

## Rechten en plichten rond werknemers met een gehoorandoening

**Als je minder goed hoort of een andere gehoorandoening hebt, wil je meestal toch graag (blijven) werken. Vaak is dat prima mogelijk, maar het kan voorkomen dat je op de werkvloer tegen problemen aanloopt. Het is dan belangrijk om in je kracht te blijven staan, juist mét jouw gehoorbeperking. Het kan handig zijn om dan iets meer te weten over de juridische regels die gelden. Op welke rechten kan jij je beroepen, aan welke plichten moet jouw werkgever zich houden en waar moet jouw werkgever verder rekening mee houden?**

Niet alleen jijzelf, maar ook jouw werkgever is erbij gebaat als jij met je gehoorandoening kunt blijven werken. Wanneer het dienstverband niet kan worden voortgezet, brengt dat immers voor jouw werkgever kosten met zich mee (transitievergoeding, WIA-lasten). Terwijl een beëindiging zelden nodig is. Wanneer het dienstverband wordt voortgezet, is het belangrijk dat jouw kwaliteiten zo goed mogelijk worden benut. Daarvoor kunnen maatregelen nodig zijn die enige inspanning kosten. Er kan dus een overleg nodig zijn waarin jij de uitdagingen waar je als slechthorende voor staat met jouw werkgever wil bespreken. Weet dan welke rechten jij hebt en welke plichten jouw werkgever heeft.

Omdat er in het Nederlandse recht weinig regels speciaal voor slechthorende werknemers bestaan, moet gekeken worden naar de algemene regels voor werknemers met een beperking. Op regels met een privaatrechtelijk karakter kan je een beroep doen. Dit rechtsgebied (het civiel recht) regelt de juridische verhouding tussen zelfstandige partijen, zoals die tussen jou en jouw werkgever in het arbeidsrecht. Het arbeidsrecht is onder meer geregeld in het Burgerlijk Wetboek en andere wetten, de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) en de individuele arbeidsovereenkomst. Sommige regels gaan meer over de relatie tussen overheid en werkgever (bijvoorbeeld een deel van de Arbowetgeving en de Participatiewet).

### WETTELIJKE REGELS OVER JOU EN JOUW WERKGEVER

#### Arbeidsrecht

Het (privaatrechtelijke) arbeidsrecht kent geen onderdelen (bepalingen) die gaan over werknemers met een beperking in het algemeen of slechthorenden in het bijzonder. In het arbeidsrecht worden wel uitspraken gedaan over een aantal algemene normen waaraan een werkgever moet voldoen.

#### Artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek: goed werkgeverschap

Jouw werkgever is verplicht zich als goed werkgever te gedragen. Dit is zeer ruim en open geformuleerd. Goed werkgeverschap betekent dat 'werkgevers optimaal rekening moeten houden met de belangen en gevoelens van werknemers, vanuit de overtuiging dat dit voordeel heeft voor allen'. Aan de hand van praktijksituaties is dit in de jurisprudentie nader uitgewerkt.

Een rechter kijkt bij 'goed werkgeverschap' alleen of jouw werkgever in redelijkheid heeft gehandeld. Hoe de werkgever zijn werkgeverschap verder invult behoort tot de beleidsvrijheid van jouw werkgever. Alleen wanneer jouw werkgever overduidelijk gehandeld heeft in strijd met deze norm, kan hem dit worden aangerekend.

Goed werkgeverschap is een basis-onderdeel van het arbeidsrecht en wordt vaak als vangnet gebruikt wanneer het gedrag van jouw werkgever niet onder een ander artikel valt. Zo kan met een beroep op dit artikel van jouw werkgever verlangd worden dat deze zich inspant om jou als werknemer met een gehoorbeperking op zinnige wijze aan het werk te houden.

#### Artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek: zorgplicht

Jouw werkgever is verplicht zich zo in te spannen dat voorkomen wordt dat jij als werknemer in de uitoefening van jouw werkzaamheden schade lijdt. Zorgplicht betekent dat jouw werkgever een werkplek moet creëren waarin jij veilig en goed kan werken.

Wanneer een werkgever in deze zorgplicht tekortschiet, is hij aansprakelijk voor de schade die jij als werknemer daardoor lijdt. De schadeclaim wordt afgewezen wanneer de schade in belangrijke mate het gevolg is van jouw eigen gedrag zoals bij opzet of bewuste roekeloosheid.

De zorgplicht van dit artikel heeft raakvlakken met de Arbowet en kan worden ingezet bij bescherming tegen bijvoorbeeld gehoorschade.

#### **Wanneer werken niet meer gaat (de WIA)**

Wanneer jij als werknemer wegens ziekte of door jouw gehoorbeperkingen niet meer in staat bent jouw werk te doen, kun jij je bij jouw werkgever ziek melden.

Nadat de ziekte twee jaar heeft geduurd, vindt er door UWV een WIA-beoordeling plaats. Jouw werkgever moet in een re-integratieverslag aangeven welke inspanningen hij heeft verricht om jou je werkzaamheden te laten hervatten. Daarbij kan gedacht worden aan aanpassing van je functie (werkpakket en werkzaamheden) maar ook aan aanpassing van jouw werkomstandigheden (de werkplek).

Wanneer hervatting in jouw eigen functie niet mogelijk is, moet de werkgever zoeken naar een andere (al dan niet aangepaste) functie binnen de organisatie (het eerste spoor) of je begeleiden naar passend werk buiten de organisatie (tweede spoor).

Hoe de werkgever dit moet doen is niet concreet gemaakt. Jouw werkgever moet zoeken naar een passende oplossing om een afkeuring te voorkomen.

Bij de aanvraag voor een WIA-uitkering (na 2 jaar ziekte) beoordeelt het UWV achteraf of jouw werkgever aan zijn verplichtingen heeft voldaan. Wanneer dat niet het geval is, kan het UWV jouw werkgever een loonsanctie opleggen. Jouw werkgever kan worden verplicht het salaris gedurende een periode van maximaal één jaar (aansluitend op de periode van 2 jaar) door te betalen. De WIA-keuring vindt dan maximaal één jaar later plaats. De eventuele arbeidsongeschiktheidsuitkering gaat dan dus één jaar later in.

Bij de WIA-beoordeling wordt er gekeken naar welk inkomen jij als werknemer met jouw gehoorbeperking nog kan verdienen. Dit wordt afgezet tegen jouw oude inkomen. En dat levert een afkeuringspercentage op dat de hoogte van de WIA-uitkering bepaalt. In de regel zal een slechthorende werknemer die geen andere beperking heeft nog in staat zijn een bepaald inkomen te kunnen verdienen. Als er al sprake is van een afkeuring, zal dat meestal geen volledige maar een gedeeltelijk afkeuring zijn. Tijdens de keuringsprocedure kunnen de bedrijfsarts, de arbeidsdeskundige en de eventuele re-integratiemanager een rol vervullen.

Voor meer informatie: [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

## **Beëindiging arbeidsovereenkomst**

Als de werkgever of jij vindt dat er sprake is van wanprestatie of als er andere gewichtige redenen zijn, kan dat een reden zijn om jouw arbeidsovereenkomst door de kantonrechter te laten ontbinden (artikel 7:685 BW). Bij andere gewichtige redenen kan onder meer gedacht worden aan gewijzigde omstandigheden. In theorie zou een verminderd gehoor onder gewijzigde omstandigheden kunnen vallen.

Het einde van de arbeidsovereenkomst heeft voor jou als werknemer meestal negatieve financiële gevolgen. Ook kan jij benadeeld zijn doordat jouw werkgever onredelijk heeft gehandeld of zijn verplichtingen niet nakwam. De kantonrechter kan dan beslissen dat jij bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht hebt op een schadevergoeding van de werkgever. De hoogte van de vergoeding wordt berekend volgens de transitievergoeding. Wanneer het ontslag in ernstige mate te wijten is aan jouw werkgever, kan de kantonrechter een aanvullende vergoeding toekennen bovenop de transitievergoeding.

In de praktijk zullen werkgevers een (kostbare) ontbindingsprocedures vaak proberen te vermijden door je een vaststellingsovereenkomst aan te bieden. De arbeidsovereenkomst wordt dan met wederzijds goedvinden beëindigd, waarbij meestal een vergoeding wordt afgesproken op basis van de regeling voor de transitievergoeding. Het is vrijwel altijd raadzaam om dan juridische bijstand in te roepen, zeker wanneer de indruk bestaat dat slechthorendheid een rol heeft gespeeld.

Na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kun je aanspraak maken op een WW-uitkering, mits er aan de wettelijke voorwaarden wordt voldaan.

## **WETTELIJKE REGELS VOOR JOUW WERKGEVER**

### **Wetgeving arbeidsomstandigheden**

De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) kent als uitgangspunt, dat werknemers gezond en veilig moeten kunnen werken. Door de nadruk op beschermende maatregelen heeft de Arbowet vooral een preventief karakter. Zo moet jouw werkgever door goede beschermingsmaatregelen voorkomen dat jij als werknemer op jouw werk gehoorschade oploopt en/of dat het gehoor van jou als slechthorende niet verder achteruit gaat.

#### De Arbowet

De Arbowet vormt de basis van de arbowetgeving. Hierin staan algemene bepalingen die gelden voor alle plekken waar arbeid wordt verricht.

#### *Verplichtingen werkgevers*

De Arbowet noemt onder meer de volgende verplichtingen voor de werkgevers:

- Het ontwikkelen en uitvoeren van arbeidsomstandighedenbeleid (Arbobeleid). De arbeid die in het bedrijf verricht wordt, mag geen nadelige gevolgen hebben voor de veiligheid en gezondheid van jou als werknemer (artikel 3 Arbowet).
- Gevaren voor de gezondheid van werknemers zo veel als mogelijk bij de bron aanpakken. Een voorbeeld hiervan is dat een machine die veel lawaai maakt moet worden vervangen door een stiller type in plaats van het treffen van maatregelen ter bescherming van jouw gehoor (artikel 3 Arbowet).
- De inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden, gebruikte arbeidsmiddelen en arbeidsinhoud zo veel als mogelijk aanpassen aan de persoonlijke eigenschappen van

de werknemers. Dit geldt ook voor werknemers met een structurele functionele beperking door bijvoorbeeld ziekte (artikel 4 Arbowet). Jouw werkplek moet dus zoveel mogelijk worden aangepast aan jouw gehoorandoening.

- Het opstellen en uitvoeren van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en een Plan van Aanpak (artikel 5 Arbowet). Wanneer er sprake is van een schadelijk geluidsniveau moet dat worden meegenomen in de risico-inventarisatie en -evaluatie.
- Het geven van voorlichting en onderricht aan de werknemers. De voorlichting en het onderricht kunnen betrekking hebben op het gebruik van arbeidsmiddelen of persoonlijke beschermingsmiddelen zoals voorlichting over hoe en wanneer jij gehoorbescherming moet dragen,.
- Het melden en registreren van arbeidsongevallen en beroepsziekten (artikel 9 Arbowet).
- Werknemers in de gelegenheid stellen om periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan (artikel 18 Arbowet).

#### *Verplichtingen werknemers*

Ook jij als werknemer moet je aan bepaalde regels houden. De belangrijkste zijn:

- Arbeidsmiddelen en gevaarlijke stoffen op een juiste wijze gebruiken (artikel 11 Arbowet).
- Op arbeidsmiddelen aangebrachte beveiligingen niet veranderen en niet weghalen en deze beveiligingen op de juiste wijze gebruiken (artikel 11 Arbowet).
- Door de werkgever beschikbaar gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op een juiste manier gebruiken en op de daarvoor bestemde plaats opbergen (artikel 11 Arbowet).
- Meewerken aan de voor werknemers georganiseerde instructie en onderricht (artikel 11 Arbowet).
- De werkgever inlichten over opgemerkte gevaren voor de veiligheid en gezondheid in het bedrijf (artikel 11 Arbowet).
- De werkgever en andere deskundige personen (preventiemedewerker, bedrijfshulpverlener BHV'er, arbodienstverlener) indien nodig bijstaan bij de uitvoering van hun verplichtingen (artikel 11 Arbowet).

#### Het Arbobesluit

In het Arbobesluit wordt de Arbowet verder uitgewerkt. Er zijn regels opgenomen waaraan zowel jouw werkgever als ook jij als werknemer je moet houden.

In hoofdstuk 6 van het Arbobesluit (Fysische factoren) wordt in afdeling 3 (Lawaai) stilgestaan bij schadelijk geluidsniveaus op het werk.

Bij sommige beroepen is het goed voor te stellen dat mensen daarin te maken kunnen krijgen met een (langdurig) te hoog geluidsniveau. Hout- en metaalbewerkers, bouwvakkers, vrachtwagenchauffeurs en politieagenten lopen risico op gehoorklachten door blootstelling aan lawaai. Maar ook bij minder voor de hand liggende beroepen is soms sprake van een schadelijk geluidsniveau, zoals bij badmeesters, gymleraren en in de kinderopvang.

Artikel 6.8 van het Arbobesluit hanteert als norm dat het gevaar van lawaaislechthorendheid door een (aanhoudend) hoog geluidsniveau begint bij 80 dB(A). Ter vergelijking: een normaal gesprek voeren, levert een geluidsniveau op van circa 60 dB(A). Boven de waarde van 80dB(A) moet jouw werkgever gehoorbescherming aanbieden en andere maatregelen nemen. De noodzaak van een geluidsniveau boven 80 dB(A) moet ook in de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) worden opgenomen. Bij 83 dB(A) mag jij als werknemer nog maar 4 uur zonder gehoorbescherming werken. In de overige 4 uur mag dan geen hoog geluidsniveau meer voorkomen. Als werknemer ben je verplicht gehoorbescherming te gebruiken als de dagdosis gemiddeld hoger is dan 85 dB(A).

## De Arboregeling

De Arboregeling is weer een verdere uitwerking van het Arbobesluit.

Er worden doelen genoemd waarbij jouw werkgever samen met de werknemers (via Ondernemingsraad) moet bepalen hoe de normen te bereiken. Zo stelt de Arbowetgeving eisen aan het maximale geluid op de werkplek, maar kan jouw werkgever zelf bepalen hoe deze kunnen worden gerealiseerd.

## **Participatiewet**

Het doel van deze wet is om meer mensen, ook personen met een arbeidsbeperking bij gewone werkgevers aan het werk te krijgen. Met de Participatiewet zijn een drietal oude wetten samengevoegd en onder één regeling gebracht. Het gaat om de Wet Werk en Bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). De doelgroep van de Participatiewet zijn mensen die niet in staat zijn om zelf het minimumloon te verdienen.

De gemeente is verantwoordelijk geworden voor mensen die wel kunnen werken, maar die (door een lichamelijke of psychische beperking) bij het vinden daarvan ondersteuning nodig hebben. Samen met het bedrijfsleven en de vakbonden moet de gemeente iedereen die op eigen kracht geen werk kan vinden aan de slag helpen bij een gewone werkgever. De wet biedt de gemeenten een aantal instrumenten om te zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking een plek op de arbeidsmarkt kunnen vinden, zoals loonkostensubsidie en beschut werk.

De werkgever die een werknemer in dienst neemt die niet in staat is het minimumloon te verdienen, hoeft slechts een salaris te betalen dat evenredig is aan de waarde van de geleverde prestaties (loon dispensatie). De gemeente vult het salaris aan tot een inkomen dat op het niveau van het minimumloon ligt (loonkostensubsidie). Om werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te helpen, moeten er de komende 10 jaar 125.000 garantiebanen worden gecreëerd (waarvan 25.000 bij de overheid). Elke onderneming moet er bij het aannemebeleid voor zorgen dat uiteindelijk ongeveer 5% van de werknemers onder de doelgroep van de wet valt. Zo nodig zal deze norm ook wettelijk worden vastgelegd. In dat geval is de werkgever die het quotum niet haalt, een boete verschuldigd.

Omdat de meeste werknemers met een gehoorbeperking in staat zijn om zelfstandig het minimumloon te verdienen zullen zij weinig baat hebben bij de Participatiewet. Het is dan ook niet waarschijnlijk dat deze regeling tijdens een overleg tussen jou en jouw werkgever aan de orde zal komen. Wel kan deze wet van toepassing zijn als je meervoudige handicaps hebt.

## **Goed werkgeverschap leidt tot goed werknemerschap en omgekeerd!**

Uit onderzoek is gebleken dat werkgevers winst kunnen halen uit goed werkgeverschap. Een dergelijk benadering leidt niet alleen tot een betere gezondheid en inzetbaarheid van werknemers, maar ook tot een hogere productiviteit en minder uitstroom van werknemers. Het effect versterkt zichzelf bovendien: goed werkgeverschap leidt tot goed werknemerschap en omgekeerd!

Dit geldt zeker ook voor jou als werknemer met een gehooraanpak. Met aanpassingen van jouw werkplek en inzet van hoorhulpmiddelen kan er meestal voor worden gezorgd dat jij jouw werk goed kan blijven doen. Een werkgever die voldoende aandacht heeft voor jouw bijzondere situatie als slechthorende werknemer, kan ervoor zorgen dat het menselijk kapitaal optimaal kan worden ingezet, waardoor het nog beter kan bijdragen aan het bereiken van de doelen van de organisatie.

De werkloosheid onder mensen met een onbehandeld gehoorverlies is hoger dan onder goed horende mensen. Wordt er daarentegen actie ondernomen om het gehoorverlies met hoorhulpmiddelen te compenseren dan wel de werkplek aan te passen, dan wordt het verschil kleiner. De kosten van het voorkómen en compenseren van gehoorverlies zijn bovendien laag in vergelijking met de maatschappelijke kosten van het 'niet behandelen'. Investeren in het aanpassen van de werkplek en in hoorhulpmiddelen kan er dus voor zorgen dat je jouw baan kan behouden en daarmee een enorm positief effect hebben op jouw kwaliteit van leven.

© Stichting Hoormij

**Disclaimer**

Alle op de keuzehulp geplaatste informatie is met grote zorgvuldigheid tot stand gekomen. Desalniettemin aanvaardt Stichting Hoormij geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele schade of consequenties, ontstaan door direct of indirect gebruik van de gepubliceerde informatie. [Bekijk hier de volledige disclaimer.](#)

[hoorwerkwijzer.nl](http://hoorwerkwijzer.nl)  
[www.stichtinghoormij.nl](http://www.stichtinghoormij.nl)