

2 Arbeidswetgeving

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk arbeidswetgeving komen een aantal belangrijke wetten aan de orde die met de rechten en plichten van werkgever en werknemers hebben te maken. Dat zijn in het publiekrecht de Arbeidsondighedenwet of kortweg de Arbowet genaamd, de Arbeidstijdenwet en de Wet Ondernemingsraden, ook wel de WOR geheten. Van fundamenteel belang is daarnaast het Burgerlijk Wetboek (BW), dat onder meer het arbeidsrecht regelt.

soort recht	wetten m.b.t. arbeid	aspect
publiekrecht	Arbowet	arbeidsondigheden (V&G)
	Arbeidstijdenwet	arbeidstijden
	Wet ondernemingsraden	medezeggenschap (w.o. V&G)
	(Schepenwetgeving)	(arbeid aan boord)
civilrecht	Burgerlijk wetboek	contractuele zorgplicht en aansprakelijkheid

Veiligheid en gezondheid

De Arbowet regelt de veiligheid en gezondheid van werknemers bij de arbeid. De wet regelt ook het welzijn door eisen te stellen aan taak- en functie-inhoud van werknemers. Geestdodende arbeid moet bijvoorbeeld zoveel mogelijk zijn ingeperkt. Hier wordt de Arbowet kort besproken. In het volgende hoofdstuk wordt dieper op de Arbowet ingegaan.

Arbeidstijden

De Arbeidstijdenwet geeft limieten van de werktijden aan, hoe lang mag worden gewerkt, hoe lang mag worden overgewerkt en hoe ploegendiensten, w.o. nachtdiensten geregeld moeten zijn. De standaardregels zijn uitgewerkt in het Arbeidstijdenbesluit. Speciaal voor de sector vervoer, waartoe ook zeevaart en binnenvaart behoort, zijn afwijkende regels in het Arbeidstijdenbesluit Vervoer vastgesteld. Deze wetten en besluiten worden door de Arbeidsinspectie en/of de Scheepvaartinspectie gecontroleerd.

Inspraak

De Wet op de Ondernemingsraden WOR gaat over inspraak en medezeggenschap binnen de onderneming, in het bijzonder over de rechten van de OR. Voor de Scheepvaart zijn ook hier weer aparte regels opgesteld, zoals over de verplichte veiligheidscommissie aan boord van schepen. Geschillen worden in eerste instantie via de Ondernemingskamer beslecht.

Beleidskaders

De Arbowet en de WOR zijn typische voorbeelden van gebodswetgeving. Het laten verrichten van arbeid is toegestaan, mits de werkgever zich houdt aan de spelregels die in de wet zijn neergelegd. Ook de WOR geeft richtlijnen hoe werkgever (het hoofd van de onderneming) en de ondernemingsraad gezamenlijk inhoud kunnen geven aan het ondernemingsbeleid. Ondernemen is toegestaan, mits er overleg plaatsvindt en op bepaalde besluiten advies of instemming wordt gevraagd.

De milieuwetten zijn daarentegen typische voorbeelden van verbodswetgeving. Men mag geen activiteiten ontplooiën zonder dat men beschikt over een daartoe strekkende vergunning. Het is verboden een bedrijf te voeren, tenzij men voldoet aan de eisen die in de vergunning staan vermeld.



Actuele informatie van de Nederlandse overheid op het gebied van veiligheid en gezondheid is mede te vinden op de website, welke wordt onderhouden namens het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid te Bilbao; De Directie Scheepvaart verzorgt voor de binnenvaart en de zeevaart actuele informatie op een eigen website

Verwijzingen algemeen:

[Actuele informatie arbo](#)

[Inspectie Leefomgeving en Transport \(ILT - voorheen Inspectie Verkeer en Waterstaat\)](#)

[Inspectie SZW \(voorheen Arbeidsinspectie\)](#)

2.2 Arbowet

2.2.1 Structuur Arbowetgeving

Arbowet en uitvoeringsbesluiten

De eerste Arbowet (1980) is in 1982 ingevoerd en sindsdien vaak aangepast. Op 1 november 1999 is een compleet vernieuwde Arbowet van kracht geworden, die per 1 januari 2007 is aangepast naar aanleiding van een uitgebreide evaluatie. De bedoeling van de wijzigingen is om de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van arbeidsomstandighedenbeleid nog nadrukkelijker bij werkgevers én werknemers te leggen.

In de Arbowetgeving komen we ook, zoals in het vorige hoofdstuk is besproken, het wettelijk drielook tegen bestaande uit:

- Arbowet (AW).
- Arbobesluit (AB).
- Arboregeling (AR).

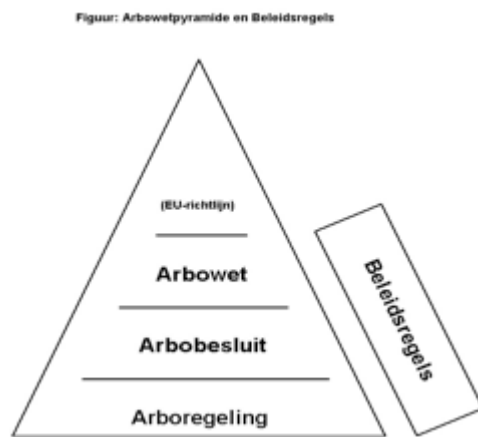
Dit systeem wordt tot 1 januari 2010 nog aangevuld met door de overheid uitgevaardigde richtlijnen: Beleidsregels (BR) Arbeidsomstandigheden.

De bedoeling is dat voor dit tijdstip werkgevers en werknemers afspraken maken over de methoden en middelen waarmee het arbeidsomstandighedenbeleid in hun werksituatie zal worden vormgegeven.

Deze afspraken worden vastgelegd in een zogenaamde arbocatalogus. Op het moment dat deze afspraken op brancheniveau worden vastgelegd en door de Arbeidsinspectie worden goedgekeurd, vervallen de relevante beleidsregels voor die branche.

N.B. Indien men als branche bepaalde beleidsregels wenst te handhaven dient men deze op te nemen in de arbocatalogus. Na opname dient men deze beleidsregels als branche "up to date" te houden. In de "Arbocatalogus Waterbouw" zijn diverse beleidsregels opgenomen in het handboek VGM onder bijlage 28. Deze beleidsregels zijn opgenomen onder de naam "Arbo beleidsregels voor de Waterbouw". Verder is de nummering van de opgenomen beleidsregels

niet gewijzigd zodat de verwijzing naar het desbetreffende artikel in de wet of het besluit nog steeds van kracht is.



De figuur geeft aan dat er beleidsregels voor zowel de Arboret als het Arbobesluit als de Arboregeling bestaan. Een groot deel van de Arboret is gebaseerd op EU-richtlijnen (top van de piramide), maar ook enkele ILO-afspraken zijn in de Arboret verankerd.

2.2.2 Hoofdpijnen van de Arboret (AW)

Twee partijen; werkgever, werknemer

De Arboret richt zich in hoofdzaak tot twee partijen: de werkgever en de werknemer. Iedereen, die onder gezag arbeid verricht, wordt voor de Arboret als werknemer beschouwd. Het maakt niet uit of er wel of geen arbeidscontract is en of die arbeid wel of niet wordt betaald (vrijwilligers). Degene die het gezag uitoefent is voor de Arboret de werkgever, ook al wordt de werknemer door een ander betaald (uitzendkracht).

Beleidsvrijheid

De wet kent voornamelijk doelvoorschriften. De werkgever heeft op die manier de vrijheid om te bepalen hoe hij die doelen, optimale arbeidsomstandigheden, samen met zijn medewerkers wenst te bereiken.

De afspraken tussen werkgevers en werknemers worden vervolgens vastgelegd in zogenaamde arbocatalogi.

Arbobeleid

De essentie van de Arboret bestaat uit de drie belangrijkste verplichtingen van de werkgever:

- De dagelijkse zorg voor veiligheid en gezondheid.
- De beleidsmatige aanpak van die zorg.
- De ondersteuning door deskundigen.

Het te voeren arbobeleid moet op een RI&E zijn gebaseerd. Een RI&E is de gangbare afkorting van de risico-inventarisatie en evaluatie en betreft alle op het werk aanwezige risico's. Daarbij hoort ook een Plan van Aanpak (PvA), het voornemen om planmatig de risico's tot een aanvaardbaar niveau terug te brengen. Onafhankelijke arbodeskundigen of een arbodienst kunnen de werkgever ondersteunen bij de vormgeving van arbobeleid, maar ook de OR, moet helpen het arbobeleid voldoende inhoud te geven.

Deskundige medewerkers

Verder moet de werkgever zich in zijn beleid laten ondersteunen door deskundigen op arbogebied (eigen medewerkers of van een arbodienst) en moet hij medewerkers als bedrijfshulpverlener (bhv-er) hebben aangewezen.

Samenwerking

Het hart van de Arbowet wordt gevormd door de samenwerking tussen werkgever en werknemers op het gebied van arbo. Een belangrijke rol is weggelegd voor de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT). Bij ontbreken daarvan moet per geval met de belanghebbende werknemers worden overlegd.

2.3 Arbeidstijdenwet(ATW), Wet vaartijden en bemanningssterkte binnenvaart(VTW)

2.3.1 Inleiding.

Nauw verwant aan Arbowet is de wetgeving met betrekking tot Arbeids- en rusttijden, de z.g. Arbeidstijdenwet (ATW). Dit is de opvolger van de Arbeidswet van 1919. Deze wet kent ook een Arbeidstijdenbesluit (AT-Besluit).

De Wet vaartijden en bemanningssterkte binnenvaart (VTW) en het vaartijdenbesluit (VTB) regelen voor de binnenvaart de vaartijd van het schip zelf per dag of per periode. Tevens heeft dat gevolgen voor de arbeidstijden van het varende personeel.

Deze wetten zijn resp. van kracht per:

- ATW per 1 januari 1996 met een wijziging (vereenvoudiging) in 2007
- VTW per 1 januari 1995 .

Arbeidstijden Vervoer

Het Arbeidstijdenbesluit Vervoer, het ATB-Vervoer is een apart uitvoeringsbesluit van de Arbeidstijdenwet en de Vaartijdenwet, en is sinds 1 december 1998 ingevoerd voor alle vormen van vervoer. Het is een speciaal besluit dat de uitvoering van arbeids- en rusttijden voor elke vorm van vervoer aparte invulling geeft. Het betreft de afdelingen: wegvervoer, railvervoer, luchtvaart, binnenvaart, zeevaart en registerloodsen.

2.3.2 Varen en werken

Diensttijd, Pauzetime, Rusttime, Overwerk

De Arbeidstijdenwet regelt zaken zoals hoe lang een dienst mag zijn, hoe lang en hoe vaak er per dag, per week en per kwartaal mag worden overgewerkt. Voor bepaalde sectoren gelden afwijkende regelingen, zoals voor ziekenhuizen, brandweren, politie, e.d.

Werktime is de time die men volgens afspraak aanwezig is. Ook al heeft men de gehele dag niets behoeven te doen, dan zit toch bij sluitingstime het werk er op.

Men heeft recht op pauzes van minimaal een kwartier. Kortere pauzes worden gewoon als werktime gerekend. Als men langer dan 5,5 uur per dienst werkt moet er minstens een pauze van 30 min zijn.

De basisregeling is dat werknemers maximaal 9 uur per dag mogen werken en maximaal 45 uur per week. Incidenteel mag men overwerken tot maximaal 11 uur per dienst. Een werknemer met een werkweek van 36 uur, mag dus afspreken dat hij vier dagen van negen uur werkt. Voor nachtdiensten gelden strengere regels. Een nachtdienst is elke dienst die tussen 24.00 en 06.00 aanvangt, dus ook een dienst die om 05.45 begint.

2.3.3 CAO-afspraken

Werktijden per CAO

De arbeids- en rusttijden kunnen op 2 manieren worden vastgesteld: In een standaardregeling of in een overlegregeling (via CAO of met OR). Zonder overlegregeling geldt automatisch de standaardregeling. Beide zijn gelimiteerde regelingen, maar met een overlegregeling zijn de mogelijkheden ruimer. Bijvoorbeeld in een overlegregeling is een maximale werkdag van 10 uur toegestaan. Een 40-urige werkweek mag derhalve ook als vier dagen van 10 uren worden ingevuld.

Doorgaans is de werkgever verantwoordelijk voor het niet overschrijden van de werktijden, maar als de werknemer meerdere werkgevers heeft (bijvoorbeeld drie deeltijdbanen) is ook de werknemer zelf verantwoordelijk dat hij in totaliteit niet de maxima overschrijdt.

Binnen de baggerbranche zijn een aantal CAO's van belang, zoals CAO voor de bagger, CAO voor de bouw en CAO voor metaal. Per sector dient men dus na te gaan of er CAO-afspraken over de werktijden zijn.

Arbeidstijd en salarisniveau

Het Arbeidstijdenbesluit geldt voor werknemers tot een bepaald salarisniveau (norm bedrag EUR 40.000 per jaar). Daarboven gelden de regels voor max. werktijden en overwerktijden niet, tenzij de arbeid ernstige risico's voor derden met zich brengt. Denk aan stuurlieden, chirurgen, luchtverkeersleiders, etc.

2.4 Wet op de Ondernemingsraden (WOR) 1997

2.4.1 Inleiding

Medezeggenschap

De Wet op de Ondernemingsraden WOR regelt de medezeggenschap van werknemers t.a.v. het bedrijfsbeleid in het algemeen en die van het arbo- en milieubeleid in het bijzonder. De meeste medezeggenschapsartikelen betreffende arbo die voorheen in de oude Arbowet waren opgenomen zijn in 1997 naar de nieuwe WOR overgeheveld, zodat die tevens in de huidige Arbowet niet meer te vinden zijn.



Foto 1 De OR in vergadering

2.4.2 Commissies van de OR

De ondernemingsraad (OR) heeft de bevoegdheid ([WOR art 15](#)) ter ondersteuning van haar eigen werkzaamheden commissies in te stellen. In art 15 staat precies wat voor type commissies er kunnen zijn en hoe hun taken, samenstelling, bevoegdheden moeten worden geregeld.

Soorten OR-commissies

De OR heeft het recht drie verschillende soorten commissies in te stellen, die vaak ook met het artikelnummer worden aangeduid (WOR art. 15 lid 2-/-4):

1. Een vaste commissie (art. 15-2 commissie), per thema of onderwerp (arbo (voorheen VGW), -huisvesting, personeel) De OR bepaalt of deze commissie wel of geen OR-bevoegdheden krijgt overgedragen, zoals het overlegrecht met de directie;
2. Een onderdeelcommissie (art. 15-3 commissie), per bedrijfsonderdeel aangesteld met rechten en bevoegdheden t.a.v. van zaken over dat onderdeel;
3. Een voorbereidingscommissie (art. 15-4 commissie), waarvan de instelling op alle onderwerpen mogelijk is, doch deze commissie geen bevoegdheden mogen worden toegekend.

Bescherming, vrijstelling

OR-leden genieten rechtsbescherming. Ze kunnen bijvoorbeeld moeilijker ontslagen worden. Leden van OR-commissies die geen OR-lid zijn, krijgen ook een soortgelijke rechtsbescherming ([zie lid 5 van WOR art 15](#)). Ze genieten een vrijstelling (beschikbare tijd) en een benadelingsbescherming die gelijk is aan die van OR-leden ([WOR art 21](#)).

2.4.3 Rechten en plichten van de OR

De OR beschikt als orgaan over een aantal rechten, zoals het instemmingsrecht, adviesrecht, overlegrecht. Het is een taak en daarmee de plicht van de OR het arbo en milieubeleid gestalte te helpen geven.

Adviesrecht

Belangrijke besluiten van het bedrijf die de werknemers als collectief raken vereisen advies van de OR ([WOR art 25](#)). Dit zijn zaken als: uitbreidingen of inkrimpingen van de onderneming,

wijziging van (risicovolle) financiële aangelegenheden, zoals kredieten en schulden, alsook het gaan toepassen van nieuwe technologieën.

Instemmingsrecht

Regelingen die de werknemer in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer direct raken vergen instemming van de OR ([WOR art 27](#)). Dit zijn regelingen op gebied van onder meer arbeidsomstandigheden en het ziekteverzuim, opleidingen, aanwezigheidsregistratie. N.B. Het is niet de taak van de OR in individuele gevallen (arbeidsconflict) op te treden.

Overlegrecht

De OR beschikt over het recht met de werkgever te overleggen ([WOR art 24](#)). Daartoe worden afspraken gemaakt om dit overlegrecht met directie inhoud te geven; zoals vaststelling van het aantal vergaderingen en de onderwerpen van overleg (via de Arboret is dat in elk geval Arbobeleid en Verzuimbeleid).

Bevordering arbo en milieu

De OR moet arbo en milieu binnen het bedrijf helpen bevorderen en dus met het bedrijf meedenken, maar ook als waakhond fungeren ([WOR art 28](#)).

Milieuzorg

Het aandachtsgebied milieuzorg is bij de laatste wetwijziging uitdrukkelijk aan de OR toegekend. Daartoe is in de nieuwe WOR een extra lid milieuzorg ([zie lid 4 van WOR art 28](#)) toegevoegd.

2.5 Burgerlijk Wetboek (BW), privaatrecht

2.5.1 Inleiding

Nieuw, Burgerlijk, Wetboek

Het Burgerlijk Wetboek of BW is een van de oudste wetgevingen in Nederland en behoort tot de categorie privaatrecht. In 1996 is het BW grondig gewijzigd, zodat tijdelijk ter onderscheid gesproken werd van Nieuw Burgerlijk Wetboek, NBW.

Het BW regelt de onderlinge verhoudingen tussen private partijen, zoals werkgever en werknemer. Zij kunnen elkaar daarop aanspreken (en eventueel elkaar aansprakelijk stellen). De Arboret regelt ook verhoudingen tussen de partijen werkgever en werknemer, doch uitsluitend de overheid kan partijen voor het niet naleven van de Arboret aansprakelijk stellen. In een private procedure kan van een bewezen overtreding (boete of veroordeling) van de Arboret wel gebruik worden gemaakt.

2.5.2 Arbeidsovereenkomst werkgever, werknemer

Het BW bestaat uit 9 wetboeken, met thema's zoals Personen- en familierecht, Rechtspersonen, Vermogensrecht, Verbintenissenrecht, Bijzondere overeenkomsten (w.o. arbeidsrecht). In elk boek begint de artikelnummering van voren af aan. Aanduiding van het boeknummer is dus belangrijk. Boek 7 gaat over de private verplichtingen tussen werkgever en werknemer, zoals de arbeidsovereenkomst. Tevens staat daarin vermeld dat de werkgever als

een 'goed huisvader' voor zijn werknemers moet zorgen. In de werkgever/werknemer relatie zijn een aantal BW artikelen van groot belang, mede omdat ze in het rechtsverkeer vaak en steeds vaker worden toegepast. (zie tabel)

2.5.3 Werkgever en werknemer in het BW

Arbeidsrecht

De dagelijkse zorgplicht van de werkgever t.o.v. werknemer is zowel in het BW als in de Arbowet geregeld. In het BW is bepalend of er een arbeidscontract tussen twee partijen bestaat. De werkgever uit het BW wordt ook wel 'formeel werkgever' genoemd en blijft te allen tijde verantwoordelijk voor de zorgplicht die in het BW staat vermeld. In de Arbowet gaat het om de momentane gezagsverhouding en spreekt men ook wel van 'materieel werkgever'. Ondanks goede zorg van de werkgever kan de werknemer toch een arbeidsongeval overkomen. Het BW regelt dan de aansprakelijkheid van de werkgever. Een boete of veroordeling op grond van de Arbowet, kan de private aansprakelijkstelling ondersteunen.

Zorgplicht

Het BW is op de hand van de werknemer door te stellen, dat als deze gezondheidsschade oploopt (letsel of beroepsziekte) de werkgever bij voorbaat aansprakelijk is. De werknemer hoeft hem alleen maar aansprakelijk te stellen. De werkgever moet dan maar aantonen dat de veiligheidszorg voldoende is geweest (z.g. omgekeerde bewijslast).

Voorts is een werkgever aansprakelijk voor het functioneel handelen van zijn werknemer. Een werknemer kan dus voor door hem veroorzaakte schade naar zijn werkgever verwijzen. Indien er schade is opgetreden kan de benadeelde partij ook een beroep doen op het artikel 'onrechtmatige daad'. Deze moet echter door de eisende partij eerst bewezen worden.

Hieronder worden de letterlijke teksten uit het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot aansprakelijkheid van de werkgever weergegeven.

Tabel Aansprakelijkheid in BW van werkgever en werknemer		
BW artikel	onderwerp	wettekst
BW 7: 658-1	dagelijkse zorgplicht werkgever t.o.v. werknemer	De werkgever is verplicht de lokalen, de werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de taakuitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
BW 7: 658-2	zorgplicht arbeidsongeval en beroepsziekte	De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in lid 1 genoemde verplichting is nagekomen of hij aantoont dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Tabel Aansprakelijkheid in BW van werkgever en werknemer		
BW artikel	onderwerp	wettekst
BW 6: 170-1	schade veroorzaakt door ondergeschikten	Voor schade aan een derde toegebracht door een fout van een ondergeschikte is degene in wiens dienst de ondergeschikte zijn taak vervult aansprakelijk, indien de kans op de fout door de opdracht tot het verrichten van die taak is vergroot en degene in wiens dienst hij stond, uit hoofde van hun desbetreffende rechtsbetrekking zeggenschap had over de gedragingen waarin de fout was gelegen.
BW 6: 162-1	onrechtmatige daad: vergoeding schade	Hij die jegens een ander een onrechtmatige daad pleegt, welke hem kan worden toegerekend, is verplicht de schade die de ander dien ten gevolge leidt te vergoeden
BW 6: 162-3	onrechtmatige daad: schuldvraag	Een onrechtmatige daad kan iemand worden toegerekend indien zij te wijten is aan zijn schuld of aan een oorzaak krachtens wettelijke regeling of de in het verkeer geldende opvattingen voor zijn risico komt.

2.5.4 Verschil tussen Burgerlijk Wetboek en Arbowet

In het BW staan diverse verplichtingen van de werkgever opgenomen. Enkele daarvan komen ook en veel uitgebreider in het Arbowetgeving voor. De Arbowet gaat echter alleen over de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemer in de breedste zin van het woord. Daarbij ligt de nadruk op de verantwoordelijkheden van de werkgever, maar heeft de werknemer ook expliciete plichten.

Onzorgvuldig handelen

Het BW gaat over het verhinderen dat de werknemer schade lijdt door zijn werk of dat hij schade veroorzaakt tijdens de taakuitoefening. De nadruk ligt hier meer op de aansprakelijkheden van de werkgever. De werkgever is alleen dan niet aansprakelijk als hij kan aantonen dat de werknemer bewust onzorgvuldig heeft gehandeld. Zorgvuldig handelen is daarmee een indirecte plicht van de werknemer.

Verwijzingen

[Arbeidsomstandighedenwet](#)
[Arbeidsomstandighedenbesluit](#)
[Arbeidsomstandighedenregeling](#)
[Wet op de ondernemingsraden](#)
[Arbeidstijdenwet](#)
[Arbeidstijdenbesluit](#)
[Binnenvaartwet](#)
[Binnenvaartbesluit](#)
[Arbeidstijdenbesluit vervoer](#)
[Burgerlijkwetboek boek 6](#)
[Burgerlijkwetboek boek 7](#)