

De onafhankelijke positie van de preventiemedewerker

Door [Carolina Verspuij](#) Artikel is herzien op: 6 juli 2018

Rollen en verantwoordelijkheden



Door de wijziging van de Arbowet op 1 juli 2017 staat de preventiemedewerker weer volop in de aandacht. Sinds 1 juli 2017 heeft de ondernemingsraad namelijk ook instemmingsrecht op de persoon van de preventiemedewerker.

Dit aanvullend op het instemmingsrecht wat al vanaf 2005 aan de orde was, namelijk instemming op de taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en positie van de preventiemedewerker. Sinds 2005 is de verplichting van het aanstellen van een preventiemedewerker van kracht. Dit alles is te vinden in artikel 13 van de Arbowet: Bijstand deskundige werknemers op het gebied van preventie en bescherming.

Het opleidingsniveau, de positie, de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en de tijd die een preventiemedewerker heeft om zijn werkzaamheden uit te voeren verschillen nogal per bedrijf. In veel bedrijven is de positie van de preventiemedewerker nog onvoldoende stevig en onafhankelijk. En dat terwijl de onafhankelijke positie van de preventiemedewerker duidelijk is opgenomen in de Arbowet. Hopelijk geeft de nieuwe versteviging van het instemmingsrecht van de ondernemingsraad hier een positieve bijdrage aan de komende jaren. Er is de afgelopen maanden in elk geval een goede start mee gemaakt. Veel bedrijven hebben na aanleiding van de wetswijziging hun arbostructuur onder de loep genomen en hier meer duidelijkheid over gegeven door het vastleggen van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van alle arbo-spelers in het bedrijf zoals de arbocoördinator, de preventiemedewerkers, leidinggevenden en HR-functionarissen.

Wat zegt de wet

De werkgever laat zich ten aanzien van de naleving van zijn verplichtingen op grond van de Arbowet bijstaan door één of meer deskundige werknemers (artikel 13, lid 1). In de toelichting van deze wetswijziging wordt hiervoor de term preventiemedewerker gebruikt. In lid 2 van artikel 13 wordt aangegeven dat de preventiemedewerker zich kan laten bijstaan door andere (externe) deskundige personen indien dit nodig is, bijvoorbeeld in situaties waarbij de preventiemedewerker zelf niet de specifieke kennis of deskundigheid heeft.

Over het opleidingsniveau, de positie, de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en de tijd die een preventiemedewerker heeft om zijn werkzaamheden uit te voeren staat in de wet het volgende aangegeven: 'De werknemers en de andere deskundige personen beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn zodanig in aantal, gedurende zoveel tijd beschikbaar en zodanig georganiseerd, dat zij de bijstand naar behoren kunnen verlenen' (artikel 13, lid 4). Belangrijk is om deze zaken goed vast te leggen in je functie of taakomschrijving en duidelijk te vermelden dat je deze werkzaamheden uitvoert vanuit de positie van de deskundige werknemers op het gebied van preventie en bescherming zoals genoemd in artikel 13, lid 1. Het benadrukken van het belang hiervan is niet voor niets, hierover verder in dit artikel meer.

Enige borging van het begrip 'de bijstand als deskundige werknemer naar behoren te kunnen verlenen' is te vinden in lid 9 van artikel 13. Hierin wordt aangegeven dat in de risicoinventarisatie en -evaluatie maatregelen moeten worden beschreven die nodig zijn om te voldoen aan het bovengenoemde in lid 4.

Zelfstandig en onafhankelijk

Waar het nu om gaat is artikel 13, lid 5: 'De werkgever stelt de werknemers in de gelegenheid de bijstand zelfstandig en onafhankelijk te verlenen. De werknemers worden uit hoofde van een juiste taakuitoefening niet benadeeld in hun positie in het bedrijf of de inrichting. Artikel 21, vierde zin, van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) is van overeenkomstige toepassing.'

De WOR zegt hierin dat ondernemingsraadleden de kantonrechter kunnen verzoeken te bepalen dat de ondernemer gevolg dient te geven aan de bepaling dat hij of zij niet uit hoofde van zijn werkzaamheden als ondernemingsraadlid mag worden benadeeld in zijn positie binnen de onderneming. Tenslotte wordt duidelijk vermeld dat de preventiemedewerkers hun bijstand moeten kunnen verlenen met behoud van hun zelfstandigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever (artikel 13 lid 6).

Het verlenen van bijstand omvat in ieder geval:

- het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risicoinventarisatie en -evaluatie;
- het adviseren aan en nauw samenwerken met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende werknemers, inzake de genomen en de te nemen maatregelen, gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid;
- de uitvoering van de maatregelen, bedoeld in onderdeel b, dan wel de medewerking daaraan (artikel 13 lid 7). Op het overtreden van bovengenoemde bepaling staat geen boete.

Rechtsbescherming in de dagelijkse praktijk

In mijn werk als trainer/adviseur arbeid & gezondheid ben ik wekelijks in gesprek met verschillende bedrijven. De ervaring waarover ik schrijf in dit artikel gaan over organisaties vanaf 100 tot meer dan 1000 werknemers in diverse sectoren zoals gezondheidszorg, industrie, vervoer en de bouw. In het kader van arbeidsomstandighedenbeleid komt altijd de functie/taak van de preventiemedewerker ter sprake, zowel in een gesprek met de preventiemedewerker zelf als met de ondernemingsraad. De ondernemingsraad heeft sinds 2005 instemming op de inhoud van de functie/taak van de preventiemedewerker en sinds 1 juli 2017 ook op de persoon zelf.

Nieuw persoon

Instemming geven op de persoon is alleen van toepassing wanneer er een nieuw persoon als

preventiemedewerker wordt aangesteld. Dit kan een medewerker zijn die al werkzaam is binnen het bedrijf maar ook iemand die middels een sollicitatieprocedure wordt aangenomen. In deze laatste situatie heb ik al regelmatig meegemaakt dat een OR-lid onderdeel uitmaakt van de sollicitatiecommissie.

In gesprekken met preventiemedewerkers valt mij op dat veel preventiemedewerkers niet op de hoogte zijn van de rechtsbescherming die ze hebben vanuit de Arbowet. In de praktijk gaan preventiemedewerkers hier verschillend mee om. Met name preventiemedewerkers met een achtergrond als kerndeskundige zoals de hogere veiligheidskundige, arbeidshygiënist of arbeid & organisatiedeskundige, geven aan wel te werken vanuit een onafhankelijke positie. Dit doen ze op basis van hun verantwoordelijkheid als kerndeskundige. Soms lopen ze hierbij tegen lastige situaties aan, met name bij het stilleggen van werkzaamheden. In dergelijke situaties wordt er vaak een oplossing gezocht in een gesprek met directie en/of MT.

Onafhankelijke positie preventiemedewerker

Vanuit ondernemingsraden wordt aangegeven dat ze niet altijd ervaren dat preventiemedewerkers vanuit een onafhankelijke positie hun werkzaamheden kunnen uitvoeren. Hierbij is het opleidingsniveau en de positie van de preventiemedewerker in de arbostructuur van de organisatie vaak van invloed. Hoe minder deskundig en hoe lager in de organisatie, hoe minder de onafhankelijke positie van de preventiemedewerker tot uiting komt. Dit gaat vaak samen met een gebrek aan tijd om de werkzaamheden als preventiemedewerker te kunnen uitvoeren.

Zorg voor een duidelijke functieomschrijving

Interessant hierbij is de uitspraak van de Hoge Raad der Nederlanden van 27 februari 2009. Hierin vecht een werknemer zijn ontslag aan op grond van zijn positie als deskundige werknemer. De werknemer verliest deze rechtszaak vanwege het feit dat niet officieel gebleken is dat hij de positie van deskundige werknemer bekleedde. Vandaar mijn opmerking van daarnet, zorg voor een duidelijke functie of taakomschrijving als preventiemedewerker in de zin van artikel 13 uit de Arbowet.

Sinds 1 juli 2016 is de Wet Huis voor klokkenluiders van kracht. Het doel van deze wet is om voorwaarden te stellen om het melden van maatschappelijke misstanden binnen organisaties te verbeteren en moet klokkenluiders tevens een betere bescherming bieden. Een preventiemedewerker kan van deze mogelijkheid gebruik maken wanneer hij/zij zich onvoldoende veilig voelt om het intern of bij de Inspectie SZW aan te kaarten.

Conclusie

De bescherming van de onafhankelijke positie van de preventiemedewerker is duidelijk opgenomen in de Arbowet. In de praktijk is dit bij veel preventiemedewerkers niet bekend. Ook staat vanuit de Arbowet geen boete op een overtreding hiervan. Gelukkig voeren veel preventiemedewerkers hun werkzaamheden wel uit vanuit de voorwaarde van een onafhankelijke positie van de werkgever. Daarnaast heeft de ondernemingsraad ook een belangrijke invloed op het borgen van deze onafhankelijke positie middels het aangescherpte instemmingsrecht.

Mocht je als preventiemedewerker daadwerkelijk benadeeld worden op basis van je werkzaamheden als preventiemedewerker, dan staat voorop dat het belangrijk is om formeel vast te hebben gelegd dat je je werkzaamheden als preventiemedewerker uitvoert op basis van artikel 13 in de Arbowet. Want mocht het zich voordoen, dan kun je hier in elk geval op beroepen. Mooi is om te ervaren dat veel preventiemedewerkers hun werkzaamheden uitvoeren vanuit bevoegdheid en staan voor hun taak om bij te dragen aan een veilige en gezonde werkomgeving voor alle medewerkers.