

Een onderzoek naar het arbobeleid bij Euro-Mit Staal B.V.

Welke aanbevelingen aan Euro-Mit Staal B.V. zijn af te leiden uit een toetsing van het huidige arbobeleid, mede gelet op de geldende wetgeving van REACH (Verordening (EU) 1907/2006)?



Student:	Victoria Acar
Opleiding:	Juridische Hogeschool Avans-Fontys
Stageverlener:	Euro-Mit Staal B.V.
Afstudeermentor:	Dhr. P. Bastiaansen
Eerste afstudeerdocent:	Dhr. P. van Harten
Tweede afstudeerdocent:	Dhr. A.J.M. van Dooren
Datum:	10 januari 2017

Een onderzoek naar het arbobeleid bij Euro-Mit Staal B.V.

Welke aanbevelingen aan Euro-Mit Staal B.V. zijn af te leiden uit een toetsing van het huidige arbobeleid, mede gelet op de geldende wetgeving van REACH (Verordening (EU) 1907/2006)?

Student:	Victoria Acar
Studentnummer:	2081894
Opleiding:	Juridische Hogeschool Avans-Fontys
Stageverlener:	Euro-Mit Staal B.V.
Afstudeermentor:	Dhr. P. Bastiaansen
Eerste afstudeerdocent:	Dhr. P. van Harten
Tweede afstudeerdocent:	Dhr. A.J.M. van Dooren
Afstudeerperiode:	September 2016 – december 2016
Datum:	10 januari 2017

Voorwoord

Voor u ligt de scriptie die ik heb geschreven in opdracht van Euro-Mit Staal B.V. in de periode van 3 september tot en met 9 december 2016.

In dit onderzoek is het arbeidsomstandighedenbeleid onderzocht, waarbij de focus lag op de interne veiligheid. Het huidige arbeidsomstandighedenbeleid bij Euro-Mit Staal B.V. is getoetst aan de huidige wet- en regelgeving op het gebied van de Arbeidsomstandighedenwetgeving en de REACH-verordening. De conclusies en aanbevelingen die uit de toetsing voortvloeien worden in dit onderzoeksrapport uiteengezet.

Tijdens mijn opleiding op de Juridische Hogeschool Avans-Fontys is de wet- en regelgeving op het gebied van de Arbeidsomstandigheden en REACH niet of weinig behandeld. De wet- en regelgeving die ik heb geraadpleegd waren nieuw voor me, waardoor het onderzoek een uitdaging was. Tijdens het opstellen van dit onderzoeksrapport vond ik vooral het praktijkonderzoek erg interessant, omdat er dan een beeld gevormd kan worden naast het juridisch kader.

Ik wil mijn stagebegeleider de heer P. Bastiaansen bedanken voor alle begeleiding, ondersteuning en suggesties. Daarnaast wil ik mijn stagedocent de heer mr. P. van Harten bedanken voor zijn feedback en begeleiding en de heer mr. A.J.M. van Dooren bedanken voor de ondersteuning als tweede afstudeerdocent. Ook wil ik mijn dank uiten naar mevrouw W. Bogers en L. Broers van het afstudeerbureau voor de hulp en ondersteuning bij het vinden van een afstudeerstage.

Tot slot wil ik mijn vrienden en familie bedanken voor hun steun, hulp en geduld tijdens deze stageperiode.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Victoria Acar

Vlissingen-Oost, 9 december 2016

Inhoudsopgave

Samenvatting

Lijst van afkortingen

Voorwoord	4
-----------	---

Samenvatting	8
--------------	---

Lijst van afkortingen	10
-----------------------	----

Inleiding	1
-----------	---

1.1 Probleembeschrijving	1
--------------------------	---

1.2 Centrale vraag	2
--------------------	---

1.3 Doelstelling	2
------------------	---

1.4 Deelvragen	2
----------------	---

1.5 Onderzoeksstrategie	3
-------------------------	---

1.6 Methoden	3
--------------	---

1.7 Verantwoording	4
--------------------	---

1.7 Leeswijzer	4
----------------	---

2. De Arbeidsomstandighedenwet inhoudelijk	5
--	---

2.1 Arbeidsomstandighedenbeleid	5
---------------------------------	---

2.1.1 De zorgplicht van de werkgever	5
--------------------------------------	---

2.1.2 De risico-inventarisatie en -evaluatie	8
--	---

2.1.3 Het plan van aanpak	8
---------------------------	---

2.2 Bijzondere verplichtingen	8
-------------------------------	---

2.2.1 Inrichting van de arbeidsplaatsen	9
---	---

2.2.2 De mate van fysieke belasting	10
-------------------------------------	----

2.2.3 De fysieke factoren op de arbeidsplaats	12
---	----

2.2.4 De arbeidsmiddelen en specifieke werkzaamheden	12
--	----

2.2.5 Persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheids- en gezondheidssignalering	15
---	----

2.3 Samenwerking en overleg	16
-----------------------------	----

2.4 De inschakeling van deskundigheid	16
---------------------------------------	----

2.4.1 Bijstand van deskundige werknemers	17
--	----

2.4.2 Aanvullende deskundige bijstand	17
---------------------------------------	----

2.4.3 Bijstand bedrijfshulpverlening	18
--------------------------------------	----

2.5 De meldingsplicht aan de toezichthouder	18
---	----

2.6 Sancties	19
--------------	----

3. De REACH-verordening inhoudelijk	21
-------------------------------------	----

3.1 De verschillende rollen binnen REACH	21
--	----

3.2 De rol van EMS binnen REACH	22
---------------------------------	----

3.3 De verplichtingen voor EMS vanuit REACH	23
---	----

4.	Het praktijkonderzoek	24
4.1	Arbeidsomstandighedenbeleid	24
4.1.1	Inrichting van de arbeidsplaatsen	24
4.1.2	De mate van fysieke belasting	27
4.1.3	De fysieke factoren op de arbeidsplaats	28
4.1.4	De arbeidsmiddelen en specifieke werkzaamheden	28
4.1.5	De persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheids- en gezondheidssignalering	30
4.2	Samenwerking en overleg	30
4.3	De inschakeling van deskundigheid	30
4.4	De meldingsplicht aan de toezichthouder	30
5.	Conclusies en aanbevelingen	31
	Bronnenlijst	36
Bijlage I	PBM-papier	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage II	Training on the Job-formulier	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

Samenvatting

Euro-Mit Staal B.V. is een bedrijf dat gevestigd is in Vlissingen-Oost. De hoofdactiviteit betreft het snijden van 'electrical steel' van hoge kwaliteit uit Japan voor de transformator industrie in Europa, waardoor EMS veel te maken heeft met Arbowetgeving. De Arbowet is gericht op het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden en het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid. De REACH-verordening kan hier ook onder geplaatst worden, omdat REACH is gericht op het waarborgen van een hoog veiligheidsniveau voor mens en milieu bij de productie, het doorgeven of de verwerking van gevaarlijke stoffen. In dit onderzoek wordt de wetgeving op het gebied van de arbeidsomstandigheden en REACH uiteengezet, waarbij de focus ligt op de interne veiligheid. Dit heeft geleid tot de volgende centrale vraag: *'Welke aanbevelingen aan Euro-Mit Staal B.V. zijn af te leiden uit een toetsing van het huidige arbobeleid, mede gelet op de geldende wetgeving van REACH?'*

De Arbowet bestaat uit verschillende hoofdstukken. De werkgever heeft op grond van artikel 3 lid 1 Arbowet een zorgplicht, de werkgever is namelijk verplicht te zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers als het gaat om alle met de arbeid verbonden aspecten. Uit de Arbowet vloeien verschillende bijzondere verplichtingen voort die verder uiteengezet zijn in het Arbobesluit. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan verplichtingen omtrent het inrichten van de arbeidsplaatsen en de mate van fysieke belasting.

Een andere verplichting voor de werkgever is het samenwerken met de werknemers bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid op grond van artikel 12 Arbowet. Hij heeft ook de verplichting overleg te voeren met de ondernemingsraad. Dit vloeit voort uit artikel 24 lid 1 WOR. Behalve de verplichtingen omtrent het samenwerken en overleggen, dient de werkgever verschillende deskundigen in te schakelen. Dit is bepaald in artikel 13 jo. 14 jo. 14a Arbowet. Indien de werkgever te maken krijgt met een arbeidsongeval kan er ook een meldingsplicht gelden op grond van artikel 9 Arbowet.

Binnen de REACH-verordening worden een aantal rollen onderscheiden. EMS heeft de rol van importeur, omdat de rollen die afkomstig zijn vanuit Japan door EMS ingevoerd worden. EMS beschikt over twee REACH-verklaringen van haar leveranciers. Uit die verklaringen blijkt dat de stoffen waarop de REACH-verordening van toepassing is, niet voorkomen in het product van EMS. Hierdoor vloeien er uit de REACH-verordening geen verplichtingen voort voor EMS.

Aangezien er geen verplichtingen voortvloeien voor EMS vanuit REACH, kunnen er geen aanbevelingen gedaan worden door het huidige arbobeleid te toetsen aan de wetgeving van REACH. Er kunnen echter wel aanbevelingen gedaan worden door het huidige arbobeleid te toetsen aan de geldende wetgeving van de Arbeidsomstandighedenwetgeving. Uit die toetsing blijkt namelijk dat EMS tekortschiet op een aantal aspecten. Allereerst wordt aanbevolen effectiever toezicht te houden op de arbeidsplaats. Daarnaast wordt aanbevolen effectiever voorlichting en onderricht te geven aan werknemers. Verder wordt aanbevolen de nooduitgangen vrij te houden van obstakels en de werkzaamheden op een heftruck uitsluitend door werknemers met een heftruckcertificaat te verrichten. Ook wordt aanbevolen vrachtwagenchauffeurs, voordat de arbeidsplaats betreden wordt, een formulier te laten tekenen waaruit blijkt dat zij op de hoogte zijn van de veiligheidsregels en conform zullen handelen. Tot slot wordt aanbevolen te onderzoeken of de looppaden en verbindingswegen anders gesitueerd kunnen worden. Als blijkt dat dit niet mogelijk is wordt aanbevolen doeltreffende (verkeers)regels vast te stellen tussen de voetgangers en heftrucks, waarmee de veiligheid van de voetgangers wordt gewaarborgd.

Lijst van afkortingen

Arbobesluit	Arbeidsomstandighedenbesluit
Arbowet	Arbeidsomstandighedenwet
Arboregeling	Arbeidsomstandighedenregeling
BW	Burgerlijk Wetboek
ECHA	Europees Agentschap voor chemische stoffen
EMS	Euro-Mit Staal B.V.
PBM	Persoonlijke beschermingsmiddelen
QHSE	Qualité Hygiène Sécurité Environnement
REACH	Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals
RI&E	Risico-inventarisatie en -evaluatie
VAM	Veiligheid Arbeid Milieu
WOR	Wet op de Ondernemingsraden

Inleiding

1.1 Probleembeschrijving

Euro-Mit Staal B.V. (hierna: EMS) is gevestigd in Vlissingen-Oost. De hoofdactiviteit betreft het snijden van 'electrical steel' van hoge kwaliteit uit Japan voor de transformator industrie in Europa. Tijdens het productieproces worden grote brede rollen in de breedte en lengte op maat gesneden. Vanaf oktober 2012 beschikt EMS over de mogelijkheid om de op maat gesneden rollen ook in sheets te knippen.¹ Hierdoor kunnen klanten van EMS bij ontvangst van de bestellingen meteen beginnen aan het bouwen van de kern van een transformator. EMS distribueert haar orders naar klanten in onder andere Polen, Groot-Brittannië, Noorwegen, Zweden, Finland, Duitsland, Frankrijk, Spanje, Italië, Zwitserland, Oostenrijk en Turkije.²

EMS moet op het gebied van milieu- en de arbeidsomstandighedenwetgeving voldoen aan alle relevante wetgeving. Op milieugebied wordt jaarlijks gecontroleerd in hoeverre EMS voldoet aan de geldende wet- en regelgeving in relatie tot het ISO 14001-certificaat waarover zij beschikken. EMS heeft een overzicht van de wet- en regelgeving op het gebied van milieurecht dat van toepassing is en of ze daaraan voldoen. Dit overzicht ontbreekt bij de wet- en regelgeving omtrent de arbeidsomstandighedenwetgeving, maar neemt niet weg dat er wel voldaan moet worden aan de geldende wet- en regelgeving. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de risico-inventarisatie & -evaluatie (hierna: RI&E) die is opgenomen in artikel 5 van de Arbeidsomstandighedenwet (hierna: Arbowet). Er zijn echter meer onderdelen die onder de Arbowet vallen, zoals voorlichtingen (artikel 8 Arbowet), overleggen met bepaalde organen (artikel 12 Arbowet) en de meldingsplicht (artikel 9 Arbowet).

Op dit moment toont een OHSAS 18001-certificaat aan dat een organisatie voldoet aan internationale Arbowet- en regelgeving. De aanwezigheid van een OHSAS 18001-certificaat kan een voorwaarde zijn bij de inkoop of aanbesteding van bepaalde diensten.³ Daardoor is het een waardevol communicatiemiddel. Het OHSAS 18001-certificaat gaat over in een ISO 45001-certificaat, de precieze datum hiervoor is nog niet bekend.⁴ Een organisatie toont dan met met een ISO 45001-certificaat aan dat de arbeidsomstandigheden worden beheerst.⁵ Het ISO 45001-certificaat wijkt op een aantal onderdelen af van een OHSAS 18001-certificaat. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat de uitbestede processen ook onder de arbeids- en veiligheidsrisico's vallen.⁶

De wetgeving omtrent de arbeidsomstandigheden is gericht op het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden en het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid.⁷ Het onderwerp Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals (hierna: REACH) kan hier ook onder geplaatst worden, omdat REACH is gericht op het waarborgen van een hoog veiligheidsniveau voor mens en milieu bij de productie, het doorgeven of de verwerking van chemische stoffen.⁸ Een verplichting die voortvloeit uit REACH is de registratieplicht voor fabrikanten, gebruikers en importeurs van registratieplichtige chemische stoffen. Die stoffen

¹ 'Main Business: Electrical Steel for European Transformer Producers', EMS, euro-mit-staal.com (Zoek op *our business*).

² 'EMS' products are delivered to:', EMS, euro-mit-staal.com (zoek op *introduction references*).

³ 'OHSAS 18001 certificering', NCI, certificatieinstituut.nl (zoek op *certificering OHSAS 18001*).

⁴ 'Wanneer overstappen op de nieuwe ISO 14001- of ISO 45001-norm', SCCM, sccm.nl (zoek op *wanneer overstappen op de nieuwe norm*).

⁵ 'Nieuwe OHSAS-norm wordt ISO 45001', SCCM, sccm.nl (zoek op *nieuwe OHSAS wordt ISO 45001*).

⁶ 'Ontwikkeling ISO 45001', SCCM, sccm.nl (zoek op *ontwikkeling ISO 45001*).

⁷ Inleiding Arbeidsomstandighedenwet

⁸ 'Wat is REACH?', REACH info, reachinfo.nl (zoek op *Registratie, Evaluatie en Autorisatie van Chemische Stoffen*).

dienen namelijk geregistreerd te worden bij het Europees Agentschap voor Chemische stoffen (hierna: ECHA). De derde en laatste registratietermijn eindigt op 1 juni 2018.⁹ EMS heeft te maken met klanten die vragen hebben over REACH. Deze vragen worden ad hoc individueel behandeld.

In dit onderzoek zal de wetgeving op het gebied van het arbobeleid uiteen gezet worden, zodat beoordeeld kan worden in hoeverre EMS voldoet aan de geldende wet- en regelgeving. Hierbij zal het onderzoek zich beperken tot de interne veiligheid bij EMS. Ook zal onderzocht worden wat de REACH-verordening toevoegt aan het huidige arbeidsomstandighedenbeleid. Indien EMS tekortschiet op bepaalde aspecten kunnen concrete aanbevelingen worden gedaan. Tot slot verkrijgt EMS met dit onderzoek een overzicht van de geldende wet- en regelgeving op het gebied van de Arbowet en de REACH-verordening. De centrale vraag in dit onderzoek luidt als volgt: *Welke aanbevelingen aan Euro-Mit Staal B.V. zijn af te leiden uit een toetsing van het huidige arbobeleid, mede gelet op de geldende wetgeving van REACH (Verordening (EU) 1907/2006)?*

1.2 Centrale vraag

De centrale vraag bij dit onderzoek luidt:

Welke aanbevelingen aan Euro-Mit Staal B.V. zijn af te leiden uit een toetsing van het huidige arbobeleid, mede gelet op de geldende wetgeving van REACH (Verordening (EU) 1907/2006)?

1.3 Doelstelling

De doelstelling is om op 9 december 2016 voor 12.00 uur aan de heer P. Bastiaansen, QHSE-manager bij Euro-Mit Staal B.V. te Vlissingen-Oost, een onderzoeksrapport te overhandigen met daarin aanbevelingen die zijn af te leiden uit een toetsing van het huidige arbobeleid, mede gelet op de geldende wetgeving van REACH (Verordening (EU) 1907/2006), zodat Euro-Mit Staal B.V. in kaart krijgt in hoeverre het arbeidsomstandighedenbeleid voldoet aan de geldende wetgeving op het gebied van de Arbeidsomstandighedenwetgeving en REACH (Verordening (EU) 1907/2006).

1.4 Deelvragen

De centrale vraag wordt beantwoord aan de hand van deelvragen. De deelvragen zullen tezamen een antwoord geven op de centrale vraag. De deelvragen zullen sturing en structuur aanbrengen in het onderzoek.

Deelvraag 1: Welke vereisten op het gebied van interne veiligheid vloeien voort uit de Arbowet- en regelgeving?

Subdeelvragen bij deelvraag 1:

- Wat wordt verstaan onder werkgever en werknemer?
- Wat wordt verstaan onder een veilig arbeidsomstandighedenbeleid?
- Welke bijzondere verplichtingen vloeien voort uit de Arbowet?
- Welke verplichtingen voor EMS gelden op het gebied van samenwerking, overleg en deskundige bijstand?
- In hoeverre wordt toezicht gehouden op de naleving van het bepaalde bij of krachtens de Arbowet?
- Welke bevoegdheden kan een toezichthouder inzetten indien de verplichtingen niet worden nageleefd?
- Welke regels omtrent vrijstellingen, ontheffingen en beroep vloeien voort uit de Arbowet?

⁹ 'Registratie deadline', *REACH helpdesk*, reachhelpdesk.nl (zoek op *registratie deadline*).

- Welke sancties kunnen ingezet worden bij overtreding van de Arbowet?

Deelvraag 2: Welke vereisten vloeien voort uit de REACH-verordening (Verordening (EU) 1907/2006)?

Subdeelvragen bij deelvraag 2:

- Op basis van welke criteria worden bedrijven opgesplitst in REACH?
- In welke categorie is EMS in te delen?
- Welke verplichtingen voor EMS vloeien voort uit REACH?
- Welke verplichtingen voor andere groepen vloeien voort uit REACH?
- Welke sancties kunnen ingezet worden als de verplichtingen vanuit REACH niet nagekomen worden?
- Op welke stoffen is REACH van toepassing?
- In hoeverre wordt toezicht gehouden op de naleving van het bepaalde bij of krachtens de REACH-verordening?

Deelvraag 3: In hoeverre voldoet het arbobeleid van Euro-Mit Staan B.V. aan de geldende wet- en regelgeving?

Subdeelvragen bij deelvraag 3:

- In hoeverre voldoet het arbobeleid aan de geldende wet- en regelgeving op het gebied van de Arbowet?
- In hoeverre voldoet het arbobeleid aan de geldende wet- en regelgeving op het gebied van REACH?
- In hoeverre kan het arbobeleid gekoppeld worden aan de vereisten vanuit REACH?

1.5 Onderzoeksstrategie

Bij de eerste en tweede deelvraag staat het onderzoek van het recht centraal. Tijdens het onderzoek van het recht zal vooral een rechtsbronnen- en literatuuronderzoek toegepast worden. De verschillende wets- en verdragsbepalingen zullen toegelicht worden aan de hand van literatuur en artikelen uit tijdschriften. Bij de tweede deelvraag zullen ook internetbronnen geraadpleegd worden, omdat er weinig literatuur te vinden is over REACH. Ook zullen de vage termen ingevuld worden door internetbronnen raad te plegen. De gevonden bronnen zullen allereerst geanalyseerd worden. Vervolgens zullen de bronnen vergeleken en geïnterpreteerd worden, waardoor de relevante informatie overblijft. Tot slot zal die informatie opgenomen worden in het onderzoeksrapport. De derde deelvraag heeft betrekking op de praktijk. Om die deelvraag te beantwoorden zal er geobserveerd worden in de fabriek, zodat de werkprocessen en het werkterrein in kaart gebracht kunnen worden. Hierbij zal een kwalitatief onderzoek toegepast worden in de vorm van een casestudy. Er zullen meerdere onderzoeksmethoden toegevoegd worden, namelijk een documentenanalyse en een vrij observatieonderzoek. Ook zal er om inlichtingen gevraagd worden bij twee werknemers, Teamleaders en de QHSE Manager ter verduidelijking. Tot slot zullen de fysieke objecten ook bekeken worden.

1.6 Methoden

Bij de eerste en tweede deelvraag zal een inhoudsanalyse toegepast worden op de gevonden bronnen. De gevonden informatie zal opgenomen worden in een bestand. Vervolgens zal alle informatie gestructureerd worden. Hierdoor ontstaat een duidelijk verhaal waarmee de deelvragen beantwoord kunnen worden. Bij de derde deelvraag zullen meerdere methoden gecombineerd worden om tot een goed antwoord te komen. Allereerst

zal een documentenanalyse toegepast worden op bijvoorbeeld de werkprocessen, het risico-inventarisatie en -evaluatie en daaropvolgend plan van aanpak. Ook zal een vrij observatieonderzoek uitgevoerd worden. Hierbij zullen waarnemingen verricht worden bij machines, processen en het werkterrein. Tijdens het observatieonderzoek zal er om inlichtingen gevraagd worden met twee werknemers, Teamleaders en de QHSE Manager om meer duidelijkheid te verkrijgen. De verkregen informatie wordt in het onderzoeksrapport opgenomen en zal worden aangevuld met afbeeldingen. Hierdoor ontstaat een volledig beeld van de huidige werkwijze.

1.7 Verantwoording

Door bij de eerste en tweede deelvraag een rechtsbronnen- en literatuuronderzoek uit te voeren zal een volledig beeld verkregen worden. Hierdoor kunnen de eerste twee deelvragen beantwoord worden. Bij het zoeken naar literatuur, artikelen uit vaktijdschriften en folders is specifiek gelet op de vindplaats en data van publicatie. Bij het zoeken naar jurisprudentie is gelet op de instanties. Er werd bijvoorbeeld eerder voor rechtspraak van de Hoge Raad en Europese rechters gekozen dan voor rechtspraak van rechtbanken. Bij de derde deelvraag is gekozen voor een casestudy, omdat er dan een volledig beeld van de huidige werkwijze verkregen wordt. Andere onderzoeksmethoden en -strategieën zullen niet tot hetzelfde resultaat komen. Tijdens het observatieonderzoek zal rekening gehouden worden met de werknemers die zich op de werkvloer bevinden. Er is namelijk een kans dat werknemers zich anders gedragen tijdens een observatieonderzoek. Tot slot kan een volledig oordeel gevormd worden door zelf te observeren op de werkvloer, fysieke objecten te bekijken en door het vragen naar inlichtingen. Deze inlichtingen worden gevraagd aan twee werknemers, Teamleaders en de QHSE-manager. Er is gekozen voor deze personen, omdat zij veel bij het werkproces betrokken zijn. Bij de werknemers is gekozen voor een werknemer die langer dan twintig jaar in dienst is en een werknemer die bijna een jaar in dienst is. Uit deze inlichtingen kan een duidelijk oordeel gevormd worden met betrekking tot de werkwijze van EMS.

1.7 Leeswijzer

In dit rapport zal in het tweede hoofdstuk allereerst in gegaan worden op het juridisch kader met betrekking tot de Arbowet. Nadat dat hoofdstuk uiteen is gezet zal het derde hoofdstuk het juridisch kader uiteenzetten. Vervolgens wordt in het vierde hoofdstuk aandacht besteed aan het praktijkonderzoek. Tot slot zullen de conclusies en de daaruit voortvloeiende aanbevelingen aan de orde komen in het vijfde en laatste hoofdstuk.

2. De Arbeidsomstandighedenwet inhoudelijk

In dit hoofdstuk zal het juridisch kader omtrent de Arbowet uiteengezet worden. Op 13 september 2016 zijn een aantal wijzigingen in de Arbeidsomstandighedenwet aangenomen.¹⁰ Op het moment dat dit rapport geschreven wordt, is nog niet bekend wanneer de verschillende onderdelen in werking zullen treden. Toch is ervoor gekozen de wijzigingen te noemen in dit rapport. Hierdoor zal EMS over een rapport beschikken, waarin het actuele overzicht van de Arbowet beschreven staat.

Dit rapport geeft de hoofdlijnen van de wet weer. Eerst wordt ingegaan op het arbeidsomstandighedenbeleid, waarbij onder andere de zorgplicht van de werkgever aan de orde komt. Vervolgens zullen de bijzondere verplichtingen van de werkgever toegelicht worden. Deze verplichtingen hebben onder andere betrekking op de inrichting van arbeidsplaatsen, de mate van fysieke belasting, de fysieke factoren op de arbeidsplaats en de arbeidsmiddelen en specifieke werkzaamheden.

2.1 Arbeidsomstandighedenbeleid

In deze paragraaf worden de bepalingen omtrent het arbeidsomstandighedenbeleid toegelicht. Allereerst betreft dit de zorgplicht van de werkgever. De werkgever is op grond van artikel 1 lid 1 sub a onder 1 Arbowet degene namens wie een ander krachtens arbeidsovereenkomst of ambtelijke aanstelling is gehouden tot het verrichten van arbeid. Daarnaast wordt de zorgplicht van de werkgever nader ingevuld aan de hand van uitspraken. Tot slot zullen de bepalingen omtrent de RI&E en het daaropvolgend plan van aanpak ook uiteengezet worden.

2.1.1 De zorgplicht van de werkgever

De zorgplicht voor de werkgever is neergelegd in artikel 3 Arbowet. Op grond van die bepaling dient de werkgever te zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers¹¹ als het gaat om alle met de arbeid verbonden aspecten.¹² De werkgever dient een beleid te voeren dat gericht is op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, waarbij hij een aantal aspecten in acht neemt gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening. Met de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening wordt bedoeld dat de werkgever rekening houdt met de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening die door de arbodiensten en andere deskundigen als toepasbaar in de praktijk worden aanvaard. Een ander woord voor de 'stand van de wetenschap' is de maatschappelijke norm die op dat tijdstip geldt.¹³

In de Arbowet wordt het begrip 'redelijkerwijs' vaak genoemd. Het begrip 'redelijkerwijs' duidt op een belangenafweging, waarbij de veiligheids-, gezondheids- en welzijnsbelangen tegen andere belangen worden afgewogen.¹⁴ Tot de andere belangen worden de technische, operationele, en economische haalbaarheid gerekend. De werkgever dient deze belangenafweging uit te voeren. Indien hij hier problemen bij ondervindt kan hij overleggen met werknemers. De arbodienst kan hier ook bij betrokken worden. Tijdens dit overleg geeft de werkgever aan waarom hij in een concrete situatie niet kan voldoen aan een gewenst doelstellingsniveau. Hier kan de werkgever ook alternatieven aangeven. Als dit overleg niet tot een oplossing leidt kan de toezichthouder ingeschakeld worden om een oordeel te geven.¹⁵ Het begrip redelijkerwijs wordt in paragraaf 2.2.2 uitgebreider uiteengezet.

¹⁰ *Kamerstukken II* 2015/16, 34375, nr. A.

¹¹ Op grond van artikel 1 lid 1 sub a onder 2 Arbowet wordt met een werknemer degene bedoeld die arbeid verricht krachtens een arbeidsovereenkomst of ambtelijke aanstelling.

¹² Van Drongelen & Hofsteenge, *Arbeidsomstandighedenrecht* 5 2016, p. 41.

¹³ Van Drongelen & Hofsteenge, *Handboek Arbowet* 2016, p. 68.

¹⁴ Van Drongelen *Werkgeversaansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en beroepsziekten* 2013, p. 61.

¹⁵ Van Drongelen en Hofsteenge, *Handboek Arbowet* 2016, p. 68 en 69.

De werkgever dient ervoor te zorgen dat de arbeid zo georganiseerd is dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en gezondheid van de werknemer.¹⁶ Als uit een belangenafweging volgt dat dit niet mogelijk is, dienen de gevaren en risico's voor de veiligheid of gezondheid van de werknemers bij de bron voorkomen of beperkt te worden. Ook hierbij kan de werkgever met een belangenafweging tot de conclusie komen dat dit niet mogelijk is. De werkgever zal dan doeltreffende en passende maatregelen moeten treffen, waarbij collectieve bescherming voorrang heeft op individuele bescherming. Als de belangenafweging aantoont dat het treffen van doeltreffende en passende maatregelen ook niet mogelijk is, zal de werkgever doeltreffende en passende beschermingsmiddelen aan de werknemer ter beschikking moeten stellen.¹⁷

Andere aspecten waar de werkgever rekening mee moet houden bij de zorgplicht zijn¹⁸:

- Het aanpassen van de arbeidsplaats, de werkmethode en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemers;
- Het vermijden of beperken van monotone en tempogebonden arbeid;
- Het treffen van doeltreffende maatregelen op het gebied van bedrijfshulpverlening;
- Het voeren van beleid, waarbij psychosociale arbeidsbelasting wordt voorkomen of beperkt;
- Het toetsen van het arbeidsomstandighedenbeleid aan de opgedane ervaringen en (indien de ervaringen daar aanleiding tot geven) het aanpassen van het arbeidsomstandighedenbeleid.

De zorgplicht van artikel 3 Arbowet komt grotendeels overeen met de civiele zorgplicht van artikel 7:658 lid 1 BW. Op grond van dit artikel dient de werkgever ervoor te zorgen dat de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op een zodanige wijze zijn gericht en onderhouden dat de werknemers in de uitoefening van zijn werkzaamheden geen schade lijdt. Hierbij dient hij ook aanwijzingen te geven en/of maatregelen te treffen.¹⁹ De verplichting omtrent het geven van aanwijzingen of treffen van maatregelen is ook neergelegd in artikel 8 Arbowet.

De nadere invulling van de zorgplicht

Uit deze paragraaf blijkt dat de zorgplicht van de werkgever een vaag begrip is. De zorgplicht wordt nader ingevuld in jurisprudentie. Een aantal uitspraken met betrekking tot de zorgplicht van de werkgever worden hieronder uiteengezet.

Het eerste arrest betreft een uitspraak van de Hoge Raad van 11 november 2005²⁰ waarin een werknemer tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden klem bleef zitten in de machine, omdat hij een storing probeerde te verhelpen. Het klem zitten in de machine heeft uiteindelijk tot amputatie van zijn vingertoppen geleid. Werkgever is van mening dat hij heeft voldaan aan de zorgplicht, omdat de machine voorzien was van beschermkappen, waarschuwingstickers en een duidelijk aanwezige noodstopknop. De Hoge Raad is echter van mening dat de werkgever niet heeft voldaan aan zijn zorgplicht, omdat er niet voldoende veiligheidsmaatregelen getroffen zijn. Het waarschuwen voor gevaren door middel van mondelinge of schriftelijke instructies in combinatie met het aanbrengen van waarschuwingstickers is volgens de Hoge Raad niet voldoende bij gevaarlijke machines. Ervaring en de dagelijkse omgang met machines kan namelijk verminderde oplettendheid veroorzaken. In die gevallen wordt van de werkgever verwacht dat hij onderzoekt of preventieve maatregelen mogelijk zijn of een veiligere werking van de machine mogelijk is. Indien die maatregelen niet mogelijk zijn moet de werkgever op een effectieve manier waarschuwen voor het gevaar.

¹⁶ Artikel 3 lid 1 sub a Arbowet

¹⁷ Artikel 3 lid 1 sub b Arbowet.

¹⁸ Artikel 3 lid 1 t/m 4 Arbowet

¹⁹ Van Drongelen en Hofsteenge, *Handboek Arbowet* 2016, p. 67.

²⁰ Hoge Raad 11 november 2005, ECLI: ECLI:NL:HR:2005:AU3313.

Uit een ander arrest van de Hoge Raad van 5 december 2014²¹ blijkt dat het enkel geven van aanwijzingen niet voldoende is om aan de zorgplicht van artikel 7:658 lid 1 BW te voldoen. De werkgever dient namelijk ook geëigende veiligheidsmaatregelen te treffen. Daarnaast bleek uit het arrest dat niet te snel aangenomen moet worden dat de werkgever heeft voldaan aan de zorgplicht. De zorgplicht brengt namelijk met zich mee dat er sprake moet zijn van een hoog veiligheidsniveau van de betrokken werkruimte, werktuigen, gereedschappen en kleding alsmede van de organisatie van de werkzaamheden. De werkgever dient toegesneden toezicht te houden op de door hem gegeven instructies.

In de hierboven besproken uitspraken blijkt dat de zorgplicht verder gaat dan enkel waarschuwen en aanwijzingen geven. De werkgever kan aansprakelijk gesteld worden voor schade buiten de werktijden om. Dit blijkt uit een uitspraak van de Hoge Raad van 9 november 2007²². Deze zaak speelde zich af op een jaarlijks personeelsfeestje waar veel alcoholhoudende drank werd gedronken. Na de maaltijd werd er lampolie op het barbecuerooster gegooid, waardoor er een grote brand ontstond. De schade die ontstond is ontstaan door één of meer van de werknemers.

In deze zaak was het de vraag of er sprake was van een functionele samenhang tussen de fout van de werknemer en de dienstbetrekking, waardoor de werkgever aansprakelijk is voor de schade in de zin van artikel 6:170 BW²³. Om deze vraag te beantwoorden dienen de omstandigheden van het geval bekeken te worden. Hierbij kan gedacht worden aan het tijdstip waarop en de plaats waar de desbetreffende gedraging is verricht, de aan de werknemer ter beschikking gestelde middelen en de aard van de gedraging. Het feit of de leidinggevende zeggenschap had over de gedraging, dient dat ook meegenomen te worden om de vraag te beantwoorden. De Hoge Raad voegt hieraan toe dat voor de toepassing van 6:170 BW niet van belang is dat de handeling buiten werktijd uitgevoerd is, de handeling geen verband hield met de bedrijfsvoering en dat de handeling niet is verricht door zaken of middelen die door de werkgever ter beschikking zijn gesteld. Aangezien de werkgever niets heeft gedaan om het ongeval te voorkomen, de groep als eenheid naar buiten trad en er tegen de politie werd gesproken over 'hun baas' is de werkgever in deze zaak aansprakelijk gesteld voor de schade.

Opzet of bewuste roekeloosheid

De drie uitspraken die hiervoor besproken zijn hebben betrekking op de aansprakelijkheid van de werkgever. Het is echter ook mogelijk dat de werknemer zelf aansprakelijk wordt gesteld. Dit blijkt ook uit artikel 6:658 lid 2 BW. De aansprakelijkheid van de werkgever valt namelijk weg als de werkgever aantoont dat hij aan de zorgplicht heeft voldaan of als de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.²⁴ Uit een uitspraak van de Hoge Raad van 20 september 1996²⁵ blijkt dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid als de gedragingen van de werknemer in zodanige mate tot het ongeval hebben bijgedragen dat het tekortschieten van de werkgever in diens verplichting daarbij als oorzaak in het niet valt. Hierbij dient de werknemer bewust te zijn van het roekeloos karakter van deze gedragingen.

In- en uitleenconstructies

Tot slot wordt de aansprakelijkheid van de werkgever besproken bij in- en uitleenconstructies. In de uitspraak van de Hoge Raad van 1 juli 1993²⁶ die hierbij besproken wordt ging het om een werknemer die in dienst was van werkgever A. De werknemer begaf zich na afloop van zijn werkzaamheden te voet over het bouwterrein van werkgever B om zich te verkleden. Op het werkterrein van werkgever B viel een metalen schijf van 25 meter

²¹ Hoge Raad 5 december 2014, ECLI:NL:HR:2014:3519.

²² Hoge Raad 9 november 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA7557.

²³ Dit artikel heeft betrekking op de aansprakelijkheid voor ondergeschikten. Hier valt de verhouding van de werkgever en werknemer ook onder.

²⁴ Kranenburg-Hansians, *ArbeidsRecht* 2007/16.

²⁵ Hoge Raad 20 september 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2142.

²⁶ Hoge Raad 1 juli 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC1027.

hoogte, waardoor de werknemer arbeidsongeschikt raakt. Hij heeft werkgever A aansprakelijk gesteld voor de schade. De vraag die in deze uitspraak centraal stond is hoe ver de zorgplicht van artikel 7:658 lid 1 BW van de werkgever reikt. De Hoge Raad was van mening dat de werkgever de algemene zorg voor de veiligheid van zijn werknemers buiten de werkplek moet overlaten aan anderen. De anderen kunnen dan aangemerkt worden als 'hulppersonen' van de werkgever. De werkgever maakt in deze gevallen gebruik van deze hulppersonen om voor de veiligheid van zijn werknemers te zorgen. Hierdoor is hij voor het tekortschieten van de hulppersonen op gelijke wijze aansprakelijk als voor het eigen tekortschieten. Indien de hulppersonen aan de op hen rustende zorgverplichting hebben voldaan en het ongeval ontstaan is door het niet opvolgen van veiligheidsvoorschriften door de werknemers in dienst van de hulppersonen, dan kan de werknemer zijn werkgever niet aansprakelijk stellen.

2.1.2 De risico-inventarisatie en -evaluatie

Op grond van artikel 5 lid 1 Arbowet heeft de werkgever de verplichting een risico inventarisatie en -evaluatie (hierna: RI&E) op te stellen. Hierin legt de werkgever vast welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich brengt. Daarnaast bevat het een beschrijving van de gevaren. Bijvoorbeeld de gevaren van werktuigen, machines, toestellen en andere hulpmiddelen bij de arbeid. Verder vallen de stoffen of preparaten waarmee wordt gewerkt en de inrichting van de arbeidsplaats ook onder de gevaren.²⁷ Om de gevaren te beperken dienen risico-beperkende maatregelen getroffen te worden. Deze maatregelen worden ook genoemd in de RI&E.²⁸ Tot slot moet er op grond van artikel 5 lid 1 Arbowet aandacht besteed worden aan de gevaren voor bijzondere categorieën van werknemers. Zoals de gevaren voor jeugdige en oudere werknemers, zwangere werkneemsters en aan werknemers met een handicap of chronische ziekte.²⁹ De werkgever dient er verder zorg voor te dragen dat iedere werknemer kennis kan nemen van de RI&E.³⁰ Indien er met uitzendkrachten gewerkt wordt, dient de werkgever de RI&E tijdig voor aanvang van de werkzaamheden ter beschikking te stellen aan het uitzendbureau.

Bij het opstellen van de RI&E is de medewerking van een gecertificeerd deskundige verplicht.³¹ Hierbij toetst de deskundige of de RI&E volledig en betrouwbaar is. De gecertificeerd deskundige toetst ook of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening zijn verwerkt. Een andere taak van de deskundige is het adviseren over de methode om een RI&E op te stellen.³² Ook deskundige werknemers dienen medewerking te verlenen aan het verrichten en opstellen van de RI&E.³³

2.1.3 Het plan van aanpak

Op grond van artikel 5 lid 3 Arbowet dient de werkgever na het opstellen van de RI&E een plan van aanpak op te stellen, waarin wordt aangegeven welke maatregelen genomen zullen worden in verband met de in de RI&E genoemde risico's. Daarnaast dient aangegeven te worden binnen welke termijn deze maatregelen getroffen zullen worden. De medewerking van een gecertificeerde deskundige of gecertificeerde arbodienst is verplicht. De deskundige of arbodienst toetst minimaal of de door het bedrijf opgestelde RI&E volledig en betrouwbaar is en of de actuele inzichten zijn verwerkt.³⁴

2.2 Bijzondere verplichtingen

Deze paragraaf gaat in op de bijzondere verplichtingen. Hierbij wordt door artikel 16 lid 1 Arbowet verwezen naar de regels die bij of krachtens algemene maatregel van bestuur

²⁷ *Kamerstukken II 1997/98, 25879, 3, p. 38.*

²⁸ Artikel 5 lid 1 Arbowet.

²⁹ Van Drongelen, *Arbeidsomstandighedenrecht* 5 2016 p. 13 en 14.

³⁰ Artikel 5 lid 6 Arbowet.

³¹ Artikel 14 lid 1 sub a Arbowet

³² *Kamerstukken II 1997/98, 25879, 3, p. 19.*

³³ Artikel 13 lid 7 sub a Arbowet.

³⁴ Van Drongelen en Hofsteenge, *Handboek Arbowet* 2016, p. 18.

worden gesteld. Daarmee wordt verwezen naar het Arbobesluit. De bepalingen van het Arbobesluit zijn vervolgens nader uitgewerkt in de Arboregeling. Het Arbobesluit is onderverdeeld in verschillende onderdelen.

Deze paragraaf gaat in op de verplichtingen met betrekking tot de inrichting van arbeidsplaatsen, de mate van fysieke belasting, de fysieke factoren op de arbeidsplaats, de arbeidsmiddelen, de persoonlijke beschermingsmiddelen en de veiligheids- en gezondheidssignalering. Deze aspecten zijn ook neergelegd in artikel 16 lid 2 Arbowet. De bepalingen die betrekking hebben op gevaarlijke stoffen zullen buiten beschouwing gelaten worden, omdat EMS niet werkt met gevaarlijke stoffen.

2.2.1 Inrichting van de arbeidsplaatsen

Het eerste aspect dat behandeld wordt zijn de bepalingen met betrekking tot de inrichting van de arbeidsplaatsen. Het begrip arbeidsplaats moet hier ruim opgevat worden, omdat de arbeid op verschillende plaatsen en onder verschillende omstandigheden verricht kan worden.³⁵ Deze paragraaf gaat in op het algemeen uitgangspunt, de stabiliteit en stevigheid, de voorzieningen in noodsituaties, de verbindingswegen, het valgevaar en het getroffen of geraakt worden door voorwerpen, producten of onderdelen daarvan.

Algemeen uitgangspunt

Een arbeidsplaats dient veilig toegankelijk te zijn en veilig verlaten te kunnen worden.³⁶ De gedachte hierachter is dat werknemers hun werk op een zodanige wijze moeten kunnen verrichten dat hun veiligheid en gezondheid zo goed mogelijk is beschermd. Dit uitgangspunt moet dan ook ten grondslag liggen aan het ontwerp, de bouw en de uitrusting van de arbeidsplaats. Ook dient dit als richtsnoer te worden gehanteerd bij het onderhoud van de arbeidsplaats of het in bedrijf zijn ervan.³⁷ Er wordt regelmatig gecontroleerd of de op de arbeidsplaats ter bescherming van de werknemers aangewezen voorzieningen en genomen maatregelen nog adequaat functioneren.³⁸ Als er tijdens een controle gebreken naar voren komen die de veiligheid of gezondheid van werknemers kunnen beïnvloeden, worden die zo snel mogelijk hersteld.

Stabiliteit en stevigheid

Gebouwen, bouwwerken, stoffen en voorwerpen zijn op elke arbeidsplaats aanwezig. Het is van groot belang dat de gebouwen en bouwwerken stabiel en stevig zijn. Daarnaast dient voorkomen te worden dat aanwezige voorwerpen instorten, verschuiven of omvallen. Dit wordt voorkomen door deze zo veilig mogelijk te stapelen. Deze vereisten zijn neergelegd in artikel 3.3 lid 1 en 2 Arbobesluit.

Voorzieningen in noodsituaties

Er zijn verschillende bepalingen die betrekking hebben op de voorzieningen in noodsituaties. Allereerst betreft dit artikel 3.6 Arbobesluit. Op grond van dat artikel moeten doeltreffende maatregelen genomen zijn om het mogelijk te maken dat de werknemer, indien een toestand ontstaat waar direct gevaar voor zijn veiligheid of gezondheid aanwezig is, zich snel via de kortst mogelijke weg in veiligheid kan stellen. Een algemeen uitgangspunt hierbij is dat er vanuit de arbeidsplaats twee onafhankelijke vluchtroutes naar een veilige plaats leiden. Er dienen twee routes beschikbaar te zijn door de reële mogelijkheid dat een vluchtmogelijkheid bij een noodsituatie onbruikbaar is. In de RI&E zal moet hier ook aandacht aan besteed worden.³⁹

Aanvullende eisen voor vluchtwegen en nooduitgangen zijn neergelegd in artikel 3.7 Arbobesluit. Uit dit artikel blijkt dat vluchtwegen en nooduitgangen vrij dienen te zijn van obstakels. Daarnaast dienen nooduitgangen te allen tijde geopend te kunnen worden en

³⁵ Stb. 1997, 60, p. 291.

³⁶ Artikel 3.2 Arbobesluit.

³⁷ Stb. 1997, 60, p. 294.

³⁸ Artikel 3.2 lid 2 en 3 Arbobesluit.

³⁹ Stb. 1997, 60, p. 297 en 298.

moeten vluchtwegen en nooduitgangen voorzien zijn van adequate noodverlichting. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan verlichte bordjes boven nooduitgangen. Tot slot dienen de deuren van nooduitgangen en vluchtwegen van binnen naar buiten geopend te kunnen worden.

Verbindingswegen

Trappen, banen, hellingen, ladders en paden op de arbeidsplaats worden aangemerkt als verbindingswegen in de zin van artikel 3.14 Arbobesluit.⁴⁰ Dit begrip moet ruim uitgelegd worden. Deze verbindingswegen dienen op grond van het eerste lid van artikel 3.14 Arbobesluit zodanig ingericht te zijn dat zij op een eenvoudige wijze, veilig en overeenkomstig hun bestemming, door voetgangers, voertuigen of transportmiddelen gebruikt kunnen worden.

Als blijkt dat de verbindingswegen ook door voertuigen en transportmiddelen worden gebruikt zijn de nodige verkeersregels vastgesteld. Hierbij is ook een veilige ruimte voor voetgangers gewaarborgd of zijn er andere doeltreffende maatregelen ter bescherming van de voetgangers getroffen.⁴¹ Verder dienen de voor voertuigen of transportmiddelen bestemde verbindingswegen op grond van artikel 3.14 lid 6 Arbobesluit gelegen te zijn op voldoende afstand van de overige verbindingswegen op de arbeidsplaats.

Valgevaar

Als er sprake is van arbeid waarbij valgevaar bestaat, dan beschrijft artikel 3.16 Arbobesluit de voorzieningen die getroffen moeten worden om dit gevaar te beperken. Hierbij kan gedacht worden aan het aanbrengen van een stelling, bordes of een werkvloer. Het tweede lid van artikel 3.16 Arbobesluit bepaalt in welke gevallen aangenomen kan worden dat er sprake is van valgevaar. Dat betreft het werken nabij openingen in vloeren of op een hoogte vanaf 2,50 meter. In die gevallen dient de werkgever maatregelen te nemen.⁴²

Uit een uitspraak van de rechtbank Maastricht van 15 april 2009 blijkt dat de zorgplicht van de werkgever bij valgevaar ver gaat. Tijdens het uitvoeren van schoonmaakwerkzaamheden op het plafond is de werknemer door het plafond gezakt. Hierbij maakte de werknemer een val van twaalf meter, waardoor hij ernstig letsel opliep. Uit het boeterapport van de arbeidsinspectie blijkt dat de werknemer zich ten tijde van het ongeval bevond op een gedeelte van het plafond dat niet draagkrachtig was. Aangezien de werkgever niet op de hoogte was van dit valgevaar, zijn er geen maatregelen getroffen. De rechter oordeelde in deze zaak dat het voor de aansprakelijkheid op grond van artikel 3.16 Arbobesluit niet van belang is of de werkgever op de hoogte was van het valgevaar. Het is aan de werkgever om de risico's op de werkplek te inventariseren.⁴³

Het getroffen of geraakt worden door voorwerpen, producten of onderdelen daarvan

Artikel 3.17 Arbobesluit voegt een aantal regels toe aan de bepalingen omtrent het getroffen of geraakt worden door voorwerpen, producten of onderdelen daarvan. Ook het gevaar beknelde te raken tussen voorwerpen, producten of onderdelen daarvan valt hieronder. De hierboven genoemde gevaren dienen voorkomen te worden, indien dat niet mogelijk is moeten ze zoveel mogelijk beperkt worden.

2.2.2 De mate van fysieke belasting

Werknemers worden op elke arbeidsplaats fysiek belast. Onder fysieke belasting wordt verstaan, de door een werknemer in verband met de arbeid in te nemen werkhouding, uit te voeren bewegingen of uit te oefenen krachten. Deze krachten bestaan uit tillen, neerzetten, duwen, trekken, dragen of op een andere wijze verplaatsen of ondersteunen van een of meer lasten.⁴⁴ De werkgever dient ervoor te zorgen dat de fysieke belasting geen gevaren

⁴⁰ Stb. 1997, 60, p. 302.

⁴¹ Artikel 3.14 lid 3 en 4 Arbobesluit.

⁴² Stb. 2006, 674, p. 74.

⁴³ Rechtbank Maastricht 15 april 2009, ECLI:RBMAA:2009:BI1813.

⁴⁴ Artikel 1.1 lid 4 sub a Arbobesluit.

met zich kan brengen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer. Dit doet hij op grond van artikel 5.2 Arbobesluit door de arbeid zodanig te organiseren, de arbeidsplaats zodanig in te richten, een zodanige productie- en werkmethode toe te passen of zodanige hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken, zodat de veiligheids- en/of gezondheidsrisico's beperkt worden. Deze paragraaf zal de bepalingen omtrent de redelijkerwijsclausule, de ergonomische indeling van de werkplekken en de voorlichting uiteenzetten.

Redelijkerwijsclausule

Indien de gevaren voor de fysieke belasting niet voorkomen kunnen worden, dient de werkgever andere maatregelen te treffen. Hierbij dient hij eerst een belangenafweging uit te voeren, waarbij het resultaat op redelijkheid getoetst wordt.⁴⁵ Dit wordt ook wel de redelijkerwijsclausule genoemd. Zoals in paragraaf 2.1.1 ook is uiteengezet dient de werkgever bij de belangenafweging met name de technische, operationele en economische haalbaarheid van de te nemen maatregelen in relatie met de mogelijke sociale gevolgen voor de werknemer in beschouwing te nemen. Met sociale gevolgen wordt bedoeld op klachten, ziekte en arbeidsongeschiktheid.⁴⁶

Een beroep op de redelijkerwijsclausule kan slagen als de concurrentieverhoudingen te sterk verstoord worden of de investerings- en exploitatiekosten in absolute zin te hoog worden. Een beroep op de redelijkerwijsclausule wegens de financiële situatie van de werkgever zal echter niet slagen. Indien de werkgever door zijn financiële situatie geen voorzieningen kan treffen, kan het schadelijk niveau van de fysieke belasting niet gerechtvaardigd worden met een beroep op de redelijkerwijsclausule.⁴⁷

Soms is het niet mogelijk de gevaren voor de fysieke belasting te voorkomen. Uit een arrest van de Raad van State van 6 mei 2015 blijkt dat er dan andere maatregelen getroffen moeten worden. Bij het treffen van andere maatregelen kan gedacht worden aan het veel aandacht besteden aan veilig werken, het opstellen van een RI&E met een veiligheids- en gezondheidsplan en het houden van interne en externe audits. Verder zijn het veel geven van relevante instructies en het houden van voldoende adequaat toezicht ook maatregelen die de werkgever kan treffen als de gevaren voor de fysieke belasting niet voorkomen kunnen worden.⁴⁸

De bepalingen omtrent de fysieke belasting worden verder uiteengezet in een Europese richtlijn. In bijlage I van Richtlijn nr. 90/269/EEG (hierna: de richtlijn) is een overzicht opgenomen van handelingen en situaties die gevaar kunnen opleveren voor de fysieke belasting. Artikel 5.3 sub b Arbobesluit bepaalt dat de RI&E de fysieke belasting moet beoordelen. Hierbij moet bijlage I van de richtlijn in acht genomen worden.

Ergonomische inrichting van werkplekken

Op grond van artikel 5.4 Arbobesluit worden werkplekken ingericht volgens de ergonomische beginselen, tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd. Hierbij dient de werkgever rekening te houden met de fysieke kenmerken van de werknemer, de beperkingen van de werknemer en de aard van de werkzaamheden. Hierbij is het van belang dat de werknemer zijn werkzaamheden in een goede werkhouding kan verrichten. Een goede werkhouding is een werkhouding met optimale ondersteuning van het lichaam en op de juiste werkhoogte. Daarnaast dienen de materialen en producten binnen handbereik te zijn en moet de werknemer beschikken over voldoende voet- en beenruimte.⁴⁹

Voorlichting

Tot slot bepaalt artikel 5.5 Arbobesluit dat de werkgever doeltreffend onderricht geeft aan de

⁴⁵ Artikel 5.3 sub a Arbobesluit.

⁴⁶ *Stb.* 1997, 60, p. 385.

⁴⁷ *Stb.* 1997, 60, p. 385

⁴⁸ Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State 6 mei 2015 ECLI:NL:RVS:2015:1421.

⁴⁹ *Stb.* 1997, 60, p. 386.

werknemers die lasten handmatig hanteren. Het onderricht heeft betrekking op de wijze waarop lasten gehanteerd worden en de gevaren voor hun veiligheid en gezondheid. Daarnaast dient de beperking van die gevaren ook besproken te worden. Tevens is bepaald dat het gewicht van de te hanteren last ook besproken wordt.

2.2.3 De fysieke factoren op de arbeidsplaats

Nu de relevante bepalingen omtrent de inrichting van de arbeidsplaats en de fysieke belasting behandeld zijn, zullen de relevante bepalingen van de fysieke factoren op de arbeidsplaats uiteengezet worden.

Lawaai

Afdeling vijf van hoofdstuk 6 heeft betrekking op lawaai. Voordat de werkgever handelingen verricht dient vastgesteld te worden of er sprake is van schadelijk lawaai.⁵⁰ Dit gebeurt aan de hand van de RI&E door de verschillende lawaainiveaus waaraan de werknemers zijn blootgesteld te beoordelen. Als daarbij blijkt dat communicatie zonder stemverheffing op een afstand van ongeveer een meter mogelijk is, mag ervan uit worden gegaan dat er geen blootstelling aan schadelijk geluid plaatsvindt.⁵¹ Deze beoordeling wordt uitgevoerd door de deskundigen genoemd in artikel 13 Arbowet of artikel 14 jo. 14a Arbowet. De resultaten dienen op grond van artikel 6.7 lid 5 Arbowet ook ter kennis gebracht te worden aan de ondernemingsraad.

Om de blootstelling aan lawaai te voorkomen of beperken moet er rekening gehouden worden met de technische vooruitgang en de beschikbaarheid van maatregelen. Het is van belang te vermelden dat de risico's worden weggenomen aan de bron of tot een minimum worden beperkt.⁵² De werkgever dient rekening te houden met een aantal aspecten bij het voorkomen of beperken van het lawaai.⁵³ Dit betreffen de volgende aspecten:

- Alternatieve werkmethoden die leiden tot minder blootstelling aan lawaai;
- De keuze van de juiste arbeidsmiddelen;
- Het ontwerp en de indeling van de werkplek en arbeidsplaats;
- Een doeltreffende voorlichting en onderricht, waarbij wordt uitgelegd hoe de werknemers de arbeidsmiddelen juist kunnen gebruiken.

2.2.4 De arbeidsmiddelen en specifieke werkzaamheden

Arbeidsmiddelen zijn alle op de arbeidsplaats gebruikte machines, installaties, apparaten en gereedschappen.⁵⁴ Deze paragraaf zal ingaan op de verplichtingen omtrent de arbeidsmiddelen. Hieronder valt bijvoorbeeld de verplichting van artikel 7.2 lid 1 Arbobesluit. Artikel 7.2 lid 1 Arbobesluit bepaalt namelijk dat een ter beschikking gesteld arbeidsmiddel dient te voldoen aan de op dat arbeidsmiddel van toepassing zijnde Warenwetbesluiten. Het tweede lid van artikel 7.3 Arbobesluit bepaalt vervolgens dat de arbeidsmiddelen uitsluitend gebruikt worden voor het doel, op de wijze en op de plaats waarvoor zij zijn ingericht en bestemd. Daarnaast dienen de arbeidsmiddelen ook geschikt te zijn voor het uit te voeren werk en dienen de gevaren, indien ze niet voorkomen kunnen worden, beperkt te worden door zodanige maatregelen te treffen.⁵⁵

Verplichtingen met betrekking tot arbeidsmiddelen

Hoofdstuk 7 van het Arbobesluit bevat veel verplichtingen met betrekking tot arbeidsmiddelen. De verschillende verplichtingen zijn hieronder uiteengezet.

- Artikel 7.4 lid 1 en 2 Arbobesluit bepaalt dat een arbeidsmiddel bestaat uit deugdelijk materiaal. Ook dient het van een deugdelijke constructie te zijn. Een heftruck beschikt bijvoorbeeld over een goede stoel en overzichtelijk bedieningspaneel.

⁵⁰ Artikel 6.7 lid 1 Arbobesluit.

⁵¹ *Stb.* 2006, 56, p. 15.

⁵² Artikel 6.8 lid 1 Arbobesluit.

⁵³ Artikel 6.8 lid 2 Arbobesluit.

⁵⁴ Artikel 1 lid 3 sub h Arbowet.

⁵⁵ Artikel 7.3 lid 3 en 4 Arbobesluit.

Arbeidsmiddelen dienen daarnaast bijvoorbeeld beveiligd te zijn tegen verschuiven, omvallen of kantelen.⁵⁶

- De arbeidsmiddelen dienen de gehele gebruiksduur zodanig te worden onderhouden, dat ze blijven voldoen aan de eisen van het Arbobesluit. Dit vloeit voort uit artikel 7.5 lid 1 Arbobesluit.
- Werknemers die door hun opleiding of werkervaring over deskundigheid beschikken om de betreffende arbeidsmiddelen te gebruiken mogen als enige gebruik maken van arbeidsmiddelen waarvan het gebruik een specifiek gevaar voor de veiligheid van de werknemers kan opleveren. Ook de werknemers die belast zijn met het ombouwen, onderhouden, repareren of reinigen van arbeidsmiddelen dienen in bezit te zijn van een specifieke deskundigheid en ervaring.⁵⁷
- Arbeidsmiddelen met bewegende delen (denk aan snijden, knellen, pletten en het hebben van een grote snelheid⁵⁸), dienen op grond van artikel 7.7 Arbobesluit voorzien te zijn van zodanige schermen of beveiligingsinrichtingen. Hiermee kan het gevaar zoveel mogelijk voorkomen worden.
- De arbeidsmiddelen dienen te beschikken over een duidelijk, waarneembaar en herkenbaar alarmsignaal. Daarnaast dient een duidelijk herkenbare voorziening aanwezig te zijn, waarmee het van zijn krachtbronnen kan worden losgetrokken.⁵⁹
- De werkgever dient een gebruiksaanwijzing van een arbeidsmiddel in begrijpelijke vorm ter kennis van de betrokken werknemers te brengen. Hierbij dient de werkgever de werknemers in de directe omgeving ook in te lichten over mogelijke gevaren.⁶⁰

Arbeidsmiddelen met besturingssysteem

Afdeling 3, hoofdstuk 7 Arbobesluit geeft aanvullende verplichtingen voor arbeidsmiddelen met een besturingssysteem. Dit betreffen de volgende voorschriften:

- Op grond van artikel 7.13 Arbobesluit dient het bedieningspaneel overzichtelijk te zijn en te zijn voorzien van de bij dat arbeidsmiddel gebruikte aanduidingen. Hiermee wordt de kans op het maken van fouten bij de bediening tot een minimum beperkt.⁶¹
- Daarnaast dient het arbeidsmiddel te beschikken over een deugdelijke start- en stopvoorziening, waardoor het alleen in werking kan worden gesteld door een opzettelijke verrichte handeling met een daarvoor bestemd bedieningsorgaan. Het arbeidsmiddel ook dient te beschikken over een noodstopvoorziening. Dit geldt echter alleen als dit met het oog op de gevaren van dat arbeidsmiddel en de normale tijd die nodig is om dat arbeidsmiddel stop te zetten noodzakelijk is.⁶²

Aanvullende voorschriften specifieke arbeidsmiddelen en werkzaamheden

In afdeling 4, hoofdstuk 7 Arbobesluit zijn de aanvullende voorschriften voor specifieke arbeidsmiddelen en werkzaamheden neergelegd. Dit begint met de voorschriften voor mobiele arbeidsmiddelen. Deze bepalingen worden hieronder uiteengezet:

- Mobiele arbeidsmiddelen waarop een of meer personen kunnen worden gevoerd dienen zodanig uitgerust te zijn dat het gevaar voor deze personen zoveel mogelijk wordt beperkt.⁶³ Het vijfde lid van artikel 7.17a Arbobesluit voegt hier verplichtingen voor heftrucks aan toe. Heftrucks waarmee een of meer personen kunnen worden vervoerd dienen zodanig uitgerust te zijn, dat het gevaar van kantelen of de gevolgen daarvan zoveel mogelijk beperkt wordt door:
 - o Een bestuurderscabine;

⁵⁶ Stb. 1997, 60, p. 421.

⁵⁷ Artikel 7.6 lid 1 en 2 Arbobesluit.

⁵⁸ Stb. 1997, 60, 423.

⁵⁹ Artikel 7.10 jo. 7.11 lid 1 en 2 Arbobesluit.

⁶⁰ Artikel 7.11a lid 1 en 2 Arbobesluit.

⁶¹ Stb. 1997, 60, p. 425.

⁶² Artikel 7.14 lid 1 jo. 7.15 jo. 7.16 Arbobesluit.

⁶³ Artikel 7.17a Arbobesluit.

- Een inrichting die verhindert dat de heftruck kantelt;
- Een inrichting die ervoor zorgt dat de te vervoeren personen voldoende vrije ruimte hebben tussen de grond en bepaalde delen van de heftruck. Deze bepaling geldt echter alleen indien de heftruck daadwerkelijk kantelt;
- Een inrichting waarmee de op de truck aanwezige personen zich kunnen vastzetten of andere voorzieningen met een gelijk veiligheidsniveau.⁶⁴
- Het arbeidsmiddel bevat voorzieningen waarmee vermeden wordt dat onbevoegden het arbeidsmiddel in werking kunnen stellen;
- Het arbeidsmiddel is uitgerust met doeltreffende voorzieningen ter beperking van de gevolgen van een eventuele botsing;
- Het middel beschikt over een rem-, stop- en noodvoorziening. De noodvoorziening dient het arbeidsmiddel te kunnen afremmen als het hoofdsysteem uitvalt.
- Het arbeidsmiddel beschikt over hulpmiddelen die een toereikend zicht voor de bestuurder mogelijk maken.⁶⁵
- Mobiele arbeidsmiddelen dienen alleen bediend te worden door werknemers die daartoe een specifieke deskundigheid bezitten.⁶⁶

Voorschriften voor arbeidsmiddelen voor het hijsen en heffen van lasten of personen

Indien er gewerkt wordt met arbeidsmiddelen waarmee het hijsen of heffen van personen of lasten mogelijk is, dienen de bepalingen vanaf artikel 7.18 lid 1-9 Arbobesluit in acht genomen te worden. De verplichtingen die daaruit voortvloeien zijn hieronder opgesomd worden.

- Een hijs- of hefwerktuig dient voorzien te zijn van een goed leesbare aanduiding, waaruit blijkt wat de toegelaten bedrijfslast is. Hierbij is het niet toegestaan de toegelaten bedrijfslast te overschrijden;
- Hijs- en hefwerktuigen worden bestuurd door personen die daartoe een specifieke deskundigheid bezitten;
- Indien het hijs- of hefwerktuig bedoeld is om goederen te vervoeren, is het niet toegestaan personen te vervoeren met het werktuig.
- Het hijs- of hefwerktuig is voorzien van een goed leesbare waarschuwing tegen personenvervoer en is zodanig opgesteld dat het gevaar dat de lasten de werknemers, uit hun baan of in een vrije val raken beperkt;
- Er dienen doeltreffende maatregelen getroffen te zijn om ervoor te zorgen dat werknemers zich niet ophouden onder hangende lasten.

Uit een artikel in het 'Safety! magazine' blijkt dat de ongevallen met heftrucks in het jaar 2016 zijn toegenomen. In het artikel worden een aantal uitspraken besproken. De Kantonrechter in Utrecht heeft een werkgever aansprakelijk gesteld, nadat de werknemer tijdens het stapelen van zware spoorstaven op een heftruck bekneld is geraakt met zijn hand. De werkgever werd aansprakelijk gesteld, omdat hij had nagelaten duidelijke instructies te geven. De Kantonrechter Lelystad oordeelde in een andere uitspraak dat een werkgever ook aansprakelijk was voor de schade van de werknemer. De schade van de werknemer is ontstaan, omdat de werknemer bekneld was geraakt tussen twee heftrucks. De werkgever had nagelaten toezicht te houden op de naleving van de veiligheidsinstructies.⁶⁷

Voorschriften betreffende het gebruik van ter beschikking gestelde arbeidsmiddelen voor tijdelijke werkzaamheden op hoogte

Als er gebruik wordt gemaakt van ladders en trappen op de arbeidsplaats, moeten de voorschriften van artikel 7.23a Arbobesluit in acht genomen worden. Daaruit vloeien de volgende verplichtingen voort:

⁶⁴ Artikel 7.17a lid 5 sub a-e Arbobesluit.

⁶⁵ Artikel 7.17b lid 2 sub a -e Arbobesluit.

⁶⁶ Artikel 7.17c lid 1 Arbobesluit.

⁶⁷ De Joode, *Safety! Magazine* 2016/9, nr. 5.

- De ladders en trappen dienen zodanig geplaatst te worden dat hun stabiliteit gewaarborgd wordt. Hiertoe dient de ladder te rusten op een stabiele stevige en onbeweeglijke ondergrond van voldoende omvang en dienen hangladders stevig vastgemaakt te worden, zodat ze niet kunnen verschuiven;
- Het wegglijden van de voet wordt tegengegaan door de ladderbodem vast te zetten, een antislipinrichting of een andere, even doeltreffende oplossing;
- Meerdelige ladders dienen zo gebruikt te worden dat de verschillende delen niet kunnen verschuiven tijdens gebruik;
- Verrolbare ladders dienen vastgezet te worden voordat zij betreden worden.

2.2.5 Persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheids- en gezondheidssignalering

De gevaren en risico's voor de veiligheid en gezondheid van werknemers moeten allereerst aan de bron worden voorkomen of beperkt.⁶⁸ Indien dat niet mogelijk is worden andere doeltreffende maatregelen genomen, waarbij collectieve maatregelen voorrang hebben op maatregelen gericht op individuele bescherming. Indien er redelijkerwijs geen individuele maatregelen getroffen kunnen worden, worden er persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking gesteld.

Deze beschermingsmiddelen dienen echter wel te voldoen aan een aantal vereisten. In artikel 8.1 Arbobesluit is opgenomen dat de persoonlijke beschermingsmiddelen in overeenstemming zijn met de betreffende bepalingen inzake ontwerp en constructie op het gebied van veiligheid en gezondheid. Dit wil zeggen dat de persoonlijke beschermingsmiddelen voorzien zijn van een CE-markering. In deze paragraaf worden de andere verplichtingen omtrent het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen behandeld. Verder worden de bepalingen omtrent veiligheids- en gezondheidssignalering uiteengezet.

Verplichtingen voor persoonlijke beschermingsmiddelen

Het tweede lid van artikel 8.1 Arbobesluit bepaalt waaraan een persoonlijk beschermingsmiddel in alle gevallen aan moet voldoen. Een beschermingsmiddel dient bijvoorbeeld geschikt te zijn voor de te vermijden gevaren, zonder zelf een vergroot gevaar in te houden. Ook dient het persoonlijk beschermingsmiddel afgestemd te zijn op de ergonomische eisen en de vereisten met betrekking tot de gezondheid van de werknemers. Hieronder valt het rekening houden met het draagcomfort, de persoonlijke voorkeur van de werknemers voor een bepaald type persoonlijk beschermingsmiddel en medische aspecten die een beletsel kunnen vormen voor het gebruik van bepaalde typen persoonlijke beschermingsmiddelen.⁶⁹ Verder moet het persoonlijk beschermingsmiddel na nodige aanpassingen geschikt zijn voor de drager, denk hierbij bijvoorbeeld aan de eigenschappen en kenmerken van de drager. Dit doet de werkgever door een keuze te bieden uit zo mogelijk verschillende typen die allen voldoende bescherming bieden voor de situatie waarin ze worden gebruikt.⁷⁰ Tot slot dient het persoonlijk beschermingsmiddel te beantwoorden aan de bestaande omstandigheden op de arbeidsplaats. Hieronder valt de hoeveelheid vrije ruimte voor werknemers en de eventuele noodzaak persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken in combinatie met andere persoonlijke beschermingsmiddelen.⁷¹

Bij de keuze voor een beschermingsmiddel wordt rekening gehouden met de ernst van het gevaar, de frequentie van de blootstelling aan het gevaar en de kenmerken van de arbeidsplaats. Het middel moet daarnaast geschikt zijn voor het doel waarvoor het bestemd is.⁷¹ De werkgever dient op grond van artikel 8.2 Arbobesluit een beoordeling op te stellen van de persoonlijke beschermingsmiddelen, waarmee de meest doelmatige en passende middelen gekozen kunnen worden om de bij het werk aanwezige gevaren te kunnen

⁶⁸ Artikel 3 lid 1 sub b Arbowet.

⁶⁹ *Stb.* 1997, 60, p. 445.

⁷⁰ *Stb.* 1997, 60, p. 445.

⁷¹ Artikel 8.1 lid 4 Arbobesluit.

voorkomen. In deze beoordeling wordt in ieder geval een risico-inventarisatie en -evaluatie opgenomen. Daarnaast wordt aandacht besteed aan de kenmerken die een persoonlijk beschermingsmiddel moet hebben om de gevaren te bestrijden. Tot slot wordt beoordeeld in hoeverre de gekozen beschermingsmiddelen voldoen aan de kenmerken die nodig zijn om de gevaren te bestrijden.⁷²

De werkgever dient ervoor te zorgen dat er voldoende persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar zijn en dat de werknemers ook gebruik maken van de beschermingsmiddelen.⁷³ Het gebruik van beschermingsmiddelen brengt echter ook risico's met zich mee. Deze risico's zijn verder uiteengezet in de bijlagen van EEG-Richtlijn 89/656/EEG. De bijlagen van EEG-Richtlijn 89/656/EEG geven informatie omtrent deze risico's.

Veiligheids- en gezondheidssignalering

In artikel 8.4 Arbobesluit wordt bepaald dat de werkgever ter voorkoming of beperking van gevaren voor de veiligheid en gezondheid van werknemers ervoor moet zorgen dat, indien de gevaren op de arbeidsplaats of de gevaren van een arbeidsmiddel daartoe aanleiding geven, doeltreffende veiligheids- of gezondheidsignalering aanwezig is.

2.3 Samenwerking en overleg

In deze paragraaf worden de bepalingen omtrent het samenwerken en overleggen met de ondernemingsraad samenvattend uiteengezet. De bepalingen omtrent de personeelsvertegenwoordiging en belanghebbende werknemers zijn buiten beschouwing gelaten, omdat die organen niet aanwezig zijn bij EMS. EMS is echter wel gestart met het oprichten van een ondernemingsraad, waardoor de bepalingen omtrent de ondernemingsraad wel besproken zullen worden.

Samenwerking

De werkgever en werknemers werken samen bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid.⁷⁴ Het tweede lid van artikel 12 Arbowet schrijft voor dat de werkgever overleg voert met de ondernemingsraad. Dit overleg heeft betrekking op de aangelegenheden die het arbeidsomstandighedenbeleid betreffen en de uitvoering van dit beleid.⁷⁵

Overleg met de ondernemingsraad op basis van de WOR

De ondernemer voert op grond van artikel 24 lid 1 WOR twee keer per jaar overleg met de ondernemingsraad. Tijdens dit overleg kunnen de arbeidsomstandigheden ook besproken worden.⁷⁶ Verder dient de ondernemer ten minste éénmaal per jaar schriftelijke gegevens te verstrekken aan de ondernemingsraad waaruit onder andere het door hem gevoerde sociale beleid blijkt. Daarbij doet de ondernemer tevens mondeling of schriftelijk mededeling van zijn verwachtingen ten aanzien van de ontwikkelingen van onder andere het door hem in dat jaar te voeren sociale beleid.⁷⁷ Tot slot heeft de ondernemer instemming van de ondernemingsraad nodig voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of re-integratiebeleid.⁷⁸

2.4 De inschakeling van deskundigheid

In deze paragraaf wordt de inschakeling van deskundigheid samenvattend besproken. Allereerst zal de bijstand van deskundige werknemers uiteen gezet worden. Vervolgens zal

⁷² Artikel 8.2 sub a-c Arbobesluit.

⁷³ Artikel 8.3 lid 1 en 2 jo. 9.3 Arbobesluit

⁷⁴ Artikel 12 lid 1 Arbowet.

⁷⁵ Van Drongelen en Hofsteenge, *Handboek Arbowet* 2016, p. 127.

⁷⁶ Van Drongelen en Hofsteenge, *Handboek Arbowet* 2016, p. 127.

⁷⁷ Artikel 31b lid 1 en 2 WOR.

⁷⁸ Artikel 27 lid 1 WOR.

worden ingegaan op de aanvullende deskundige bijstand. Tot slot zal de bijstand van bedrijfshulpverleners aan bod komen.

2.4.1 Bijstand van deskundige werknemers

De preventiemedewerker en externe deskundigen

In artikel 13 lid 1 Arbowet is bepaald dat de werkgever zich ten aanzien van de naleving van zijn verplichtingen op grond van de Arbowet laat bijstaan door een of meer deskundige werknemers. Als er een ondernemingsraad is ingesteld, wordt de keuze voor de deskundige werknemer en diens positionering, bepaald met instemming van de ondernemingsraad.⁷⁹ De deskundige werknemers worden 'preventiemedewerkers' genoemd. Een preventiemedewerker zorgt voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid binnen een bedrijf. Het gaat hierbij om voor de hand liggende preventietaken, waarvoor vrijwel altijd werknemers met voldoende deskundigheid aangewezen kunnen worden. De bijstand die zij verlenen, de taken die zij vervullen en de werkzaamheden die zij verrichten vinden hun oorsprong in de verplichtingen die de werkgever heeft op grond van de tot hem gerichte wettelijke voorschriften.⁸⁰ Als het niet mogelijk is de bijstand binnen het bedrijf te organiseren, wordt de bijstand verleend door een combinatie van deskundige werknemers en andere deskundige personen. Als dit ook niet mogelijk is, wordt de bijstand verleend door andere deskundige personen.⁸¹

Eisen aan de deskundige bijstand

In de RI&E wordt aangegeven welke deskundigheid van belang is voor het bedrijf. Aan de hand van die informatie kan de werkgever de juiste deskundige inschakelen voor de bijstand zoals bedoeld in artikel 13 Arbowet. De aangewezen werkgever(s) en andere deskundige personen moeten over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting beschikken. Daarnaast dienen zij zodanig in aantal te zijn, gedurende zoveel tijd beschikbaar te zijn en moeten zodanig georganiseerd zijn dat zij de bijstand naar behoren kunnen verlenen. Dit is bepaald in artikel 13 lid 4 Arbowet. De wijze waarop de bijstand verleend wordt verschilt van bedrijf tot bedrijf. Een preventiemedewerker in een bedrijf waar met chemische stoffen wordt gewerkt heeft andere taken dan een preventiemedewerker in een bedrijf waar de arboproblematiek veel beperkter is.⁸²

De taken van de preventiemedewerker

Het verlenen van bijstand omvat in ieder geval het verlenen van medewerking aan het opstellen en verrichten van de RI&E, het adviseren en nauw samenwerken met de ondernemingsraad inzake de genomen en de te nemen maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid.⁸³ De uitvoering van en/of het verlenen van medewerking aan de maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid behoort ook tot het verlenen van bijstand.⁸⁴ Het 'verlenen van medewerking aan het opstellen en verrichten van de RI&E' houdt in dat de preventiemedewerkers er actief bij betrokken zijn. Hiermee wordt niet bedoeld dat zij de RI&E zelf uitvoeren en opstellen.⁸⁵

2.4.2 Aanvullende deskundige bijstand

De gecertificeerde arbodienst

Indien er bij cao of schriftelijk vastgelegde overeenstemming tussen de werkgever en de ondernemingsraad niks is overeengekomen met betrekking tot de inschakeling van

⁷⁹ *Kamerstukken II* 2015/16, 34375, nr. A, p. 2.

⁸⁰ Van Drongelen, *Arbidsomstandighedenrecht* 5 2016, p. 17.

⁸¹ Artikel 13 lid 2 en 3 Arbowet.

⁸² Van Drongelen en Hofsteenge, *Handboek Arbowet* 2016, p. 134.

⁸³ Artikel 13 lid 7 sub a en b Arbowet.

⁸⁴ Artikel 13 lid 7 sub c Arbowet.

⁸⁵ Van Drongelen en Hofsteenge, *Handboek Arbowet* 2016, p. 135.

deskundigheid, dan moet de werkgever de aanvullende deskundige bijstand uitbesteden aan een intern of extern gecertificeerde arbodienst. Dit is bepaald in artikel 14a Arbowet.⁸⁶

De taken van een gecertificeerd deskundige, bedrijfsarts of arbodienst

De gecertificeerd deskundige, bedrijfsarts of arbodienst heeft een aantal taken die zijn neergelegd in de Arbowet. Deze taken zijn verder uitgewerkt in het Arbobesluit en de Arboregeling. Dit betreft de volgende taken:

- Het toetsen van de RI&E en een advies uitbrengen omtrent de RI&E.⁸⁷
- Het verlenen van bijstand bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten.⁸⁸
- Het uitvoeren van een gezondheidsonderzoek, bedoeld in artikel 18 Arbowet.⁸⁹
- Het uitvoeren van de aanstellingskeuring als de werkgever deze zelf laat verrichten.⁹⁰

2.4.3 Bijstand bedrijfshulpverlening

De bedrijfshulpverlener

De werkgever dient zich op grond van artikel 15 lid 1 Arbowet te laten bijstaan door een of meer werknemers die door hem zijn aangewezen als bedrijfshulpverleners. De werkgever is dus verplicht ten minste één bedrijfshulpverlener in het bedrijf te hebben.⁹¹

De taken van een bedrijfshulpverlener

De taken van de bedrijfshulpverlener is in ieder geval het verlenen van eerste hulp bij ongevallen, het beperken en bestrijden van brand, het beperken van de gevolgen van ongevallen en het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf.⁹² De bedrijfshulpverlener dient over een zodanige opleiding en uitrusting te beschikken, dient zodanig te zijn in aantal en zodanig te zijn georganiseerd dat de taken naar behoren kunnen worden verricht.⁹³

Het zorg-op-maatprincipe

Het is van belang op te merken dat de taken van een bedrijfshulpverlener van bedrijf tot bedrijf kunnen verschillen. Voor een bedrijf waarin met veel brandgevaarlijke stoffen wordt gewerkt bijvoorbeeld is de taak 'het bestrijden van brand' veel omvangrijker, dan voor een klein kantoor. De bedrijfshulpverlener dient dus bij elk bedrijf in bezit te zijn over exact de juiste deskundigheid, ervaring en uitrusting. Dit wordt het zorg-op-maatprincipe genoemd.⁹⁴

2.5 De meldingsplicht aan de toezichthouder

Indien er arbeidsongevallen plaatsvinden dient de werkgever deze in een aantal gevallen te melden aan de daartoe aangewezen toezichthouder. Deze meldingsplicht geldt met betrekking tot arbeidsongevallen die leiden tot de dood, een blijvend letsel of een ziekenhuisopname. Indien de toezichthouder vraagt om een rapport, dient de werkgever ook te rapporteren over het arbeidsongeval.⁹⁵

Naast de meldingsplicht heeft de werkgever ook de verplichting een lijst bij te houden van de gemelde arbeidsongevallen. Ook arbeidsongevallen welke tot een verzuim van meer dan drie werkdagen hebben geleid, dienen op deze lijst opgenomen te worden. Bij de arbeidsongevallen wordt de aard en datum van het ongeval ook genoemd.⁹⁶

⁸⁶ Van Drongelen en Hofsteenge, *Handboek Arbowet* 2016, p. 141.

⁸⁷ Artikel 14 lid 1 sub a jo. 14a lid 1 Arbowet.

⁸⁸ Artikel 14 lid 1 sub b jo. 14a lid 1 Arbowet.

⁸⁹ Artikel 14 lid 1 sub c onder 1 Arbowet.

⁹⁰ Artikel 14 lid 1 sub c onder 2 Arbowet.

⁹¹ Van Drongelen en Hofsteenge, *Handboek Arbowet* 2016, p. 158.

⁹² Artikel 15 lid 2 sub a t/m c Arbowet.

⁹³ Artikel 15 lid 2 Arbowet.

⁹⁴ Van Drongelen en Hofsteenge, *Handboek Arbowet* 2016, p. 159.

⁹⁵ Artikel 9 lid 1 Arbowet.

⁹⁶ Artikel 9 lid 2 Arbowet.

2.6 Sancties

Op grond van artikel 32 Arbowet mag de werkgever geen handelingen verrichten of nalaten in strijd met deze wet of de daarop berustende bepalingen indien daardoor, naar hij weet of redelijkerwijs moet weten, levensgevaar of ernstige schade aan de gezondheid van een of meer werknemers ontstaat of te verwachten is.

Het niet naleven van bepalingen kan een overtreding of strafbaar feit opleveren. Hieronder is een overzicht opgenomen van de in dit rapport opgenomen bepalingen. Uit dit overzicht blijkt wat het niet naleven van bepaalde bepalingen met zich meebrengt. Ook het boetebedrag wordt aangegeven in dit overzicht. Verder wordt aangegeven waar de betreffende bepaling in dit rapport uiteengezet is. Bij het opstellen van dit overzicht is een onderscheid gemaakt tussen de Arbowet en het Arbobesluit.

De bepalingen uit de Arbowet		
Artikel 3 Arbowet	De zorgplicht van de werkgever	§ 2.1.1
Artikel 5 Arbowet	Het opstellen van de RI&E	§ 2.1.2
Artikel 9 lid 1 en 2 Arbowet	De meldingsplicht aan de toezichthouder	§ 2.1.3
Artikel 13 lid 1 t/m 4 Arbowet	De bijstand van deskundige werknemers	§ 2.4.1
Artikel 14 jo. 14a Arbowet	De aanvullende deskundige bijstand	§ 2.4.2
Artikel 15 lid 1 en 2 Arbowet	De bijstand van bedrijfshulpverlener	§ 2.4.3

De hieronder opgenomen bepalingen uit het Arbobesluit leveren op grond van artikel 9.5 lid 5 Arbobesluit een overtreding op.

De bepalingen uit het Arbobesluit		
§ 2.2.1	Hoofdstuk 3 Inrichting van de arbeidsplaatsen	
	Artikel 3.3 Arbobesluit	Stabiliteit en stevigheid
	Artikel 3.6 Arbobesluit	Vluchtwegen en nooduitgangen
	Artikel 3.7 Arbobesluit	Veilig gebruik van vluchtwegen en nooduitgangen
	Artikel 3.14 Arbobesluit	Verbindingswegen
	Artikel 3.16 Arbobesluit	Voorkomen valgevaar
	Artikel 3.17 Arbobesluit	Voorkomen gevaar door voorwerpen, producten, vloeistoffen of gassen
§ 2.2.2	Hoofdstuk 5 De mate van fysieke belasting	
	Artikel 5.2 Arbobesluit	Voorkomen gevaren
	Artikel 5.3 Arbobesluit	Beperken gevaren RI&E
	Artikel 5.4 Arbobesluit	Ergonomische inrichting werkplekken
	Artikel 5.5 Arbobesluit	Voorlichting
§ 2.2.3	Hoofdstuk 6 De fysieke factoren op de arbeidsplaats	
	Artikel 6.7 Arbobesluit	Nadere voorschriften RI&E, beoordelen en meten
	Artikel 6.8 Arbobesluit	Maatregelen ter voorkoming of beperking van de blootstelling
§ 2.2.4	Hoofdstuk 7 Arbeidsmiddelen en specifieke werkzaamheden	
	Artikel 7.2 Arbobesluit	Arbeidsmiddelen en CE-markering
	Artikel 7.3 Arbobesluit	Geschiktheid arbeidsmiddelen
	Artikel 7.4 Arbobesluit	Deugdelijkheid arbeidsmiddelen en ongewilde gebeurtenissen
	Artikel 7.5 Arbobesluit	Montage, demontage, onderhoud, reparatie en reiniging van arbeidsmiddelen
	Artikel 7.6 Arbobesluit	Deskundigheid werknemers
	Artikel 7.7 Arbobesluit	Veiligheidsvoorzieningen in verband met bewegende delen van arbeidsmiddelen

	Artikel 7.10 Arbobesluit	Alarmsignalen
	Artikel 7.11 Arbobesluit	Loskoppelen arbeidsmiddel
	Artikel 7.11a Arbobesluit	Voorlichting
	Artikel 7.13 Arbobesluit	Besturingssysteem en bedieningsorgaan
	Artikel 7.14 Arbobesluit	In werking stellen van arbeidsmiddelen
	Artikel 7.15 Arbobesluit	Stopzetten van arbeidsmiddelen
	Artikel 7.16 Arbobesluit	Noodstopvoorziening
	Artikel 7.17a Arbobesluit	Uitrusting mobiele arbeidsmiddelen
	Artikel 7.17b Arbobesluit	Uitrusting mobiele arbeidsmiddelen met eigen aandrijving
	Artikel 7.17c Arbobesluit	Gebruik mobiele arbeidsmiddelen
	Artikel 7.18 Arbobesluit	Hijs- en hefwerktuigen
	Artikel 7.23a Arbobesluit	Specifieke bepalingen betreffende het gebruik van ladders en trappen
§ 2.2.5	Hoofdstuk 8 Persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheids- en gezondheidssignalering	
	Artikel 8.1 Arbobesluit	Algemene vereisten persoonlijk beschermingsmiddel
	Artikel 8.2 Arbobesluit	Keuze persoonlijk beschermingsmiddel
	Artikel 8.3 Arbobesluit	Beschikbaarheid en gebruik persoonlijk beschermingsmiddelen
	Artikel 8.4 Arbobesluit	Algemene vereisten veiligheids- en gezondheidssignalering

Het niet naleven van de hierboven genoemde bepalingen die voortvloeien uit de Arbowet levert op grond van artikel 33 Arbowet een overtreding op waarvoor het boetebedrag is vastgesteld op maximaal €82.000,-.⁹⁷ Als blijkt dat er in een tijdvak van vijf jaar voorafgaand aan de dag van constatering eerder een overtreding is begaan van eenzelfde soort verplichting of verbod dat voortvloeit uit de Arbowet of het Arbobesluit, kan de boete met 100% verhoogd worden.⁹⁸ Deze verhoging bedraagt 200% als er in een tijdvak van vijf jaar voorafgaand de dag van constatering twee keer eerder een overtreding is begaan van eenzelfde soort verplichting of verbod dat voortvloeit uit de Arbowet of het Arbobesluit.⁹⁹

Tot slot kan het boetebedrag ook met 200% verhoogd worden als de werkgever willens en wetens handelingen verricht of nalaat in strijd met de wet of de daarop berustende bepalingen, waardoor een arbeidsongeval heeft plaatsgevonden en dit arbeidsongeval vrijwel onmiddellijk de dood tot gevolg heeft.¹⁰⁰

⁹⁷ Artikel 32 lid 3 Arbowet jo. 23 lid 4 Wetboek van Strafrecht.

⁹⁸ Artikel 34 lid 5 Arbowet.

⁹⁹ Artikel 34 lid 7 Arbowet.

¹⁰⁰ Artikel 34 lid 6 Arbowet jo. 9.10a lid 3 sub a Arbobesluit.

3. De REACH-verordening inhoudelijk

Dit hoofdstuk zal ingaan op de REACH-verordening. REACH (Registratie, Evaluatie en Autorisatie van Chemische Stoffen) is een Europese verordening voor chemische stoffen. Bedrijven die stoffen produceren, verwerken of doorgeven aan klanten dienen op grond van de REACH-verordening bekend te zijn met de risico's. De bedrijven moeten ook maatregelen kunnen benoemen met als doel het bevorderen van het veilig gebruik van chemische stoffen.¹⁰¹

Er is in het kader van de REACH-verordening een Agentschap opgericht om de openbare databank te beheren en de informatie die de industrie verstrekt over de geproduceerde stoffen te beoordelen. Dit is het Europees Agentschap voor chemische stoffen (hierna: ECHA). Aangezien de REACH-verordening een Europese verordening is blijft de Europese Commissie blijft eindverantwoordelijk voor alle beslissingen die vallen onder de REACH-Verordening.¹⁰²

De verplichtingen die vanuit REACH voortvloeien voor natuurlijke personen en rechtspersonen zijn onderverdeeld in verschillende rollen. In dit hoofdstuk zullen de verschillende rollen toegelicht worden. Vervolgens zal bepaald worden welke rol EMS heeft binnen REACH. Ook de op EMS van toepassing zijnde verplichtingen zullen in dit hoofdstuk toegelicht worden.

3.1 De verschillende rollen binnen REACH

Binnen de REACH-verordening wordt een onderscheid gemaakt tussen vier rollen. Dit betreft de rol van een fabrikant, importeur, downsteamgebruiker en distributeur. Het is van belang te vermelden dat een bedrijf ook meerdere rollen tegelijk kan hebben.¹⁰³ In deze paragraaf wordt toegelicht wat wordt verstaan onder de verschillende rollen en subrollen. Hierbij worden ook de belangrijkste verplichtingen uiteengezet.

De fabrikant

Een natuurlijk persoon of rechtspersoon die in de Gemeenschap een stof vervaardigd wordt in REACH ingedeeld in de rol van 'fabrikant'.¹⁰⁴ Onder stoffen vallen alle chemische elementen en de verbindingen ervan, zoals zij voorkomen in natuurlijke toestand of bij de vervaardiging¹⁰⁵ ontstaan.¹⁰⁶

De importeur

Indien een product binnen het douanegebied van de Gemeenschap gebracht wordt, wordt gesproken van invoer. De natuurlijk persoon of rechtspersoon die voor de invoer verantwoordelijk is wordt in REACH ingedeeld in de rol van importeur.¹⁰⁷

De downsteamgebruiker

Indien een in de Gemeenschap gevestigd natuurlijk persoon of rechtspersoon niet onder een fabrikant of importeur valt, maar er wel een stof of preparaat¹⁰⁸ gebruikt wordt bij industriële activiteiten of beroepsactiviteiten wordt in REACH ingedeeld in de rol van

¹⁰¹ 'Wat is REACH?', *REACH info*, reachinfo.nl (zoek op *Registratie, Evaluatie en Autorisatie van Chemische Stoffen*).

¹⁰² 'Bevoegde instanties', *REACH helpdesk*, reachhelpdesk.nl (zoek op *ECHA taken*).

¹⁰³ 'Rollen', *REACH info*, reachinfo.nl (zoek op *rollen*).

¹⁰⁴ Artikel 3 lid 9 REACH.

¹⁰⁵ Vervaardiging betreft de productie of extractie van stoffen in natuurlijke toestand (artikel 3 lid 8 REACH).

¹⁰⁶ Artikel 3 lid 1 REACH.

¹⁰⁷ Artikel 3 lid 10 en 11 REACH.

¹⁰⁸ Een preparaat is een mengsel of oplossing bestaande uit twee of meer stoffen (artikel 3 lid 2 REACH).

downstreamgebruiker. Het is hierbij van belang te vermelden dat distributeurs¹⁰⁹ en consumenten niet vallen onder het begrip downstreamgebruiker.¹¹⁰

Onder het gebruiken van de stof valt elke vorm van verwerking, formulering, verbruik, opslag, bewaring, behandeling, overbrenging in recipiënten, overbrenging van de ene recipiënt naar de andere, vermenging, vervaardiging van een voorwerp of elke andere gebruikmaking.¹¹¹

De distributeur

Een in de Gemeenschap gevestigd natuurlijk persoon of rechtspersoon met inbegrip van detailhandelaren, die een stof of preparaat uitsluitend bewaart en in de handel brengt ten behoeve van derden wordt in REACH ingedeeld in de rol van distributeur.

3.2 De rol van EMS binnen REACH

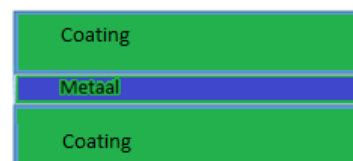
Zoals eerder is aangegeven is de hoofdactiviteit van EMS het snijden van 'electrical steel' van hoge kwaliteit van Japan voor de transformator industrie in Europa. Brede rollen worden tijdens het productieproces in de breedte en lengte op maat gesneden.¹¹² Nadat de rollen gesneden zijn distribueert EMS haar orders naar klanten in onder andere Polen, Groot-Brittannië, Noorwegen, Zweden, Finland, Duitsland, Frankrijk, Spanje, Italië, Zwitserland, Oostenrijk en Turkije.¹¹³

Aangezien de hoofdactiviteit van EMS het snijden van 'electrical steel' is, kan EMS niet aangemerkt worden als producent in de zin van REACH, omdat er geen stof geproduceerd wordt. Er wordt ook geen gebruik gemaakt van een stof of preparaat bij industriële activiteiten of beroepsactiviteiten, omdat EMS de rollen binnenkrijgt vanuit Japan en ze alleen op maat gesneden worden door EMS. Hierdoor kan EMS niet aangemerkt worden als downstreamgebruiker. EMS kan ook niet aangemerkt worden als distributeur in de zin van REACH, omdat EMS de gesneden rollen als halffabrikaat distribueert naar haar klanten. De klanten van EMS brengen het vervolgens in de handel.

Uit deze informatie blijkt dat EMS aangemerkt moet worden als importeur in de zin van REACH. De rollen die afkomstig zijn vanuit Japan worden namelijk ingevoerd door EMS. Er is echter een verschil tussen de invoer van stoffen en de invoer van voorwerpen.¹¹⁴

Een stof is een chemisch element en de verbindingen ervan, zoals zij voorkomen in natuurlijke toestand of bij de vervaardiging ontstaan.¹¹⁵ Een voorwerp is een object waaraan tijdens de productie een speciale vorm, oppervlak of patroon wordt gegeven waardoor zijn functie in hogere mate wordt bepaald door die aspecten en niet door de chemische samenstelling.¹¹⁶ Bij de vorm van een voorwerp wordt de driedimensionale vorm van een object (denk aan diepte, breedte en hoogte) bedoeld. Met oppervlak wordt de buitenste laag van een object bedoeld en met het patroon wordt de beste ordening van de 'patroonelementen' voor een bepaald doel bedoeld.¹¹⁷

De heer P. Bastiaansen, QHSE manager bij EMS, heeft aangegeven dat de rollen die aan EMS geleverd worden uit drie lagen zijn opgebouwd. Dit is hiernaast afgebeeld in figuur 1. De buitenste lagen (het groene gedeelte dat is afgebeeld in figuur 1) is de coating. De binnenste laag (blauw afgebeeld in figuur 1) bestaat uit metaal.



Figuur 1

¹⁰⁹ Artikel 3 lid 14 REACH.

¹¹⁰ Artikel 3 lid 13 REACH.

¹¹¹ Artikel 3 lid 24 REACH.

¹¹² 'Main Business: Electrical Steel for European Transformer Producers', EMS, euro-mit-staal.com (Zoek op *our business*).

¹¹³ 'EMS' products are delivered to:', EMS, euro-mit-staal.com (zoek op *introduction references*).

¹¹⁴ ECHA, *Vereisten voor stoffen in voorwerpen* 2011, p. 2.

¹¹⁵ Artikel 3 lid 1 REACH.

¹¹⁶ Artikel 3 lid 3 REACH.

¹¹⁷ ECHA, *Vereisten voor stoffen in voorwerpen* 2011, p. 2.

Nadat de rollen gesneden zijn worden ze door klanten in de transformator geplaatst. Een magnetisch veld gaat door het metaal van het materiaal en door de coating aan beide zijden van dit metaal ontstaat er een lineair magnetisch veld. Dit lineaire magnetisch veld bepaalt mede de prestatie van een transformator op het gebied van efficiency en geluid.

Uit het voorgaande kan afgeleid worden dat niet de chemische stoffen, maar de vorm, het oppervlak of het patroon bepalend is voor de functie. Hierdoor kan het product aangemerkt worden als voorwerp in de zin van artikel 3 lid 3 REACH en wordt EMS aangemerkt als importeur van voorwerpen in de zin van REACH.

3.3 De verplichtingen voor EMS vanuit REACH

De stoffen waarvoor de verplichtingen uit REACH gelden zijn opgenomen in bijlages in de REACH-verordening. De leveranciers van EMS hebben een REACH-verklaring verstrekt, waaruit blijkt dat die stoffen niet aanwezig zijn in het geleverde 'electrical steel' Japan. EMS voegt zelf geen stoffen toe en wijzigt niets aan de samenstelling van het materiaal. Hierdoor zijn de verplichtingen vanuit REACH niet van toepassing op EMS. Deze REACH-verklaring dient EMS op grond van artikel 36 lid 1 REACH beschikbaar te houden voor ten minste tien jaar. Indien het ECHA vraagt naar deze verklaring, dan dient EMS deze verklaring te verstrekken of beschikbaar te stellen.¹¹⁸

¹¹⁸ Artikel 36 lid 1 REACH.

4. Het praktijkonderzoek

De voorgaande hoofdstukken is het juridisch kader omtrent de Arbowet en de REACH-verordening uiteengezet. In dit hoofdstuk wordt het praktijkonderzoek uiteengezet. In dit praktijkonderzoek is REACH buiten beschouwing gelaten, omdat er in het derde hoofdstuk geconcludeerd is dat REACH niet van toepassing is op de interne veiligheid van EMS, omdat de EMS niet in aanraking komt met de stoffen waarop REACH van toepassing is. Om bepaalde aspecten te verduidelijken wordt gebruik gemaakt van foto's die genomen zijn op de arbeidsplaats. Ook hebben er gesprekken plaatsgevonden met Teamleaders en Supervisors. De resultaten die uit het praktijkonderzoek voortvloeien worden aan het juridisch kader getoetst. Dit leidt uiteindelijk tot de conclusies en aanbevelingen die in het volgende hoofdstuk uiteengezet worden.

4.1 Arbeidsomstandighedenbeleid

De algemene zorgplicht van de werkgever houdt in dat de werkgever moet zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers als het gaat om alle met de arbeid verbonden aspecten. Hierbij dient de werkgever ervoor te zorgen dat de arbeid zo georganiseerd is dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en gezondheid van de werknemer.

Een belangrijk aspect van de zorgplicht betreft het houden van toezicht en het geven van voorlichting en onderricht. Uit gesprekken met Teamleaders en de Supervisor Production blijkt dat er verschillende instructies besproken worden met een werknemer bij indiensttreding. Allereerst betreft dit het PBM-papier (bijgevoegd als bijlage I), waarbij de werknemer gewezen wordt op de risico's op de arbeidsplaats. Verder wordt er ook gebruik gemaakt van een Training on the Job-formulier (bijgevoegd als bijlage II), waarop verschillende werkzaamheden zijn opgesomd. De werknemer krijgt per taak een mentor toegewezen. Het is de bedoeling dat de betreffende werknemer de werkzaamheden na verloop van tijd zelfstandig kan uitvoeren. Zodra de werknemer een van de werkzaamheden zelfstandig kan uitvoeren, wordt deze afgetekend. De Teamleaders en Supervisor Production evalueren de vorderingen en bepalen of de werknemer over voldoende kennis en vaardigheden beschikt om die werkzaamheden zelfstandig uit te voeren.

Tijdens het praktijkonderzoek zijn verschillende werkzaamheden bijgewoond. Dit betreft bijvoorbeeld het rijden met de heftruck, het inpakken van een gesneden rol en het legen van een container. Een van de werkzaamheden die met een heftruck wordt uitgeoefend is het laden van een vrachtwagen. De vrachtwagenchauffeurs spreken vaak geen Nederlands, waardoor de belangrijkste regels aangegeven worden in de vorm van pictogrammen. Onder de belangrijkste regels valt bijvoorbeeld het dragen van veiligheidsschoenen en een reflecterend vest. De pictogrammen waar deze regels mee worden aangegeven bevinden zich op deuren, koffieautomaten en op de werkplaats zelf. EMS krijgt ook vaak te maken met bezoekers die zich onder begeleiding op de arbeidsplaats bevinden. Ook bezoekers dienen zich te houden aan de regels die op de pictogrammen aangegeven zijn.

De RI&E en het plan van aanpak

EMS beschikt over een RI&E en een daaropvolgend plan van aanpak. Deze zijn opgesteld in 2013 in samenwerking met Blink Advies uit Breda. Blink Advies kan aangemerkt worden als een gecertificeerd deskundige. In de RI&E wordt vastgelegd welke risico's de arbeid met zich meebrengt. Ook worden de gevaren en de maatregelen die getroffen worden om deze gevaren te beperken beschreven in de RI&E. Verder blijkt uit het plan van aanpak welke maatregelen EMS moet treffen in verband met de in de RI&E genoemde risico's.

4.1.1 Inrichting van de arbeidsplaatsen

Om het praktijkonderzoek gericht op de inrichting van de arbeidsplaatsen uiteen te zetten, is er geobserveerd op de werkvloer. De aspecten die uit die observatie voortvloeien zijn in deze paragraaf ingedeeld op onderwerp. Verder zijn er gesprekken gevoerd met verschillende werknemers en leidinggevenden, zodat bepaalde aspecten duidelijker worden.

Algemeen uitgangspunt

Zoals in het tweede hoofdstuk is behandeld betreft het algemeen uitgangspunt bij de inrichting van de arbeidsplaatsen het feit dat de arbeidsplaats veilig toegankelijk is en veilig verlaten kan worden. Ook moet er regelmatig gecontroleerd worden of de op de arbeidsplaats ter bescherming van de werknemers aangewezen voorzieningen en genomen maatregelen nog adequaat functioneren.

Tijdens het praktijkonderzoek is naar voren gekomen dat de arbeidsplaats bij EMS veilig toegankelijk is en veilig verlaten kan worden. Op de arbeidsplaats bij EMS zijn verschillende voorzieningen aangetroffen ter bescherming van de werknemers. Rondom de machines zijn bijvoorbeeld hekken en deuren geplaatst. Dit is hieronder afgebeeld in de eerste en tweede afbeelding. De deuren worden gesloten door een magneet en worden geopend door een knop in te drukken (dit is afgebeeld op de derde afbeelding). Zodra de deur geopend wordt gaat de machine over in veilige snelheid. Verder zijn er verschillende waarschuwingspictogrammen te vinden op de arbeidsplaats.



Om de aspecten met betrekking tot het onderhoud uiteen te zetten zijn een aantal vragen gesteld aan de heer Q. Veen, Supervisor Maintenance bij EMS. Tijdens dit gesprek gaf de heer Veen het volgende aan: *'Bij EMS wordt gebruik gemaakt van een onderhoudsprogramma om het onderhoud aan arbeidsmiddelen en voorzieningen bij te houden. Hetgeen dat gekeurd moet worden, zoals jaarlijkse of halfjaarlijkse keuringen komt terug in het onderhoudsprogramma in de vorm van taken. Op het moment dat iets uitgevoerd wordt, wordt het afgetekend in het programma. Het programma plant vervolgens de volgende keuring in volgens de relevante wet- en regelgeving. Hierdoor is alles waarvoor een wettelijke keuring geldt ook gekeurd wanneer dat verplicht is. Verder zijn de machines op de arbeidsplaats zo ingericht dat ze niet in werking gesteld kunnen worden als een beschermingsvoorziening niet werkt. Als de machine doorrijgt dat het hek niet juist gesloten is of de noodstop niet werkt, zal de machine niet draaien.'*

Stabiliteit en stevigheid

De gebouwen, bouwwerken, stoffen en voorwerpen op de arbeidsplaats dienen stabiel en stevig op de grond te staan, zodat het instorten, verschuiven of omvallen ervan wordt voorkomen. De gebouwen en bouwwerken op de arbeidsplaats van EMS staan stevig op de grond. Zodra een persoon binnentreedt blijft het gebouw of bouwwerk stabiel op de grond staan. Naast de gebouwen en bouwwerken is er een gevaar dat de geslittte rollen omvallen. Zodra een rol gesneden is wordt het op een rek geplaatst. Dit is hiernaast afgebeeld. Indien een rol smaller is dan 101 mm dient er een paal geplaatst te worden, zodat het omvallen van de rollen voorkomen wordt. Dit wordt aangegeven door het bord dat te zien is op de derde afbeelding. De vierde afbeelding geeft aan hoe het paaltje voor de rol geplaatst wordt.



Verder dient het omvalgevaar ook beperkt te worden door voorwerpen zo veilig mogelijk te stapelen. Het stapelen van voorwerpen gebeurt bij EMS in de opslag. Zodra een rol op maat gesneden is wordt het door middel van pallets en houten planken op elkaar gestapeld.

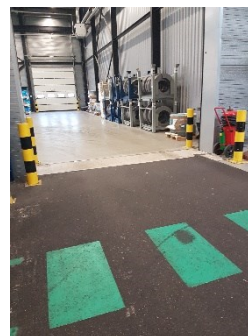
Voorzieningen in noodsituaties

Op de arbeidsplaats van EMS zijn veel vluchtroutes en nooduitgangen beschikbaar. Deze nooduitgangen en vluchtroutes dienen vrij te zijn van obstakels en altijd geopend te kunnen worden van binnen. Ook dient er adequate noodverlichting aanwezig te zijn, zodat de nooduitgangen in donkere situaties nog steeds te zien zijn. Op de arbeidsplaats van EMS worden nooduitgangen aangegeven door een verlicht bordje boven de deur. De verlichting werkt op een accu, zodat het bordje zichtbaar blijft als de stroom uitvalt. Verder kunnen de nooduitgangen van binnen naar buiten geopend worden.



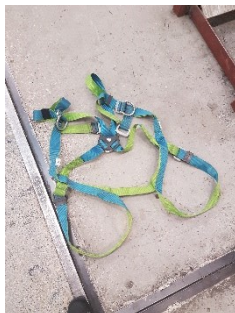
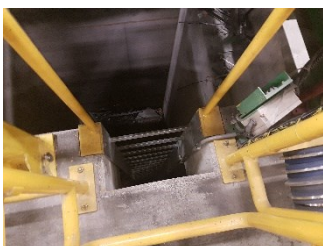
Verbindingswegen

De verbindingswegen die aanwezig zijn bij EMS zijn looppaden voor voetgangers die geen veiligheidsschoenen dragen. Deze looppaden dienen eenvoudig, veilig en overeenkomstig hun bestemming door voetgangers gebruikt te kunnen worden. Doordat er bij EMS ook gebruikt wordt gemaakt van heftrucks, zijn de verbindingswegen voor voetgangers aangegeven met groene strepen. Indien de verbindingswegen voor voetgangers de verbindingswegen voor voertuigen kruisen, zijn oversteekplaatsen aangegeven door groene blokken. Dit is hiernaast afgebeeld.



Valgevaar

Hieronder is in de eerste afbeelding een put afgebeeld die zich onder een machine bevindt. Doordat deze put dieper is dan 2,50 meter is er sprake van valgevaar. Om dit gevaar te beperken dient een werknemer alvorens hij de put ingaat een harnas om te doen. Dit harnas is afgebeeld in de tweede afbeelding. Vervolgens wordt er een valstopblok vastgemaakt aan de achterkant van dit harnas. Dit valstopblok is afgebeeld in de derde afbeelding. Hierdoor wordt het gevaar om te vallen voorkomen. De medewerkers zijn geïnstrueerd hoe deze valbeveiliging gebruikt moet worden.



Het getroffen of geraakt worden door voorwerpen, producten of onderdelen daarvan
 Op de arbeidsplaats van EMS zijn een aantal arbeidsmiddelen aanwezig, waarbij werknemers getroffen of geraakt kunnen worden. Dit arbeidsmiddel is zodanig ingericht dat er twee sensoren aanwezig zijn. Indien de sensoren het contact met elkaar kwijtraken, stopt het arbeidsmiddel met werken. Dit arbeidsmiddel en de twee sensoren zijn hieronder afgebeeld. De sensoren bevinden zich in de rode cirkel.

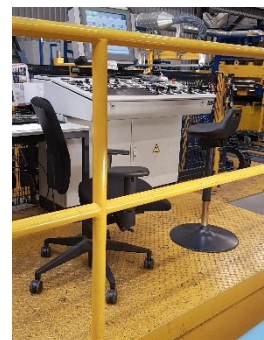


4.1.2 De mate van fysieke belasting

Op de arbeidsplaats is het niet mogelijk de gevaren voor de fysieke belasting volledig te voorkomen. Hierdoor heeft EMS verschillende maatregelen getroffen om de gevaren voor de fysieke belasting te beperken.

Bij het inrichten van de arbeidsplaats heeft EMS op verschillende manieren rekening gehouden met de fysieke belasting. Er zijn bijvoorbeeld afstapjes geplaatst, zodat de betreffende plaatsen voor iedereen toegankelijk zijn. Verder maakt EMS gebruik van zit- en ststoelen. Deze afstapjes en stoelen zijn hieronder afgebeeld. Ook worden er jaarlijks workshops gegeven, waarbij aandacht wordt besteed aan de fysieke belasting.

Aangezien de gevaren voor de fysieke belasting niet voorkomen kunnen worden, wordt er een belangenafweging uitgevoerd bij EMS. Hierbij wordt de technische, operationele en economische haalbaarheid van de te nemen maatregelen in relatie tot de mogelijke sociale gevolgen voor de werknemer in beschouwing genomen. Zeer recent heeft EMS een uitgebreid ergonomisch onderzoek laten uitvoeren door Arbo Unie. De conclusies en eventuele aanbevelingen moeten nog gerapporteerd en besproken worden.



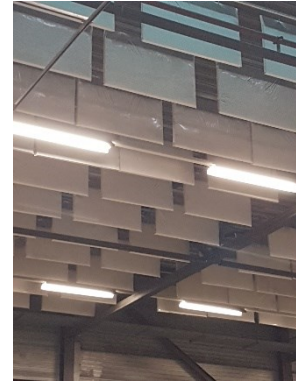
Voorlichting

Wat betreft het doeltreffend onderricht geven aan de werknemers die de lasten handmatig hanteren wordt gebruik gemaakt van een aantal werkwijzen bij EMS. Zodra een werknemer in dienst treedt wordt de werknemer geïnformeerd omtrent het handmatig hanteren van lasten. Verder hebben de teamleiders aangegeven dat er wekelijks 'toolboxen' plaatsvinden. Hierbij wordt samen met de werknemers een onderwerp behandeld. Dit onderwerp kan betrekking hebben op veiligheid, milieu of arbeidsomstandigheden. Ook worden er regelmatig workshops verzorgd omtrent de fysieke belasting van de werknemers.

4.1.3 De fysische factoren op de arbeidsplaats

Om het praktijkgedeelte met betrekking tot de fysische factoren op de arbeidsplaats in kaart te brengen is gesproken met de heer P. Bastiaansen, QHSE-manager bij EMS. De heer Bastiaansen heeft het volgende aangegeven met betrekking tot de fysische factoren op de arbeidsplaats.

'De machines op de arbeidsplaats welke voor 1995 gebouwd zijn, waren toen nog niet CE-plichtig. We hebben ze echter wel op dat niveau gebracht. Bepaalde delen van de machines, denk aan het geluid, kunnen we niet van de machine zelf reduceren. Om de gevaren en risico's met betrekking tot lawaai toch te beperken hebben we baffles aangebracht aan het plafond (deze baffles zijn hiernaast afgebeeld). De baffles voorkomen dat het geluid zich verplaatst naar andere hoeken. Daarnaast heeft iedere werknemer als gehoorbescherming een keuze uit drie soorten persoonlijke beschermingsmiddelen. Allereerst kan een werknemer ervoor kiezen gebruik te maken van gehoorkappen. Een tweede keus is het gebruik van otoplastieken. Tot slot kan een werknemer er ook voor kiezen gebruik te maken van propjes die in de oren worden aangebracht tijdens het uitvoeren van werkzaamheden. Deze persoonlijke beschermingsmiddelen worden door EMS verstrekt. Het gebruik van de persoonlijke beschermingsmiddelen en de gevaren en risico's omtrent de fysische factoren worden jaarlijks uiteengezet tijdens workshops.



EMS heeft ook onderzocht of er een alternatieve methode toegepast kan worden, waarbij werknemers minder blootgesteld worden aan lawaai. Er is onderzocht of het mogelijk is de machines in te kapselen. Helaas is dit niet toepasbaar, omdat de werknemers vaak handelingen moeten verrichten waarbij ze zich dichtbij de machine bevinden. Denk aan het afstellen en doorvoeren. Het is dan te complex om met ingekapselde machines te werken.'

4.1.4 De arbeidsmiddelen en specifieke werkzaamheden

Op de arbeidsplaats van EMS wordt gebruik gemaakt van verschillende arbeidsmiddelen. Er bevinden zich vanzelfsprekend veel soorten machines op de arbeidsplaats. Verder wordt er gebruik gemaakt van heftrucks, C-haken, bovenloopkranen en hoogwerken.

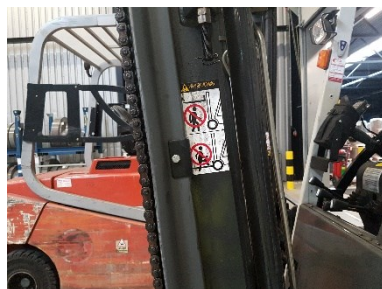
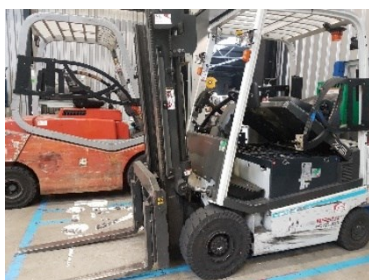
Tijdens het praktijkonderzoek is onderzocht in hoeverre de verschillende arbeidsmiddelen voldoen aan de bepalingen die voortvloeien uit de relevante wet- en regelgeving. In deze paragraaf worden de bepalingen die van toepassing zijn op de verschillende arbeidsmiddelen behandeld. Hierbij zijn de bepalingen ingedeeld op onderwerp.

Arbeidsmiddelen met besturingssysteem

Bij verschillende machines wordt gebruik gemaakt van besturingssystemen. Uit een gesprek met de heer W. de Hoop, een productiemedewerker die al twintig jaar in dienst is van EMS, blijkt dat de bedieningspanelen overzichtelijk zijn. Er wordt namelijk duidelijk aangegeven waar elke knop voor is bedoeld. Tijdens het gesprek gaf de heer De Hoop aan dat nieuwe werknemers de bedieningspanelen snel onder de knie hebben. Verder beschikken de arbeidsmiddelen over een deugdelijke start- en stop- en noodstopvoorziening. Deze voorzieningen zijn hiernaast afgebeeld.



Aanvullende voorschriften specifieke arbeidsmiddelen en werkzaamheden
 EMS maakt veel gebruik van heftrucks op de arbeidsplaats. Deze heftrucks beschikken over een CE-markering. De heftrucks beschikken over een bestuurderscabine. Indien de deur van de bestuurderscabine niet gesloten is, kan de heftruck niet in werking gesteld worden. Daarnaast beschikken de heftrucks over een gordel. Om werkzaamheden met de heftruck uit te voeren dient de betreffende werknemer in bezit te zijn van een sleutel, omdat de heftruck anders niet in werking gesteld kan worden. Verder beschikt de heftruck ook over een noodstopvoorziening. De aspecten die in dit onderdeel genoemd zijn worden hieronder verduidelijkt aan de hand van afbeeldingen.



Tot slot is het van belang te vermelden dat werknemers vaak over een heftruckcertificaat beschikken voordat er werkzaamheden met de heftruck verricht mogen worden. Uit een gesprek met een Teamleader blijkt echter dat er ook werknemers zijn zonder certificaat die werkzaamheden met de heftruck uitvoeren. Deze werknemers voldoen in de ogen van de Teamleaders via de ontvangen instructie wel aan de eisen, waardoor zij de werkzaamheden met behulp van een heftruck kunnen uitvoeren.

Voorschriften voor arbeidsmiddelen voor het hijsen en heffen van lasten of personen

EMS werkt op de arbeidsplaats met verschillende hijs- en hefmiddelen. Er wordt gewerkt met stroppen, C-haken, bovenloopkranen en hoogwerker. Al deze arbeidsmiddelen beschikken over een goed leesbare aanduiding waaruit blijkt wat de toegelaten bedrijfslast is. De hijs- en hefmiddelen zijn niet ingericht om personen mee te vervoeren. Als dit wel is toegestaan is dit expliciet aangegeven.

Voorschriften betreffende het gebruik van ter beschikking gestelde arbeidsmiddelen voor tijdelijke werkzaamheden op hoogte

Tot slot zal dit onderdeel ingaan op de voorschriften omtrent de ladders en trappen. De ladders en trappen dienen namelijk zodanig geplaatst te zijn dat hun stabiliteit gewaarborgd wordt. De ladders en trappen worden bij EMS geplaatst op een stevige en onbeweeglijke ondergrond. Daarnaast wordt het wegglijden tegengegaan door een antislipinrichting. Deze aspecten zijn hieronder afgebeeld.



4.1.5 De persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheids- en gezondheidssignalering

De praktijkinformatie omtrent de persoonlijke beschermingsmiddelen is verkregen uit een gesprek met de heer P. Bastiaansen, QHSE-manager bij EMS. Aangezien de gehoorbescherming in paragraaf 4.4 is behandeld, wordt in deze paragraaf het beschermingsmiddel voor snijwonden behandeld. De heer Bastiaansen heeft het volgende aangegeven:

'Het materiaal dat gebruikt wordt op de arbeidsplaats is scherp materiaal. Aan het materiaal kan niets veranderd worden. Er is een risico op snijwonden aan de handen. Om dit risico te beperken hebben we gekozen voor handschoenen, waarbij de hoogste bescherming geboden wordt voor snijwonden.'

De Operators zijn betrokken bij de keuze voor het type handschoen. We hebben negen verschillende type handschoenen uitgezet bij de operators. Alle handschoenen voldeden aan snijklaas vijf (dit is de hoogst geboden bescherming voor snijwonden). De Operators hebben uiteindelijk democratisch besloten welk type handschoen gebruikt wordt op de arbeidsplaats. Van de handschoenen zijn voldoende aantallen beschikbaar in de verschillende maten. Als er handschoenen kapot of versleten zijn worden ze vervangen.

4.2 Samenwerking en overleg

Op dit moment is EMS bezig met het instellen van een ondernemingsraad. Hierdoor kan niet onderzocht worden in hoeverre wordt voldaan aan de bepalingen omtrent het samenwerken en overleggen met de ondernemingsraad. EMS beschikt echter wel over een VAM-Commissie. VAM staat hierbij voor Veiligheid, Arbeidsomstandigheden en Milieu. Deze commissie bestaat uit twee personen uit de productie, een bedrijfshulpverlener, een werknemer van kantoor en een leidinggevende. Hierdoor is de commissie representatief voor de samenstelling van het persoonsbestand van EMS. Er wordt nauw samengewerkt tussen de VAM-Commissie en de werkgever. Zodra de ondernemingsraad is opgericht zal in overleg met de ondernemingsraad bepaald worden of de VAM-Commissie zal blijven bestaan.

4.3 De inschakeling van deskundigheid

De heer P. Bastiaansen, QHSE Manager bij EMS, fungeert als preventiemedewerker bij EMS. Verder maakt EMS gebruik van de arbodienstverlening van Blink Advies uit Breda. Zij fungeren als aanvullende deskundige bijstand. Een medewerker van Blink Advies komt wekelijks langs bij EMS. Ook vinden er wekelijks contactmomenten plaats tussen de Teamleaders en Blink Advies.

EMS beschikt over meerdere bedrijfshulpverleners. Er wordt bij EMS gewerkt in drie ploegen. In elke ploeg dient een bedrijfshulpverlener aanwezig te zijn. Als er geen bedrijfshulpverlener aanwezig is, is het bij EMS niet toegestaan te starten aan de werkzaamheden. Als de betreffende bedrijfshulpverlener in een ploeg uitvalt door ziekte, wordt een bedrijfshulpverlener uit een andere ploeg opgeroepen.

4.4 De meldingsplicht aan de toezichthouder

EMS is op de hoogte van de meldingsplicht aan de toezichthouder als er een arbeidsongeval plaatsvindt dat leidt tot de dood, een blijvend letsel of een ziekenhuisopname. Er wordt bij EMS ook een lijst bijgehouden van alle arbeidsongevallen, waarbij de aard en datum van het ongeval vermeld worden.

5. Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt de conclusie uitgewerkt met betrekking tot de vraag: 'Welke aanbevelingen aan Euro-Mit Staal B.V. zijn af te leiden uit een toetsing van het huidige arbobeleid, mede gelet op de geldende wetgeving van REACH (Verordening (EU) 1907/2006)?

Aangezien REACH betrekking heeft op chemische stoffen zijn er vanzelfsprekend aspecten waarop de Arbowet aangevuld wordt door de bepalingen vanuit REACH. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het vierde hoofdstuk uit het Arbobesluit dat betrekking heeft op gevaarlijke stoffen. EMS beschikt over twee REACH-verklaringen van haar leveranciers, waaruit blijkt dat de stoffen waarop REACH van toepassing is niet aanwezig zijn in het product van EMS. Hierdoor is het niet mogelijk aanbevelingen te doen aan EMS die voortvloeien uit een toetsing van het huidige arbobeleid aan de geldende wetgeving van REACH, omdat er geen verplichtingen voortvloeien voor EMS uit REACH.

De belangrijkste bepalingen uit de Arbowet voor EMS zijn de bepalingen omtrent het hijsen of heffen van lasten of personen (artikel 7.18 lid 1-9 Arbowet), de bepalingen omtrent de stabiliteit en stevigheid (artikel 3.3 Arbowet) en de bepalingen omtrent verbindingswegen (artikel 3.14 Arbowet). Deze bepalingen zijn namelijk vaak van toepassing op de werkzaamheden die uitgevoerd worden op de arbeidsplaats van EMS. Ook de bepalingen die de zorgplicht van de werkgever uiteenzetten zijn van belang (artikel 3 jo. 5 Arbowet), omdat elke werkgever de zorgplicht in acht moet nemen. Tot slot zijn de artikelen die betrekking hebben op de voorzieningen in noodsituaties ook belangrijk (artikel 3.6 jo. 3.7 Arbowet), omdat elke organisatie in aanraking kan komen met een noodsituatie. Als er zich een noodsituatie voordoet, is het met het oog op de veiligheid van belang de bepalingen uit de Arbowet na te leven.

EMS houdt rekening met de verplichtingen uit de Arbowet. De Arbowet wordt in samenwerking met Blink Advies uit Breda toegepast op de arbeidsplaats. Een medewerker van Blink Advies brengt elke week een bezoek aan EMS. Ook vinden er wekelijks contactmomenten plaats tussen de Teamleaders en Blink Advies. Hierdoor worden de op EMS van toepassing zijnde bepalingen uit de Arbowet en het Arbobesluit op een juiste wijze toegepast op de arbeidsplaats.

Tijdens het onderzoek zijn er aandachtspunten naar voren gekomen die voortvloeien uit een toetsing van het huidige arbobeleid aan de geldende wetgeving van de Arbowet en het Arbobesluit. Deze aandachtspunten hebben uiteindelijk geleid tot de constatering en aanbevelingen die hieronder uiteengezet zijn.

Werkzaamheden op de heftruck

Op grond van artikel 3 Arbowet dient de werkgever ervoor te zorgen dat de arbeid zo georganiseerd is dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en gezondheid van de werknemer. Indien dat niet mogelijk is dient de werkgever de gevaren of risico's bij de bron te beperken of voorkomen. Als dat ook niet mogelijk is dient de werkgever doeltreffende en passende maatregelen te treffen, waarbij collectieve bescherming voorrang heeft op individuele bescherming. Als dat ook niet mogelijk is dient de werkgever persoonlijke beschermingsmiddelen aan de werknemer ter beschikking moeten stellen.

De praktijk krijgt op de arbeidsplaats te maken met afval. Dit afval wordt in kleine containers gegooid. Het legen van de container gebeurt met de hulp van een heftruck. Zodra de kleine container juist boven de grote container geplaatst is, dient de betreffende werknemer aan een hendel te trekken om de container te legen. Voor het trekken aan de hendel zijn twee opties. Allereerst heeft de werknemer de mogelijkheid om de container te legen met de hulp van een stang. Een alternatief is het handmatig legen van de container, waarbij de betreffende werknemer op de voorkant van de heftruck klimt.

Indien werknemers gebruik maken van de tweede optie bij het legen van deze container, wordt de hierboven genoemde zorgplicht van artikel 3 Arbowet niet gevolgd, de werkwijze levert namelijk een onveilige situatie op. Er kan dus geconcludeerd worden dat dit een aandachtspunt is voor EMS. Er wordt aanbevolen een andere werkwijze toe te passen op de arbeidsplaats, waarbij de zorgplicht van artikel 3 Arbowet niet geschonden wordt.



Verbindingswegen

Looppaden en verbindingswegen dienen op grond van artikel 3.14 Arbobesluit veilig en overeenkomstig hun bestemming gebruikt te kunnen worden. Deze looppaden en verbindingswegen zijn bedoeld voor voetgangers die geen veiligheidsschoenen dragen.

Er is geconstateerd dat de looppaden voor voetgangers ook gebruikt worden door heftrucks. Dit kan voor risicovolle situaties zorgen. Naast de risicovolle situaties door heftrucks zijn de looppaden die aangemerkt kunnen worden als veilige ruimte zoals bedoeld in artikel 3.14 lid 6 Arbobesluit vaak geblokkeerd door objecten. Ook dit levert risicovolle situaties op, omdat voetgangers genoodzaakt zijn af te wijken van de looppaden.

Aan EMS wordt aanbevolen te onderzoeken of een andere plaatsing van verbindingswegen mogelijk is. Als uit dit onderzoek blijkt dat het niet mogelijk is andere verbindingswegen te plaatsen, wordt aanbevolen doeltreffende (verkeers)regels vast te stellen, waarmee de veiligheid van de voetgangers wordt gewaarborgd.

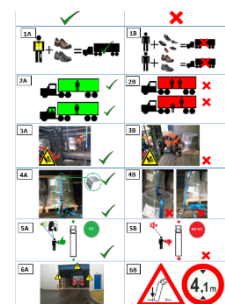


Veiligheidsinstructies met pictogrammen

De zorgplicht van artikel 3 Arbowet brengt inspanningen met zich mee voor de werkgever.

Iedereen die zich op de arbeidsplaats bevindt dient zich te houden aan de geldende veiligheidsregels. Vrachtwagenchauffeurs spreken vaak geen Nederlands, waardoor de instructies bij EMS aangegeven zijn in de vorm van pictogrammen. De vrachtwagenchauffeurs dienen echter niets te ondertekenen voordat de arbeidsplaats betreden wordt.

Er wordt aanbevolen een formulier op te stellen die vrachtwagenchauffeurs dienen te ondertekenen. Deze ondertekening vindt plaats voordat de



arbeidsplaats betreden wordt. Op het formulier worden de pictogrammen afgebeeld met de zin: 'Ik ben op de hoogte van de veiligheidsregels van EMS en teken hierbij dat ik me aan deze regels zal houden'. EMS kan gebruik maken van de ondertekende formulieren als er zich een arbeidsongeval voordoet waarbij een vrachtwagenchauffeur betrokken is. Met de formulieren kan EMS namelijk aantonen dat er inspanningen zijn verricht die te plaatsen zijn onder de zorgplicht van artikel 3 Arbowet.

Voorlichting en onderricht

De zorgplicht voor de werkgever is neergelegd in artikel 3 Arbowet. Onder de zorgplicht valt ook de verplichting doeltreffende voorlichting en onderricht te verstrekken aan werknemers. Uit jurisprudentie van de Hoge Raad blijkt dat ervaring en dagelijkse omgang met machines leidt tot verminderde oplettendheid. Dit brengt een strengere zorgplicht met zich mee. In deze gevallen wordt van de werkgever verwacht dat hij onderzoekt of preventieve maatregelen mogelijk zijn of een veiligere werking van de machine mogelijk is.

Gebleken is dat er bij de in werking treding bij EMS verschillende (veiligheids)instructies gegeven worden aan de betreffende werknemer. Nadat de werknemer de werkzaamheden zelfstandig kan uitvoeren, worden deze instructies niet of nauwelijks herhaald. Het is mogelijk dat dit niet tot problemen leidt, omdat werknemers in de praktijk ook veel ervaring opdoen omtrent de veiligheid. EMS beschikt over een programma dat is opgezet om (veiligheids)instructies te herhalen.

Met het oog op de strengere zorgplicht van artikel 3 Arbowet voor werknemers die dagelijks met dezelfde machine werken en de verplichting voor doeltreffende voorlichting en onderricht van artikel 8 Arbowet, wordt aanbevolen de (veiligheids)instructies behorende bij het uitvoeren van het werk jaarlijks te herhalen. Als de voorlichting herhaald wordt is het van belang een presentielijst bij te houden, zodat achteraf aangetoond kan worden welke werknemers aanwezig waren.

In het Arbobesluit is in artikel 7.6 lid 1 en 2 neergelegd dat de werknemers die door hun opleiding over een specifieke deskundigheid beschikken, als enige gebruik mogen maken van arbeidsmiddelen waarvoor die deskundigheid is vereist.

Tijdens een gesprek met een Teamleader is gebleken dat niet elke werknemer in bezit is van een heftruckcertificaat. Als de Teamleaders beoordeeld hebben dat de betreffende werknemer bekwaam genoeg is en de interne procedure heeft afgerond, dan mag de werknemer werkzaamheden uitvoeren met de heftruck.

Het aantal ongevallen met heftrucks is de laatste jaren gestegen. Hierdoor wordt aanbevolen de werkzaamheden met een heftruck uitsluitend uit te laten voeren door werknemers met een heftruckcertificaat.

Stabiliteit en stevigheid

Om het instorten, verschuiven of omvallen van rollen te voorkomen dienen de rollen veilig gestapeld te worden. Deze verplichting vloeit voort uit artikel 3.3 lid 1 en 2 Arbobesluit. Gebleken is dat het veilig stapelen bij EMS gebeurt door naar de diameter van rollen te kijken. Doordat de pallets waarop de rollen rusten soms geen of slechte ondersteuning hebben, kan geconstateerd worden dat sommige rollen onveilig gestapeld worden.

Met het oog op de verplichtingen vanuit het Arbobesluit en risico's van het instorten, verschuiven of omvallen van rollen wordt aanbevolen hier effectiever toezicht te houden op de arbeidsplaats. Hierdoor zullen zulke situaties in de toekomst voorkomen worden.



Om te voorkomen dat rollen die kleiner zijn dan 101 mm omvallen, wordt gebruik gemaakt van rekken. Nadat de rollen in de rekken geplaatst zijn, worden er paaltjes geplaatst die het omvallen tegengaan. Er is geconstateerd dat het plaatsen van paaltjes niet zorgvuldig gebeurt. Daarnaast bevinden zich ook rekken op de arbeidsplaats waarin geen paaltjes geplaatst kunnen worden. Het feit dat borden op de arbeidsplaats aangeven dat er paaltjes geplaatst moeten worden, betekent niet meteen dat de werkgever daar geen toezicht op dient te houden.



Er wordt aanbevolen actiever toezicht te houden op het plaatsen van paaltjes. Ook wordt aanbevolen meer rekken aan te passen, waardoor paaltjes geplaatst kunnen worden.

Voorzieningen in noodsituaties

Nooduitgangen zijn op grond van artikel 3.6 jo. 3.7 Arbobesluit bedoeld voor alle personen die zich tijdens een onveilige situatie op de arbeidsplaats bevinden. Nooduitgangen dienen ook bescherming te bieden in situaties waarin het zicht slecht is.

Op de arbeidsplaats van EMS bevinden zich verschillende nooduitgangen. Er is geconstateerd dat de weg naar een aantal nooduitgangen op de arbeidsplaats van EMS niet vrij was van obstakels. Er werd aangegeven dat er wel een weg vrij was langs de obstakels. Met die weg kon de nooduitgang uiteindelijk wel bereikt worden. Deze weg is hieronder afgebeeld met de groene paden.

Het groene pad naar de nooduitgang (zoals hieronder is afgebeeld) zal een onbekende in een situatie met slecht zicht geen of weinig bescherming bieden. Hierdoor wordt aanbevolen de nooduitgangen vrij te houden van obstakels. Om dit te handhaven kunnen er rode paden aangelegd worden tot het rijpad van de heftruck, zodat werknemers weten dat het niet is toegestaan daar objecten te plaatsen.



Voorschriften voor arbeidsmiddelen voor het hijsen en heffen van lasten of personen

Op grond van artikel 7.18 Arbobesluit dient de werkgever doeltreffende maatregelen te treffen om ervoor te zorgen dat werknemers zich niet ophouden onder hangende lasten.

Op de arbeidsplaats van EMS wordt gewerkt met verschillende arbeidsmiddelen. Stroppen, C-haken, bovenloopkranen hoogwerken en heftrucks worden gebruikt om lasten te heffen of hijsen. De doeltreffende maatregelen die op grond van artikel 7.18 Arbobesluit getroffen moeten worden, zijn niet aangetroffen op de arbeidsplaats van EMS.

Er wordt aanbevolen borden te plaatsen met de tekst: *'Het is niet toegestaan om je op te houden onder hangende lasten'*. Daarnaast wordt aanbevolen hier toezicht op te houden, zodat de veiligheid van de werknemers gewaarborgd wordt.

Bronnenlijst

1. Literatuur

- **Van Drongelen 2013**
J. van Drongelen, *Werkgeversaansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en beroepsziekten*: Kluwer 2013.
- **Van Drongelen & Hofsteenge 2016**
J. van Drongelen & J.A. Hofsteenge, *Arbeidsomstandighedenrecht 5. De Arbowet geschetst*, Zuthpen: Uitgeverij Paris B.V. 2016.
- **Van Drongelen & Hofsteenge 2016**
J. van Drongelen & J.A. Hofsteenge, *Handboek Arbowet. De Arbowet geschetst*, Zuthpen: Uitgeverij Paris B.V. 2016.

2. Vaktijdschriften

- **Kranenburg-Hansians, ArbeidsRecht 2007/16**
K. van Kranenburg-Hanspian, 'De nieuwe Arbowet', *ArbeidsRecht*, 2007/16.
- **De Joode, Safety! Magazine 2016/9, nr. 5**
E. de Joode, 'Elk jaar duizenden ongevallen met heftrucks: wat kun je doen?', *Safety! Magazine* 2016/9 nr. 5.

3. Rapporten en documenten

- **ECHA 2011**
ECHA, *Vereisten voor stoffen in voorwerpen*, juni 2011.

4. Jurisprudentie

- Hoge Raad 1 juli 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC1027.
- Hoge Raad 20 september 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2142.
- Hoge Raad 11 november 2005, ECLI:NL:HR:2005:AU3313
- Hoge Raad 9 november 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA7557.
- Hoge Raad 5 december 2014, ECLI:NL:HR:2014:3519.
- Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State 6 mei 2015
ECLI:NL:RVS:2015:1421
- Rechtbank Maastricht 15 april 2009, ECLI:RBMAA:2009:BI1813

5. Parlementaire stukken

- Stb. 1997, 60.
- Stb. 2004, 69.
- Stb. 2006, 56.
- Stb. 2006, 674.
- Kamerstukken II 1997/98, 25879, 3.

- Kamerstukken II 2015/16, 34375, nr. A.

6. Elektronische bronnen

- 'Bevoegde instanties', *REACH helpdesk*, reachhelpdesk.nl (zoek op *ECHA taken*).
- 'EMS'products are delivered to:', *EMS*, euro-mit-staal.com (zoek op *introduction references*).
- 'Main Business: Electrical Steel for European Transformer Producers', *EMS*, euro-mit-staal.com (Zoek op *our business*).
- 'Nieuwe OHSAS-norm wordt ISO 45001', *SCCM*, sccm.nl (zoek op *nieuwe OHSAS wordt ISO 45001*).
- 'OHSAS 18001 certificering', *NCI*, certificatieinstituut.nl (zoek op *certificering OHSAS 18001*).
- 'Ontwikkeling ISO 45001', *SCCM*, sccm.nl (zoek op *ontwikkeling ISO 45001*).
- 'Registratie deadline', *REACH helpdesk*, reachhelpdesk.nl (zoek op *registratie deadline*).
- 'Rollen', *REACH info*, reachinfo.nl (zoek op *rollen*).
- 'Wanneer overstappen op de nieuwe ISO 14001- of ISO 45001-norm', *SCCM*, sccm.nl (zoek op *wanneer overstappen op de nieuwe norm*).
- 'Wat is REACH?', *REACH info*, reachinfo.nl (zoek op *Registratie, Evaluatie en Autorisatie van Chemische Stoffen*).