

De onafhankelijke positie van de preventiemedewerker

Door Carolina Verspuij trainer/adviseur Arbeid en Gezondheid SBI Formaat, 01/11/2015

Achtergrondartikel



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 risico-inventarisatie 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:

- a. het verlenen van medewerking aan het verrichten en opstellen van een risico-inventarisatie en –evaluatie;
- b. 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;
- c. 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, chemie 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.

In mijn gesprekken met verschillende preventiemedewerkers komt het volgende beeld naar voren. De meeste preventiemedewerkers zijn niet op de hoogte 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 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.

In mei 2012 is een wetsvoorstel ingediend voor het oprichten van een Huis voor klokkenluiders. Dit als onderdeel van de Nationale Ombudsman. Het doel van het Huis voor klokkenluiders is om voorwaarden te stellen om het melden van maatschappelijke misstanden binnen organisaties te verbeteren en moet klokkenluiders tevens een betere bescherming bieden. De discussie rond dit Huis voor klokkenluiders loopt nog steeds en eind september 2015 is er weer een nieuw onderzoek voorbereid hiervoor. Mocht het er komen, dan is dit ook een mogelijkheid waar een preventiemedewerker zich op kan beroepen in extreme situaties.

Voorstellen voor de toekomst van de preventiemedewerker

Mijn bovenstaande ervaringen als trainer/adviseur arbeid & gezondheid staan niet op zichzelf. In veel bedrijven is de positie van de preventiemedewerker onvoldoende stevig en onafhankelijk. In de voorgestelde wijziging van de Arbowet wordt hier ook aandacht voor gevraagd. Het voorstel is om het volgende toe te voegen aan lid 13: 'Indien in het bedrijf een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld wordt de keuze van de deskundige werknemer en diens positionering bepaald met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.' Dit met een verwijzing naar de Wet op de Ondernemingsraden. Dus naast instemming op het takenpakket van de preventiemedewerker heeft de medezeggenschap nu ook expliciet instemming op de persoon en op diens positie binnen de organisatie.

Deze voorgestelde aanpassing in de Arbowet gaat voor de vakcentrales nog niet ver genoeg. Zij zien graag een rechtstreeks gekozen preventiemedewerker door de werknemers. Dit staat voor hen meer garant voor een onafhankelijke positie van de preventiemedewerker en geeft op een juiste manier invulling aan de Europese Kaderrichtlijn hierover.

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. 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 bevlogenheid en staan voor hun taak om bij te dragen aan een veilige en gezonde werkomgeving voor alle medewerkers.