

Memorie van toelichting

Conceptwetsvoorstel invoering meldplicht arbeidsongevallen en vergewisplichten uitleners

Deze memorie van toelichting heeft de volgende indeling:

I. ALGEMEEN DEEL

1. Inleiding;
2. Hoofdpijnen van het wetsvoorstel;
3. Verhouding tot hoger recht en nationale wetgeving;
4. Gevolgen in- en uitleners, regeldruk, verwerking persoonsgegevens en financiële gevolgen;
5. Uitvoering, toezicht en handhaving;
6. Adviezen;
7. Inwerkingtreding;
8. Evaluatie.

II. ARTIKELSGEWIJS DEEL

I Algemene toelichting

1. Inleiding

Om de betrokkenheid van de uitlener te vergroten bij het gezond en veilig kunnen werken van de werknemers die hij ter beschikking stelt is het daarnaast wenselijk dat uitleners bij de inlener nagaan hoe hij invulling geeft aan de voorlichting en het onderricht dat hij op grond van de Arbeidsomstandighedenwet aan werknemers moet geven. Deze navraag over de invulling moet nog voordat de door de uitlener ter beschikking gestelde werknemers bij de inlener aan het werk gaan plaatsvinden. Idealiter spreekt de uitlener met enige regelmaat met de inlener over arbeidsomstandigheden van zijn ter beschikking gestelde werknemers, waardoor wordt bijgedragen aan het voorkomen van arbeidsongevallen. Ook hiervoor is een aanpassing van de Arbeidsomstandighedenwet noodzakelijk.

Arbeidsmigranten leveren een belangrijke bijdrage aan de lokale en nationale economie. Verschillende sectoren zoals bijvoorbeeld de land- en tuinbouw, de bouw en de logistiek kennen een afhankelijkheid van arbeidsmigranten. Er komen nog steeds misstanden voor onder arbeidsmigranten, zoals op het gebied van gezond en veilig werken. Uitlenende instanties spelen vaak een centrale rol bij het inzetten van arbeidsmigranten, maar schieten nog vaak in hun zorgplicht tekort.

Ten einde deze memorie van toelichting goed leesbaar te houden wordt de inlenende werkgever telkens aangeduid als inlener en de uitlenende instantie als uitlener. De werknemer, zoals bedoeld in artikel 1, van de Arbeidsomstandighedenwet, die aan een inlenende werkgever ter beschikking is gesteld, wordt aangeduid als de ter beschikking gestelde werknemer.

De huidige wet- en regelgeving rondom arbeidsmigratie gaat uit van zelfredzame arbeidsmigranten die hun weg weten te vinden in de Nederlandse samenleving en voor zichzelf kunnen opkomen als dat nodig is. In de praktijk ligt dit genuanceerder. Arbeidsmigranten blijken in de meeste gevallen niet zelfredzaam te zijn. Ze spreken de Nederlandse taal niet altijd, kennen de Nederlandse regelgeving en instanties niet of nauwelijks en zijn vaak afhankelijk van de werkgever of uitleners. Deze afhankelijkheid en kwetsbaarheid kan gemakkelijk worden misbruikt, met misstanden en onwenselijke situaties tot gevolg.¹

¹ Kamerstukken II 2020/21, 29861, nr. 53, bijlage nr. 953505, Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten, *Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan* (30 oktober 2020).

Het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten heeft diverse aanbevelingen gedaan om de werk- en leefomstandigheden van arbeidsmigranten structureel te verbeteren. Enkele aanbevelingen gaan in op het verbeteren van arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten. Zo stelt het Aanjaagteam voor om een meldplicht voor de uitlener aan de toezichthouder bij arbeidsongevallen in te stellen. De inlener, die deze plicht al heeft, moet het ongeval ook melden bij de uitlener. Daarnaast, in het kader van de zorgplicht, moet de uitlener na het ongeval nagaan of de nodige maatregelen zijn getroffen teneinde de veiligheid te waarborgen en de ter beschikking gestelde werknemer(s) weer aan de slag kunnen gaan bij de desbetreffende inlener. Ten behoeve van het doorvoeren en implementeren van deze aanbevelingen is een aanpassing van de Arbeidsomstandighedenwet noodzakelijk.

De nieuwe verplichtingen betreffende met name verplichtingen voor uitzendbureaus. De verplichtingen zijn echter niet beperkt tot uitzendbureaus maar betreffen iedere vorm van terbeschikkingstelling van arbeid. De nieuwe verplichtingen gelden dus onder meer ook bij payrolling, detachering en stages, maar ook bij bemiddelingsplatforms en andere bemiddelende organisaties voor zzp'ers.

2. Hoofdpijnen van het wetsvoorstel

2.1 Aanleiding

Op 1 mei 2020 heeft het kabinet het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten ingesteld - onder leiding van Emile Roemer - en gevraagd om voorstellen te doen om de werk- en leefomstandigheden van arbeidsmigranten structureel te verbeteren. Het aanjaagteam heeft op 30 oktober 2020 een tweede adviesrapport uitgebracht met als titel 'Geen tweederangsburgers'² om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan. Het Aanjaagteam ziet het pakket aan aanbevelingen uit dit rapport als een sluitend systeem van duidelijke regelgeving, met handhaving op elk deel van de keten en controle achteraf. De aanbevelingen zijn gericht op alle lagen van de overheid. Het Aanjaagteam benadrukt dat het voor de effectiviteit van het pakket van aanbevelingen van belang is dat de aanbevelingen in samenhang worden geïmplementeerd.

De gegeven adviezen hebben voornamelijk betrekking op EU-burgers die gebruik maken van het vrij verkeer van werknemers en diensten, maar niet voornemens zijn zich voor langere tijd in Nederland te vestigen. De focus daarbij ligt op arbeidsmigranten die laag- en ongeschoold werk verrichten. Zij zijn veelal in dienst van een uitzendbureau of andere vormen van het ter beschikkingstellen van werknemers. Eén op de vijf geregistreerde slachtoffers van een arbeidsongeval is een ter beschikking gestelde werknemer of een zelfstandige.³ Het is bekend dat er werkgevers zijn die zich niet houden aan de verplichting om arbeidsongevallen direct te melden.⁴

Op dit moment heeft de uitlener helemaal geen rol of verantwoordelijkheid bij arbeidsongevallen en ook niet bij het melden van een arbeidsongeval. De inlener is werkgever in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet en heeft als zodanig een verantwoordelijkheid naar de ter beschikking gestelde werknemer en is verantwoordelijk voor het melden van het arbeidsongeval.

2.2 Probleembeschrijving

Dit wetsvoorstel gaat nader in op het melden van ernstige arbeidsongevallen door de uitlener aan de toezichthouder. Het voorstel gaat ook in op het vergewissen door de uitlener zodat de ter beschikking gestelde werknemer een veilige werkplek heeft bij aanvang van diens werkzaamheden, en na een arbeidsongeval. Onder de huidige wet- en regelgeving heeft de uitlener geen rol met betrekking tot het melden van meldingsplichtige arbeidsongevallen, zijnde een dodelijk ongeval of een ongeval met blijvend letsel of ziekenhuisopname (artikel 9, eerste lid,

² Kamerstukken II, 2020/21, 29861, nr. 53, bijlage nr. 953505, Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten, *Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan* (30 oktober 2020).

³ Nederlandse Arbeidsinspectie, Monitor arbeidsongevallen en klachten arbeidsongevallen, 2022, p. 11.

⁴ Nederlandse Arbeidsinspectie, Monitor arbeidsongevallen, 2021, p. 17.

van de Arbeidsomstandighedenwet). Ook wordt in de huidige wetgeving van de uitlener niet verwacht dat hij na een meldingsplichtig arbeidsongeval nagaat of de nodige maatregelen genomen zijn door de inlener om de veiligheid en gezondheid op de werkplek met het oog op nieuw uit te zenden werknemers te waarborgen. De verplichting om voor zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden te zorgen ligt bij de werkgever waar arbeid wordt verricht (artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet). Dit geldt zowel voor zijn eigen werknemers als voor de ter beschikking gestelde werknemers die onder het gezag van de inlener arbeid verrichten.

Een arbeidsongeval kan tot gevolg hebben dat het arbeidsomstandighedenbeleid van de werkgever, ofwel de risico-inventarisatie en -evaluatie (hierna RI&E) inclusief het plan van aanpak naar aanleiding van een arbeidsongeval moet worden aangepast. Ook kan het zijn dat werknemers en ter beschikking gestelde werknemers opnieuw voorgelicht en/of onderricht moeten worden over de werkzaamheden en de daaraan gebonden gevaren naar aanleiding van een arbeidsongeval (artikel 8 van de Arbeidsomstandighedenwet). Dit wetsvoorstel beoogt uitleners meer te betrekken bij de veiligheid en gezondheid van hun werknemers die ter beschikking worden gesteld aan de inlener door ze meer verantwoordelijkheden te geven. Dit speelt ten aanzien van iedere ter beschikking gestelde werknemer, maar manifesteert zich met name ten aanzien van arbeidsmigranten omdat dit een kwetsbare groep is die over het algemeen onvoldoende zelfredzaam is.

Cijfers arbeidsongevallen – ondermelding meldingsplichtige arbeidsongevallen uitzendkrachten

Uitzendwerk is een vorm van flexibele arbeid, net als oproepcontracten, tijdelijke contracten en contracten zonder vaste uren. Van de ongevallen die de Arbeidsinspectie in 2021 onderzocht is 17% uitzendkracht. Dit is meer dan verwacht, aangezien het aandeel uitzendkrachten onder de werkenden ongeveer 7% bedraagt.⁵ De monitor arbeidsongevallen geeft aan dat er vooral onevenredig veel ongevallen met uitzendkrachten, ten opzichte van overige werknemers, plaatsvinden in de sectoren zakelijke dienstverlening, groot- en detailhandel, landbouw en transport en logistiek.⁶ Ook in de bouw gebeuren veel ongevallen met ter beschikking gestelde werknemers. De meeste slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen per 100.000 banen komen uit Midden- en Oost-Europa (gemiddeld 94 slachtoffers per 100.000 banen) Een van de mogelijke verklaringen voor de relatief hoge aantallen slachtoffers onder werknemers uit Midden- en Oost-Europa is dat hun werkzaamheden zich concentreren in sectoren waar relatief veel ongevallen plaatsvinden⁷.

Deze cijfers zijn niet alomvattend en er is volgens de Arbeidsinspectie sprake van circa 50% ondermelding van meldingsplichtige arbeidsongevallen.⁸ De verwachting is dat het aantal meldingsplichtige arbeidsongevallen in werkelijkheid groter is. Het gaat daarbij over ongevallen waar uitzendkrachten bij betrokken zijn. De Arbeidsinspectie geeft als mogelijke verklaring hiervoor dat er in het geval van een ongeval met een uitzendkracht, twee partijen betrokken zijn (de inlener en uitlener) en dat mogelijk deze ongevallen vaker niet gemeld worden, omdat geen van beide partijen zich hier verantwoordelijk voor voelt.⁹

2.3 Doelstelling

Uitlener en inlener nemen ieder vanuit hun eigen rol, verantwoordelijkheid voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden van ter beschikking gestelde werknemers. Daarmee worden de arbeidsomstandigheden van degene die ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid verbeterd. Daarbij wordt de zorgplicht alsook de verantwoordelijkheid van de uitlener als werkgever volgens artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek jegens de ter beschikking gestelde werknemer aangescherpt. Deze aanscherping wordt vertaald in zowel het zelfstandig melden van een arbeidsongeval, als het voor aanvang van de werkzaamheden nagaan of de werknemer deugdelijke voorlichting en onderricht over het te verrichten werk heeft gehad en het zeker weten dat na een arbeidsongeval de werkplek voor de ter beschikking gestelde werknemer

⁵ Nederlandse Arbeidsinspectie, Monitor arbeidsongevallen, 2021, p. 4.

⁶ Nederlandse Arbeidsinspectie, Monitor arbeidsongevallen en klachten arbeidsongevallen, 2022, p. 13.

⁷ Nederlandse Arbeidsinspectie, Monitor arbeidsongevallen en klachten arbeidsomstandigheden, 2021, p. 13.

⁸ Jaarverslag Nederlandse Arbeidsinspectie 2021.

⁹ Nederlandse Arbeidsinspectie, Monitor arbeidsongevallen, 2021, p. 17.

(dezelfde werknemer of een andere werknemer van de uitlener) veilig genoeg is om (weer) te kunnen werken (vergewissen). De verbeterde aandacht van de uitlener voor betere arbeidsomstandigheden zal de ter beschikking gestelde werknemer ten goede komen, zodat minder ter beschikking gestelde werknemers een arbeidsongeval hebben.

2.4 Noodzaak regeling

Er is al langer aandacht voor bescherming van alle categorieën werkenden ongeacht contractvormen of hoe iedereen werkt (zoals flexwerkers of arbeidsmigranten) binnen het arbeidsomstandighedenbeleid. Zo benoemt de Hoofdlijnennotitie Arbovisie 2040 de positie van verschillende groepen. Daarin staat: "Wat is er nodig om de eigen regie van werkenden te versterken? Alle werkenden (inclusief zzp'ers, platformwerkers, en werkenden met andere contracten) moeten de mogelijkheden hebben om zelf (mede) invulling te geven aan hun veiligheid en gezondheid. [...] Dit ontslaat de werkgever niet van zijn verantwoordelijkheid en zorgplicht." De Hoofdlijnennotitie geeft daarbij aan dat er effectief gebruik moet worden gemaakt van het hele toezichtinstrumentarium, zowel horizontaal als verticaal¹⁰. Het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten heeft in haar tweede advies het uitgangspunt geformuleerd om arbeidsmigranten te behandelen als gelijkwaardige en volwaardige deelnemers van onze samenleving. De regelgeving dient daarop ingericht te worden. Dat vergt meer inzet op bescherming van arbeidsmigranten.

De aanbevelingen van het Aanjaagteam zijn complementair aan elkaar en vormen een sluitend systeem. Er zijn bestaande verplichtingen die onder andere voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwet, zoals de verplichting tot het delen van bepaalde onderdelen van de RI&E voor aanvang van de werkzaamheden van een ter beschikking gestelde werknemer. Echter blijkt uit de huidige praktijk en uit diverse onderzoeken dat dit onvoldoende werkt (zie paragraaf 2.2). De voorgestelde maatregelen leggen de focus op goed werkgeverschap en zoomen daarbij in op diverse facetten (te weten meld- en vergewisplicht) met als doel om de kwetsbare positie van de ter beschikking gestelde werknemer (veelal arbeidsmigrant) te verbeteren.

2.5 Instrumentkeuze

De constructie met betrekking tot de ter beschikking gestelde werknemers ligt complexer dan bij een reguliere werknemer. De ter beschikking gestelde werknemer is op basis van zijn arbeidsovereenkomst in dienst van een werkgever die de werknemer uitleent (uitlener) aan een andere werkgever (inlener). De inlener is op basis van de Arbeidsomstandighedenwet werkgever en moet voor de veiligheid en gezondheid van de ter beschikking gestelde werknemers zorgen, niet de uitlener.

Om meer aandacht te hebben voor arbeidsomstandigheden van de ter beschikking gestelde werknemers, om de verantwoordelijkheid en de zorgplicht in het kader van goed werkgeverschap van de uitlener als werkgever jegens de ter beschikking gestelde werknemer aan te scherpen en om de ondermelding van arbeidsongevallen met betrekking tot onder andere uitzendkrachten tegen te gaan, is aanpassing van de Arbeidsomstandighedenwet wenselijk en noodzakelijk. Om dit te bereiken wordt de Arbeidsomstandighedenwet met een tweetal plichten uitgebreid, die gericht zijn aan zowel de uitlener als de inlener. Het betreft:

1. Meldplicht arbeidsongevallen
2. Vergewisplicht
 - a. voor aanvang van de werkzaamheden van de ter beschikking gestelde werknemer;
 - b. nadat een meldingsplichtig arbeidsongeval heeft plaatsgevonden.

Het uitgangspunt voor de instrumentkeuze is dat bonafide werkgevers de ruimte houden om te ondernemen, werkgevers die de grenzen opzoeken via regelgeving worden tegengehouden en malafide werkgevers stevig worden tegengewerkt en in het ideale scenario compleet van de markt afgaan. De inlener dient te allen tijde de nodige informatie te verstrekken aan de uitlener, zodat deze aan de vergewisplicht kan voldoen. De handelingen die voortvloeien uit deze vergewisplicht

¹⁰ Kamerstukken II 2020/21, 25883, nr. 413, Hoofdlijnennotitie Arbovisie 2040.

dienen door de uitlener als bewijsvoering te worden opgenomen in een dossier dat opvraagbaar is door de toezichthouder. Het uitgangspunt hierbij is dat werknemers ongeacht contractvorm gelijk worden behandeld. Ter beschikking gestelde werknemers – in het bijzonder arbeidsmigranten – zijn een kwetsbare groep waarvoor de voorgestelde maatregelen moeten bevorderen dat ook zij gezond en veilig kunnen werken.

2.5.1 Meldplicht arbeidsongevallen

Om de verantwoordelijkheid van de uitlener scherper te formuleren wordt in de Arbeidsomstandighedenwet opgenomen dat als een door hem ter beschikking gestelde werknemer een ernstig of dodelijk arbeidsongeval heeft gehad, de uitlener dit arbeidsongeval ook moet melden aan de toezichthouder. In de praktijk zal dit betekenen dat hetzelfde arbeidsongeval twee keer wordt gemeld aan de toezichthouder.

De meldplicht aan de toezichthouder voor de inlener blijft van kracht, maar wordt aangevuld met de verplichting om het arbeidsongeval te melden aan de uitlener die de werknemer die het betreft ter beschikking heeft gesteld. Ook zal de inlener het arbeidsongeval in geanonimiseerde vorm moeten melden aan andere uitleners die werknemers ter beschikking hebben gesteld aan de inlener voor het verrichten van arbeid op de arbeidsplaats waar het arbeidsongeval zich heeft voorgedaan. Als bij een ernstig of dodelijk arbeidsongeval geen ter beschikking gestelde werknemer is betrokken, maar op de arbeidsplaats waar het arbeidsongeval zich heeft voorgedaan wel ter beschikking gestelde werknemers werkzaam zijn, dan zal de inlener het arbeidsongeval moeten melden aan alle uitleners die deze werknemers ter beschikking hebben gesteld. Deze meldingen zullen ook in geanonimiseerde vorm zijn. Voor de volledigheid wordt nog opgemerkt dat met geanonimiseerd wordt bedoeld dat niet te herleiden is wie het arbeidsongeval is overkomen. Het melden van een arbeidsongeval aan uitleners, anders dan die wiens werknemer het slachtoffer is geworden van een arbeidsongeval, is ten behoeve van de nieuwe vergewisplicht nadat een meldingsplichtig arbeidsongeval heeft plaatsgevonden. Hierop nader ingegaan in paragraaf 2.5.2.

De verplichting voor de uitlener om het arbeidsongeval te melden bij de toezichthouder geldt als de uitlener in alle redelijkheid kennis heeft genomen of heeft kunnen nemen van een meldingsplichtig arbeidsongeval van zijn ter beschikking gestelde werknemer. Doorgaans zal hij hiervan op de hoogte zijn, omdat de inlener hem dit meldt. De uitlener kan ook op een andere manier op de hoogte zijn van een ongeval doordat bijvoorbeeld dat zijn ter beschikking gestelde medewerker het hem zelf meldt of een mogelijke getuige of iemand anders hem dit meldt. De uitlener betaalt het loon (of een vergoeding bij stage) van zijn uitgeleende werknemer. Van het arbeidsongeval kan hij, als hij het niet heeft gehoord van de inlener, ook op de hoogte zijn via bijvoorbeeld een ziekmelding van zijn uitgeleende werknemer. De meldplicht vervalt indien degene die een werknemer ter beschikking stelt pas drie maanden na het arbeidsongeval kennisneemt of heeft kunnen nemen van het arbeidsongeval. Er is gekozen voor een termijn waarna de meldplicht vervalt, omdat het niet als wenselijk wordt gezien van een uitlener te verwachten dat als hij om wat voor reden dan ook niet via de inlener van een meldingsplichtig arbeidsongeval verneemt, hem tot in het oneindige nog zou kunnen worden aangerekend dat hij een arbeidsongeval niet heeft gemeld. Zou een uitlener na een geruime periode alsnog erachter komen dat een van zijn ter beschikking gestelde werknemers slachtoffer is geworden van een meldingsplichtig arbeidsongeval, dan kan ook de vraag worden gesteld of het melden van het arbeidsongeval door de uitlener op dat moment nog veel toegevoegde waarde heeft. Dit met name als tegen die tijd een onderzoek naar het arbeidsongeval reeds is afgerond. Bij het bepalen van de termijn, is ernaar gestreefd deze zo kort mogelijk te houden. Tegelijkertijd heeft de regering er rekening mee gehouden dat er tijd zit tussen het arbeidsongeval en het moment dat de inlener dit meldt aan de uitlener(s), doordat de inlener veel te regelen heeft na een dergelijk ongeval. De regering acht een marge van 3 maanden voor de inlener, waarbinnen deze het ongeval meldt aan de uitlener(s) ruim voldoende tijd om dat te doen. Om bewijstechnische redenen is er bewust voor gekozen om ook te regelen dat de uitlener kennis heeft kunnen nemen van het meldingsplichtig arbeidsongeval. Dit voorkomt dat de uitlener makkelijk wegstapt door te zeggen dat hij niet van het meldingsplichtig arbeidsongeval heeft gehoord, terwijl dat overduidelijk wel het geval moet zijn geweest en hij

bijvoorbeeld vanwege ziekte van de werknemer ook loon heeft ingehouden of bepaalde toeslagen niet heeft betaald. Dit geldt uiteraard in alle redelijkheid.

Naast de uitlener en de inlener is er ook een rol voor een ter beschikking gestelde werknemer (waaronder de arbeidsmigrant) in het melden van een meldingsplichtig arbeidsongeval. Gezien de kwetsbare positie van de arbeidsmigrant en het feit dat lang niet alle arbeidsmigranten in staat zijn om een meldingsplichtige arbeidsongeval te melden, wordt er geen meldplicht ingesteld voor de ter beschikking gestelde werknemer. De ter beschikking gestelde werknemer wordt wel aangespoord en gestimuleerd om meldingsplichtige arbeidsongevallen te melden bij de inlener, de uitlener, bij een vertrouwenspersoon of bij de Ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiger en indien mogelijk ook bij de toezichthouder. Echter, het nalaten hiervan, bewust of onbewust, heeft geen consequenties voor de ter beschikking gestelde werknemer. Opgemerkt wordt hierbij dat ook op een reguliere werknemer van een werkgever formeel geen verplichting rust om een arbeidsongeval bij zijn werkgever te melden.

Wel is iedere werknemer, waaronder ook de ter beschikking gestelde werknemer, verplicht de door hem opgemerkte gevaren voor de veiligheid of de gezondheid terstond ter kennis te brengen aan de werkgever of degene die namens deze ter plaatste met de leiding is belast (artikel 11 van de Arbeidsomstandighedenwet). Werkgevers, zowel inleners als uitleners, kunnen ter beschikking gestelde werknemers hier alert op maken. Daarnaast zal de overheid hier, in haar communicatie, aandacht aan besteden.

Indien een ter beschikking gestelde werknemer na een meldingsplichtig arbeidsongeval nog niet aan het werk gaat of in zijn geheel niet meer aan het werk kan gaan, bijvoorbeeld omdat de werkplek nog niet veilig is, zou de inlener in praktijk een andere werknemer of een andere ter beschikking gestelde werknemer de werkzaamheden kunnen laten uitvoeren. Dit is echter een ongewenste situatie. Het uitgangspunt in deze is dat zodra de toezichthouder de arbeidsplaats, na een meldingsplichtig arbeidsongeval veilig heeft bevonden, een werknemer of een ter beschikking gestelde werknemer weer aan het werk kan gaan.

Bij het inhuren van een andere werknemer, al dan niet van een andere uitlener, zal de inlener voor aanvang van de werkzaamheden de relevante passages uit de RI&E moeten verstrekken aan de uitlener, waaronder of er arbeidsongevallen in de afgelopen vijf jaar hebben plaatsgevonden. Daarnaast zal deze informatie in het voornoemd dossier moeten worden opgenomen en ter inzage worden gegeven aan de toezichthouder, zodra deze daar om verzoekt.

2.5.2 Vergewisplichten

Uitlener en inlener zijn samen verantwoordelijk voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden van ter beschikking gestelde werknemers, ieder vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheden. Daarbij zal de uitlener zich actief ervan op de hoogte moeten stellen en daarmee zeker weten dat de werkplek voor de ter beschikking gestelde werknemer (dezelfde werknemer of een andere werknemer van de uitlener) veilig genoeg is zowel voor aanvang van de werkzaamheden als nadat een arbeidsongeval heeft plaatsgevonden te gaan werken. Dit wordt vergewissen genoemd.

Alhoewel de inlener de grootste verantwoordelijkheid draagt voor de veiligheid en gezondheid van de ter beschikking gestelde werknemers, is het ook van belang dat de uitlener goed werkgeverschap toont. In zowel de Arbeidsomstandighedenwet als in artikel 11 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) zijn daartoe verplichtingen voor de inlener en uitlener opgenomen, waaraan moet worden voldaan voordat de werkzaamheden aanvangen en die van kracht blijven. In de Arbeidsomstandighedenwet worden deze verplichtingen aangescherpt. Hieronder volgt een opsomming van de hiervoor bedoelde verplichtingen en de verplichtingen die hieraan zullen worden toegevoegd met dit wetsvoorstel.

Bestaande verplichtingen

- De inlener is werkgever in de zin van artikel 1 van de Arbeidsomstandighedenwet en heeft als zodanig een zorgplicht naar de ter beschikking gestelde werknemer. Alvorens een uitlener een werknemer ter beschikking stelt aan een inlener dient die inlener op grond

van artikel 5, vijfde lid van de Arbeidsomstandighedenwet, de beschrijving van de relevante onderdelen uit de RI&E te delen met de uitlener. De onderdelen van de RI&E die moeten worden gedeeld zijn de beschrijving van de gevaren en risicobeperkende maatregelen en van de risico's voor de werknemer op de in te nemen arbeidsplaats. Het is geenszins de bedoeling dat de uitlener de RI&E beoordeelt, dat is voorbehouden aan de toezichthouder.

- De uitlener dient vervolgens de verkregen informatie door te geleiden naar de werknemer voordat deze met de werkzaamheden start en hem informatie te verschaffen over de verlangde beroepskwalificatie voor de arbeid die hij zal verrichten (artikel 11 Waadi).
- Voordat de ter beschikking gestelde werknemer aan het werk gaat, moet de inlener de werknemer over het werk, de risico's en de veiligheidsmaatregelen informeren (artikel 8 van de Arbeidsomstandighedenwet). Daarbij kan het bijvoorbeeld over de lichamelijke of psychische belasting, over het omgaan met gevaarlijke stoffen, of over de draagplicht en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen gaan.

Nieuwe verplichtingen

a. Vergewissen vóór aanvang van de werkzaamheden van de ter beschikking gestelde werknemer

- De uitlener zal navraag moeten doen op welke wijze de inlener voorlichting en onderricht aan de werknemer zal verzorgen of heeft verzorgd. Voorlichting en onderricht door de inlener moet *doeltreffend* gebeuren en moet derhalve zijn afgestemd op de capaciteiten, de taal, kennis en ervaring van de betrokken werknemers en ter beschikking gestelde werknemers, zodat de informatie begrijpelijk voor de werknemer is. Dit kan betekenen dat de informatie in een of meer vreemde talen moet worden verstrekt.

Binnen het bedrijf of de inrichting¹¹ van de inlener zijn bij het voorgaande diverse partijen betrokken. Werkgever en werknemers werken hierbij samen (artikel 12 Arbeidsomstandighedenwet). Er ligt een rol voor de medezeggenschap¹² (artikel 12 Arbeidsomstandighedenwet), deskundige werknemers (artikel 13 Arbeidsomstandighedenwet) en/of deskundige personen (artikel 14 Arbeidsomstandighedenwet). De uitlener is hier niet bij betrokken, terwijl hij als werkgever in de zin van artikel 610 van Boek 7 het Burgerlijk Wetboek wel een verantwoordelijkheid naar zijn ter beschikking gestelde werknemer heeft om ervoor te zorgen dat deze kan werken op een gezonde en veilige werkplek. Om bovendien het begrip over de risico's aan zijn ter beschikking te stellen werknemer over te brengen, zal de uitlener zelf ook enig begrip van de risico's en de beheersmaatregelen moeten hebben en/of krijgen en hierop de inlener bevragen. De achterliggende gedachte hierbij is dat als de uitlener geen begrip van de risico's en de beheersmaatregelen heeft, hij deze ook niet kan meegeven aan zijn werknemer.

- Naast het verstrekken van de RI&E moet de inlener ook een overzicht bieden van de arbeidsongevallen die de afgelopen vijf jaren op de arbeidsplaats hebben plaatsgevonden bij die inlener. Daarbij gaat het specifiek om de arbeidsongevallen, als bedoeld in artikel 9, tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet. Dit zijn meldingsplichtige arbeidsongevallen en arbeidsongevallen die geleid hebben tot een verzuim van meer dan drie werkdagen. De informatie over de arbeidsongevallen als hiervoor bedoeld wordt geanonimiseerd doorgegeven aan de uitlener. Laat de inlener na deze gegevens te verstrekken, dan levert dit een overtreding op (artikel 33, eerste lid van de Arbeidsomstandighedenwet).

Dit opnemen dient een tweeledig doel. Allereerst kan de informatie over arbeidsongevallen voor de uitlener aanleiding zijn om hierover contact op te nemen met de inlener. Ook de uitlener heeft er immers belang bij dat zijn werknemer (in de zin van artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek) veilig en gezond bij de inlener kan werken. In het uiterste

¹¹ Gebruikte terminologie is conform artikel 1, lid 4 van de Arbeidsomstandighedenwet.

¹² Voor alle bedrijven of organisaties boven de 50 werknemers geldt dat zij een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging hebben. Voor bedrijven en organisaties met minder dan 50 medewerkers geldt deze verplichting niet. Zij moeten een werknemer aanwijzen die het personeel vertegenwoordigt (artikel 2 Wet op de ondernemingsraden).

geval kan de uitlener ook beslissen geen werknemers uit te lenen wegens de gebrekkige veiligheid en gezondheid bij de inlener. Anderzijds kan het overzicht van arbeidsongevallen ook voor de uit te lenen werknemer een signaal zijn om daar niet te willen werken. Doel is derhalve dat zowel de uitlener als de uit te lenen werknemer goed op de hoogte zijn van de gevaren en risico's op de in te nemen arbeidsplaats. Het gaat ten aanzien van arbeidsongevallen om de aard van het ongeval. Er mogen geen persoonsgegevens worden doorgegeven.

b. Vergewissen na een meldingsplichtig arbeidsongeval

- Totdat de arbeidsplaats (in specifieke zin kan het afhankelijk van de situatie gaan om het gehele pand, een unit, een afdeling of een deel daarvan waar het ongeval heeft plaatsgevonden) weer veilig genoeg wordt geacht door de toezichthouder, stelt een uitlener geen werknemer meer ter beschikking aan de inlener voor het verrichten van arbeid op de arbeidsplaats waar het arbeidsongeval zich heeft voorgedaan. Deze verplichting en de daaraan gekoppelde vergewisplicht, die in het volgende punt wordt beschreven, geldt voor elke uitlener en dus niet alleen de uitlener wiens werknemer slachtoffer is van het arbeidsongeval.
- Een uitlener die kennis heeft genomen of heeft kunnen nemen van een meldingsplichtig arbeidsongeval van zijn ter beschikking gestelde werknemer dan wel dat heeft plaatsgevonden op een arbeidsplaats waar een door hem ter beschikking gestelde werknemer werkzaam is, zal zich actief moeten vergewissen dat de arbeid op de betreffende arbeidsplaats (weer) veilig en gezond kan worden verricht, alvorens hij weer een werknemer ter beschikking mag stellen aan de inlener. Tot die tijd mogen er dus geen ter beschikking gestelde werknemers van de uitlener werkzaam zijn op de betreffende arbeidsplaats. Voor de inlener geldt een verplichting om de uitlener van de benodigde inlichtingen en informatie te voorzien, opdat de uitlener kan voldoen aan de hiervoor bedoelde vergewisplicht.
- De vergewisplicht geldt tot een jaar na het desbetreffende arbeidsongeval.
- Indien de toezichthouder naar aanleiding van het arbeidsongeval een rapport opstelt, dan zal de ter beschikking gestelde werknemer die het arbeidsongeval is overkomen dit rapport toegezonden krijgen. Dit is al geregeld in artikel 24, vijfde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet. Nieuw is dat de uitlener ook een afschrift krijgt van het ongevalsrapport of het ongevallenboeterapport van het arbeidsongeval van zijn ter beschikking gestelde werknemer. Op deze manier krijgt de uitlener beter inzicht in de mogelijke risico's bij de inlener en is hij beter in staat om aan zijn vergewisplicht te voldoen. De uitlener kan vervolgens het gesprek hierover met de inlener aangaan.

Bij deze vergewisplicht gaat het er met name om dat de uitlener na overleg met de inlener tot het besef komt dat het na het meldingsplichtig arbeidsongeval voldoende veilig is voor zijn werknemer (in de zin van artikel 610 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek) om aldaar (weer) aan het werk te gaan. Het gaat dan vooral om de verplichtingen, bedoeld in de artikelen 3, 5, eerste, derde en vijfde lid, en 8 van de Arbeidsomstandighedenwet en de specifieke bepalingen die in lagere regelgeving zijn opgenomen die verband houden met de veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats waar de uit te lenen werknemer (opnieuw) komt te werken. Het vergewissen houdt ook in dat de uitlener zich ervan overtuigt dat de inlener over een werkwijze beschikt die gericht is op voorkoming van arbeidsongevallen. Van belang is dat de uitlener en inlener hierover contact hebben met elkaar en dat de uitlener ervan overtuigd is dat werkzaamheden bij de inlener veilig en gezond kunnen worden hervat.

Dossieropbouw

De uitlener dient *per* ter beschikking gestelde werknemer een (vormvrij) dossier aan te leggen waaruit blijkt dat hij voor aanvang van de werkzaamheden bij de inlener navraag heeft gedaan inzake de voorlichting en het onderricht, zodat dit schriftelijk kan worden vastgesteld. Het is de bedoeling dat in dit dossier ook de ontvangen onderdelen van de RI&E en het eerdergenoemde overzicht van arbeidsongevallen worden opgenomen. Daarnaast dient na een meldingsplichtig arbeidsongeval de uitlener een (wederom vormvrij) dossier aan te leggen waaruit blijkt op welke wijze hij heeft voldaan aan de vergewisplicht. Het doel van dossiervorming is een gezonde en veilige werkplek (gericht op werkomgeving) én dat de ter beschikking gestelde werknemer gezond

en veilig kan werken (gericht op werknemer). De te bepalen informatie die de dossiers moeten bevatten zullen nader worden geregeld in het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Beide typen dossiers worden bewaard tot twee jaar nadat het dienstverband tussen de werknemer en degene die hem ter beschikking heeft gesteld, is beëindigd.

2.5.3 Verhouding tot certificeringsplicht uitlener

Parellel aan de meld- en vergewisplichten wordt bij wet geregeld dat uitleners die werknemers ter beschikking stellen, alleen deze werknemers ter beschikking mogen stellen indien uitleners daartoe gecertificeerd zijn. Het verplichte certificeringsstelsel waarborgt een verbetering van de positie van de groep werknemers doordat uitleners moeten voldoen aan vastgestelde normen om in aanmerking te komen voor een certificaat. Een aantal van deze normen beziet op de verbetering van de positie van ter beschikking gestelde werknemers met het naleven van bestaande wettelijke verplichtingen. Het gaat hierbij om normen over onder andere het juist belonen conform de Wet op het minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) en het bieden van de juiste arbeidsvoorwaarden op grond van de gelijke behandeling van arbeidskrachten (artikel 8 en 8a van de Waadi). Ook moet de uitlener aantonen dat hij of zij voldoet aan de doorgeleidingsplicht met betrekking tot de veiligheid en arbeidsomstandigheden op de feitelijke werkplek, waardoor de werknemer geïnformeerd is over de gevaren en risico's op de werkplek. Dit verplichte certificeringsstelsel en de meld- en vergewisplicht versterken elkaar hiermee.

3. Verhouding tot hoger recht en nationale wetgeving

Het door uitleners moeten melden van meldingsplichtige arbeidsongevallen aan de toezichthouder en de vergewisplichten van de uitlener zijn nationale verplichtingen die tot doel hebben de veiligheid en gezondheid van ter beschikking gestelde werknemers te verbeteren.

3.1 Vrij verkeer

Binnen de Europese Unie geldt het recht op vrij verkeer van werknemers en van diensten, en de vrijheid van vestiging. Burgers van de Unie hebben het recht om zich vrij op het grondgebied van de lidstaten te verplaatsen en er vrij te verblijven, werk te zoeken, er te werken, zich te vestigen en om diensten te verrichten. Het vrije verkeer van personen, werknemers en diensten, en de vrijheid van vestiging zijn gewaarborgd in het VWEU. Ook het secundaire Unierecht (verordeningen en richtlijnen) bevat verschillende regels met betrekking tot het vrije verkeer. In geval van grensoverschrijdende terbeschikkingstelling van arbeidskrachten zijn de te verrichten werkzaamheden naar hun aard tijdelijk. Vanwege het tijdelijke karakter van terbeschikkingstelling is in beginsel het dienstenverkeer (artikelen 56 tot en met 62 van het VWEU) van toepassing. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat de tijdelijkheid van de terbeschikkingstelling met name ziet op de verwachting dat de arbeidskracht na afloop van de werkzaamheden opnieuw arbeid in het land van herkomst zal verrichten. De duur van de werkzaamheden kan een indicatie zijn voor de tijdelijkheid, maar is niet doorslaggevend.¹³ In geval de terbeschikkingstelling niet langer tijdelijk is, is het vrij verkeer van werknemers van toepassing (artikel 45 van het VWEU). In geval van langdurige terbeschikkingstelling is daarbij ook de vrijheid van vestiging aan de orde (artikelen 49 tot en met 55 van het VWEU).

Dienstenrichtlijn

De Dienstenrichtlijn¹⁴ schrijft voor dat bedrijven zonder belemmeringen diensten moeten kunnen verlenen in andere lidstaten. De Dienstenrichtlijn is echter niet van toepassing in geval van diensten van uitzendbedrijven (artikel 2, tweede lid, onderdeel e). Naar het oordeel van de regering moet onder uitzendbedrijf, als bedoeld in de Dienstenrichtlijn, niet enkel worden verstaan een onderneming die arbeidskrachten op basis van een (Nederlandse) uitzendovereenkomst ter beschikking stelt, maar ook ondernemingen die op basis van een andere arbeidsverhouding arbeidskrachten ter beschikking stellen. Deze uitleg sluit aan bij de ruime definities van

¹³ Preambule van de Rome I-Verordening.

¹⁴ Richtlijn 2006/123/EG.

uitzendbureau en uitzendkracht die zijn geformuleerd in de Uitzendrichtlijn¹⁵, waarnaar in artikel 3, eerste lid, onder a, van de Dienstenrichtlijn wordt verwezen. Ingevolge artikel 3 van de Uitzendrichtlijn wordt onder uitzendbureau verstaan, iedere natuurlijke of rechtspersoon die, overeenkomstig het nationale recht, een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding aangaat met uitzendkrachten teneinde deze ter beschikking te stellen van inleners om daar onder toezicht en leiding van deze ondernemingen tijdelijk te werken.¹⁶

De regering stelt zich op het standpunt dat met het begrip uitzendbedrijf in de Dienstenrichtlijn hetzelfde wordt bedoeld als met de ruime definitie van uitzendbureau in de zin van de Uitzendrichtlijn. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat in de Nederlandstalige versie van de Dienstenrichtlijn en de Detacheringsrichtlijn weliswaar verschillende definities worden gehanteerd voor ondernemingen die arbeidskrachten uitzenden (uitzendbedrijven onderscheidenlijk uitzendbureaus). In de Engelse en Franse versies wordt echter in beide richtlijnen dezelfde terminologie gebruikt, namelijk *temporary-work agency* onderscheidenlijk *entreprise de travail intérimaire*. De regering stelt zich derhalve op het standpunt dat het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in de Waadi, hetgeen eveneens de reikwijdte vormt van het voorliggend wetsvoorstel, niet onder het toepassingsbereik van de Dienstenrichtlijn valt, maar onder die van de Uitzendrichtlijn.¹⁷

Uitzendrichtlijn

De Uitzendrichtlijn bevat minimumnormen ter bescherming van uitzendkrachten in een nationale context en beoogt te regelen dat uitzendkrachten ten minste gelijk worden behandeld als eigen werknemers van een onderneming. Tegelijkertijd geeft de Uitzendrichtlijn lidstaten de ruimte om normen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor werknemers dan die in de Uitzendrichtlijn zijn opgenomen.

Detacheringsrichtlijn

Naast de Uitzendrichtlijn is in het geval van terbeschikkingstelling van arbeidskrachten ook de Detacheringsrichtlijn¹⁸ van toepassing. Artikel 1, eerste lid, van de Detacheringsrichtlijn bepaalt dat de richtlijn van toepassing is op ondernemingen die in een lidstaat zijn gevestigd en die in het kader van grensoverschrijdende dienstverrichtingen werknemers ter beschikking stellen op het grondgebied van een andere lidstaat (detachering). In de situatie dat een uitzendorganisatie werknemers ter beschikking stelt aan een onderneming in een andere lidstaat is sprake van detachering en is de onderhavige richtlijn van toepassing.

De Rome I-Verordening regelt binnen de Europese Unie welk recht op de grensoverschrijdende terbeschikkingstelling van toepassing is. De Detacheringsrichtlijn bouwt daarop voort, doordat in artikel 3 wordt geregeld dat als er sprake is van detachering en dus het recht van de zendende lidstaat van toepassing is, bepaalde onderdelen van het recht van de ontvangende lidstaat van toepassing zijn. Naar het oordeel van de regering ziet dit op verdergaande eisen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden voor gedetacheerde uitzendkrachten. Zoals de Afdeling advisering van de Raad van State aangeeft, heeft de Uniewetgever op dit punt immers al beoogd een balans te vinden tussen het vrije verkeer van diensten en het belang van een adequate bescherming van gedetacheerde werknemers.

Tegen deze achtergrond acht de regering dit wetsvoorstel in het licht van het VWEU, de Uitzend- en Detacheringsrichtlijn in overeenstemming met de Europese regels met betrekking tot het vrij verkeer.

¹⁵ Richtlijn 2008/104/EG.

¹⁶ Zie ook de arresten van het HvJ EU 17 van november 2016, C-216/15 (Ruhrländische Klinik), ro. 25 tot en met 37 en de Hoge Raad van 14 april 2017, nr. 16/01359, ro. 3.3.7 wat betreft de werkingsfeer van de Uitzendrichtlijn.

¹⁷ Eerder heeft de wetgever geconcludeerd dat onder meer de definities van uitzendbureau en uitzendkracht als bedoeld in de Uitzendrichtlijn geen implementatie behoeven, omdat deze aansluiten bij definities van uitzendovereenkomst in artikel 7:690 BW en van 'het ter beschikking stellen' in artikel 1, eerste lid, onder c, van de Waadi. Zie ook Kamerstukken II 2010/11, 32895, nr. 3, p. 3.

¹⁸ Richtlijn 96/71/EG en Richtlijn 2018/957/EU tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG.

3.2. Verwerking van persoonsgegevens

Bepaalde verplichtingen die dit wetsvoorstel introduceert, zullen leiden tot (nieuwe) verwerkingen van persoonsgegevens. Meer in het bijzonder gaat het dan om de volgende verplichtingen:

1. De verplichting voor de inlener om aan de uitlener mede te delen dat de werknemer die door hem ter beschikking is gesteld, slachtoffer is geworden van een meldingsplichtig arbeidsongeval;
2. De verplichting voor de hiervoor bedoelde uitlener om aan de toezichthouder te melden dat zijn werknemer het slachtoffer is geworden van een meldingsplichtig arbeidsongeval;
3. De verplichting voor de uitlener om voor aanvang van de werkzaamheden van een ter beschikking gestelde werknemer na te gaan hoe de inlener invulling zal geven of heeft gegeven aan de voorlichting en het onderricht bedoeld in artikel 8 van de Arbeidsomstandighedenwet;
4. De verplichting voor de uitlener om na kennis te hebben genomen van een meldingsplichtig arbeidsongeval, te vergewissen of de arbeid op de arbeidsplaats waar het arbeidsongeval zich heeft voorgedaan weer veilig en gezond kan worden verricht;
5. De verplichting voor de inlener om aan de uitlener de inlichtingen te verschaffen die nodig zijn om te voldoen aan de verplichtingen beschreven in de onderdelen 3 en 4;
6. De verplichting voor de uitlener om een dossier aan te leggen in het kader van de verplichtingen beschreven in de onderdelen 3 en 4;
7. De verplichting om het rapport dat is opgesteld naar aanleiding van een onderzoek naar een meldingsplichtig arbeidsongeval te verstrekken aan de uitlener die de werknemer ter beschikking heeft gesteld die het onderzochte arbeidsongeval is overkomen.

De persoonsgegevens die zullen worden verwerkt, zullen in elk geval de persoonsgegevens van ter beschikking gestelde werknemers zijn, maar kunnen ook de persoonsgegevens van anderen zijn, zoals de gegevens van een contactpersoon of -personen bij een uitlener of inlener. De verwerking van persoonsgegevens die voortkomt uit de bovenstaande verplichtingen raakt de persoonlijke levenssfeer van burgers. In de Grondwet en verschillende internationale regelingen zijn voorschriften en waarborgen opgenomen die de persoonlijke levenssfeer beschermen. Daarnaast bevat de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) voorschriften waaraan moet worden voldaan bij de verwerking van persoonsgegevens. In de volgende onderdelen zal hier aandacht aan worden besteed.

3.2.1. EVRM

Het Europees Verdrag tot bescherming van rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) kent geen zelfstandig recht op bescherming van persoonsgegevens. Wel is in artikel 8, eerste lid, van het EVRM het recht van eenieder op eerbiediging van zijn privéleven opgenomen. Dit recht kan, overeenkomstig het tweede lid, slechts worden beperkt indien hierin bij wet is voorzien, de beperking noodzakelijk is vanwege een van de in het tweede lid genoemde doelen en de beperking in een democratische samenleving noodzakelijk is ter verwezenlijking van het doel van de beperking.

De eerdergenoemde verplichtingen kunnen worden gezien als beperkingen van het recht op eerbiediging van het privéleven, zoals opgenomen in artikel 8, eerste lid, van het EVRM, nu zij zullen leiden tot de verwerking van persoonsgegevens.

Naar het oordeel van de regering zijn deze beperkingen echter gerechtvaardigd overeenkomstig het tweede lid van artikel 8 van het EVRM. De verplichtingen waar de verwerking van persoonsgegevens uit voort zal komen, worden vastgelegd in de Arbeidsomstandighedenwet waarbij duidelijk is afgebakend in welke gevallen zij gelden en waar zij uit bestaan. Hiermee is het voor betrokkenen voorzienbaar in welke gevallen en waarvoor hun persoonsgegevens (kunnen) worden verwerkt.

De verplichtingen zijn daarbij alle gericht op de bescherming van de gezondheid en de rechten en vrijheden van ter beschikking gestelde werknemers. Dat de verplichtingen als noodzakelijk zijn te

beschouwen in een democratische samenleving ter verwezenlijking van deze doelen, volgt uit de reeds in hoofdstuk 2 beschreven noodzaak om deze verplichtingen in te voeren.

3.2.2. Grondwet en IVBPR

In artikel 10, eerste lid, van de Grondwet is een recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer opgenomen. Dit recht kan bij of krachtens de wet worden beperkt. Daarnaast bepaalt artikel 17, eerste lid, van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (IVBPR) dat niemand mag worden onderworpen aan een willekeurige of onwettige inmenging in (onder andere) zijn privéleven.

De regering is van mening dat de eerdergenoemde verplichtingen die met dit wetsvoorstel worden geïntroduceerd, toelaatbare beperkingen van het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Grondwet zijn en niet zijn te beschouwen als een willekeurige of onwettige inmenging in het privéleven als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van het IVBPR. De verplichtingen worden vastgelegd in de Arbeidsomstandighedenwet en zijn daarmee bij wet geregeld en niet te beschouwen als onwettig. Daarnaast is er geen sprake van een willekeurige inmenging, nu duidelijk is afgebakend wanneer de verplichtingen gelden die zullen leiden tot de verwerking van persoonsgegevens (en daarmee de inmenging in het recht op privéleven bedoeld in artikel 17, eerste lid, van het IVBPR). Voor wat betreft de rechtvaardiging voor de beperking van de rechten in artikel 10, eerste lid, van de Grondwet en artikel 17, eerste lid, van het IVBPR die de verplichtingen waar het om gaat met zich meebrengen, wordt verwezen de reeds in hoofdstuk 2 beschreven noodzaak om deze verplichtingen in te voeren.

3.2.3. Handvest

In artikel 7 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (verder: Handvest) is het recht van eenieder op eerbiediging van (onder andere) zijn privéleven opgenomen. In artikel 8, eerste lid, van het Handvest is daarnaast het recht van eenieder op bescherming van hem betreffende persoonsgegevens opgenomen.

Op grond van artikel 51, eerste lid, van het Handvest zijn de bepalingen van het Handvest alleen van toepassing op de lidstaten van de Europese Unie wanneer zij het recht van de Europese Unie ten uitvoer brengen. Hier is in dit geval geen sprake van, waardoor niet hoeft te worden getoetst aan het Handvest.

3.2.4. AVG

In de AVG zijn regels opgenomen voor de verwerking van persoonsgegevens en is van toepassing in alle lidstaten van de Europese Unie. De AVG is niet op alle verwerkingen van persoonsgegevens van toepassing. Uitgangspunt is dat de AVG alleen van toepassing is op de geheel of gedeeltelijk geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens en op de verwerking van persoonsgegevens die in een bestand zijn opgenomen of die bestemd zijn om daarin te worden opgenomen (artikel 2, eerste lid, AVG). Als bij de uitvoering van de verplichtingen die dit wetsvoorstel introduceert persoonsgegevens worden verwerkt op een van de wijzen als hiervoor benoemd, dan is hierop de AVG van toepassing.

Uit artikel 5 van de AVG volgen een aantal eisen waaraan dient te worden voldaan bij het verwerken van persoonsgegevens. Zo dient de verwerking plaats te vinden op een wijze dat het voor betrokkenen rechtmatig, behoorlijk en transparant is. De verwerking dient daarnaast gebonden te zijn aan specifieke doelen en de gegevens moeten toereikend, ter zake dienend en beperkt tot het noodzakelijke te zijn. Naar het oordeel van de regering wordt aan deze eisen voldaan. De verwerkingen van persoonsgegevens komen voort uit de eerdergenoemde verplichtingen en vallen daarmee onder de verwerkingsgrondslag van artikel 6, eerste lid, onderdeel c van de AVG. Uit de verplichtingen volgt in welke gevallen gegevens worden of kunnen worden verwerkt en verstrekt, door wie en aan wie alsmede voor welk doel. De verplichtingen zijn daarnaast zo opgezet, dat de hoeveelheid persoonsgegevens zoveel als mogelijk beperkt blijft tot datgene wat nodig is. In principe kan om te voldoen aan de verplichtingen worden volstaan met het verwerken van persoonsgegevens waarmee kan worden vastgesteld om welke ter beschikking gestelde werknemer het gaat (zoals de naam, geboortedatum en contactgegevens van de

werknemer), waar van toepassing, de omstandigheid dat de werknemer het slachtoffer is geworden van een meldingsplichtig arbeidsongeval en eventueel contactgegevens van een contactpersoon bij de inlener respectievelijk uitlener. Bij het nader uitwerken van de onderdelen die tenminste in de dossiers inzake de vergewisplichten zal het beperken van de hoeveelheid persoonsgegevens die wordt vastgelegd als uitgangspunt worden gehanteerd (paragraaf 2.5.2.).

De overige, in artikel 5 van de AVG bepaalde eisen waaraan dient te worden voldaan bij het verwerken van persoonsgegevens, betreffen de eis dat de verwerkte gegevens juist zijn, dat gegevens niet langer mogen worden bewaard dan nodig en dat maatregelen worden getroffen ter bescherming van de integriteit en vertrouwelijkheid van de gegevens.

Dat de persoonsgegevens die worden verwerkt, juist zijn en dat maatregelen worden getroffen ter bescherming van de integriteit en vertrouwelijkheid van de gegevens, is de verantwoordelijkheid van de inlener en uitlener op wie de verplichtingen in dit wetsvoorstel komen te rusten. De AVG is immers ook op hen van toepassing als zij persoonsgegevens verwerken en dit doen op de wijze, genoemd in artikel 2, eerste lid, van de AVG. Daarbij wordt opgemerkt dat de rechten van betrokkene uit de artikelen 12–22 van de AVG-toepassing zijn. Een betrokkene die constateert dat zijn gegevens onjuist zijn, heeft op grond van artikel 16 van de AVG het recht om deze te laten corrigeren. Als de inlener of uitlener aan wie het verzoek is gericht hier geen gehoor aan geeft, dan zijn er mogelijkheden om verweer te voeren: de betrokkene kan een weigering om te voldoen aan het verzoek voorleggen aan de rechter. Dit geldt, voor de volledigheid, ook als de betrokkene gebruik maakt van een van de andere rechten in de AVG, zoals het recht op inzage (artikel 15 AVG). Daarnaast staat het de betrokkene vrij om een klacht in te dienen bij degene die zijn persoonsgegevens verwerkt of de Autoriteit persoonsgegevens.

De verplichtingen om een dossier aan te leggen en te bewaren zijn noodzakelijk om ervoor te zorgen dat de toezichthouder achteraf kan nagaan of dat de vergewisverplichtingen die zijn opgenomen in dit wetsvoorstel zijn nageleefd. In het wetsvoorstel zijn bewaartermijnen voor deze dossiers opgenomen om te voldoen aan de eis dat gegevens niet langer mogen worden bewaard dan nodig is. De bewaartermijnen sluiten aan op de termijn die in de praktijk wordt gehanteerd voor het bewaren van informatie in personeelsdossiers. Door aan te sluiten bij deze bewaartermijn worden uitleners niet geconfronteerd met afwijkende bewaartermijnen en wordt tegelijkertijd gewaarborgd dat de toezichthouder haar toezichtstaak afdoende kan uitvoeren, ook als het dienstverband tussen de uitlener en de ter beschikking gestelde werknemer reeds is geëindigd.

4. Gevolgen

4.1 Gevolgen uitleners, inleners en werknemers

Door deze maatregelen zal er meer aandacht zijn voor de arbeidsomstandigheden van de ter beschikking gestelde werknemer. Ook zal het de verantwoordelijkheid van de uitlener als werkgever in de zin van artikel 610 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek jegens de ter beschikking gestelde werknemer aanscherpen. Deze aanvulling is gericht op het krijgen en behouden van een veilige werkplek en het gezond en veilig kunnen werken. Het uitgangspunt daarbij is dat bonafide werkgevers de ruimte houden om te ondernemen, werkgevers die de grenzen van de regelgeving opzoeken worden tegengehouden en malafide werkgevers worden tegengewerkt. Dit laat onverlet dat goed werkgeverschap ook aandacht voor onder andere psychosociale arbeidsbelasting (zoals werkdruk, pesten, discriminatie en ongewenste omgangsvormen) omvat. De maatregelen zullen slechte behandeling van werknemers die ter beschikking worden gesteld tegengaan, waaronder de schrijnende situaties bij arbeidsmigranten. Bovendien zullen de maatregelen de ondermelding van ongevallen waarbij ter beschikking gestelde werknemers betrokken zijn tegengaan en reduceren.

4.2 Verwerking persoonsgegevens

Om meer aandacht te hebben voor arbeidsomstandigheden van de ter beschikking gestelde werknemers, om de verantwoordelijkheid en de zorgplicht in het kader van goed werkgeverschap van de uitlener als werkgever jegens de ter beschikking gestelde werknemer aan te scherpen en om de ondermelding van arbeidsongevallen met betrekking tot onder andere uitzendkrachten tegen te gaan, is aanpassing van de Arbeidsomstandighedenwet wenselijk noodzakelijk. De verplichtingen genoemd in paragraaf 3.2 van deze toelichting zijn een deel van deze aanpassingen en zijn de aanpassingen die zullen leiden tot de verwerking van persoonsgegevens van in elk geval ter beschikking gestelde werknemers, maar eventueel ook anderen zoals de persoonsgegevens van contactpersonen bij de inlener respectievelijk de uitlener. Hier is in paragraaf 3.2 reeds op ingegaan.

4.3 Regeldruk

De regeldruk die voortkomt uit dit wetsvoorstel bestaat uit incidentele regeldruk (kennisname van nieuwe regelgeving) en uit structurele regeldruk. Hieronder wordt aangegeven hoe deze effecten worden inschat. Daarbij is uitgegaan van het Handboek Meting Regeldrukkosten van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat.

Ten aanzien van de uitleners is hierbij van de volgende aannames uitgegaan:

- Er wordt uitgegaan van 15.000 uitleners, in lijn met de inschatting van het wetsvoorstel verplichte certificering voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Onder uitleners vallen niet alleen uitzendbureaus, maar alle instanties die een werknemer ter beschikking stellen aan een inlener. De kosten zitten met name in de tijd die nodig is om te voldoen aan de meld- en vergewisplicht.
- Ten aanzien van te besteden tijd is uitgegaan van 15 minuten voor kennisneming/ zich op de hoogte stellen van de verplichting. Dit is eenmalige incidentele regeldruk. Hierbij wordt uitgegaan van een uurtarief van 39 euro.
- Ten aanzien van structurele kosten wordt er uitgegaan van 35 minuten voor het verkrijgen, het controleren en het verwerken van gegevens in het kader van het aan de ter beschikking gestelde werknemer doorgeleiden van informatie voor aanvang van zijn werkzaamheden. Het aantal ter beschikking gestelde werknemers wordt geschat op 10% van de werkenden in Nederland (waarvan 7% uitzendkrachten¹⁹ en 3% overige ter beschikking gestelde medewerkers). Dit komt neer op een aantal van 960.000 werknemers.
- Daarnaast wordt uitgegaan van 7 minuten voor het melden van een meldingsplichtig arbeidsongeval aan de toezichthouder, doorgaans is dit de Arbeidsinspectie. Dit tegen een uurtarief van 39 euro. Het aantal meldingsplichtige arbeidsongevallen van ter beschikking gestelde medewerkers wordt geschat op 875 ongevallen per jaar (aantal ongevallen 2021 is circa 3500 waarvan 17% uitzendkrachten²⁰ plus de ingeschatte 7% overige ter beschikking gestelde werknemers). In de praktijk is er sprake van structurele ondermelding en er wordt uitgegaan van circa 50%, waarmee de schatting van het aantal feitelijke arbeidsongevallen op 1750 ongevallen per jaar.
- Tot slot het vergewissen of de werkplek veilig is nadat een meldingsplichtige arbeidsongeval heeft plaatsgevonden. Ook hier wordt rekening gehouden met 35 minuten voor het verkrijgen, het controleren en het verwerken van gegevens tegen een uurtarief van 39 euro. Dit keer het aantal ongevallen 1750.

Ten aanzien van inleners is uitgegaan van de volgende aannames:

- Er zijn 1.010.000 potentiële inleners, te weten het totaal aantal bedrijven in Nederland minus het aantal zzp'ers (CBS-cijfers).
- Voor de eenmalige kennisname van de regelgeving is er uitgegaan van 15 minuten en een uurtarief van 39 euro. Dit heeft betrekking op alle potentiële inleners en is de eenmalige regeldruk.
- Ten aanzien van de structurele kosten wordt uitgegaan van 3 minuten voor het melden van een meldingsplichtig arbeidsongeval aan de uitlener. Het aantal ongevallen wordt geschat op 1750 per jaar, rekening houdend met de ondermelding. Ook wordt er rekening

¹⁹ Nederlandse Arbeidsinspectie, Monitor arbeidsongevallen, 2021, p. 4

²⁰ Nederlandse Arbeidsinspectie, Monitor arbeidsongevallen, 2021.

gehouden met 12 min voor het verschaffen van input en data aan de uitlener, opdat de uitlener kan voldoen aan het doorgeleiden van informatie voor aanvang van de werkzaamheden (bij 960.000 ter beschikking gestelde werknemers) en nog eens 12 min opdat de uitlener kan voldoen aan het vergewissen na afloop van een arbeidsongeval (bij 1750 ongevallen per jaar). Dit tegen een uurtarief van 39 euro.

Kostenoverzicht

<i>Incidentele regeldruk</i>	<i>Berekening</i>	<i>Uitkomst</i>
Uitleners	15.000 x 15 min. x € 39/h	€ 146.250
Inleners	1.010.000 x 15 min. x € 39/h	€ 9.847.500
Totale incidentele regeldruk		€ 9.993.750
<i>Structurele regeldruk</i>		
Uitleners doorgeleiden informatie aan werknemer voor aanvang werkzaamheden	960.000 x 35 min. x € 39/h	€ 21.838.752
Uitleners melden ongeval bij NLA	1.750 x 7 min. x € 39/h	€ 7.962
Uitleners vergewissen na ongeval	1.750 x 35 min. x € 39/h	€ 39.812
Inleners melden ongeval bij NLA (dit betreft een bestaande verplichting)	1,750 x 7 min. x € 39/h	€ 8.000
Inleners verschaffen informatie aan uitlener t.b.v. doorgeleiden informatie voor aanvang	960.000 x 12 min. x € 39/h	€ 7.488.000
Inleners melden ongeval bij uitleners	1.750 x 3 min. x € 39/h	€ 3.412
Inleners verschaffen informatie t.b.v. vergewissen na ongeval	1.750 x 12 min. x € 39/h	€ 13.650
Totale structurele regeldruk		€ 29.399.588

4.4 Budgettaire gevolgen voor overheid

De regering stelt vanaf 2025 structureel € 2 miljoen per jaar beschikbaar voor de toezichthouder, i.c. Arbeidsinspectie voor intensivering van het toezicht, het verwerken van ongevalsmeldingen, het uitvoeren van ongevalsonderzoeken en het inzetten van de toezichthouder. Tot slot voorziet de regering additionele apparaatskosten voor het ministerie van SZW voor de voorlichtingscampagne die zal worden ingezet bij aanvang van de inwerkingtreding van de wetswijziging.

5. Uitvoering, toezicht en handhaving

PM

6. Advies en consultatie

PM

7. Inwerkingtreding

Het onderhavige wetsvoorstel zal op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip in werking treden. Het wetsvoorstel heeft vervolgens onmiddellijke werking. Dat betekent dat het niet slechts van toepassing is op hetgeen na de inwerkingtreding plaatsvindt, maar ook op hetgeen bij de inwerkingtreding reeds bestaat. Meldingsplichtige arbeidsongevallen die zich hebben voorgedaan voor de inwerkingtreding van de wet hoeven niet door de uitlener te worden gemeld aan de toezichthouder. Wel kan de vergewisplicht gelden als een meldingsplichtig arbeidsongeval heeft plaatsgevonden voor inwerkingtreding van de wet, de wet vervolgens in werking treedt en de uitlener opnieuw iemand wil uitzenden en wist of kon weten dat een meldingsplichtig arbeidsongeval heeft plaatsgevonden. Het opnemen van gegevens over arbeidsongevallen ten

einde die toe te laten komen aan de werknemer die wordt uitgeleend geldt vanaf de datum van inwerkingtreding van de wet.

8. Evaluatie

Om de doeltreffendheid en doelmatigheid van het wetsvoorstel te kunnen meten, zal vijf jaar na de inwerkingtreding van het wetsvoorstel invoering meldplicht arbeidsongevallen en vergewisplichten uitleners worden geëvalueerd.

CONCEPT

II. Artikelsgewijze toelichting

Onderdeel A (artikel 5)

In het eerste onderdeel wordt voorgesteld het huidige vijfde lid van artikel 5 van de Arbeidsomstandighedenwet aan te vullen.

De aanvulling houdt in dat de inlener ook informatie aan de uitlener moet verstrekken over arbeidsongevallen die de afgelopen vijf jaar op de door de werknemer in te nemen arbeidsplaats hebben plaatsgevonden. Daarbij gaat het specifiek om arbeidsongevallen zoals bedoeld in artikel 9, tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet. Dit zijn meldingsplichtige arbeidsongevallen en arbeidsongevallen die geleid hebben tot een verzuim van meer dan drie werkdagen. De informatie over de arbeidsongevallen als hiervoor bedoeld wordt geanonimiseerd doorgegeven aan de uitlener. Als er geen arbeidsongevallen hebben plaatsgevonden moet dat gegeven uitdrukkelijk ook worden doorgegeven aan de uitlener. Als peildatum van in de afgelopen vijf jaar moet worden uitgegaan van de datum waarop de informatie aan de uitlener wordt verstrekt.

Met het tweede onderdeel worden vier leden aan artikel 5 toegevoegd. Het zevende lid regelt dat een uitlener, indien hij kennis heeft of heeft kunnen nemen van een meldingsplichtig arbeidsongeval van een ter beschikking gestelde werknemer of een ander die werkzaam is op dezelfde arbeidsplaats als waar een door hem ter beschikking gestelde werknemer werkzaam is, geen werknemer van hem ter beschikking stelt aan dezelfde werkgever voor het verrichten van arbeid op de arbeidsplaats waar het arbeidsongeval zich heeft voorgedaan dan nadat hij er zich van heeft vergewist dat de arbeid veilig en gezond door een werknemer kan worden verricht. Deze vergewisplicht geldt ook als de werknemer die slachtoffer is geworden van het arbeidsongeval, de werknemer (in de zin van artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek) van een andere uitlener is of het een eigen werknemer van de inlener betreft.

Het (opnieuw) ter beschikking stellen kan hierbij gaan om de werknemer die het meldingsplichtig arbeidsongeval is overkomen, maar ook om een andere werknemer. Het gaat verder om kennis nemen of heeft kunnen nemen. Kennisnemen zal met name aan de orde zijn als de inlener het arbeidsongeval, conform de nieuw voorgestelde tweede zin van artikel 9, eerste lid van de Arbeidsomstandighedenwet aan de uitlener meldt, maar het kan ook zijn werknemer zijn die hem meldt dat hem een meldingsplichtig arbeidsongeval is overkomen. Ook zou bijvoorbeeld een partner van de werknemer of een andere werknemer dit aan de uitlener kunnen hebben gemeld.

In het achtste lid is geregeld dat het vergewissen niet hoeft, maar wel mag, als meer dan een jaar na het meldingsplichtig arbeidsongeval opnieuw een werknemer wordt uitgeleend aan een werkgever. Door tijdsverloop wordt het vergewissen in dat geval niet zinvol geacht.

Het negende lid bepaalt dat de inlener de benodigde informatie moet verschaffen aan de uitlener, zodat de uitlener kan voldoen aan zijn plicht tot vergewissen. De geldende privacyregels dienen hierbij in het oog te worden gehouden.

Het tiende lid bepaalt dat de uitlener een dossier aanlegt waaruit blijkt op welke wijze hij aan zijn vergewisplicht heeft voldaan. De wijze waarop dit wordt vastgelegd is vormvrij. Het dossier moet wel tot twee jaar nadat het dienstverband tussen de werknemer en degene die hem ter beschikking heeft gesteld is beëindigd worden bewaard. De toezichthouder moet het dossier in kunnen zien en zal de daarin opgenomen informatie desgewenst ook verifiëren bij de inlener.

Op basis van artikel 16 van de Arbeidsomstandighedenwet kunnen nadere regels worden gesteld ter uitvoering van artikel 5. Hiervan zal in elk geval gebruik worden gemaakt om te verduidelijken welke informatie minstens in het hiervoor genoemde dossier moet worden opgenomen.

Het niet naleven van de hiervoor genoemde verplichtingen is op grond van artikel 33, eerste lid, een overtreding.

Onderdeel B (artikel 8)

Belangrijke gedachte achter de aanpassing van de wet is om de verantwoordelijkheid van de uitlener als werkgever van de ter beschikking te stellen werknemer scherper te formuleren waardoor deze meer kracht krijgt. De uitlener zal zich actief op de hoogte moeten stellen van de arbeidsomstandigheden van zijn ter beschikking te stellen werknemer bij de inlener. Om deze reden wordt aan artikel 8 toegevoegd dat de uitlener bij de inlener nog voor aanvang van de werkzaamheden moet nagaan op welke wijze de inlener invulling geeft of heeft gegeven aan het geven van voorlichting en onderricht. Daarbij kan gedacht worden aan kennis en/of informatie omtrent de werkzaamheden, de risico's en de veiligheidsmaatregelen die daarbij getroffen zijn. Daarbij kan betrokken worden aspecten met betrekking tot lichamelijke of psychische belasting, het omgaan met gevaarlijke stoffen, of de draagplicht en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.

De inlener is op grond van het nieuwe zevende lid verplicht deze informatie aan de uitlener te doen toekomen, zodat de uitlener aan zijn vergewisplicht kan voldoen. De uitlener neemt deze informatie op in een verder vormvrij dossier dat net als het dossier dat moet worden aangelegd bij de vergewisplicht na een meldingsplichtig arbeidsongeval, moet worden bewaard tot twee jaar nadat het dienstverband tussen de werknemer en degene die hem ter beschikking heeft gesteld is beëindigd.

Onderdeel C (artikel 9)

Het eerste onderdeel betreft een uitbreiding van de meldingsplicht van arbeidsongevallen die leiden tot de dood, een blijvend letsel of een ziekenhuisopname (meldingsplichtige arbeidsongevallen). Dergelijke ongevallen moeten door de werkgever direct aan de toezichthouder worden gemeld. Hieraan wordt toegevoegd (nieuwe tweede zin van artikel 9, eerste lid) dat indien er sprake is van een meldingsplichtig arbeidsongeval dat zich heeft voorgedaan op een arbeidsplaats waar ter beschikking gestelde werknemers werkzaam zijn, de inlener het arbeidsongeval ook moet melden aan alle uitleners die werknemers ter beschikking hebben gesteld voor het verrichten van arbeid op de betreffende arbeidsplaats. Deze meldingen zullen in geanonimiseerde vorm plaatsvinden, behalve als het slachtoffer van het arbeidsongeval een ter beschikking gestelde werknemer is en het de melding betreft die wordt gedaan aan degene die deze werknemer ter beschikking heeft gesteld. Dat in het genoemde geval de melding niet geanonimiseerd is, komt omdat de ter beschikking gestelde werknemer waar het om gaat de werknemer (in de zin van artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek) is van degene aan wie de melding wordt gedaan.

Verder wordt met het tweede onderdeel voorgesteld een nieuw derde lid op te nemen in artikel 9. Met dat lid wordt bepaald dat naast de inlener ook de uitlener wiens werknemer (in de zin van artikel 610 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek) slachtoffer is geworden van het meldingsplichtige arbeidsongeval, verplicht is het meldingsplichtige arbeidsongeval direct aan de daartoe aangewezen toezichthouder te melden. Dit moet de uitlener doen zodra hij op enigerlei wijze kennis heeft genomen of heeft kunnen nemen van het meldingsplichtige arbeidsongeval. In principe wordt de uitlener via de inlener in kennis gesteld van het meldingsplichtige arbeidsongeval dat zijn werknemer (in de zin van het Burgerlijk Wetboek) is overkomen. Dit zal er regelmatig toe leiden dat de toezichthouder zowel door de inlener als de uitlener van hetzelfde arbeidsongeval op de hoogte wordt gebracht. Andere uitleners, waarvan hun ter beschikking gestelde werknemers ook op de desbetreffende arbeidsplaats werken, hoeven geen melding te doen aan de toezichthouder.

Het kan echter ook zo zijn dat de inlener het ongeval, in strijd met artikel 9, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet niet of nog niet heeft gemeld. Het niet of niet direct melden van een meldingsplichtig arbeidsongeval bij de toezichthouder, waardoor de toezichthouder geen onderzoek meer kan doen, kan leiden tot een boete van € 50.000. Nu ook de uitlener een meldingsplichtig arbeidsongeval moet gaan melden is de verwachting dat hierdoor uiteindelijk meer van dergelijke arbeidsongevallen bij de toezichthouder zullen worden gemeld. De meldingsverplichting is op dezelfde wijze vormgegeven als de reeds geldende meldingsverplichting van de inlener. De uitlener hoeft het ongeval alleen maar te melden, maar hoeft hierover niet te rapporteren aan de toezichthouder. Die verplichting ligt enkel bij de inlener. Mocht de uitlener pas drie maanden na het meldingsplichtig arbeidsongeval hiervan kennisnemen of hebben kunnen

nemen dan hoeft hij dit niet meer aan de toezichthouder te melden. In dat geval is de melding feitelijk niet zinvol meer. Het niet naleven van de verplichtingen die voortvloeien uit dit artikel voor de uitlener wordt aangemerkt als overtreding. Dit is in dit artikel opgenomen omdat de uitlener een andere normadressaat is dan de inlener.

Opgemerkt wordt nog dat indien iemand bij een ander arbeid verricht zonder dat sprake is van uitlenen en inlenen en er ook geen sprake is van een gezagsverhouding een eventueel meldingsplichtig arbeidsongeval dat plaatsvindt bij die ander, moet worden gemeld door de werkgever in de zin van artikel 610 van Boek 7 het Burgerlijk Wetboek. Het betreft hier werknemers die op basis van een overeenkomst van opdracht of aanneming van werk (dienstverlening) werkzaamheden bij een ander verrichten. Een voorbeeld is een loodgieter die op basis van een overeenkomst van opdracht een kraan komt repareren. Als hem een meldingsplichtig arbeidsongeval overkomt bij degene waar hij werkzaam is, zal niet degene waar hij arbeid verricht, maar zijn eigen baas het ongeval moeten melden bij de toezichthouder. Ongetwijfeld zal er ook in die situatie contact zijn tussen degene waar gewerkt wordt en de werkgever die een opdracht door zijn werknemer laat uitvoeren. Een eventuele vrijwillige melding van het arbeidsongeval door degene waar gewerkt wordt aan de toezichthouder ontslaat de formele werkgever niet van de verplichting om het meldingsplichtig arbeidsongeval bij de toezichthouder te melden.

Onderdeel D (artikel 12a)

Het nieuwe artikel 12a is voor de uitlener op soortgelijke wijze geregeld als voor de leden van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging in artikel 12, vierde lid. Het gaat om de mogelijkheid om zich met de toezichthouder tijdens of na zijn bezoek aan de inlener buiten tegenwoordigheid van anderen te onderhouden en om de mogelijkheid de toezichthouder tijdens zijn bezoek aan de inlener te vergezellen, behoudens voor zover de toezichthouder te kennen geeft dat daartegen vanwege een goede uitoefening van zijn taak bezwaren bestaan. Indien de uitlener hiervan gebruik wil maken moet hij hierover tijdig contact opnemen met de toezichthouder. Indien dit niet tijdens het bezoek aan inlener kan plaatsvinden kan in overleg met de toezichthouder ook voor een ander moment van overleg worden gekozen.

Onderdeel E (artikel 14)

Vanwege de vernummering van het derde lid in artikel 9, is het noodzakelijk om de verwijzingen naar dit artikellid in artikel 14 te wijzigen.

Onderdeel F (artikel 24)

Aan artikel 24, vijfde lid, wordt toegevoegd, dat indien een rapport van de toezichthouder naar aanleiding van een arbeidsongeval betrekking heeft op een ter beschikking gestelde werknemer, het rapport tevens toegezonden wordt aan de uitlener van deze werknemer. Opgemerkt wordt nog dat de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging van de uitlener recht heeft om van de werkgever alle inlichtingen en gegevens te vragen die deze organen voor het vervullen van hun taak nodig hebben. Desgewenst zouden zij daarmee ook kennis kunnen nemen van de arbeidsongevallen die bij inleners hebben plaatsgevonden (artikel 31 van de Wet op de ondernemingsraden).

Onderdeel G (artikel 33)

Met dit artikel wordt geregeld dat ook het nieuwe derde lid van artikel 9 van de Arbeidsomstandighedenwet ook een overtreding is.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

C.E.G van Gennip