en tweede lid van overeenkomstige toepassing op degene die de werknemer op wie het arbeidsongeval betrekking heeft ter beschikking heeft gesteld, zodra diegene op enigerlei wijze kennis heeft of heeft kunnen nemen van het arbeidsongeval. De verplichting, bedoeld in de eerste zin, vervalt indien degene die de werknemer ter beschikking heeft gesteld pas drie maanden na het arbeidsongeval kennisneemt of heeft kunnen nemen van het arbeidsongeval.

Het derde lid van de Arbowet is onjuist geformuleerd. In twee situaties geldt de verplichting niet, althans dat lijkt de bedoeling te zijn:

1 Als een uitlener ook na 3 maanden geen kennisneemt EN niet eerder dan 3 maanden kennis had kunnen nemen

2 Als een uitlener na 3 maanden kennisneemt EN niet eerder dan 3 maanden kennis had kunnen nemen

Met de huidige formulering zou een uitlener die na 3 maanden kennisneemt, maar wel eerder kennis had kunnen nemen ook geen verplichting hebben. Dat komt door het gebruik van het woord 'of'.

Als alleen wordt opgenomen "pas 3 maanden na het arbeidsongeval kennis heeft kunnen nemen" dan worden zowel situatie 1 als 2 gedekt.

Echter hoe verhoudt een 3 maandengrens zich tot blijvend letsel of ziekenhuisopname die later dan drie maanden na het ongeval bekend wordt? Door drie maanden na het arbeidsongeval te benoemen vervalt dan ook de meldplicht als die op een later moment dan de dag van het ongeval ingaat?

**Datum**  
20 juni 2023

**Onze referentie**  
2023- [ ]

De Arbeidsinspectie mist een onderbouwing van de 3 maandengrens. Bovendien maakt dat de handhaving ingewikkelder.

### Artikel 12a Rechten werkgever die een werknemer ter beschikking stelt

Het recht van het uitlener om de Arbeidsinspectie te vergezellen zal een (te) grote impact hebben op de uitvoeringspraktijk van de Arbeidsinspectie. Het is zeer de vraag of dit recht zich goed verhoudt met de rol die de uitlener heeft en een uitwerking hiervan in de Arbowetgeving. Gezien de verhoudingen tussen de diverse partijen, werkgever, uitlener en toezichthouder en de diverse rechten die werkgevers daaraan kunnen ontlelen, wordt indringend verzocht deze norm te heroverwegen.

De Arbeidsinspectie wil hier nadrukkelijk wijzen op de civielrechtelijke mogelijkheden voor uitleners om toegang tot de werkplek van de uitzendkracht overeen te komen met de inlener.

Datum

20 juni 2023

Onze referentie

2023-

### Enkele opmerkingen met betrekking tot de Memorie van Toelichting

De MvT heeft nog een redactionele behandeling (zie de aparte documenten met opmerkingen en suggesties).

In paragraaf 2.5.2 van de MvT is de volgende passage opgenomen:

"Het is geenszins de bedoeling dat de uitlener de RI&E beoordeelt, dat is voorbehouden aan de toezichthouder."

Dat is een enigszins inaccurate invulling van de rol van de toezichthouder. De werkgever is verantwoordelijk voor de inhoud van de RI&E en laat deze toetsen zo nodig door een kerndeskundige. De Arbeidsinspectie houdt hier toezicht op (maar is niet verantwoordelijk voor de beoordeling van de RI&E).

Daarnaast is een passage opgenomen waarin staat dat de toezichthouder na het ongeval een oordeel geeft over de veiligheid van de arbeidsplaats. Dat is tevens een inaccurate voorstelling van de rol van de toezichthouder. Binnen de bevoegdheden van de toezichthouder, zoals handhaving bij een geconstateerde overtreding en het stilleggen in geval van ernstig gevaar, past geen algemene veiligverklaring van de arbeidsplaats na een arbeidsongeval.

De toelichting bij art 8 lid 6 strookt niet met de toelichting in paragraaf 2.5.2 over vergewisplichten. In de toelichting bij art 8, lid 6 wordt gesproken over:

"Om bovendien het begrip over de risico's aan zijn ter beschikking te stellen werknemer over te brengen, zal de uitlener zelf ook enig begrip van de risico's en de beheersmaatregelen moeten hebben en/of krijgen en hierop de inlener bevragen. De achterliggende gedachte hierbij is dat als de uitlener geen begrip van de risico's en de beheersmaatregelen heeft, hij deze ook niet kan meegeven aan zijn werknemer."

In de toelichting in 2.5.2 over de vergewisplicht wordt echter gesproken over:

*Daarbij zal de uitlener zich actief ervan op de hoogte moeten stellen en daarmee **zeker** weten dat de werkplek voor de ter beschikking gestelde werknemer (dezelfde werknemer of een andere werknemer van de uitlener) veilig genoeg is zowel voor aanvang van de werkzaamheden als nadat een arbeidsongeval heeft plaatsgevonden te gaan werken. Dit wordt vergewissen genoemd."*

## Capaciteit

### Voorbehoud

De berekening voor de benodigde capaciteit heeft alleen betrekking op wat de extra te onderzoeken arbeidsongevallen aan extra capaciteit voor inspecteurs met een opslag van 30% voor meegroei van de rest van de organisatie.

De benodigde extra capaciteit voor controle op de vergewisplichten vallen hier niet onder. De Arbeidsinspectie kan op basis van dit wetsvoorstel ook geen berekening maken vanwege de discussie over handhaafbaarheid van verschillende onderdelen in het voorstel en daarmee gepaard gaande capaciteitsgevolgen.

### Benodigde capaciteit meldplicht

De Arbeidsinspectie komt tot de volgende raming. Deze raming bevat geen verschillen met de raming in de formatie-fiche. In het bestedingsplan dat door SZW aan minFin is aangeboden, zijn deze middelen door SZW vrijgevraagd en verkregen. Deze moeten nog in het beleidsbrieftraject begin volgend jaar door de beleidsdirectie worden vrijgevraagd voor de NLA (overdracht van FEZ binnen SZW aan NLA).

|                             | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Struc. |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|--------|
| Algemene effecten           |      |      |      |      |      |      |        |
| Weglekeffecten              |      |      |      |      |      |      |        |
| Uitvoeringskosten           |      | 0    | 0    | 0    | 2    | 2    | 2      |
| • Melding aan uitzendbureau |      |      |      |      |      |      |        |
| • Check uitzendbureau       |      |      |      |      |      |      |        |
| • Dubbele melding           |      |      |      |      |      |      |        |
| Voorlichting                |      |      | 0    | 0,2  | 0,5  |      |        |
| Totaal                      |      | 0    | 0    | 0,2  | 2,5  | 2    | 2      |

### Toelichting uitvoeringskosten:

- Het aandeel uitzendkrachten als slachtoffer van ernstige arbeidsongevallen is sinds 2017 nagenoeg stabiel gebleven (21% in 2017, 21% in 2018 en 22% in 2019). Bron: monitor arbeidsongevallen en klachten arbeidsomstandigheden
- Uitgaande van het percentage in 2019 is er bij 22% van de uitgevoerde ongevalsonderzoeken een uitzendkracht betrokken als slachtoffer.
- Dat betekent dat van 2200 jaarlijkse ongevalsonderzoeken er bij ca 484 een uitzendkracht betrokken is.
- Uit eerder onderzoek is gebleken dat 30% a 50% van de arbeidsongevallen niet worden gemeld. Bij een dubbele meldplicht doen we een aanname van 50% meer meldingen met uitzendkrachten. Dit betekent dan jaarlijks ca. 250 meer meldingen van arbeidsongevallen waarvoor een onderzoek moet worden gedaan.
- Afgelopen jaren heeft Inspectie SZW jaarlijks ca 2200 ongevalsonderzoeken afgerond met inzet van 120 arbo inspecteurs. Dat betekent dat 1 inspecteur jaarlijks  $2200/120=18,33$  onderzoeken kan doen.
- Voor 250 onderzoeken zijn dan  $250/18,33=13,63$  fte inspecteurs nodig.
- Voor de ondersteunende functies rekenen we met 30% opslag per medewerker in het primaire proces (zoals inspecteur/rechercheur etc). Een opslag van 30% bovenop de 13,63 betekent iets meer dan 4 fte opslag. Afgerond zijn er dan 18 fte voor nodig.
- We rekenen met 110K per fte. Dat betekent een bedrag van ca. €2 mln.

Datum

20 juni 2023

Onze referentie

2023-