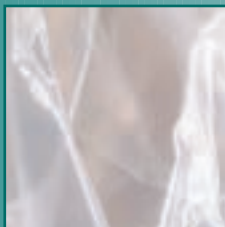
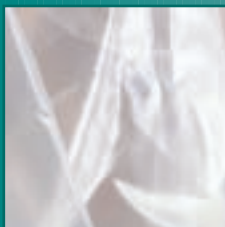
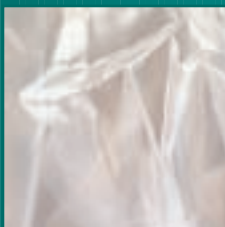


HET WELZIJN VAN DE WERKNEMERS BIJ DE UITVOERING VAN HUN WERK

Toelichting bij de wet van 4 augustus 1996

November 2008

Algemene Directie Humanisering van de Arbeid



Deze brochure is gratis te verkrijgen:

- telefonisch op het nummer
02 233 42 11
- door rechtstreekse bestelling op de website van de FOD:
www.werk.belgie.be
- schriftelijk bij de Cel Publicaties van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
Fax: 02 233 42 36
E-mail: publicaties@werk.belgie.be

Deze brochure is eveneens raadpleegbaar op de website van de FOD:
www.werk.belgie.be

Cette brochure peut être également obtenue en français.

© FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Alle rechten voorbehouden voor alle landen. Niets uit deze uitgave mag geheel of gedeeltelijk worden veeleenvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of enige wijze, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de Directie van de communicatie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Indien de veeleenvoudiging van teksten uit deze brochure echter strikt niet-commercieel gebeurt, voor informatieve of pedagogische doeleinden, is dit toegestaan met bronvermelding en, in voorkomend geval, met vermelding van de auteurs van de brochure.

De redactie van deze brochure werd afgesloten op 30 november 2008

Coördinatie: Directie van de communicatie

Rédactie: Algemene Directie
Humanisering van de Arbeid

Omslag en grafische leiding:
Hilde Vandekerckhove

Lay-out: Rilana Picard

Omslagachtergrond: Isabelle Rozenbaum

Druk: Drukkerij Bietlot

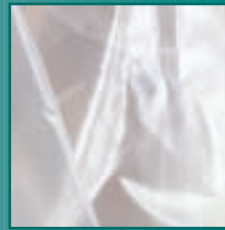
Verspreiding: Cel Publicaties

Verantwoordelijke uitgever: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Wettelijk depot: D/2008/1205/77

M/V

De termen “werknemers”, “geneesheren”, “architecten”, “adviseurs” en “werkgevers” verwijzen in deze brochure naar personen van beide geslachten.



VOORWOORD

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk vervangt enerzijds de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen; anderzijds de bepalingen van de wetten op de mijnen, groeven en graverijen, gecoördineerd op 15 september 1919 die betrekking hebben op wat nu de diensten en comités voor preventie en bescherming op het werk worden genoemd.

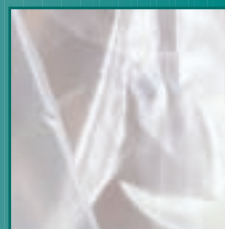
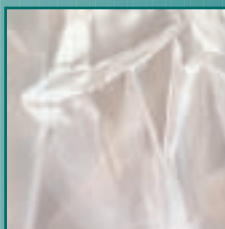
Deze wet werd gestemd omwille van de volgende redenen:

- een bredere wettelijke basis verlenen aan de bestaande reglementering vervat in het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming en de Codex over het welzijn op het werk door een limitatieve opsomming van de domeinen waarin reglementerend kan worden opgetreden en door het opnemen in de wet van de principes betreffende de diensten belast met preventie en bescherming op het werk en de algemene verplichtingen van de werkgevers en werknemers met inbegrip van de preventiebeginselen. Ook het bestaan van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk wordt in de wet verankerd;*
- het benadrukken van de uitbreiding van de begrippen veiligheid en gezondheid met de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden;*
- de bestaande wetgeving beter aanpassen aan de vereisten van de richtlijn 89/391/EEG van de Raad van de EG van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (hierna kaderrichtlijn veiligheid en*



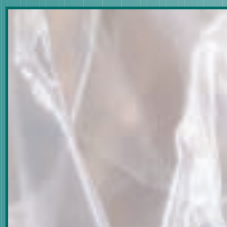
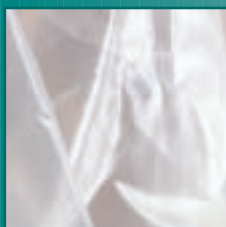
gezondheid genoemd), door de uitbreiding van het toepassingsgebied en door de participatie van de werknemers aan het welzijnsbeleid te verruimen;

- een minimumeis in verband met veiligheid en gezondheid vaststellen, wanneer verschillende ondernemingen of instellingen bedrijvig zijn op eenzelfde arbeidsplaats waar werknemers werken, zelfs als er tussen deze ondernemingen of instellingen geen contractuele relatie bestaat;
- een juridische omkadering vaststellen voor de contractorarbeid of het werken met derden;
- een wettelijk kader creëren voor de omzetting in Belgisch recht van de richtlijn tijdelijke of mobiele bouwplaatsen met de vaststelling van de daaraan verbonden verantwoordelijkheid voor alle betrokken partijen;
- het herstructureren en herzien van de bepalingen betreffende de vroegere comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen (nu comités voor preventie en bescherming op het werk), zoals bepaald in de wet van 10 juni 1952;
- de gebruikte terminologie actualiseren.

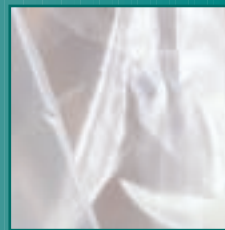
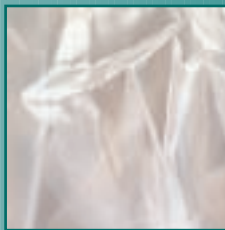


INHOUD

Voorwoord	3
Inhoud	5
1. Toepassingsgebied	7
1.1 Algemeen	7
1.2 Specifieke situaties	10
2. Definities	11
3. Algemene beginselen	15
3.1 De bevoegdheden van de Koning	15
3.2 Het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk	17
3.3 Bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk	18
3.3.1 Preventie	18
3.3.2 Actiemiddelen ten dienste van de persoon die meent slachtoffer te zijn	19
3.3.3 Ontslagbescherming	20
3.4 De strafrechtelijke verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen	21
4. De preventie- en beschermingsdiensten	25
4.1 Inleiding	25
4.2 Algemeen principe	25
4.3 Principes betreffende de interne dienst	26
4.3.1 Het principe van de enige dienst	26
4.3.2 Het principe van de dienst op het hoogste niveau, maar met een relatie naar de overlegorganen	26
4.3.3 Het principe van de preventieadviseur die behoort tot het personeel van de werkgever	27
4.3.4 Het principe van de leiding van de dienst	27
4.4 De structuur van de interne dienst	28
4.4.1 De structuur van de interne dienst in de privé-sector	28
4.4.2 De structuur van de interne dienst in de openbare sector	28
4.5 De oprichting van gemeenschappelijke interne diensten voor preventie en bescherming op het werk	29
4.6 Opdrachten en taken van de interne dienst	29
4.7 De externe diensten voor preventie en bescherming op het werk	31
4.8 De coördinatie en de samenwerking	35
4.9 De rechtspositie van de preventieadviseur	35
4.9.1 Het al dan niet bestaan van een arbeidsovereenkomst	35
4.9.2 De voorwaarden om preventieadviseur te zijn	36
4.9.3 De onafhankelijkheid en bescherming van de preventieadviseurs	37
4.10 Externe diensten voor technische controles op de werkplaatsen	38
4.11 Strafsancties met betrekking tot de diensten voor preventie en bescherming op het werk	39



5.	De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk	41
6.	Het Comité voor preventie en bescherming op het werk	43
7.	Bijzondere bepalingen voor specifieke werksituaties	47
7.1	Bijzondere bepalingen betreffende tewerkstelling op eenzelfde werkplaats	47
7.1.1	Voorafgaande opmerking	47
7.1.2	Bespreking van artikel 7 van de wet	47
7.2	Werken met derden	49
7.2.1	Probleemstelling	49
7.2.2	Algemene kenmerken van de wetgeving in verband met werken met derden	50
7.2.3	De rechtsverhouding tussen de werkgever-opdrachtgever en de werkgever-onderaannemer	50
7.2.4	De rechtsverhouding tussen de werkgever-opdrachtgever en de zelfstandige onderaannemer	56
7.3	Uitzendarbeid	56
7.3.1	Probleemstelling	56
7.3.2	De gebruiker	57
7.3.3	Het uitzendbureau	57
7.4	Tijdelijke of mobiele bouwplaatsen	58
7.4.1	De betrokken partijen	58
7.4.2	De verantwoordelijkheid van de architect	59
7.4.3	De opdrachten van de betrokken partijen	60
8.	Maatregelen om de herhaling van ernstige arbeidsongevallen te voorkomen	63
8.1	Definitie van ernstig arbeidsongeval	63
8.2	Procedure	64
8.2.1	De hoofdstukken IV en V van de wet zijn niet van toepassing	64
8.2.2	De hoofdstukken IV of V van de wet zijn van toepassing	68
9.	Toezicht en strafbepalingen met inbegrip van de administratieve geldboeten	71
	Wettekst	75



1 Toepassingsgebied

1.1 Algemeen

De wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, hierna “de wet” genoemd, is toepasselijk op de werkgevers en de werknemers. Daarnaast worden een aantal categorieën personen gelijkgesteld met de werknemers en degenen die hen tewerkstellen met de werkgevers. Het gaat hier in het bijzonder om de volgende categorieën:

- a) de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;
- b) de personen die een beroepsopleiding volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht;
- c) de personen verbonden door een leerovereenkomst;
- d) de stagiairs;
- e) de leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de onderwijsinstelling wordt verricht.

De bepaling van artikel 2, §1, eerste lid is gelijk aan het personeel toepassingsgebied van heel wat andere sociale wetten, zoals bijvoorbeeld de arbeidswet van 16 maart 1971 en de loonbeschermingswet van 12 april 1965. De begrippen werkgever en werknemer zijn immers algemeen gekende noties in het arbeidsrecht: “Een werkgever is de partij bij een arbeidsovereenkomst in welke dienst de ander partij, de werknemer, zich verbindt gedurende een zekere tijd onder het gezag van die werkgever arbeid te verrichten” (1). Dit is een bevestiging van wat reeds voorkwam in de wet van 10 juni 1952, maar beter afgestemd op de thans gebruikte terminologie (2).

De bepalingen van artikel 2, §1, tweede lid stellen een aantal gelijkstellingen vast. De gelijkstelling vermeld onder a) is gelijk aan deze die voorkomt in de hierboven geciteerde wetten.

In de eerste plaats vallen de ambtenaren van alle openbare diensten onder deze gelijkstelling, daar zij anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder gezag van een ander persoon. Zij worden immers tewerkgesteld in statutair verband. De opsomming vermeld in de wet van 10 juni 1952 is aldus volledig irrelevant (3).

Ook de personen die in het kader van een plaatselijk werkgelegenheidsagentschap activiteiten verrichten, vallen onder deze gelijkstelling.

De personen die vrijwilligerswerk verrichten zijn niet onderworpen aan deze wet, behalve indien er een gezagsverhouding bestaat. Deze dient beoordeeld te worden door de rechtbanken, aangezien het hier gaat om een feitenkwestie. In elk geval zijn deze situaties zeer beperkt (4). Vrijwillige brandweerlieden bijvoorbeeld vallen onder de gelijkstelling, daar het vrijwillig karakter van hun activiteit alleen ligt in hun engagement. Van zodra zij hun activiteiten uitoefenen wordt er over hen gezag uitgeoefend. In de Kamercommissie werd geopperd dat ook de vrijwilligers dienden onderworpen te zijn aan de wet. Dit werd echter niet weerhouden gelet op de complexiteit en het specifiek karakter van de arbeid verricht door vrijwilligers. Er werd geoordeeld dat hierover een globaal debat moet worden gevoerd in een andere context (5).

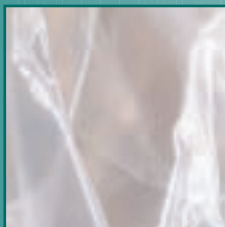
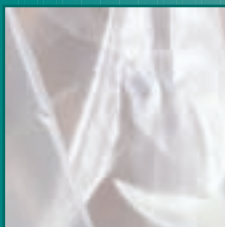
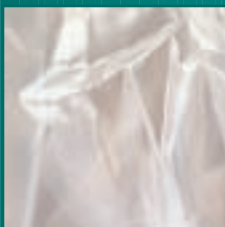
(1) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 4.

(2) Meer informatie over het begrip “arbeid verrichten onder gezag” kan gevonden worden in het dossier “(Schijn)zelfstandigen aan banden”, Arbeidsblad, 1995, nr. 18.

(3) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 6.

(4) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 4.

(5) Parl. Doc., Kamer, 1995-1996, 71/7, p. 41-43.



Andere personen die als voorbeeld worden vernoemd, zijn: de werknemers die burgerlijk opgevorderd zijn krachtens het koninklijk besluit van 1 februari 1938; de gedetineerden die, hetzij in het raam van artikel 30bis van het Strafwetboek, hetzij vrijwillig arbeid verrichten; de geplaatste minderjarigen bedoeld bij de wet van 8 april 1965 betreffende de jeugdbescherming (6).

Onder punt b) worden de personen vermeld die een beroepsopleiding volgen. Wanneer deze personen in het kader van hun opleiding een vorm van arbeid verrichten is de wet op hen van toepassing, zowel wanneer deze activiteit verricht wordt binnen het opleidingscentrum als erbuiten. Het gaat hier bijvoorbeeld om:

- de minder-validen verbonden door een speciale leerovereenkomst, of door een overeenkomst voor beroepsopleiding of omscholing;
- de personen die een beroepsopleiding volgen in het kader van de tewerkstellingsreglementering (7). De achtergrond van deze bepaling is dat het hier vaak om personen gaat die reeds in het beroepsleven stonden en reeds voordien werknemers waren, waarvoor het past eenzelfde beschermingsniveau te handhaven nu ze zich in een andere situatie bevinden.

Onder punt c) worden de personen vermeld die verbonden zijn door een leerovereenkomst. Het gaat hier meer in het bijzonder om de leerovereenkomsten die gesloten zijn in het kader van een middenstandsopleiding (8). Door de tekst op deze wijze te stellen wordt de verwarring tussen het Nederlands, waar men gewoonlijk spreekt van “leerling” en het Frans, waar men spreekt van “apprenti” eens en voorgoed uitgesloten (9).

De onder punt b) en c) vermelde categorieën werden vroeger ook reeds vermeld in het verslag aan de Koning bij het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten. Ook meerdere auteurs hebben naar aanleiding van commentaren bij andere wetteksten deze categorieën van personen vermeld. In die gevallen ging het steeds om de toepassing van het principe vermeld onder punt a). Het werd in het kader van deze wet echter opportuun geacht deze categorieën uitdrukkelijk te vermelden. Aldus wordt voor de eerste maal uitdrukkelijk in een wettetekst vermeld wat reeds sinds lang door de rechtsleer is aanvaard (10).

Onder punt d) worden de stagiairs vermeld. Dit zijn de personen die gedurende een bepaalde tijd stage verrichten in een onderneming. Het is de tijd die iemand doormaakt in het kader van een afgerond leerprogramma voor het opdoen van beroepservaring. Aangezien de stagiairs hun activiteiten verrichten in een onderneming, moet deze onderneming beschouwd worden als de werkgever, daar zij effectief de stagiairs tewerkstelt (11).

De definitie van het begrip “stagiair” in het sociaalrechtelijk woordenboek is gesteund op de volgende wetsbepalingen:

- artikel 3, §1, 6° van de arbeidswet: “de veeartsen, tandartsen en studenten-stagiairs, die zich voorbereiden op de uitoefening van die beroepen”;
- artikel 6 van de loonbeschermingswet: de uitbetaling van loon in natura is maximum de helft voor de werknemers die bij de werkgever worden gehuisvest en gevoed, waaronder “de leerlingen en stagiairs”;
- artikel 2, §1, 6° van de beroepsziektenwet vermeldt de leerlingen en stagiairs zelfs als zij geen loon ontvangen.

Onder punt e) worden de leerlingen en studenten vermeld die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht. Volgens de memorie van toelichting (12) gaat het om de activiteiten binnen de onderwijsinstelling die van praktische aard zijn. Hoewel leerlingen en studenten in een onderwijsinstelling geen arbeid verrichten in de gebruikelijke

(6) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 4.

(7) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 5.

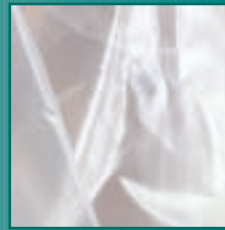
(8) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 5.

(9) Parl. Doc., Senaat, 1995-1996, 1-318/3, p. 11.

(10) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 5.

(11) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 5.

(12) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 5.



zin van het woord, verrichten zij toch vaak activiteiten die er mee gelijkgesteld kunnen worden vooral in het technisch en beroepsonderwijs. Er kan inderdaad vastgesteld worden dat leerlingen binnen een school vaak activiteiten verrichten die dezelfde zijn als tijdens hun stage. Zo is het bijvoorbeeld in hotelscholen gebruikelijk dat de studenten maaltijden bereiden voor het restaurant van de school. Deze activiteit verrichten ze ook tijdens hun stage. Het zou niet logisch zijn leerlingen in de school anders te behandelen dan tijdens de stage. Het is alleen voor die activiteiten dat zij onderworpen zijn aan de wet.

Tegelijkertijd dient opgemerkt te worden dat de leerkrachten, als personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, volledig onder het toepassingsgebied van de wet vallen. Leerkrachten worden immers meestal tewerkgesteld in toepassing van een specifiek statuut dat het verrichten van arbeid onder gezag impliceert. Ook het administratief, technisch en vakpersoneel valt onder het toepassingsgebied van de wet, daar zij ofwel een statuut als ambtenaar hebben, ofwel verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst. Leerlingen en studenten bevinden zich samen met deze personen op eenzelfde arbeidsplaats en worden blootgesteld aan dezelfde risico's, zodat het niet logisch zou zijn dit personeel en de leerkrachten wel te beschermen, maar de leerlingen en studenten niet.

Tenslotte worden leerlingen en studenten opgeleid om later een bepaald beroep uit te oefenen in een bedrijf. Dit impliceert dat een goede preventie vertrekt vanaf de integratie van veiligheid en gezondheid in het onderwijs, waartoe de onderwijsnetten zich verbonden hebben in hun gemeenschappelijke verklaring van 8 oktober 1992. De toepassing van de wet op leerlingen en studenten kan hen sensibiliseren voor de problematiek van welzijn op het werk en is tevens een element van kwalitatief onderwijs.

De categorieën vermeld onder de punten b) tot e) houden alleen verband met een beroepsopleiding of onderwijs. Nochtans kan er een zekere gradatie vastgesteld worden. In punt b), c), en d) gaat het om personen die ofwel reeds werknemer zijn geweest ofwel hun opleiding in hoofdzaak krijgen in de onderneming waarin een zekere vorm van arbeid wordt verricht, terwijl punt e) de leerling als dusdanig in de onderwijsinstelling zelf betreft.

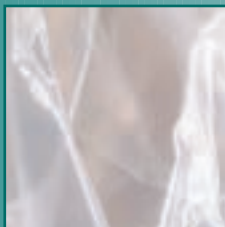
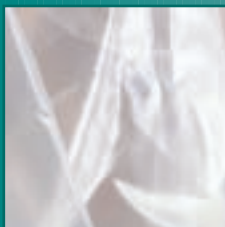
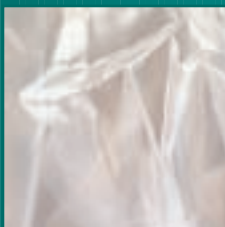
Daarbij kan nog opgemerkt worden dat de kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid op het werk het nodig maakte de wet uit te breiden naar de personen verbonden met een leerovereenkomst en de stagiairs.

De wet is niet toepasselijk op de dienstboden en het ander huispersoneel en hun werkgevers (art. 2, §4). Dienstboden zijn werknemers of daarmee gelijkgestellten die in hoofdzaak huishoudelijke handenarbeid verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin. Ander huispersoneel zijn werknemers of daarmee gelijkgestellten die in hoofdzaak hoofdarbeid verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of zijn gezin, zoals gouvernantes, huisleraars, persoonlijke verplegers en au pair-meisjes (13). In de memorie van toelichting wordt aldus uitgegaan van de traditionele indeling arbeider-bediende om het onderscheid tussen dienstbode en ander huispersoneel te bepalen.

In tegenstelling tot de wet van 10 juni 1952 vallen de personen tewerkgesteld in een familieonderneming wel onder het toepassingsgebied van de welzijnswet. Een familieonderneming was volgens art. 2 van de wet van 10 juni 1952 een onderneming waar slechts de leden van de familie tot de derde graad, onder het gezag van één ervan of de voogd werken. Uit het algemeen toepassingsgebied van de welzijnswet blijkt:

- dat wanneer de familieleden verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst de wet van toepassing is;

(13) Art. 2, § 4. Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 7.



- dat wanneer een familielid helper van een zelfstandige is, de zelfstandige uit de aard zelf van het statuut van dat familielid er gezag over uitoefent, ook al is er geen arbeidsovereenkomst, zodat de wet van toepassing is;
- dat in de voormelde gevallen er geen sprake is van een familieonderneming, wanneer de onderneming een rechtspersoon is;
- dat wanneer de familieleden allen zelfstandigen zijn de wet niet van toepassing is.

De welzijnswet stipuleert dat de Koning de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten geheel of gedeeltelijk toepasselijk kan verklaren op andere dan de bij §1 bedoelde personen die zich op de bij deze wet en haar uitvoeringsbesluiten bedoelde arbeidsplaatsen bevinden (14). Het betreft hier bijvoorbeeld bezoekers, leveranciers en klanten. De ratio legis van die bepaling is te vinden in de interferenties die op het vlak van het welzijn op het werk kunnen ontstaan tussen de werknemers en deze andere personen. Dit is bijvoorbeeld het geval inzake brandveiligheid, waar de reglementering thans reeds rekening houdt met deze personen o.a. voor de vaststelling van de breedte van de uitgangswegen, uitgangen en trappen (15).

1.2 Specifieke situaties

Het toepassingsgebied is voor bepaalde hoofdstukken van de wet ruimer en voor andere hoofdstukken enger dan het algemeen toepassingsgebied.

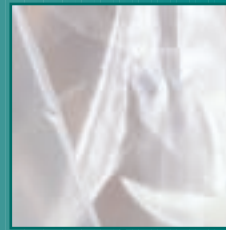
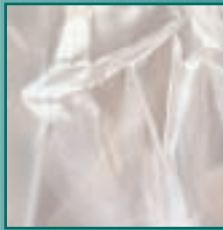
Dit is het geval voor het hoofdstuk over de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen. In artikel 2, §2 wordt verduidelijkt dat de bepalingen betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen niet alleen van toepassing zijn op de werkgevers en de werknemers, maar ook op andere personen. Deze personen worden opgesomd in artikel 14 van de wet. Het gaat hier bijvoorbeeld om de opdrachtgever en de bouwdirecties die niet noodzakelijk werkgevers zijn.

Voor de toepassing van het hoofdstuk over de comités voor preventie en bescherming op het werk worden enkel de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst als werknemers beschouwd. Bij koninklijk besluit kan dit toepassingsgebied wel uitgebreid worden naar andere personen.

Voorts gelden de bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk voor alle personen die in contact treden met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zelfs voor degenen die niet geoogd zijn in het algemene toepassingsgebied van de welzijnswet. Bovendien zijn de bepalingen betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die zich bevinden in de artikelen 32 nonies tot 32 tredecies van de wet, ook van toepassing op dienstboden en ander huispersoneel.

(14) Artikel 2, § 3 van de wet.

(15) Cfr. art. 52.5.4. van het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming.



2 Definities

Artikel 3 geeft een aantal definities van de in de wet gebruikte begrippen. Men kan hierin drie reeksen onderscheiden, waarvan alleen de eerste twee werkelijke definities zijn.

Een eerste reeks definities duidt aan wat de betekenis is van een aantal begrippen die gebruikt worden in de wet. Het gaat hierbij om de definities van de begrippen welzijn, arbeidsplaats en zelfstandige.

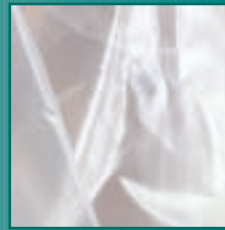
Een tweede reeks definities heeft betrekking op de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen. Het gaat om de definities van de begrippen opdrachtgever, bouwdirectie belast met het ontwerp, bouwdirectie belast met de uitvoering, bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, aannemer, coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitweringsfase van het ontwerp van het bouwwerk, coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk en tijdelijke of mobiele bouwplaats. Hoewel deze definities passen in een specifiek kader werd het vanuit wetgevingstechnisch standpunt beter gevonden deze definities onder te brengen in het hoofdstuk dat op algemene wijze de definities vaststelt van alle in de wet gebruikte begrippen.

Een derde reeks definities zijn “oneigenlijke definities”. Zij doen niets anders dan de mogelijkheid verlenen om op een bepaalde plaats in de wet een bepaalde instantie op een verkorte wijze te citeren. Het gaat daarbij om de begrippen comité, dienst, Hoge Raad en de wet van 19 maart 1991.

Het begrip welzijn wordt gedefinieerd als “het geheel van factoren betreffende de omstandigheden waarin arbeid wordt verricht, zoals bedoeld in artikel 4, tweede lid” (16). Deze omstandigheden hebben betrekking op de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk, de psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk, de ergonomie, de arbeidshygiëne, de verfraaiing van de arbeidsplaatsen en de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de voormelde punten en ten slotte de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

(16) Artikel 3, § 1,1° van de wet.





Het welzijnsbegrip is tijdens de voorbereiding van de wet op heel wat weerstanden gestuit. Volgens sommigen kon men er om het even wat onderbrengen, volgens anderen was het geen doelgerichte definitie, volgens nog anderen week het te fel af van de sinds lang ingeburgerde begrippen veiligheid en gezondheid. Tijdens de bespreking in de Kamercommissie (17) werd de draagwijdte van dit begrip duidelijker omschreven:

“Het begrip welzijn moet beschouwd worden als een functionele definitie die de resultante is van de klassieke en van de nieuwere domeinen die tot de arbeidsbescherming behoren. Traditioneel gaat het over:

- de arbeidsveiligheid, nl. de discipline die tot doel heeft arbeidsongevallen te voorkomen. Daarbij gaat het om de veiligheid van de arbeid wat de interacties tussen de technische installatie en de werknemer impliceert;
- de arbeidsgeneeskunde, nl. de discipline die tot doel heeft beroepsziekten te voorkomen. Daarbij staat vooral de persoon van de werknemer centraal in zijn verhouding tot zijn werkomgeving;
- de arbeidshygiëne, nl. de discipline die tot doel heeft schadelijke invloeden te weren die verbonden zijn aan de aard van de activiteit, bijvoorbeeld door te voorzien in luchtverversingsystemen en sanitaire installaties.

Deze drie disciplines hebben in de loop der jaren een evolutie gekend waardoor het ook belangrijk is het werk aan te passen aan de mens (de ergonomie). De arbeidsgeneeskunde legt thans meer de nadruk op preventieve maatregelen, zodat het beter leek dit begrip te verlaten en te spreken over de bescherming van de gezondheid van de werknemers op het werk. Daarbij moet ook rekening gehouden worden met de stress op het werk en de invloed van het leefmilieu op de arbeidsomstandigheden. Rekening houdend met deze evoluties was het beter een nieuwe overkoepelende term te bepalen die beter weergeeft wat zowel onder de traditionele als de nieuwere domeinen valt. Daarbij is het begrip welzijn de meest adequate gebleken”.

Het begrip welzijn is dus in feite niets anders dan een gemeenschappelijke noemer, de benaming voor een verzameling van elementen die samen het welzijn van de werknemers omvatten.

In dit verband laat Othmar Vanachter opmerken dat de term “welzijn” staat tegenover de term “welvaart”. In de context van de arbeidsverhoudingen duidt deze laatste term op de materiële omstandigheden van de arbeidsvoorwaarden, op wat kwantificeerbaar is. Welzijn slaat op de immateriële arbeidsomstandigheden, op het niet kwantificeerbare.

Het begrip arbeidsplaats krijgt voor het eerst een wettelijke definitie. Deze heeft een ruime draagwijdte, nl. elke plaats waar arbeid wordt verricht, ongeacht of deze zich binnen of buiten een inrichting bevindt en ongeacht of deze zich in een besloten of open ruimte bevindt (18).

Centraal in deze definitie staat het feit dat op een bepaalde geografische plaats arbeid wordt verricht. Die geografische plaats is echter niet gebonden aan een welafgebakend terrein. Ze kan zich zowel in een inrichting (op het bedrijfsterrein van een exploitatiezetel van een bedrijf) of er buiten bevinden (bijvoorbeeld op de openbare weg). Ze kan zich in een besloten ruimte (een werklokaal, een bureau) of in een open ruimte (open lucht) bevinden.

In dit verband kan de vraag gesteld worden of bijvoorbeeld een vrachtwagen als een arbeidsplaats kan beschouwd worden. Deze vraag dient bevestigend beantwoord te worden. Er kan in dit kader ook verwezen worden naar het gebruik van een zeer verschillende terminologie in het ARAB, die nader moet verduidelijkt worden bij de uitwerking van de codex over het welzijn op het werk. De volgende begrippen komen o.a. aan bod:

- werkpost: de plek waarop of het toestel waaraan men werkt;

(17) Parl. Doc., Kamer, 1995-1996, 71/7, p. 17-18.

(18) Art. 3, §1, 15° van de wet.



- werkzone: de zone die zich in de onmiddellijke omgeving bevindt van een werkpost;
- werklokaal: een ruimte in een gebouw, waarin zich werkposten bevinden.

De voormelde definities zijn indicatief.

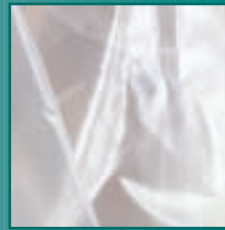
Het begrip zelfstandige wordt gedefinieerd als iedere natuurlijke persoon die een beroepsactiviteit uitoefent waarvoor hij niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst of waarvoor zijn rechtspositie niet eenzijdig is geregeld door de overheid (19). Dit begrip staat tegenover het begrip werknemer en heeft tot doel vast te stellen op wie zekere bepalingen, vooral in verband met het werken met derden, van toepassing zijn.

De representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties worden ook gedefinieerd. De aanduiding van deze organisaties gebeurt met het oog op de samenstelling van het comité voor preventie en bescherming op het werk (nl. wat de werknemersorganisaties betreft) en met het oog op de samenstelling van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk (wat de beide organisaties betreft). Deze definities worden in dat kader verder besproken.

Artikel 32ter geeft ten slotte een omschrijving van de begrippen “geweld op het werk”, “pesterijen op het werk” en “ongewenst seksueel gedrag op het werk”.

De begrippen risico en risicoanalyse werden niet in een algemene wettelijke omschrijving gevat. De begrippen staan in de sector van de arbeidsbescherming en -preventie immers voor iets totaal anders dan in de sector van de verzekeringen.

(19) Art. 3, §1, 16° van de wet.



3 Algemene beginselen

In hoofdstuk II van de wet, dat handelt over de algemene beginselen, wordt enerzijds het algemeen kader vastgesteld waarbinnen de Koning reglementerend kan optreden en worden anderzijds de algemene verplichtingen van de werkgevers en de werknemers vastgesteld. Deze kunnen nog nader worden bepaald bij koninklijk besluit met toepassing van of ter voorkoming van specifieke risicosituaties.

3.1 De bevoegdheden van de Koning

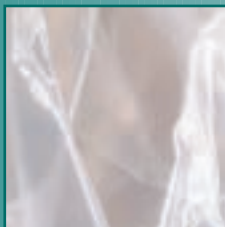
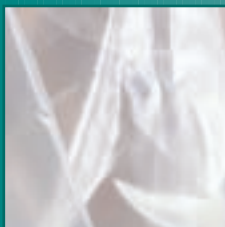
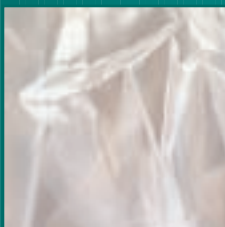
Artikel 4, §1, eerste lid bepaalt: “De Koning kan aan de werkgevers en de werknemers alle maatregelen opleggen die nodig zijn voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk”.

Deze bepaling is in hoge mate geïnspireerd op de gelijkaardige bepaling van artikel 1, §1, eerste lid van de wet van 10 juni 1952. Hierdoor wordt benadrukt dat deze nieuwe wet, net zoals de wet van 10 juni 1952, een kaderwet is. In tegenstelling tot de vroegere wet evenwel worden de grenzen waarbinnen de Koning kan optreden nauwkeuriger afgebakend. Er moet dus duidelijk gesteld worden dat deze bepaling niet tot doel heeft de basisdoelstellingen voor een welzijnsbeleid vast te stellen (dit gebeurt in artikel 5), maar wel de bevoegdheid van de Koning in dat verband wil afbakenen (20).

Daarbij worden de domeinen waarin reglementerend kan worden opgetreden limitatief opgesomd. Het gaat hier om de domeinen die samen het hierboven vermelde begrip “welzijn” vormen.

Tevens kunnen bij koninklijk besluit bijzondere maatregelen worden vastgesteld om rekening te houden met de specifieke toestand van een aantal categorieën van personen. Daarbij moet wel een gelijkwaardig beschermingsniveau worden gerealiseerd.

(20) Parl. Doc., Senaat, 1995-1996, 1-318/3, p. 18.



De wet geeft een exemplatieve opsomming van die personen. Het gaat om:

- de thuiswerkers;
- de kleine en middelgrote ondernemingen: er kan immers vastgesteld worden dat de “welzijnsproblematiek” in deze ondernemingen op een dergelijke wijze moet benaderd worden dat rekening gehouden wordt met zowel economische imperatieven, als met de noodzaak de werknemers te beschermen. Ook de kaderrichtlijn “veiligheid en gezondheid” heeft deze bijzondere situatie benadrukt (21). Het kan hier bijvoorbeeld gaan om vereenvoudiging van documenten (22);
- de krijgsmacht, de politiediensten en de diensten voor burgerbescherming: deze diensten zijn onderworpen aan bijzondere wetten die hun statuut bepalen. Dit statuut omvat een reeks opdrachten die van nature uit gevaarlijk zijn, maar waarbij het niet steeds mogelijk is alle beschermingsmaatregelen voorgeschreven door deze wet te nemen. Daarom moeten voor deze categorieën specifieke maatregelen gelden die zullen moeten rekening houden met de bijzondere kenmerken eigen aan bepaalde activiteiten van deze diensten. Zo worden politiediensten geconfronteerd met gevaarlijke situaties waaraan zij zich niet kunnen onttrekken zonder afbreuk te doen aan hun opdracht de burger te beschermen, en moet men bij de krijgsmacht leren omgaan met wapens en explosieven. Nochtans moeten deze maatregelen rekening houden met de algemene preventiebeginselen. Dit impliceert dat waar, gelet op de aard van de activiteit, de gewone reglementering niet kan worden toegepast, er wel een reeks maatregelen moeten gelden die zorgen voor een gelijkwaardig beschermingsniveau (23).

Dit betekent dat de principes van de wet volledig van toepassing zijn, maar dat de toepassing ervan op een andere wijze kan gebeuren. De brandweer en bijvoorbeeld het Rode Kruis, behoren naast de Civiele Bescherming, tot de diensten voor burgerbescherming.

Aangezien de opsomming exemplatief is, kan zij aangevuld worden met andere personen, zoals de leerlingen in scholen, enz.

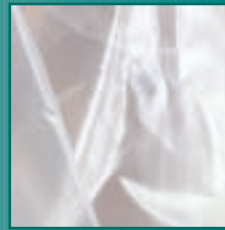
De wet van 7 april 1999 voegt een tweede paragraaf toe aan artikel 4 van de wet. Deze nieuwe paragraaf voorziet in een specifieke regel voor personen die aangeworven zijn op basis van een PWA-arbeidsovereenkomst. De PWA-arbeidsovereenkomst wordt gesloten tussen de PWA-werknemer en het PWA (Plaatselijk werkgelegenheidsagentschap) terwijl de daadwerkelijke tewerkstelling bij een gebruiker plaatsvindt. Artikel 4,§2, bepaalt dat de gebruiker verantwoordelijk is voor de toepassing van de welzijnswet die van toepassing is op de arbeidsplaats. De gebruiker heeft dezelfde verplichtingen als de werkgever. Dit betekent dat een PWA-werknemer die huishoudelijke arbeid verricht voor de gebruiker of diens gezin beschouwd dient te worden als dienstbode of ander huishoudpersoneel. Dit houdt in dat die gebruiker niet verplicht is om de welzijnswet toe te passen.

De respectieve verplichtingen van de werkgever en de gebruiker kunnen nader omschreven worden bij koninklijk besluit.

(21) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 9.

(22) Parl. Doc., Kamer, 1995-1996, 71/7, p. 45.

(23) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/3, p. 1-2.



3.2 Het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Artikel 5 van de welzijnswet legt aan de werkgever de algemene verplichting op de nodige maatregelen te treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Hij moet daarbij de preventiebeginselen in acht nemen. Deze beginselen zijn overgenomen uit de kaderrichtlijn “veiligheid en gezondheid”:

- a) risico's voorkomen;
- b) evaluatie van risico's die niet kunnen worden voorkomen;
- c) bestrijding van de risico's bij de bron;
- d) vervanging van wat gevaarlijk is door dat wat niet gevaarlijk of minder gevaarlijk is;
- e) voorrang aan maatregelen inzake collectieve bescherming boven maatregelen inzake individuele bescherming;
- f) aanpassing van het werk aan de mens, met name wat betreft de inrichting van de werkposten en de keuze van de werkkuitrusting en de werk- en produktiemethoden, met name om monotone arbeid en tempogebonden arbeid draaglijker te maken en de gevolgen daarvan voor de gezondheid te beperken.

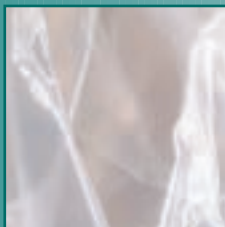
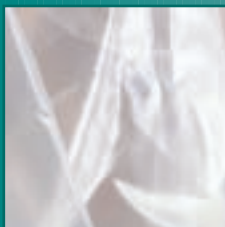
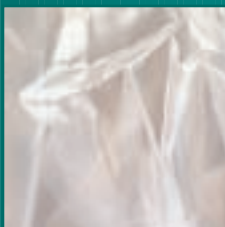
Zij worden aangevuld of nader bepaald door de volgende beginselen:

- zo veel mogelijk de risico's inperken, rekening houdend met de ontwikkelingen van de techniek;
- de risico's op een ernstig letsel inperken door het nemen van materiële maatregelen met voorrang op iedere andere maatregel;
- de informatieplicht t.a.v. de werknemers en de noodzaak passende instructies te verschaffen;
- de planning van de preventie en de uitvoering van het welzijnsbeleid met het oog op een systeembenadering;
- het vaststellen van de middelen voor het welzijnsbeleid en het vaststellen van de bevoegdheid en verantwoordelijkheid van de personen die belast zijn met de toepassing van dit beleid.

In de inleidende uiteenzetting in de Kamercommissie (24) worden deze preventiebeginselen als volgt samengevat: “Het principe van risico-evaluatie staat centraal. Het komt erop aan te onderzoeken aan welke risico's een werknemer kan worden blootgesteld. Na de identificatie van de risico's dient men deze te evalueren en desnoods maatregelen te nemen om risico's te voorkomen, ze bij de bron uit te schakelen of te verminderen. In deze gevallen wordt ingewerkt op het risico zelf. Daarnaast zijn er ook meer algemene preventiemaatregelen, zoals de keuze van collectieve beschermingsmiddelen boven individuele. Het is steeds belangrijk in te werken op de materiële omstandigheden zelf. Risico's moeten worden beperkt. Nulrisico bestaat echter niet. Er blijven restrisico's over die dan maatregelen in verband met opleiding en informatie van de werknemers vergen. (...) Bovendien moet dit beleid geïntegreerd worden in het volledige management van de onderneming. In dat kader moet ook het beleid inzake het welzijn van de werknemers regelmatig opnieuw geëvalueerd worden en moet de werkgever de doelstellingen, middelen en verantwoordelijkheden voor de realisatie van de preventie nader bepalen”.

De algemene beginselen betreffende de risicoanalyse, de preventieregels, de verplichtingen van de hiërarchische lijn, de regels inzake informatie en vorming van de werknemers en de maatregelen die moeten worden genomen bij noodsituaties, zijn nader omschreven in het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

(24) Parl. Doc., Kamer, 1995-1996, 71/7, p. 7.



De relaties tussen de verschillende betrokken partijen en de daarmee gepaard gaande verantwoordelijkheden kunnen als volgt worden samengevat (25):

- de werkgever staat er voor in dat er een welzijnsbeleid wordt gevoerd in de onderneming. Zoals bepaald in het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid, is elke werkgever verantwoordelijk voor de structurele planmatige aanpak van preventie door middel van een dynamisch risicobeheersingssysteem. Hij moet het algemeen beleid uitstippelen, instructies geven aan het leidinggevend personeel over de uitvoering van het beleid. Hij draagt daarvoor de volledige eindverantwoordelijkheid.
- de leden van de hiërarchische lijn, dat wil zeggen de leidinggevendenden zowel op hoog niveau als op laag niveau, van manager tot ploegbaas, voeren elk binnen hun bevoegdheid en op hun niveau het beleid van de werkgever met betrekking tot het welzijn van de werknemers uit. Hun verplichtingen zijn omschreven onder artikel 13 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
- de preventieadviseurs geven advies over alle aangelegenheden die betrekking hebben op het welzijnsbeleid en staan alle betrokken partijen bij. Zij dragen een beroepsverantwoordelijkheid.
- de werknemers hebben de verplichting mee te werken aan de uitbouw van het beleid van de werkgever. Hun verplichtingen worden opgesomd in artikel 6 van de wet. Dat artikel is een overname van artikel 13 van de kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid. Deze verplichting kwam reeds voor in artikel 17,4° van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, maar wordt hier overgenomen omdat het toepassingsgebied van deze wet veel ruimer is. De verplichtingen van de werknemers kunnen bij koninklijk besluit nader worden bepaald met toepassing van of ter voorkoming van specifieke risicovolle situaties. Men denke hierbij aan de specifieke situatie van de huisarbeid.

3.3 Bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Sinds 1 juli 2002 valt de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk onder de noemer "welzijn".

De strijd tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft betrekking op zowel de werknemers en op de door de wet aan deze werknemers gelijkgestelde personen, als op de werkgevers en zelfs op de andere personen die zich op de werkplaats bevinden (klanten, leveranciers...).

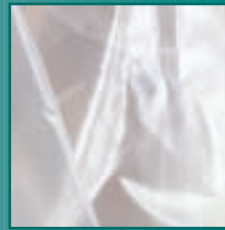
3.3.1 Preventie

De werkgever moet in zijn algemeen preventiebeleid maatregelen opnemen die gericht zijn op het bestrijden van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De werkgever bepaalt aldus in het kader van de primaire preventie welke maatregelen getroffen moeten worden om geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen. Het gaat om:

- de aanwijzing van de preventieadviseur en de eventuele vertrouwenspersonen;
- het overleg met de leden van de hiërarchische lijn en het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- de materiële inrichting van de arbeidsplaatsen;

(25) Parl. Doc., Kamer, 1995-1996, 71/7, p. 18.



- de verplichtingen van de leden van de hiërarchische lijn betreffende de preventie;
- de informatie en de vorming van de werknemers.

De secundaire preventie heeft tot doel de schade die het geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag voor het slachtoffer kan veroorzaken, te voorkomen. De te nemen maatregelen zijn:

- alle werknemers informeren over de wijze waarop een slachtoffer zich kan richten tot de bevoegde preventieadviseur of eventueel de vertrouwenspersoon;
- zorgen voor een snel en volledig onpartijdig onderzoek van de feiten van geweld;
- maatregelen nemen met betrekking tot de opvang, hulp en vereiste ondersteuning van de personen die menen slachtoffer te zijn.

De tertiaire preventie heeft tot doel de schade te beperken. Het gaat hier meer bepaald over maatregelen inzake opvang en wedertewerkstelling van de slachtoffers.

De werkgever moet aldus een preventieadviseur aanwijzen die gespecialiseerd is in de psycho-sociale aspecten van het werk waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. De werkgevers die minder dan 50 werknemers tewerkstellen moeten een beroep doen op een preventieadviseur van een externe dienst, terwijl de werkgevers die meer dan 50 werknemers tewerkstellen een beroep doen op een preventieadviseur die deel uitmaakt van de interne dienst ofwel van een externe dienst. Indien de werkgever geen voorafgaand akkoord bekomt van de leden die de werknemers vertegenwoordigen in het Comité voor preventie en bescherming op het werk met betrekking tot de aanwijzing van de preventieadviseur van de interne dienst, dan moet hij een beroep doen op een preventieadviseur van een externe dienst.

Daarenboven kan de werkgever een of meerdere vertrouwenspersonen aanstellen die de preventieadviseur bijstaan.

3.3.2 Actiemiddelen ten dienste van de persoon die meent slachtoffer te zijn

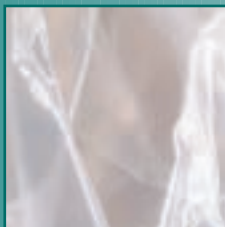
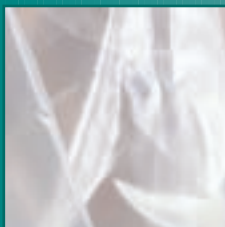
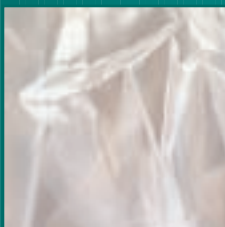
Een werknemer die meent slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan opteren voor drie actiemogelijkheden: de interne weg, via de toezichtsambtenaren of via een procedure voor het bevoegde rechtscollege. Hij kan de voorrang geven aan de interne weg, hij kan zich wenden tot de ambtenaren belast met het toezicht, of hij kan een procedure voor de bevoegde rechtbank instellen.

Indien hij de interne procedure verkiest, wendt hij zich ofwel tot de vertrouwenspersoon ofwel tot de preventieadviseur.

Verloop van de interne procedure:

Wanneer de werknemer zich richt tot de vertrouwenspersoon neemt deze laatste de rol van eerstelijnsinterveniënt op zich: hij hoort de persoon die meent slachtoffer te zijn, hij geeft advies en biedt de vereiste opvang, hulp en bijstand. Op verzoek van de werknemer kan hij tevens proberen te bemiddelen tussen de persoon die meent slachtoffer te zijn en de persoon wiens gedrag in vraag wordt gesteld. Wanneer de werknemer verkiest zich tot de preventieadviseur te wenden of wanneer er geen vertrouwenspersoon in de onderneming of instelling aanwezig is, neemt de preventieadviseur de rol van klankbord en bemiddelaar op zich.

Indien de bemiddeling niet tot resultaten leidt of onmogelijk blijkt, neemt de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur op uitdrukkelijk verzoek van het slachtoffer, de met redenen omklede klacht in ontvangst.



Indien de met redenen omklede klacht in ontvangst werd genomen door een vertrouwenspersoon, zendt hij deze door aan de bevoegde preventieadviseur. Vanaf het ogenblik dat deze gemotiveerde klacht werd ingediend geniet de werknemer specifieke rechtsbescherming. De werkgever wordt door de preventieadviseur op de hoogte gebracht van de indiening van een gemotiveerde klacht en ontvangt een afschrift daarvan. De werkgever moet passende maatregelen nemen om een einde te maken aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag. De preventieadviseur onderzoekt de gemotiveerde klacht en stelt de werkgever maatregelen voor.

Indien de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk doorgaan na het nemen van de maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen, wendt de preventieadviseur zich, in overleg met het slachtoffer, tot de Inspectie. De inspectiediensten zullen eveneens trachten de situatie te normaliseren.

Wanneer dit mislukt, kunnen voornoemde inspectiediensten een rapport of een projustitia opstellen, dat bezorgd wordt aan de arbeidsauditeur (i.e. persoon die het ambt van openbaar ministerie vervult bij de arbeidsrechtbank). Het arbeidsauditoraat oordeelt zelf over de noodzaak en de opportuniteit om strafvervolgning in te stellen.

Wanneer de auditeur het dossier niet seponereert, kan hij de dader van de feiten, en in bepaalde omstandigheden de werkgever of een lid van de hiërarchische lijn, dagvaarden voor de correctionele rechtbank.

De persoon die meent slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan zich rechtstreeks wenden tot de sociale inspecteurs van de Afdeling van het basistoezicht van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, of rechtstreeks een strafrechtelijke of burgerrechtelijke rechtsvordering bij het bevoegde rechtscollege instellen.

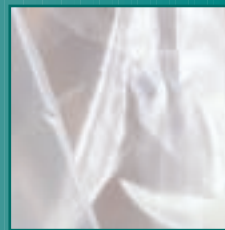
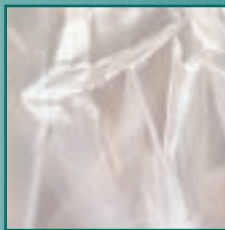
3.3.3 Ontslagbescherming

Er werden een aantal beschermingsmechanismen ingesteld opdat de personen die menen slachtoffer te zijn hun toestand ter sprake durven brengen zonder represailles te moeten vrezen voor hun beroepsloopbaan:

- de werkgever mag de arbeidsrelatie niet beëindigen noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen;
- de werkgever mag deze handelingen niet stellen tijdens de 12 maanden die volgen op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring of na de instelling van de rechtsvordering, en dit tot drie maanden nadat de uitspraak niet meer voor hoger beroep of verzet vatbaar is;
- indien de werkgever desondanks binnen voornoemde termijn de arbeidsrelatie beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt, moeten de redenen van de beslissing van de werkgever vreemd zijn aan de klacht of aan de rechtsvordering.

Deze beschermingsmechanismen zijn van toepassing op:

- de werknemers die een met redenen omklede klacht hebben ingediend bij de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur of de Inspectie;
- de werknemers in wier belang de Arbeidsinspectie is tussengekomen;
- de werknemers die een rechtsvordering instellen of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld;
- de werknemers die als getuige optreden in de geschillen.



De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft de problematiek aangaande geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk reeds in verschillende publicaties behandeld: de brochure “Wegwijs in de preventie van psychosociale belasting op het werk: stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag” en de folder “Preventie van stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in het kort”. Deze publicaties zijn gratis verkrijgbaar bij de Cel Publicaties van de FOD (Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel, tel. 02 233 42 11; fax: 02 233 42 36; e-mail: publicaties@werk.belgie.be), of kunnen besteld of gedownload worden via de website van de FOD: www.werk.belgie.be

3.4 De strafrechtelijke verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen

Krachtens artikel 81 van de wet zijn de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de wet of de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden strafbaar met een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en/of een geldboete van 50 € tot 1.000 € (te vermenigvuldigen met 5,5). Er is een administratieve geldboete van toepassing van 250 € tot 2500 €.

De personen die strafbaar gesteld kunnen worden, zijn de werkgever, zijn lasthebber of zijn aangestelde. Deze begrippen hebben de volgende betekenis:

- De werkgever is de natuurlijke of rechtspersoon (NV, BVBA, VZW, provincie, gemeente) die het gezag over de werknemers uitoefent en hen tewerkstelt. Wanneer de werkgever een natuurlijke persoon is, kan hij zelf rechtstreeks verantwoordelijk gesteld worden.

Wanneer de werkgever een rechtspersoon is, zal de rechter derhalve moeten zoeken welke natuurlijke persoon namens de rechtspersoon is opgetreden of die het strafbaar feit daadwerkelijk heeft gepleegd. Het kan hier gaan om:

- de organen van de rechtspersoon (raad van bestuur, dagelijks bestuur);
- personen die een feitelijke beslissingsmacht hebben;
- personen die als aangestelde of lasthebber zijn opgetreden maar de volledige bevoegdheid hebben om de werkgever te verbinden (bv. de top van de hiërarchie) en die dus een emanatie zijn van de werkgever.

Wanneer de identiteit van deze persoon niet bekend is, kan tegen de rechtspersoon (26) zelf strafrechtelijke vervolging ingesteld worden als aan de volgende voorwaarden voldaan is:

- ofwel is het misdrijf intrinsiek verbonden met de verwezenlijking van het doel van de rechtspersoon;
- ofwel is het misdrijf intrinsiek verbonden met de belangen van de rechtspersoon;
- ofwel blijkt uit de concrete omstandigheden dat het misdrijf voor rekening van de rechtspersoon begaan is.

Wanneer de identiteit van de dader bekend is:

- wordt vervolging ingesteld tegen hetzij de rechtspersoon hetzij de natuurlijke persoon die de zwaarste fout begaan heeft;
- wordt zowel de rechtspersoon als de natuurlijke persoon vervolgd wanneer de natuurlijke persoon willens en wetens het misdrijf begaan heeft;

(26) Worden niet bedoeld als rechtspersonen: de federale staat, de gewesten, de gemeenschappen, de provincies, de Brusselse agglomeratie, de gemeenten, de binnengemeentelijke territoriale organen, de Franse Gemeenschapscommissie, de Vlaamse Gemeenschapscommissie, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

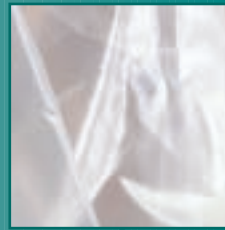


- De lasthebber is een persoon die van een ander persoon de macht en de bevoegdheid krijgt om in zijn naam en voor zijn rekening rechtshandelingen te stellen, bv. een sociaal secretariaat. Kenmerkend voor de lasthebber is dat deze een zekere zelfstandigheid heeft tegenover de werkgever (er is geen arbeidsovereenkomst). Bovendien kan hij slechts rechtshandelingen stellen, d.w.z. handelingen die tot doel hebben rechtsgevolgen tot stand te brengen;
- De aangestelde is een werknemer die het gezag of de nodige bevoegdheid heeft om effectief over de naleving van de wet te waken, zelfs indien die bevoegdheid in de tijd of naar de plaats beperkt is. De aangestelde moet dus een gedeelte van het gezag van de werkgever uitoefenen en daarvoor over de nodige bevoegdheden en middelen beschikken.

Uit de wettelijke omschrijving van de personen die strafrechtelijk vervolgd kunnen worden, blijkt dat een gewone uitvoerende werknemer niet strafrechtelijk verantwoordelijk



Patrick Sheándell O'Carroll



gesteld kan worden voor de naleving van de wet. Hij is immers geen aangestelde in de zin van het sociaal strafrecht.

Wanneer men deze juridische begrippen concretiseert naar de personen die betrokken zijn bij het welzijnsbeleid kan hun strafrechtelijke verantwoordelijkheid voor de naleving van de wet als volgt samengevat worden.

De werkgever draagt de eindverantwoordelijkheid voor het welzijnsbeleid dat in de onderneming wordt gevoerd. Deze eindverantwoordelijkheid bestaat ook tegenover de hiërarchische lijn die belast is met de uitvoering van het door de werkgever vastgesteld welzijnsbeleid en tegenover de preventieadviseurs die een adviserende functie hebben en die de werkgever bijstaan.

De hiërarchische lijn is belast met de uitvoering van het door de werkgever vastgestelde welzijnsbeleid. Dit houdt in dat zij er voor zorgen dat dit beleid in praktijk wordt gebracht, wat steeds een zekere bevelsmacht inhoudt. Het begrip hiërarchische lijn wijst op alle niveaus in de hiërarchie van de onderneming, van hoog tot laag. De personeelsmanager, de productiemanager, de onderhoudsmanager, de werkplaatsverantwoordelijke, de ploegbaas, de meestergast en hoe ze verder ook mogen noemen, behoren allen tot de hiërarchische lijn in de zin van de welzijnswet. Dit begrip kan verder afgelijnd worden op basis van de volgende categorieën van personen die in het kader van de sociale verkiezingen worden vermeld (27):

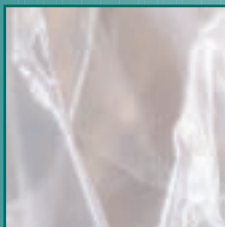
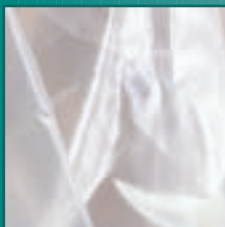
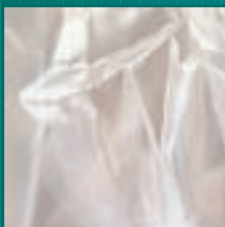
- leidinggevend personeel: dit zijn de personen die de functie van de werkgever uitoefenen, d.w.z. die de daadwerkelijke leiding hebben in de onderneming. Zij oefenen steeds een lijnfunctie uit;
- kaderpersoneel: dit zijn bedienden die niet behoren tot het leidinggevend personeel, houder zijn van een universitair diploma of over een evenredige beroepservaring beschikken en bekleed zijn met een hogere functie. Deze hogere functie kan bestaan in de uitoefening van een gedeelte van het gezag van de werkgever en dus in een lijnfunctie, maar het kan ook om een staf-functie gaan;
- de feitelijke hiërarchie in de onderneming: dit zijn personen die op een lager niveau een gedeelte van het gezag van de werkgever uitoefenen, bv. opzichters.

Vertrekkend vanuit deze definities bestaat de hiërarchische lijn in de zin van de welzijnswet uit het kaderpersoneel belast met een lijnfunctie en de feitelijke hiërarchie. Op het niveau van het strafrecht zijn zij aangestelden van de werkgever. De positie van het leidinggevend personeel is ten opzichte van dit begrip tweeslachtig. Soms kunnen zij beschouwd worden als behorend tot de hiërarchische lijn, soms kunnen zij beschouwd worden als werkgever, bv. de top van de hiërarchie. Een functie aan de top van de hiërarchie kan in die context dus zowel betekenen dat men behoort tot de hiërarchische lijn als dat men beschouwd wordt als de verpersoonlijking van de werkgever. Op het niveau van het strafrecht betekent dit dat zij ofwel aangestelde zijn van de werkgever ofwel kunnen beschouwd worden als de verpersoonlijking van de werkgever zelf.

Bij de vaststelling van de strafrechtelijke verantwoordelijkheid van de leden van de hiërarchische lijn zal steeds rekening moeten gehouden worden met de plaats die zij in de hiërarchie innemen (hoog of laag) en met de hun in concreto toegewezen opdrachten en bevoegdheden (ruim of beperkt). In die zin wint de functieomschrijving en de taakverdeling binnen de onderneming aan belang.

De preventieadviseur staat de werkgever bij bij de toepassing van de maatregelen bedoeld in de welzijnswet. Hij heeft dan ook een adviserende functie ten opzichte van de werkgever en de werknemers. In het organigram van de onderneming is zijn functie bijgevolg een staf-functie. Dit impliceert dat de preventieadviseur, in die hoedanigheid, niet strafrechtelijk vervolgd kan worden voor de niet-naleving van de welzijnswet.

(27) P. HUMBLET, Directie, bevelrecht en gezagsuitoefening in de onderneming, in M. Rigaux (ed), Actuele problemen van het arbeidsrecht 3, Kluwer, Antwerpen, nrs. 816-819.



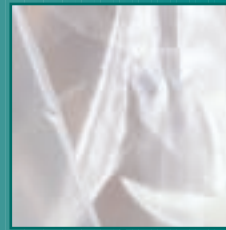
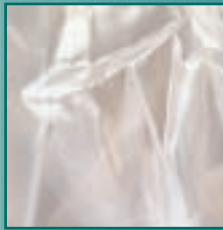
Dit betekent echter niet dat hij volledig straffeloos kan blijven. Hij kan immers wel strafrechtelijk verantwoordelijk gesteld worden op grond van het gewone strafrecht, wanneer hij zijn opdrachten niet of slecht uitvoert. Het gaat hier om een beroepsverantwoordelijkheid. Wanneer hij zijn opdrachten niet of slecht uitvoert kan dit beschouwd worden als een gebrek aan voorzichtigheid en voorzorg dat een fout is in de zin van het Strafwetboek en waardoor hij verantwoordelijk gesteld kan worden bijvoorbeeld wanneer er zich een ongeval voordoet. In zijn hoedanigheid van adviseur kan de preventieadviseur de werkgever niet vervangen. Hij kan, gelet op de aard van zijn opdrachten die geen bevelsmacht inhouden, evenmin beschouwd worden als een aangestelde van de werkgever. In die zin is de preventieadviseur van een interne dienst nooit verantwoordelijk voor de naleving van de bepalingen van de welzijnswet.

Nochtans kan vastgesteld worden dat thans in heel wat ondernemingen de preventieadviseur een dubbele functie heeft en hierdoor ook deel uitmaakt van de hiërarchische lijn. In die gevallen kan hij wel als aangestelde strafrechtelijk verantwoordelijk gesteld worden voor de niet-naleving van de reglementering.

Tevens gebeurt het dat de werkgever aan de preventieadviseur op contractuele basis bevelsmacht toevertrouwt. Ook in dat geval moet hij als een aangestelde van de werkgever worden beschouwd.

De gewone uitvoerende werknemer kan op grond van de wet van 4 augustus 1996 nooit strafrechtelijk vervolgd worden. Het sociaal recht is immers een beschermend recht t.a.v. de werknemers, zodat het niet past hen strafrechtelijk te vervolgen. Bovendien kan en moet de werkgever zelf sancties treffen, daar hij het gezag over de werknemers uitoefent. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om disciplinaire sancties die kunnen worden vastgesteld op basis van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen (28). In ernstige gevallen kan de werkgever overgaan tot ontslag om dringende redenen. Bovendien kan de werknemer toch strafrechtelijk vervolgd worden op grond van de gewone regels van het strafwetboek, bijvoorbeeld wanneer er zich een ongeval heeft voorgedaan. Ook kan hij in bepaalde gevallen burgerlijk aansprakelijk gesteld worden.

(28) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 11-12.



4 De preventie- en beschermingsdiensten

4.1 Inleiding

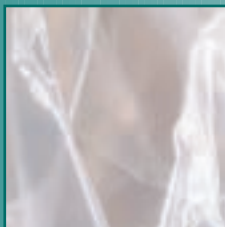
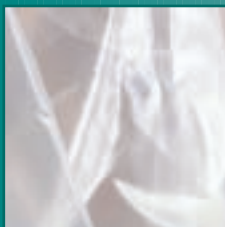
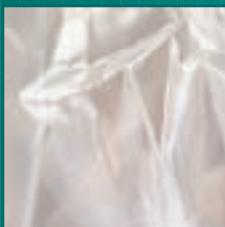
In uitvoering van de bepalingen van de wet van 10 juni 1952 moest elke werkgever een dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen oprichten en een beroep doen op een arbeidsgeneeskundige dienst. Deze laatste dienst kon intern zijn aan de onderneming en was dan een bedrijfsgeneeskundige dienst. In de ondernemingen met minder dan 50 werknemers moest een beroep gedaan worden op een interbedrijfsgeneeskundige dienst die extern was aan de onderneming. In de loop der jaren is er evenwel een evolutie vastgesteld in het denken over arbeidsveiligheid en -gezondheid, zodat het ook noodzakelijk was de diensten die betrokken zijn bij het beleid op dit vlak te moderniseren. Twee facetten spelen hierin een belangrijke rol. Enerzijds is er een verschuiving van technische prestaties naar risico-analyse en -evaluatie waar te nemen. Anderzijds wordt steeds meer de nadruk gelegd op de noodzaak van multidisciplinariteit. De huidige diensten voor preventie en bescherming op het werk willen deze facetten beklemtonen en een geïntegreerde aanpak van het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk mogelijk maken. Daarbij werd uitgegaan van de bestaande verworvenheden.

4.2 Algemeen principe

Artikel 33 van de welzijnswet legt het principe vast betreffende de oprichting en de opdrachten van de diensten.

- Elke werkgever is verplicht een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk op te richten.
- Deze dienst staat de werkgever en de werknemers bij in de toepassing van de maatregelen bedoeld in de wet, die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
- Wanneer de interne dienst niet alle opdrachten die hem zijn toevertrouwd zelf kan uitvoeren, moet de werkgever aanvullend een beroep doen op een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Dit artikel impliceert dat elke werkgever steeds over een interne dienst moet beschikken. Er is inderdaad een kernactiviteit die steeds binnen de onderneming moet worden verricht en waarvoor er een persoon aanwezig moet zijn in de onderneming zelf. Dit is in de regel een werknemer die de functie van preventieadviseur vervult, maar in ondernemingen met minder dan 20 werknemers kan het ook de werkgever zelf zijn. Wanneer deze interne dienst niet alle opdrachten kan vervullen, moet aanvullend een beroep gedaan worden op een externe dienst. Het gaat hier om een absolute verplichting, waarvan de inhoud wordt bepaald door de aard van de opdrachten van de interne dienst en door de bekwaamheid die al dan niet in deze dienst aanwezig is. Dit geldt bijvoorbeeld voor kleinere ondernemingen die niet steeds over voldoende know-how beschikken, maar ook voor grotere bedrijven kan dit het geval zijn. De gevallen waarin een beroep



gedaan moet worden op een externe dienst zijn vermeld in het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het werk. De externe dienst treedt aanvullend op. Dit betekent dat hij nooit de interne dienst volledig kan vervangen (29).

4.3 Principes betreffende de interne dienst

4.3.1 Het principe van de enige dienst

Er wordt één enkele interne dienst voor preventie en bescherming op het werk opgericht. Deze dienst moet de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bijstaan bij de toepassing van de regelgeving inzake het welzijn van de werknemers. Het gaat hier om de eerste-lijnspreventie, waarbij gestreefd wordt naar een multidisciplinaire benadering van de problemen. De vroegere bedrijfsgeneeskundige dienst werd opgenomen in de interne dienst onder de vorm van een departement belast met het geneeskundig toezicht.

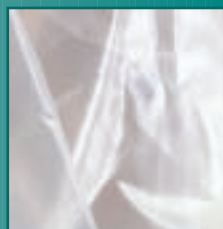
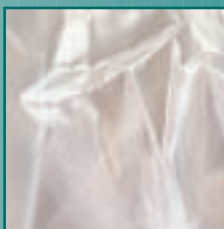
4.3.2 Het principe van de dienst op het hoogste niveau, maar met een relatie naar de overlegorganen

De structuur van de interne dienst wordt nader bepaald in de artikelen 34 tot 37 van de wet. Daarbij moet opgemerkt worden dat er een belangrijke vernieuwing werd doorgevoerd ten opzichte van de vroegere reglementering. Enerzijds moet de dienst opgericht worden op het hoogste niveau van de onderneming, ongeacht of er comités voor preventie en bescherming op het werk zijn, omdat op dat niveau de beleidsbeslissingen worden genomen. Anderzijds bestaat de interne dienst ook uit afdelingen om de samenwerking tussen de comités en de interne dienst te bevorderen.

Daarom is in de privé-sector de structuur van deze dienst afgestemd op de al dan niet aanwezigheid van een comité voor preventie en bescherming op het werk in de onderneming. Daarom wordt de structuur vastgesteld rekening houdend met de technische bedrijfseenheden, zoals zij zijn bepaald voor de oprichting van die comités. De noodzaak comité en dienst op elkaar af te stemmen vloeit voort uit de vaststelling dat het comité recht had op één en slechts één geprivilegeerde gesprekspartner, zodat het eenvoudiger was contacten te leggen. Hierdoor kan de samenwerking tussen de interne dienst en het comité gemakkelijker verlopen. Hieruit vloeit voort dat in bepaalde gevallen de dienst kan en zal bestaan uit afdelingen. Deze structuur heeft ook haar weerslag op het aantal preventieadviseurs dat minimaal aanwezig moet zijn in de dienst. Dit parallelisme wordt echter wel beperkt door het feit dat de “centrale dienst” voorrang heeft op de afdeling en er aldus binnen de dienst twee niveaus bestaan. Dit is niet het geval voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, die gehecht zijn aan een enkele technische bedrijfseenheid. Wanneer er bijvoorbeeld voor de maatschappelijke zetel van een bedrijf een apart comité bestaat, heeft dit comité geen overkoepelende werking ten opzichte van de comités van de exploitatiezetels.

Voor de openbare diensten wordt voorzien in een gelijklopende structuur als deze die van toepassing is in de privé-sector en die gesteund is op hun eigen syndicaal statuut. Ook hier moet de interne dienst op het hoogste niveau worden opgericht. In casu is dit het gebied van een hoog overlegcomité, zelfs wanneer dit hoog overlegcomité geen enkele bevoegdheid heeft inzake welzijn op het werk. Het is dus een technisch middel om het hoogste niveau te omschrijven.

(29) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 23.



4.3.3 Het principe van de preventieadviseur die behoort tot het personeel van de werkgever

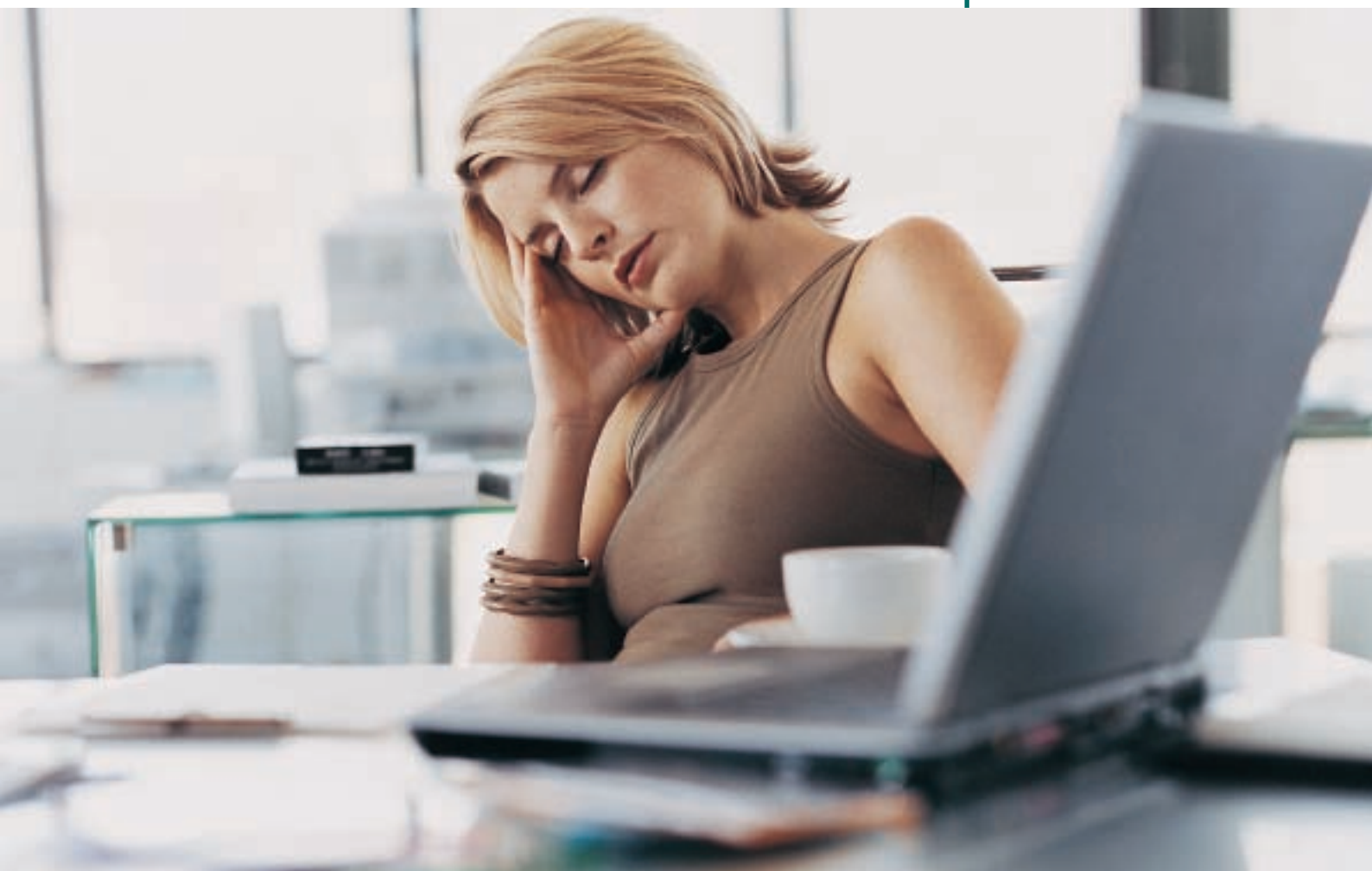
Dit principe wordt nader uitgewerkt bij de bespreking van de rechtspositie van de preventieadviseur.

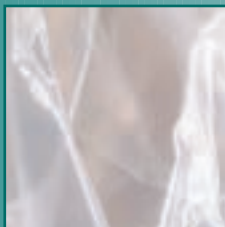
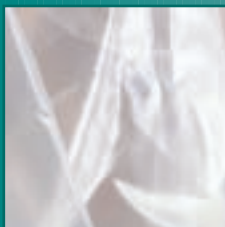
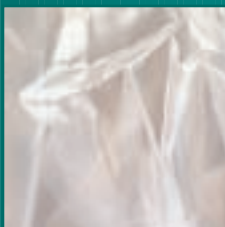
4.3.4 Het principe van de leiding van de dienst

Is er in de dienst meer dan één preventieadviseur, dan wordt één van hen belast met de leiding van de dienst. Zijn er binnen de dienst afdelingen opgericht en is er in een afdeling meer dan één preventieadviseur, dan wordt één van hen belast met de leiding van de afdeling (30).

Het principe van de leiding van de dienst moet op een soepele wijze geïnterpreteerd worden en moet concreet gestalte krijgen door de eigen organisatie van elke afdeling. Er kan immers vastgesteld worden dat een afdeling enerzijds structureel afhankelijk is van de centrale dienst. Deze afhankelijkheid slaat dan op de organisatie van de preventieactiviteiten die door de dienst worden ontplooid en waarbij er gestreefd moet worden naar een zekere eenheid van optreden. Anderzijds is een afdeling ook structureel afhankelijk van de technische eenheid waarvoor zij is opgericht, o.a. door de con-

(30) Art. 37 van de wet.





tacten met het comité voor preventie en bescherming op het werk en door de eigenheid van de activiteit die door deze technische bedrijfseenheid wordt ontplooid (administratieve taken versus productietaken). Deze vorm van structurele afhankelijkheid kan tot gevolg hebben dat de afdeling in feite een grotere autonomie verwerft. Rekening houdend met deze verschuivingen binnen de beide vormen van structurele afhankelijkheid, die kunnen leiden tot bepaalde vormen van autonomie, kan de leiding van een dienst verschuiven van een strikt hiërarchische vorm naar een meer coördinerende rol. Ook de plaats van waaruit de dienst geleid wordt (maatschappelijke zetel versus exploitatiezetel) kan hierdoor worden bepaald.

De keuze van de persoon die wordt belast met de leiding van de dienst kan worden beïnvloed door de discipline die in het kader van een multidisciplinaire aanpak het meest aan bod komt.

4.4 De structuur van de interne dienst

4.4.1 De structuur van de interne dienst in de privé-sector

De structuur kan in de privé-sector als volgt schematisch worden voorgesteld:

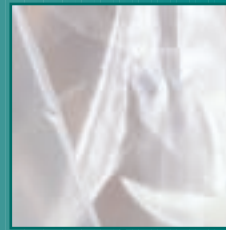
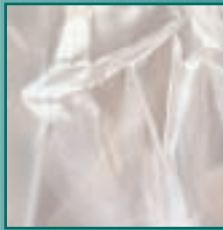
- één werkgever zonder comité en met minder dan twintig werknemers = één dienst met minimum één preventieadviseur. Deze persoon is in principe een werknemer verbonden met een arbeidsovereenkomst. In dit geval mag de werkgever ook zelf de functie van preventieadviseur vervullen.
- één werkgever zonder comité met meer dan twintig werknemers = één dienst met minimum één preventieadviseur. Deze persoon is steeds een werknemer verbonden met een arbeidsovereenkomst. Indien er meerdere preventieadviseurs zijn, wordt één van hen belast met de leiding van de dienst.
- één werkgever met één comité = één dienst met minimum één preventieadviseur. Indien er meerdere preventieadviseurs zijn, wordt één van hen belast met de leiding van de dienst.
- één werkgever met verschillende comités = één dienst met een afdeling per comité. Er is ten minste één preventieadviseur per afdeling en bovendien één voor het geheel. Een werkgever met twee comités, bijvoorbeeld, moet een dienst oprichten met twee afdelingen. Er zijn ten minste drie preventieadviseurs: twee voor de afdelingen en één voor het geheel.
- indien voor verschillende werkgevers één comité wordt opgericht omdat ze één technische bedrijfseenheid vormen = één dienst met minimum één preventieadviseur. Indien er meer dan één preventieadviseur is, wordt één van hen belast met de leiding van de dienst.

De organisatie van de afdelingen zelf wordt overgelaten aan de vrije keuze van de werkgever, in functie van de opdrachten die moeten worden vervuld. Is er in een afdeling meer dan één preventieadviseur, dan wordt één van hen belast met de leiding van de afdeling.

4.4.2 De structuur van de interne dienst in de openbare sector

Indien het syndicaal statuut van de wet van 19 december 1974 van toepassing is gelden de volgende regels:

- verschillende hoog overlegcomités met één overheidsdienst = één interne dienst per hoog overlegcomité, zoals bijvoorbeeld in het onderwijs;



- één hoog overlegcomité met één overheidsdienst = één interne dienst;
- één hoog overlegcomité met verschillende overheidsdiensten = één interne dienst per overheidsdienst;
- één overheidsdienst met basisoverlegcomités voor ten minste 50 personeelsleden = één interne dienst met eventueel afdelingen.

Indien een ander syndicaal statuut, dat voorziet in maatregelen betreffende veiligheid en gezondheid, van toepassing is gelden de volgende regels:

- één overheidsdienst = één interne dienst;
- één overheidsdienst met verschillende overlegorganen elk voor ten minste 50 werknemers = één interne dienst met eventueel afdelingen.

Indien er geen syndicaal statuut is, of indien het syndicaal statuut niet voorziet in maatregelen betreffende veiligheid en gezondheid, geldt dezelfde regeling als voor de privé-sector.

4.5 De oprichting van gemeenschappelijke interne diensten voor preventie en bescherming op het werk

Artikel 38 van de wet bepaalt dat een groep van werkgevers bij koninklijk besluit toegestaan kan worden om een gemeenschappelijke interne dienst op te richten. Deze bepaling mag echter niet langer worden ingeroepen door werkgevers (juridische entiteiten) die samen een technische bedrijfseenheid vormen. In dat geval bepaalt artikel 35 §4 van de wet dat één dienst wordt opgericht. Het koninklijk besluit dat de oprichting van een gemeenschappelijke interne dienst toelaat, omvat een aantal verplichtingen: het niveau van de aanvullende opleiding van de preventieadviseur die belast is met de leiding van de gemeenschappelijke dienst, de prestaties van die preventieadviseur en eventueel de aanvullende opleiding en de prestaties van de andere preventieadviseurs.

4.6 Opdrachten en taken van de interne dienst

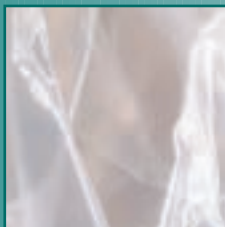
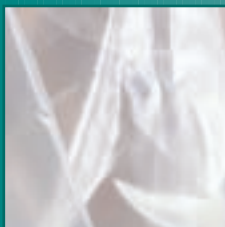
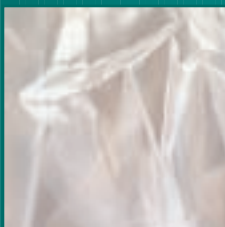
De werkgevers worden ondergebracht in vier groepen naar gelang van de aard van het risico en het totale aantal werknemers:

- groep A en B zijn letterlijk overgenomen uit het Koninklijk besluit van 10 augustus 1978 dat de aanvullende vorming van de diensthoofden VGV regelt;
- groep C omvat de werkgevers die minder dan 200 werknemers tewerkstellen en die niet zijn opgenomen in groep A en B;
- groep D omvat de werkgevers die minder dan 20 werknemers tewerkstellen en waar de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervult.

De opdeling in groepen is van belang voor de vaststelling van de basisopdrachten die steeds uitgevoerd worden door de interne dienst alsook voor de bepaling van de aanvullende opleiding van de preventieadviseur die al dan niet belast is met de leiding van de interne dienst.

De opdrachten van de interne dienst bestaan in advies betreffende:

- de medewerking aan de identificatie van de gevaren en het geven van advies over de risico-evaluatie, het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan;



- deelnemen aan het onderzoek naar de oorzaken van de arbeidsongevallen;
- het geven van advies over de verschillende thema's met betrekking tot de codex over het welzijn op het werk, met inbegrip van het werken met derden;
- het geven van advies over het opstellen van instructies, over informatie, onthaal en vorming van de werknemers;
- het ter beschikking staan van de aanwezige personen in de onderneming voor alle vragen met betrekking tot de toepassing van de wetgeving;
- meewerken aan de toepassing van de maatregelen die genomen moeten worden bij ernstig en onmiddellijk gevaar, de uitwerking van de interne noodprocedures en de organisatie van de eerste hulp.

Naast voornoemde opdrachten hebben de preventieadviseurs-arbeidsgeneesheren exclusieve opdrachten:

- studie van de wisselwerking tussen mens en werk, en onderzoek naar de harmonisering van beide;
- het gezondheidstoezicht verzekeren;
- toezicht houden op de organisatie van de eerste hulp en de dringende verzorging.

Deze opdrachten resulteren in een aantal concrete taken: activiteiten die uitgevoerd moeten worden te vervulling van de opdrachten, zoals:

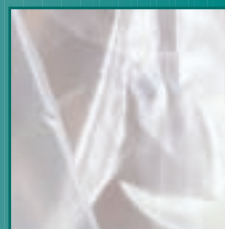
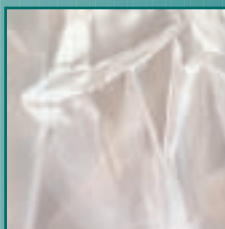
- de uitvoering van het onderzoek van de arbeidsplaatsen en werkposten op eigen initiatief, op verzoek van de werkgever, werknemers of het comité;
- een grondig onderzoek verrichten van de arbeidsplaatsen en werkpost, ten minste één maal per jaar;
- onderzoeken doen naar de arbeidsongevallen en incidenten, alsook alle andere onderzoeksdaten verrichten die als relevant worden beschouwd voor de verbetering van het welzijn van de werknemers;
- analyses en controles uitvoeren of laten uitvoeren;
- kennis nemen van de fabricageprocédés, werkmethodes en arbeidsprocessen en ze onderzoeken zodat maatregelen ter vermindering van de risico's kunnen worden voorgesteld;
- bijhouden van de documentatie betreffende de wetgeving, de voorgeschreven documenten, de inventaris van bepaalde apparaten, gevaarlijke producten en preparaten, en emissiepunten betreffende de water- en luchtvervuiling;
- het opstellen van de maandrapporten, kwartaalrapporten, jaarrapporten en steekkaarten van de arbeidsongevallen;
- follow-up van de klassieke procedure inzake "preventiebeleid";
- bijhouden van de mededelingen aan de overheid.

De preventieadviseurs-arbeidsgeneesheren moeten erop toezien dat de werknemers de eerste hulp krijgen en ze moeten aangifte van beroepsziekten doen.

Deze opdrachten en taken kunnen uitgevoerd worden door zowel de interne dienst als een externe dienst. Niettemin moeten bepaalde basistaken en –opdrachten steeds intern uitgevoerd worden. In groep A en B gaat het bijvoorbeeld om de risicoanalyse, de medewerking bij het onthaal van werknemers, de instructies en de opleiding. Wat de taken betreft, gaat het bijvoorbeeld om de procedure inzake "preventiebeleid". Voor de werkgevers van groep C gaat het ook om bijvoorbeeld onderzoeken van de arbeidsplaatsen en taken in verband met de opmaak van rapporten.

Wanneer een werkgever geen departement voor gezondheidstoezicht heeft, worden de opdrachten ervan vervuld door een externe dienst.

De opdrachten met betrekking tot de risicoanalyse en bepaalde onderzoeken naar arbeidsongevallen moeten steeds uitgevoerd worden door een externe dienst bij de



werkgevers van groep C, waar geen preventieadviseur met aanvullende opleiding aanwezig is en bij werkgevers van groep D.

In alle gevallen heeft de interne dienst een belangrijke coördinatieopdracht wanneer een beroep gedaan wordt op een externe dienst.

4.7 De externe diensten voor preventie en bescherming op het werk

Artikel 40 van de wet voorziet in de oprichting van externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. Binnen deze externe diensten worden afzonderlijke afdelingen opgericht, die belast zijn met het medisch toezicht op de werknemers.

Op deze wijze wordt gewaarborgd dat de elementen van risico-evaluatie en risicobeheersing en van medisch toezicht op een geïntegreerde wijze kunnen worden behandeld (31). De externe dienst vormt aldus één entiteit, waarin alle disciplines vertegenwoordigd zijn (32).

De afzonderlijke afdelingen belast met het medisch toezicht bestaan uit arbeidsgeneesheren (33) en zij voeren een aparte boekhouding en verslaggeving over hun activiteiten van medisch toezicht en hun preventieopdrachten. De opdrachten van de afdeling belast met het medisch toezicht hebben dus ook een preventief karakter dat in de verslaggeving moet worden benadrukt (34). Deze afdelingen kunnen door de Gemeenschappen worden erkend, daar de federale overheid hen hiertoe niet kan verplichten.

Daarnaast moet elke externe dienst worden erkend. Deze erkenning wordt georganiseerd overeenkomstig de artikelen 36 tot 47 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk..

Uit het voorgaande kunnen de volgende principes worden afgeleid:

- Een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk bevat steeds een afdeling “medisch toezicht”. Hierdoor wordt het mogelijk de bestaande interbedrijfsgeneeskundige diensten om te vormen tot externe diensten. Nieuwe diensten kunnen eveneens opgericht worden, maar moeten dan eveneens beschikken over een afdeling “medisch toezicht”.
- Een externe dienst moet in principe over ten minste twee erkenningen beschikken. Enerzijds is er een algemene erkenning voor het geheel van de dienst door de federale overheid. Anderzijds behoudt de Gemeenschap de bevoegdheid om de afdeling belast met het medisch toezicht te erkennen.
- Met betrekking tot de afdeling belast met het medisch toezicht zijn in de wet een aantal striktere voorwaarden opgenomen betreffende boekhouding, verslaggeving en directie.

Voor de externe dienst in het algemeen zijn de beheers- en organisatievoorwaarden bepaald bij koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten. Een externe dienst kan worden opgericht door werkgevers, de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de openbare instellingen, de provincies en de gemeenten. Hij heeft de rechtsvorm van een VZW. Na advies van de Opvolgingscommissie kunnen openbare instellingen, die juridisch geen VZW zijn, worden erkend. De afdelingen waaruit de externe dienst bestaat mogen geen rechtspersoonlijkheid bezitten.

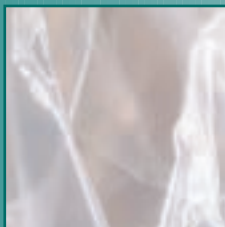
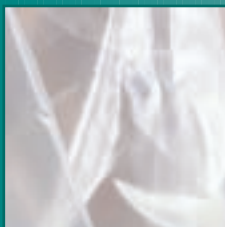
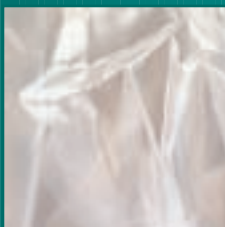
Een externe dienst past een kwaliteitssysteem toe dat gecertificeerd is overeenkomstig norm NBN-EN-ISO 9001. Om zijn opdrachten te kunnen vervullen moet hij beschik-

(31) Parl. Doc., Kamer, 1995-1996, 71/3, p. 3.

(32) Parl. Doc., Senaat, 1995-1996, 1-318/3, p. 23.

(33) Parl. Doc., Kamer, 1995-1996, 71/7, p. 57.

(34) Amendement nr. 85, Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/6, p. 1.



ken over een door een daartoe geaccrediteerde certificatie-instelling afgegeven certificaat. De thans erkende externe diensten moeten uiterlijk tegen 31 december 2006 over een dergelijk certificaat beschikken. De diensten die vanaf 1 januari 2003 voor het eerst worden erkend moeten over dat certificaat beschikken binnen een termijn van twee jaar van activiteiten. Wordt het certificaat ingetrokken, niet verlengd of niet afgegeven, dan kan de erkenning als externe dienst worden geschorst of ingetrokken.

Een externe dienst is territoriaal bevoegd voor:

- het gehele Belgische grondgebied;
- één of meer gemeenschappen;
- een af te bakenen domein.

Een externe dienst is ratione materiae bevoegd voor:

- een bepaalde activiteitsector;
- diverse activiteitsectoren.

De rechtspersoonlijkheid is erop gericht een passend kader te creëren waarbinnen de externe dienst zijn opdrachten kan vervullen en kan instaan voor het beheer van die dienst.

De externe dienst mag geen directe of indirecte belangen hebben in de ondernemingen of instellingen waarin hij actief is. Slechts zo kan een voldoende onafhankelijke werking worden gewaarborgd.

De externe dienst moet beschikken over voldoende materiaal, technische, wetenschappelijke en geldelijke middelen om zijn opdrachten altijd volledig en doeltreffend te kunnen verrichten.

Hij houdt een boekhouding bij en stelt een tariefregeling vast die wordt medegedeeld aan de Minister van Werk.

De externe dienst moet met de werkgever een overeenkomst sluiten, voor zover laatstgenoemde de wetgeving naleeft alsook de bepalingen van de overeenkomst.

In die overeenkomst wordt vermeld:

- de aan de dienst toevertrouwde opdracht(en);
- de aard, de omvang en de minimumduur van de prestaties om die opdracht te kunnen vervullen;
- de door de werkgever ter beschikking gestelde middelen;
- de samenwerkingswijzen met de interne dienst;
- de betrekkingen met het Comité;
- de wijzen waarop aan de overeenkomst een einde kan worden gemaakt.

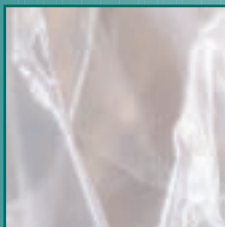
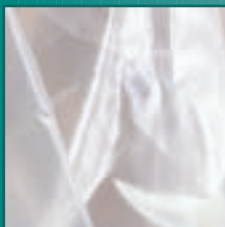
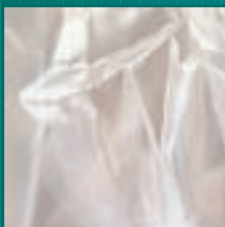
De externe dienst mag geen enkele opdracht laten uitvoeren door onderaannemers.

In de externe dienst wordt een adviescomité opgericht bestaande uit leden die de aangesloten werkgevers vertegenwoordigen en leden die de werknemers van de werkgevers waarmee een overeenkomst is gesloten vertegenwoordigen. Het comité brengt adviezen uit over diverse materies die betrekking hebben op de goede werking van de externe dienst.

De persoon die is belast met de leiding van de dienst moet:

- expert zijn in één van de disciplines die de externe dienst bestrijkt;
- over een passende professionele en wetenschappelijke ervaring beschikken;
- aan de externe dienst verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- bij de externe dienst voltijds tewerkgesteld zijn.





De persoon die met de leiding belast is heeft de volgende taken:

- hij of zij moet toezien op de coördinatie van de afdelingen;
- hij of zij moet toezien op de werking en de tenuitvoerlegging van de beginselen van de integrale kwaliteitszorg;
- hij of zij moet erop toezien dat de opdrachten worden uitgevoerd in samenwerking met de interne dienst;
- hij of zij moet een jaarverslag opstellen;
- hij of zij moet een preventieadviseur aanstellen die in overleg met de interne dienst een lijst van opdrachten opstelt die zullen worden uitgevoerd door de externe dienst en die de overeenkomst voorbereidt die wordt gesloten met de werkgever.

De externe dienst bestaat uit twee afdelingen: een afdeling 'risicobeheersing' en een afdeling 'medisch toezicht'. De afdeling 'risicobeheersing' wordt geleid door een ingenieur met een aanvullende vorming niveau 1. Die afdeling omvat de disciplines 'arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde, ergonomie, industriële hygiëne en de psychosociale aspecten van de arbeid'. De afdeling 'medisch toezicht' wordt geleid door een arbeidsgeneesheer en omvat het verplegend en het administratief personeel dat nodig is voor het gezondheidstoezicht. De disciplines 'arbeidsveiligheid' en 'arbeidsgeneeskunde' mogen niet door éénzelfde persoon worden behartigd.

Bovendien kunnen ook verpleegkundigen, sociale assistenten en personen met een aanvullende vorming niveau 2 in de externe diensten worden tewerkgesteld. Die personen verrichten hun activiteiten onder de verantwoordelijkheid van de preventieadviseur, die zij bijstaan.

Een preventieadviseur bezoekt de arbeidsplaats steeds als eerste. Stelt de werkgever werknemers tewerk die (jaarlijks) niet medisch hoeven te worden onderzocht, dan moet er een driejaarlijks medisch onderzoek worden verricht door iemand die de preventieadviseur bijstaat en die een aanvullende vorming van ten minste niveau 2 heeft gevolgd. Indien een werknemer op een arbeidsplaats is tewerkgesteld waarbij hij is blootgesteld aan een fysieke, mentale of psychosociale belasting of waarbij hij een veiligheidspost waarneemt, dan is een jaarlijks onderzoek door een assistent van de preventieadviseur met een aanvullende vorming niveau 2 of een tweejaarlijks onderzoek door een preventieadviseur vereist. Indien een werknemer wordt blootgesteld aan fysische, chemische of biologische agentia die beroepsziekten kunnen veroorzaken of ziekten die hun oorsprong vinden in het gebruik ervan, moet een preventieadviseur jaarlijks de arbeidsplaats bezoeken.

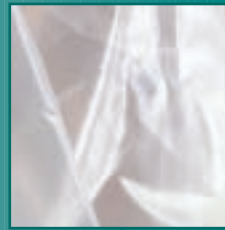
Het aantal preventieadviseurs en het aantal verpleegkundigen en administratieve medewerkers, alsmede hun bevoegdheden, worden bepaald rekening houdend met de vereisten van de bij elke aangesloten werkgever uit te voeren prestaties en met het feit dat de opdrachten steeds volledig en efficiënt moeten worden uitgevoerd.

Zulks veronderstelt dat de externe dienst wordt geacht te beschikken over een minimum aantal preventieadviseurs.

De opdrachten bij éénzelfde werkgever worden steeds uitgevoerd door dezelfde preventieadviseur of dezelfde ploeg preventieadviseurs.

De naam van de preventieadviseurs wordt door de werkgever aan het comité medege-deeld.

Voor elke interventie stelt de externe dienst een verslag op ten behoeve van de werk-gever.



4.8 De coördinatie en samenwerking

Het koninklijk besluit betreffende de interne diensten van 27 maart 1998 (artikelen 4 en 12) en het koninklijk besluit betreffende de externe diensten eveneens van 27 maart 1998 (artikel 13) stellen dat wanneer een beroep wordt gedaan op een externe dienst, die externe dienst met de interne dienst moet samenwerken. Hiertoe wordt de interne dienst belast met de volgende opdrachten: de samenwerking met de externe dienst organiseren en zorg dragen voor de coördinatie met de externe dienst door hem alle nuttige inlichtingen te bezorgen. Voor enige coördinatie tussen de diverse afdelingen die de interne of externe dienst tellen dient ook te worden gezorgd.

Deze samenwerking moet leiden tot een gezamenlijk optreden van de verschillende diensten dat erop gericht is in de ondernemingen de preventie te bevorderen.

4.9 De rechtspositie van de preventieadviseur

4.9.1 Het al dan niet bestaan van een arbeidsovereenkomst

De preventieadviseurs van een interne dienst moeten, krachtens artikel 42 van de wet, behoren tot het personeel van de werkgever. In artikel 19 van de wet betreffende de interne diensten wordt bepaald dat de preventieadviseurs met de werkgever verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst of met een statuut.

De arbeidsgeneesheren die werkzaam zijn binnen een interne dienst, vervullen de functie van preventieadviseur en moeten dus een arbeidsovereenkomst aangaan met de werkgever. Derhalve wordt voortaan het werken met een statuut als zelfstandige op dit vlak uitgesloten.

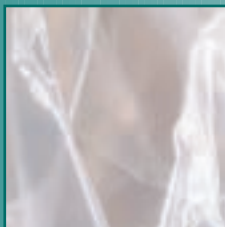
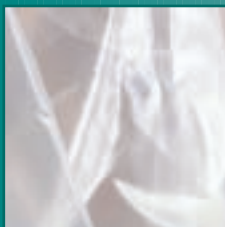
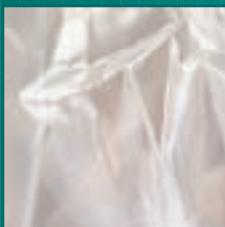
Artikel 42, tweede lid van de wet bepaalt dat “de externe dienst (...) een contractuele relatie met de preventieadviseur waarop hij een beroep doet op zodanige wijze moet vaststellen dat zij voldoende garanties biedt om tot een duurzame samenwerking te komen tussen de werkgever en de preventieadviseur”.

In deze bepaling komen twee relaties aan bod: enerzijds de relatie met de externe dienst en anderzijds de relatie met de werkgever die een beroep doet op deze externe dienst. Wat de relatie met de externe dienst betreft, stelt de memorie van toelichting dat de preventieadviseurs kunnen behoren tot het personeel van de externe dienst of zelfstandigen kunnen zijn (35).

Wat betreft de relatie met de werkgever die een beroep doet op deze externe dienst wordt de nadruk gelegd op het feit dat deze contractuele relatie een duurzame samenwerking van deze adviseurs met deze werkgever moet waarborgen. De bedoeling is dat dezelfde onderneming zo veel mogelijk een beroep doet op dezelfde preventieadviseurs. Indien de preventieadviseur een arbeidsovereenkomst heeft met de externe dienst wordt deze voorwaarde geacht vervuld te zijn. De achterliggende idee is dat een arbeidsovereenkomst een duurzamer karakter heeft en meer garanties biedt dat er weinig verloop van adviseurs binnen een dienst zal zijn.

Hoewel deze beide relaties zeer verschillend zijn, kan toch gesteld worden dat het wenselijk is dat de preventieadviseur met de externe dienst verbonden is met een arbeidsovereenkomst aangezien dit meer waarborgen biedt voor een duurzame samenwerking tussen de preventieadviseur en de werkgever die een beroep doet op de externe dienst.

(35) Parl. Doc., Kamer, B.Z 1995, 71/1, p. 27.



In elk geval zal voor elke overeenkomst tussen de preventieadviseur en de externe dienst moeten onderzocht worden of de door de partijen aan de overeenkomst gegeven kwalificatie overeenstemt met de juridische kenmerken van die overeenkomst. Een beroep doen op “schijnzelfstandigen” is derhalve uitgesloten.

4.9.2 De voorwaarden om preventieadviseur te zijn

De aanvullende vorming voor preventieadviseurs is bepaald bij de koninklijk besluiten van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst en betreffende de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Voor de interne diensten worden de ondernemingen gerangschikt in 4 groepen: A, B, C en D volgens het aantal werknemers die zij tewerkstellen en volgens de omvang van het risico dat de werknemers er lopen. De onderstaande tabel geeft het niveau van de aanvullende vorming aan dat vereist is voor de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst en voor de overige preventieadviseurs.

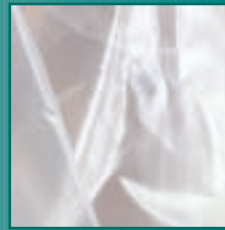
Minimale aanvullende vorming

Groep (onderneming of technische bedrijfseenheid)	Preventieadviseur belast met de leiding	Overige preventieadviseurs
A	Niveau I	Niveau II
B	Niveau II	*
C	*	*
D	*	*

* geen aanvullende vorming vereist maar wel kennis.

Alle preventieadviseurs, zowel voor de groep A, B, C als D moet beschikken over een zekere hoeveelheid kennis, zoals technische kennis op het stuk van risicoanalyse, inzake de coördinatie van de preventieactiviteiten (artikelen 21 en 22 van het koninklijk besluit betreffende de interne diensten).

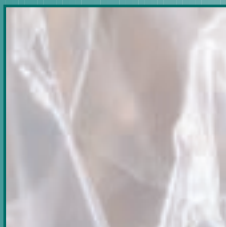
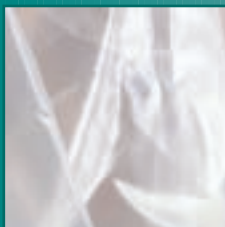
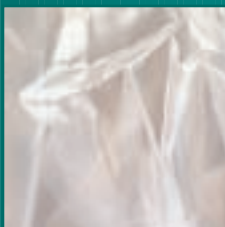
De externe diensten bestaan uit twee afdelingen: een multidisciplinaire afdeling ‘risico-beheersing’ en een afdeling ‘medisch toezicht’. De afdeling ‘risicobeheersing’ moet zijn samengesteld uit experts uit de disciplines “arbeidsveiligheid”, ‘arbeidsgeneeskunde’, ‘ergonomie’, ‘industriële hygiëne’ en ‘psychosociale aspecten van de arbeid’. Die experts moeten een aanvullende vorming hebben gevolgd. De preventieadviseurs-ergonomen, de specialisten in de industriële hygiëne en zij die gespecialiseerd zijn in de psychosociale aspecten van de arbeid moeten een specifiek diploma bezitten, een multidisciplinaire module volgen van 120 uur, een specialisatiecursus volgen van 280 uur en bovendien 5 jaar ervaring aantonen (artikel 22 van het KB betreffende de externe diensten).



4.9.3 De onafhankelijkheid en bescherming van de preventieadviseurs

De preventieadviseurs vervullen hun opdracht in volledige onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever en de werknemers. Zij mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als preventieadviseur. Er worden garanties ingebouwd om die onafhankelijkheid te vrijwaren.

- 1) Alleen al de structuur van de interne dienst biedt waarborgen op het stuk van de onafhankelijkheid. Immers, de preventieadviseur die belast is met de leiding van de interne dienst ressorteert rechtstreeks onder de verantwoordelijke voor het dagelijkse bestuur van de onderneming of de instelling. Een gelijkaardige regel bestaat voor de preventieadviseurs die belast zijn met de leiding van een afdeling van de interne dienst.
- 2) Bij meningsverschillen over de daadwerkelijkheid van die onafhankelijkheid wordt het conflict op verzoek van de preventieadviseur, de werkgever of de werknemers voorgelegd aan de met het toezicht belaste ambtenaar.
- 3) De wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs waarborgt de bescherming van de preventieadviseurs tegen ontslag, de beëindiging van de statutaire tewerkstelling wanneer het om ambtenaren gaat en de verwijdering uit de functie van preventieadviseur (werknemers en ambtenaren) (hieronder dekt de term “ontslag” of het werkwoord “ontslaan” de drie situaties). Immers, een preventieadviseur kan slechts worden ontslagen om redenen die vreemd zijn aan zijn onafhankelijkheid of om redenen waaruit blijkt dat hij niet bekwaam is om zijn opdrachten uit te oefenen en voor zover de procedures als bedoeld in de wet van 20 december 2002 worden nageleefd. De werkgever kan de preventieadviseur zonder voorafgaand akkoord van het Comité voor Bescherming en Preventie op het Werk - of van het adviescomité als het om een externe dienst gaat – niet ontslaan. Tegelijkertijd is de werkgever ertoe gehouden aan de preventieadviseur, bij een aangetekende brief, de redenen mee te delen waarom hij de overeenkomst wil beëindigen en hem het bewijs van die redenen mee te delen en, bij een aangetekende brief, aan de leden van het comité hun voorafgaand akkoord over het ontslag te vragen en hen een afschrift mee te delen van de brief die is verzonden aan de preventieadviseur. Indien er een akkoord is van het comité, mag de werkgever de preventieadviseur ontslaan. Deze kan een beroep instellen bij de arbeidsrechtbank. Indien er geen akkoord is van het comité of indien het comité zich niet binnen een redelijke tijd heeft uitgesproken, mag de werkgever de preventieadviseur niet ontslaan. Indien de werkgever toch bij zijn voornemen blijft, moet hij, voor hij de zaak bij de arbeidsrechtbank aanhangig maakt, het advies vragen van de ambtenaar die is belast met het toezicht, die dan eerst zal proberen de partijen met elkaar te verzoenen. Wordt de preventieadviseur desondanks deze wetgeving toch ontslagen, dan moet de werkgever hem een bijzondere ontslagvergoeding uitkeren.



4.10 Externe diensten voor technische controles op de werkplaatsen

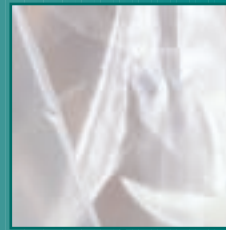
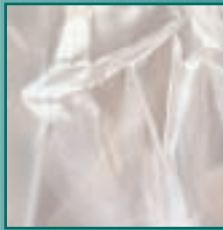
In artikel 40 §2 van de wet wordt bepaald dat er op de werkplaats externe diensten voor technische controles kunnen worden opgericht. Deze materie wordt uitgewerkt in het koninklijk besluit van 29 april 1999 betreffende de erkenning van externe diensten voor technische controles op de werkplaats.

Dit besluit vervangt volledig de ARAB-bepalingen betreffende de erkende organismen. De werkgever moest in bepaalde gevallen een beroep doen op een erkend organisme om bepaalde onderzoeken en controles te laten uitvoeren op machines, installaties en beschermingsmiddelen, waaruit moest blijken of ze conform waren met de wetgeving en of zij geen leemten vertoonden die het welzijn van de werknemers bij het uitvoeren van hun werk konden beïnvloeden. Die taak van de erkende organismen wordt thans uitgevoerd door de externe diensten voor technische controles op de werkplaats.

De externe diensten voor technische controles op de werkplaats moeten rechtsvorm van een VZW aannemen. Het maatschappelijk doel van de rechtspersoon bestaat in het beheer van de dienst en het vervullen van de opdrachten ervan. Om te worden erkend moeten de externe diensten voor technische controles eerst worden geaccrediteerd overeenkomstig norm NBN EN 45 004.

Herhaaldelijk wordt in het koninklijk besluit beklemtoond dat de dienst onafhankelijk hoort te zijn. Hij mag dan ook niet tegelijkertijd tevens externe dienst voor preventie en bescherming zijn. Hij mag andere onderzoeken en controles verrichten dan de in de wet vermelde, als daardoor zijn onafhankelijkheid niet in het gedrang komt en er geen belangenconflict bestaat met de personen die betrokken zijn bij het ontwerp, de fabri-





cage, de installatie of het gebruik van de diverse toestellen en beschermingsmiddelen die zij controleren.

De dienst moet beschikken over het vereiste technische personeel dat beantwoordt aan de volgende voorwaarden:

- een goede technische en professionele opleiding;
- binnen de dienst een gedegen opleiding en bijscholing krijgen;
- de reglementering kennen en ervaring hebben op het stuk van het toezicht;
- verslagen kunnen opstellen.

4.11 Strafsancties met betrekking tot de diensten voor preventie en bescherming op het werk

De werkgever die geen interne dienst voor preventie en bescherming op het werk heeft opgericht, de werking ervan verhindert of de uitoefening van de opdrachten belemmert, is strafbaar met een geldboete van 100 € (x 5,5), vermenigvuldigd met het aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers zonder dat dit bedrag 100.000 € (x 5,5) mag te boven gaan.

Het betreft hier een specifieke strafsanctie met betrekking tot de interne dienst. De administratieve geldboete bedraagt 250 tot 2500 €.

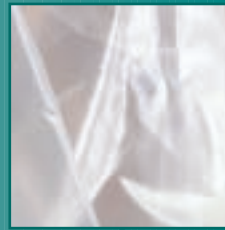
Daarnaast moet ook verwezen worden naar de strafsancties met betrekking tot de naleving van de wetgeving in het algemeen. De eindverantwoordelijkheid voor het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk ligt bij de werkgever, die er over moet waken dat de opdrachten van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk naar behoren worden uitgevoerd. Dit heeft tot gevolg dat ten aanzien van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk geen specifieke strafsancties werden vastgesteld. In de mate een preventieadviseur zou kunnen beschouwd worden als een aangestelde van de werkgever, kan hij weliswaar strafrechtelijk vervolgd worden (zie 3.4).

De situatie is totaal anders waar het gaat om de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en de diensten belast met technische controles op de werkplaatsen. De werkgever die een beroep doet op deze diensten heeft hier een andere relatie met de preventieadviseurs, de andere personen die hun medewerking verlenen aan deze diensten en de dienst als dusdanig en kan over hen geen gezag uitoefenen. Wanneer deze personen hun opdrachten gebrekkig uitoefenen kunnen zij hiervoor strafrechtelijk verantwoordelijk worden gesteld.

Daarnaast zijn op basis van de wet specifieke erkenningsvoorwaarden, organisatie- en werkingsregels vastgesteld. Wanneer de verantwoordelijke van een externe dienst deze regels niet of gebrekkig naleeft kan hij daarvoor eveneens strafrechtelijk verantwoordelijk worden gesteld.

De strafsanctie is eveneens een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en/of een geldboete van 50 tot 1000 € (te vermenigvuldigen met 5,5). Er is daarentegen niet voorzien in een administratieve geldboete.





5 De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk

Bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is een Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk opgericht, waarin de sociale partners vertegenwoordigd zijn. Alleen zij hebben stemrecht.

Het in de wet vastgestelde systeem van representativiteit is, wat de vakbonden betreft, gesteund op de wetten van 28 september 1948, 10 juni 1952 en 5 december 1968, die in het algemeen de volgende criteria hanteren:

- het gaat om interprofessionele organisaties die voor het gehele land zijn opgericht;
- ze zijn vertegenwoordigd in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad;
- ze hebben ten minste 50.000 leden.

De sleutelvoorwaarde voor de representativiteit bestaat in de aanwezigheid van deze organisaties in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad (NAR). Behalve het eerste criterium bepaalt de wet geen bijzondere voorwaarden voor de vertegenwoordiging van de vakbonden in deze twee lichamen, zodat de Regering vrij kan bepalen wie er in deze organen zetelt. In de praktijk gaat het om het ACV, het ABVV en de ACLVB, die binnen hun organisaties hun leden voorstellen.

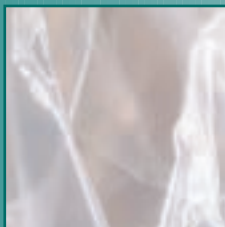
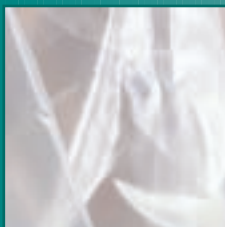
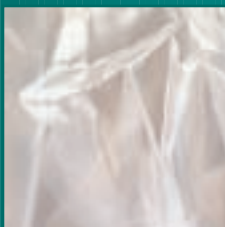
Wat de werkgeversorganisaties betreft, geldt eveneens als voorwaarde dat het gaat om interprofessionele organisaties die voor het gehele land zijn opgericht en vertegenwoordigd zijn in de hoger vermelde raden. De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk moet op dezelfde wijze zijn samengesteld als de NAR, zodat hier dezelfde organisaties moeten vertegenwoordigd zijn, nl. het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO), de Belgische Boerenbond, de “Fédération des Unions professionnelles agricoles” en de “Alliance agricole belge”. De middenstandsorganisaties worden apart vermeld, omdat de wijze waarop deze organisaties worden vertegenwoordigd is vastgesteld in de gecoördineerde wetten van 28 mei 1979 betreffende de organisatie van de Middenstand. Aangezien er wordt uitgegaan van de samenstelling van de NAR heeft de uitbreiding van de samenstelling van deze Raad automatisch een uitbreiding van de Hoge Raad tot gevolg.

De vermelding van de professionele en interprofessionele organisaties die aangesloten zijn of deel uitmaken van de interprofessionele organisaties is een logische gevolgtrekking.

De NAR heeft zich uitdrukkelijk akkoord verklaard met deze definities.

Om gewoon of plaatsvervangend lid te kunnen zijn van de Hoge Raad moeten de kandidaten Belg zijn of burger van de Europese Unie en burgerlijke en politieke rechten genieten (artikel 5 van het KB van 03/05/99).

Er kunnen ook permanente deskundigen (zoals ambtenaren en vertegenwoordigers van de beroepsverenigingen van preventieadviseurs) deelnemen aan de vergaderingen van de Hoge Raad. Ook kan de Hoge Raad een beroep doen op tijdelijke deskundigen, die deskundig zijn voor een specifiek onderzocht domein. Daarnaast is er een secretaris.



De Voorzitter moet Belg zijn, ten minste 30 jaar oud, onafhankelijk staan tegenover de organisaties die in de Hoge Raad vertegenwoordigd zijn, en niet onder het hiërarchisch gezag van een minister staan. Hij wordt bijgestaan door een ondervoorzitter, die ambtenaar-generaal is bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De Hoge Raad verstrekt op eigen initiatief of op aanvraag advies over de in deze wet bedoelde maatregelen. Het gaat hier om een zeer ruime bevoegdheid. Over de ontwerpen van uitvoeringsbesluiten moet de Hoge Raad steeds een advies verstrekken binnen een termijn van zes maanden. In spoedeisende gevallen kan de minister die het advies vraagt, deze termijn beperken tot twee maanden. Zodra deze termijnen verstreken zijn mag er aan voorbijgegaan worden (36).

De Hoge Raad onderzoekt alle problemen die verband houden met preventie en bescherming op het werk en doet ter zake voorstellen i.v.m. een algemeen beleid. Hij brengt adviezen uit over de jaarverslagen van de inspectie (m.a.w. de Gewestelijke Directie van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk) en de verslagen die worden gevraagd door de Europese Commissie. Hij is ook betrokken bij de activiteiten van het Belgische focuspunt van het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk.

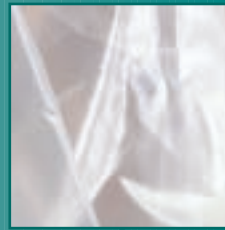
Daarnaast bakent de wet de respectievelijke bevoegdheden van de Nationale Arbeidsraad en de Hoge Raad beter af.

Wat de comités voor preventie en bescherming op het werk betreft, moet voortaan nog enkel het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd worden, die dit verstrekt binnen een termijn van twee maanden. Na het verstrijken van die termijn mag er aan voorbijgegaan worden.

De bevoegdheden van de Hoge Raad mogen geen afbreuk doen aan de bevoegdheden van de Nationale Arbeidsraad in verband met de algemene arbeidsvoorwaarden. Het is duidelijk dat de Hoge Raad slechts bevoegd is voor materies betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. De materies in verband met de arbeidsvoorwaarden in de ruime zin blijven behoren tot de bevoegdheid van de NAR. In de mate dat in deze wet materies aan bod komen die een invloed hebben op de algemene arbeidsvoorwaarden zoals bijvoorbeeld de werktijden, kan de Hoge Raad alleen advies verstrekken over deze aspecten die betrekking hebben op het welzijn bij de uitvoering van het werk. Het zijn dus enkel de aspecten in verband met het welzijn op het werk (en dus een beperkt gedeelte van de volledige problematiek) die door de Hoge Raad kunnen behandeld worden. Voor de regeling van de arbeidsvoorwaarden in hun totaliteit blijft de NAR bevoegd (37). Zo zal bijvoorbeeld de stressproblematiek in de Hoge Raad behandeld worden vanuit de invalshoek van het welzijn van de werknemers op het werk en dus aspecten van risicoanalyse en de te nemen preventiemaatregelen behandelen, en zal deze problematiek in de Nationale Arbeidsraad behandeld worden vanuit de invalshoek van de arbeidsvoorwaarden zoals bijvoorbeeld de aanpassing van de arbeidsduur.

(36) Art. 95 van de wet.

(37) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 30.



6 Het Comité voor preventie en bescherming op het werk

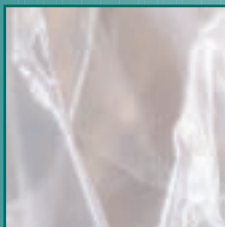
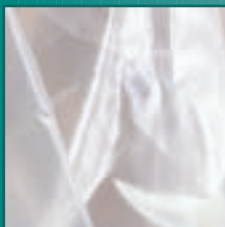
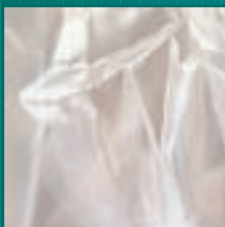


Eric Audras

Het comité voor preventie en bescherming op het werk vervangt het vroegere comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. De comités worden ingesteld in alle ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen, of wanneer zij als juridische entiteit ten minste gemiddeld 50 werknemers tewerkstellen, ongeacht het aantal werknemers tewerkgesteld in elk van hun zetels.

Onder 'onderneming' wordt verstaan de technische bedrijfseenheid, gedefinieerd in het kader van de wet op grond van de economische en sociale criteria; bij twijfel primeren de sociale criteria. Tot het tegendeel wordt bewezen worden diverse juridische entiteiten vermoed één technische bedrijfseenheid te vormen, wanneer is komen vast te staan:

1. dat, ofwel die juridische entiteiten deel uitmaken van éénzelfde economische groep of worden beheerd door éénzelfde persoon of door personen die een onderlinge



economische band hebben, ofwel dat die juridische entiteiten éénzelfde activiteit hebben of dat hun activiteiten onderling verstrengeld zijn;

2. en dat er bepaalde elementen zijn die wijzen op een maatschappelijke samenhang tussen die juridische entiteiten, inzonderheid een mensengemeenschap verenigd in dezelfde of in elkaars buurt gelegen gebouwen een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijke arbeidsreglement of gemeenschappelijke of gelijkaardige bepalingen bevattende collectieve arbeidsovereenkomsten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld onder 1) en van sommige van de elementen bedoeld onder 2), worden de betrokken juridische entiteiten beschouwd als één technische bedrijfseenheid, behalve wanneer de werkgever(s) het bewijs lever(t)(en) dat het personeelsbeheer en –beleid geen maatschappelijke criteria vertonen die kenmerkend zijn voor één technische bedrijfseenheid.

Dit vermoeden mag de continuïteit, de werking en het bevoegdheidsgebied van de bestaande organen niet in gevaar brengen en het mag slechts ingeroepen worden door de werknemers en de organisaties die hen vertegenwoordigen.

Wanneer geen comité is opgericht, neemt de vakbondsafvaardiging de opdrachten van het comité waar (artikel 52). Daarmee bedoelt men enerzijds de ondernemingen die gewoonlijk minder dan 50 werknemers tewerkstellen en geen comité moeten oprichten en anderzijds de ondernemingen waarin sociale verkiezingen worden gehouden maar waarbij uit het verloop van de verkiezingen volgt dat de facto geen comité kan opgericht worden (38). Hierdoor krijgt de vakbondsafvaardiging in de bouwsector, waar de facto geen comités worden opgericht, de bevoegdheden van deze comités.

In de ondernemingen waar noch een Comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, nemen de werknemers zelf rechtstreeks deel aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Deze bepaling wil tegemoet komen aan de vereisten van de kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid waarin wordt bepaald dat de werknemers en / of hun vertegenwoordigers participeren aan het beleid met betrekking tot veiligheid en gezondheid, maar breidt dit uit tot het volledige beleid inzake welzijn, zoals dit in de wet is gedefinieerd. Bij KB van 3 mei 1999 wordt de wijze vastgelegd waarop de werknemers zelf aan het welzijnsbeleid kunnen deelnemen indien er in de onderneming noch een comité voor preventie en bescherming op het werk noch een vakbondsafvaardiging is.

In dat geval moet de werkgever direct de werknemers raadplegen en stelt hij hun hier toe twee instrumenten ter beschikking:

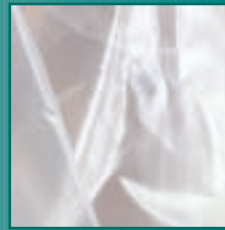
- een register waarin de werknemers in alle discretie hun voorstellen, opmerkingen en adviezen kunnen neerschrijven;
- een uithangbord waarop berichten kunnen worden aangebracht of een ander geschikt communicatiemiddel waarmee alle werknemers kunnen worden bereikt, zoals elektronische post, bij voorbeeld.

De werkgever moet de volgende procedure volgen:

- hij informeert de werknemers over zijn voorstel en hij voegt daar een advies aan toe van de bevoegde dienst voor preventie en bescherming op het werk;
- de werknemers mogen hun opmerkingen kenbaar maken;
- de werkgever neemt vrij een beslissing, maar indien hij geen rekening houdt met de opmerkingen en adviezen of indien hij er maar ten dele rekening mee houdt, dient hij zijn beslissing te motiveren.

De werknemers kunnen ook op eigen initiatief voorstellen formuleren. Indien zij zulks doen via de dienst bevoegd voor preventie en bescherming op het werk, dan geeft die

(38) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 31.



dienst onverwijld zijn advies. Worden de voorstellen in het register opgetekend, dan vraagt de werkgever het advies van de bevoegde dienst voor preventie en bescherming op het werk als hij er van uitgaat dat hij er geen gunstig gevolg aan zal geven. De werkgever bezorgt zijn beslissing samen met het advies van de dienst bevoegd voor preventie en bescherming op het werk aan de werknemers. Die beslissing wordt met redenen omkleed indien erin wordt afgeweken van het werknemersstandpunt of van het advies van de bevoegde dienst voor preventie en bescherming op het werk.

In België bestaat er aldus een getrapt systeem:

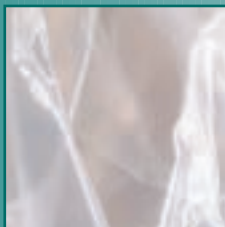
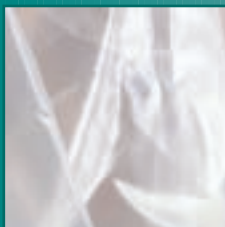
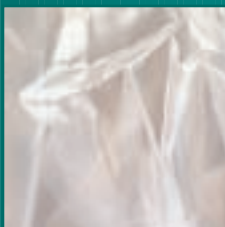
- indien er een comité is, oefent dat comité die opdrachten uit;
- indien er geen comité is, maar wel een vakbondsafvaardiging, oefent deze die opdrachten uit;
- indien er geen comité is en ook geen vakbondsafvaardiging, kunnen de werknemers zelf participeren.

De bepalingen van de mijnwet van 15 september 1919 voorzagen in de oprichting van een comité van zodra een onderneming gewoonlijk ten minste twintig werknemers tewerkstelt. Deze bepalingen werden geïntegreerd in de nieuwe wet, om het behoud van de status quo te waarborgen (39).

Artikel 68 bepaalt: “Elk comité bepaalt in een huishoudelijk reglement zijn nadere werkingsmodaliteiten”. Het koninklijk besluit van 03/05/99 bepaalt in artikel 31 welke punten een huishoudelijk reglement ten minste moet bevatten. De paritaire comités kunnen modelhuishoudelijke reglementen opstellen die door de Koning algemeen verbindend kunnen worden verklaard. Deze bepaling werd ingevoerd om te komen tot een grotere eenvormigheid met de regels die van toepassing zijn op de ondernemingsraden.

(39) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/6, p. 5-6.



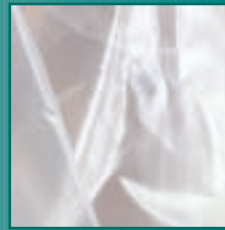


Het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk bepaalt de opdrachten van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk:

- Het comité heeft in eerste instantie recht op informatie over materies die verband houden met welzijn op het werk;
- In tweede instantie heeft het comité het recht voorafgaand advies uit te brengen over de voorstellen m.b.t. de maatregelen en de middelen die het welzijn van de werknemers kunnen beïnvloeden;
- Vervolgens heeft het comité het recht zijn instemming te betuigen met sommige bij de reglementering bepaalde gevallen, bij voorbeeld met betrekking tot de duur van de minimumprestaties en de aanstelling, de vervanging en de verwijdering uit hun functie van de preventieadviseurs;
- Het comité is er tevens mee belast propagandamiddelen en maatregelen voor het onthaal, de informatie en vorming van de werknemers uit te werken en ten uitvoer te leggen;
- Het moet de activiteiten van de interne dienst bevorderen en er de werking van opvolgen en het moet zich bezighouden met het beheer en de activiteiten van de afdeling belast met het medisch toezicht.

De werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die geen comité hebben opgericht, de werking ervan hebben verhinderd, de uitoefening van zijn opdrachten hebben belemmerd of de uitoefening van het mandaat van de personeelsafgevaardigden hebben belemmerd, zijn strafbaar met een geldboete van 100 € (te vermenigvuldigen met 5,5), vermenigvuldigd met het aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers zonder dat die boete 100.000 € (te vermenigvuldigen met 5,5) mag te boven gaan. De administratieve geldboete bedraagt 250 tot 2500 €.

Bijkomende informatie hieromtrent vindt u in de "Praktische handleiding voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk" die gratis verkrijgbaar is bij de Cel Publicaties van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel, tel. 02 233 42 11; fax: 02 233 42 36; e-mail: publicaties@werk.belgie.be); deze publicatie kan ook besteld of gedownload worden via de website van de FOD: www.werk.belgie.be.



7 Bijzondere bepalingen voor specifieke werksituaties

7.1 Bijzondere bepalingen betreffende tewerkstelling op eenzelfde werkplaats

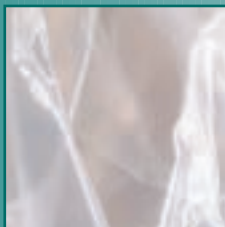
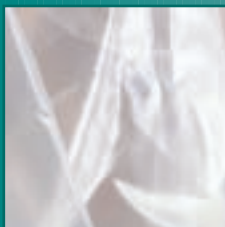
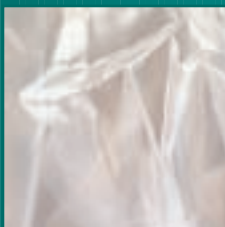
7.1.1 Voorafgaande opmerking

De wet voert een veralgemeende regeling in, waarbij de verschillende aspecten van de tewerkstelling op eenzelfde werkplaats aan bod komen. Hoofdstuk III stelt in dit verband een algemeen principe vast dat ook geldt voor ondernemingen of instellingen die geen contractuele relatie met elkaar hebben. Hoofdstuk IV betreft specifiek het werken met derden. In hoofdstuk V werd een specifieke regeling uitgewerkt voor de werkzaamheden op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen, die de wettelijke basis legt voor de omzetting van de richtlijn 92/57/EEG van 24 juni 1992 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor tijdelijke en mobiele bouwplaatsen.

7.1.2 Bespreking van artikel 7 van de wet

Artikel 7 van de wet bepaalt: “Verschillende ondernemingen of instellingen die bedrijvig zijn op eenzelfde werkplaats waar werknemers werken, werken samen bij de uitvoering van de maatregelen met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en moeten hun optreden op dit vlak coördineren”. Deze bepaling legt een minimumvereiste vast met betrekking tot veiligheid en gezondheid. Zij is niet alleen van toepassing op werkgevers, maar betreft de ondernemingen en instellingen in het algemeen, zelfs als deze zelf geen werknemers tewerkstellen op de werkplek.

Wanneer men deze bepaling analyseert kan men hierin de volgende elementen onderscheiden.



De in artikel 7 bedoelde verplichting richt zich tot alle ondernemingen of instellingen. Het begrip onderneming slaat gewoonlijk op een economische activiteit, maar in deze context wordt het veeleer ruim opgevat, zodat een beroepsactiviteit volstaat. Het begrip instelling verwijst veeleer naar een rechtspersoon, zonder aanduiding van de activiteit die wordt verricht. Daarbij is het van geen enkel belang of zij zelf werknemers tewerkstellen. Een éénmanszaak (zelfstandige onderneming) of een advocatenkantoor zonder personeel, wordt evenzeer bedoeld als een bedrijf met meerdere werknemers of een openbare instelling. De verplichting is evenwel niet van toepassing op privé-personen.

De verplichting ontstaat voor deze ondernemingen of instellingen “wanneer zij bedrijvig zijn op eenzelfde werkplaats, waar werknemers werken”. Er ontstaat dus slechts een verplichting, indien er zich op een bepaalde plaats werknemers van één of meerdere ondernemingen of instellingen bevinden die daar moeten werken. Wanneer aan deze voorwaarde is voldaan, wordt de bepaling ook van toepassing op niet-werkgevers die op die plaats bedrijvig zijn, d.w.z. op die plaats een beroepsactiviteit uitoefenen.

De verplichting wordt in grote mate beïnvloed door het begrip werkplaats. Dit is volgens artikel 3, §1, 15° van de wet “elke plaats waar arbeid wordt verricht, ongeacht of deze zich binnen of buiten een inrichting bevindt en ongeacht of deze zich in een besloten of in een open ruimte bevindt”. In de Memorie van toelichting (40) worden hiervan een paar concrete voorbeelden gegeven:

- bij werken aan hoogspanningslijnen kunnen werknemers van verschillende ondernemingen betrokken zijn. Het gaat hier om een arbeidsplaats in een open ruimte (open lucht), die zich niet binnen een inrichting, nl. de geografische omtrek van een bedrijf, bevindt.
- in eenzelfde gebouwencomplex, bij voorbeeld een administratief centrum of winkelcentrum, werken er werknemers van verschillende bedrijven. Daarnaast kunnen er in die centra ook éénmanszaken of advocatenbureaus voorkomen, waar er geen werknemers werken. Het gaat hier om arbeidsplaatsen in een besloten ruimte (gebouw) die zich niet binnen een inrichting bevinden. Het gaat weliswaar om een afgebakende geografische omtrek, maar deze bevat verschillende bedrijven.

Deze gebouwen vertonen twee kenmerken:

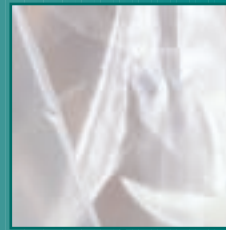
- er zijn een aantal gemeenschappelijke delen, waarvoor de veiligheid en de gezondheid op eenzelfde wijze moeten gewaarborgd worden;
- de activiteiten van het ene bedrijf kunnen een weerslag hebben op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers van een ander bedrijf. Er ontstaan aldus interacties, waardoor de risico's voor de verschillende werknemers kunnen toenemen. Door deze interacties kan de verplichting niet beperkt blijven tot de werkgevers, maar moeten ook andere personen, zoals zelfstandigen, bij de maatregelen betrokken worden. Zij kunnen immers op hun beurt ook een invloed hebben op de risico's waaraan de werknemers van die werkgevers blootstaan.

De maatregelen betreffen de samenwerking en coördinatie. De inhoud van die maatregelen moet nader worden bepaald bij koninklijk besluit. Dit besluit kan onder meer betrekking hebben op:

- de concrete toepassing ervan op ondernemingen of instellingen zonder personeel;
- de uitwisseling van informatie over de risico's en de preventiemaatregelen;
- wie het initiatief neemt voor de coördinatie en samenwerking;
- de inbreng van de diensten en comités voor preventie en bescherming op het werk.

Elke werkgever blijft volledig verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van zijn eigen werknemers en moet voor hen de nodige preventie- en beschermingsmaatregelen nemen. Daarnaast wordt een specifieke strafsancie ingevoerd voor de onderne-

(40) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p.12-13.



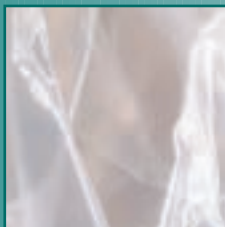
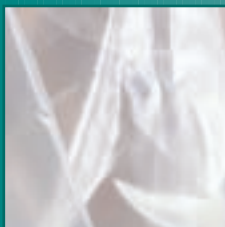
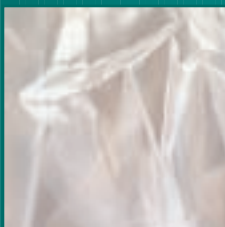
mers, hun lasthebbers of aangestelden die niet meewerken aan de samenwerkings- en coördinatieplicht voorzien in artikel 7. Het gaat hier zowel om de werkgevers als om de andere personen. De hoogte van de strafsancie is dezelfde als voor de overtreding van de gewone maatregelen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Deze sanctie is een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en/of een geldboete van 50 tot 1.000 € (te vermenigvuldigen met 5,5). Er is voorzien in een administratieve geldboete van 250 tot 2500 €.

7.2 Werken met derden

7.2.1 Probleemstelling

Een onderneming (opdrachtgever) kan voor het uitvoeren van bepaalde werkzaamheden een beroep doen op een andere onderneming (onderaannemer) die met haar eigen werknemers bij de opdrachtgever die werkzaamheden zal komen uitvoeren. De relatie tussen de onderneming-opdrachtgever en de onderneming-onderaannemer vertoont de volgende kenmerken:

- De opdrachtgever besteedt bepaalde werkzaamheden uit aan een onderaannemer die volledig zelfstandig deze werkzaamheden uitvoert. Hij handelt dus niet onder het gezag van de opdrachtgever. De werknemers van de onderaannemer blijven onder diens gezag werken. Hun arbeidsovereenkomst wordt niet gewijzigd en de opdrachtgever oefent over hen geen enkel gezag uit.
Deze situatie verschilt volledig van de uitzendarbeid, waarbij de werkgever een overeenkomst sluit met een uitzendbureau dat zijn werknemers, nl. de uitzendkrachten, ter beschikking stelt van die werkgever, die in die context de gebruiker wordt genoemd. Wanneer uitzendkrachten in een onderneming worden tewerkgesteld, staat de gebruiker krachtens artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid welke gelden op de plaats van het werk. Dit is o.a. het geval voor de bepalingen betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers. Volgens die wetgeving wordt de gebruiker dus gelijkgesteld met de werkgever voor de naleving van die verplichtingen.
- De aard van de werkzaamheden die worden uitbesteed kan zeer verscheiden zijn. Het kan gaan om onderhoudswerkzaamheden, om bepaalde werkzaamheden die van zeer technische aard zijn en waarvoor de opdrachtgever niet over voldoende kennis beschikt. Soms gaat het om werkzaamheden die door de opdrachtgever worden uitbesteed. De werkzaamheden als dusdanig kunnen al dan niet risicovol zijn, zodat de onderaannemer een verhoogd risico in de onderneming van de opdrachtgever kan binnenbrengen.
- De onderaannemer kan zelf, wanneer hij bij een opdrachtgever komt werken, geconfronteerd worden met specifieke risico's eigen aan die opdrachtgever die van invloed zijn op de risico's aanwezig in zijn eigen onderneming. Hij wordt dus bij de uitoefening van zijn werkzaamheden geconfronteerd met een omgeving die al dan niet risico's inhoudt.
- Ten slotte kan er op gewezen worden dat al naargelang de grootte, de aard en de deskundigheid van de ondernemingen die betrokken zijn bij de werkzaamheden de praktische mogelijkheid tot risicobeheersing eerder bij de opdrachtgever of eerder bij de onderaannemer ligt.



Voorbeeld 1

Wanneer een advocatenbureau met een drietal werknemers een beroep doet op een elektricien, is dat omdat dat bureau hierover geen enkele know-how heeft en zal de onderaannemer die de elektriciteitswerken uitvoert in feite moeten instaan voor de risicobeheersing. Dit belet nochtans niet dat ook het bureau zelf bepaalde maatregelen moet nemen, zoals bijvoorbeeld inzake brandveiligheid.

Voorbeeld 2

Wanneer een groot petrochemisch bedrijf bepaalde onderhoudswerkzaamheden uitbesteedt, zal dit bedrijf de onderhoudsfirma de nodige informatie moeten geven betreffende de risico's van de petrochemie, zodat de onderhoudsfirma de juiste keuzes kan maken om de risico's eigen aan het onderhoud te beperken en om geen risico te betekenen voor de werknemers die in het petrochemisch bedrijf werken. Hier komt het veeleer aan de opdrachtgever toe te waken over de risicobeheersing. Nochtans blijft de onderaannemer zelf volledig verantwoordelijk voor zijn eigen risico's.

7.2.2 Algemene kenmerken van de wetgeving in verband met werken met derden

De wet van 4 augustus 1996 behandelt op een geïntegreerde wijze het werken met derden. Daarbij wordt niet alleen rekening gehouden met onderaannemers die werkgevers zijn (41), maar wordt ook rekening gehouden met onderaannemers die hun activiteit als zelfstandige uitoefenen (42). Het gaat hier om een belangrijke uitbreiding naar een categorie van personen die normaal niet onderworpen zijn aan de bepalingen van de welzijnswet. In dit geval werd het echter noodzakelijk geoordeeld ook voor deze zelfstandigen een aantal concrete verplichtingen vast te stellen, omdat de aanwezigheid van buitenstaanders - of zij nu werknemers of zelfstandigen zijn - voor de werknemers van de opdrachtgever een verhoogd risico kan inhouden.

De welzijnswet regelt enerzijds de informatie-uitwisseling, de samenwerking en de coördinatie tussen de verschillende betrokken partijen (43), en stelt anderzijds een systeem vast waardoor de opdrachtgever ervoor kan zorgen dat de wetgeving daadwerkelijk wordt toegepast door de onderaannemers (44).

De bepalingen met betrekking tot werken met derden zijn niet van toepassing wanneer de coördinatie van toepassing is volgens de regels voor de tijdelijke of mobiele werkplaatsen.

7.2.3 De rechtsverhouding tussen de werkgever-opdrachtgever en de werkgever-onderaannemer

Artikel 8 van de wet bepaalt de respectievelijke verplichtingen van de werkgever-opdrachtgever en de werkgever-onderaannemer, op het vlak van informatie-uitwisseling, coördinatie en samenwerking.

A. De verplichtingen van de werkgever-opdrachtgever

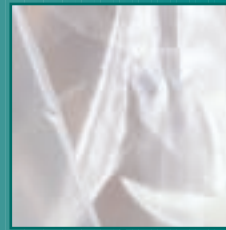
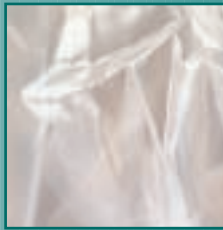
- De opdrachtgever moet aan de onderaannemer de nodige informatie verstrekken ten behoeve van zijn werknemers met betrekking tot de risico's en de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers eigen aan zijn inrichting.
- De opdrachtgever moet zich ervan vergewissen dat de werknemers van de onderaannemers de passende instructies inherent aan zijn bedrijfsactiviteiten hebben ontvangen. Bovendien moet de opdrachtgever zich ervan vergewissen dat de werknemers een passende opleiding hebben genoten die inherent is aan de activiteiten van de onderneming van de opdrachtgever.

(41) Art. 8 en 9 van de wet.

(42) Art. 10 tot 12 van de wet.

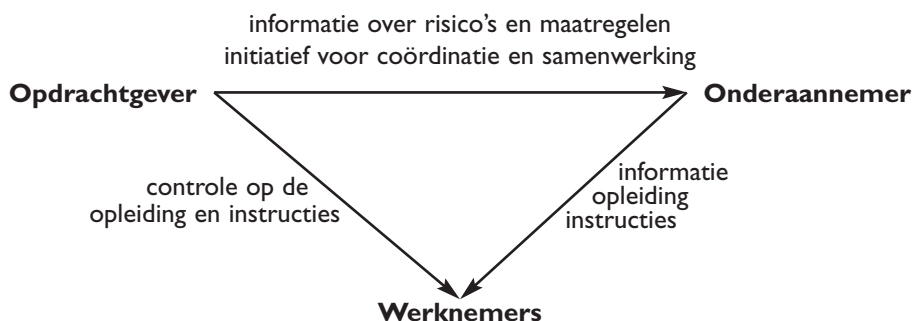
(43) Art. 8, art. 10,2° en 5° en art. 11, 1° en 3° van de wet.

(44) Art. 9, art. 10, 1°, 3° en 4° en art. 11,2° van de wet.



- De opdrachtgever moet het optreden van de onderaannemers coördineren en de samenwerking waarborgen tussen hen en zijn eigen onderneming bij de uitvoering van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. De verplichting om het initiatief voor de coördinatie en samenwerking te nemen wordt uitdrukkelijk bij de opdrachtgever gelegd. Het is logisch dat dit de werkgever is bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd, aangezien deze het best de risico's in zijn onderneming kent, evenals de preventie- en beschermingsmaatregelen die moeten in acht genomen worden. Hij is ook de enige die een overzicht kan hebben over de verschillende onderaannemers die op een bepaald moment in zijn inrichting aanwezig zijn (45).

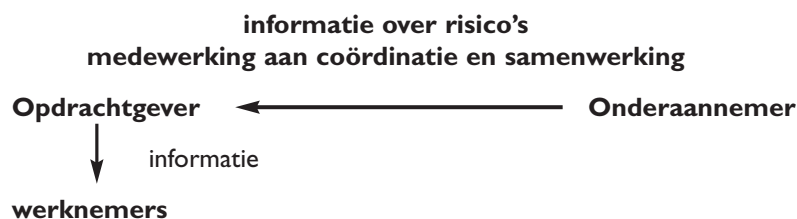
Deze verplichting kan als volgt schematisch worden voorgesteld:



B. De verplichtingen van de werkgever-opdrachtgever

- De onderaannemer moet aan de werkgever-opdrachtgever de nodige informatie verstrekken betreffende de risico's eigen aan zijn werkzaamheden.
- De onderaannemer moet zijn medewerking verlenen aan de coördinatie en samenwerking.

Deze verplichting kan als volgt schematisch worden voorgesteld:



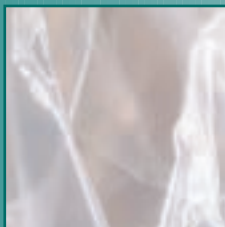
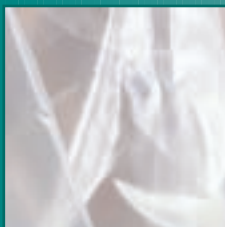
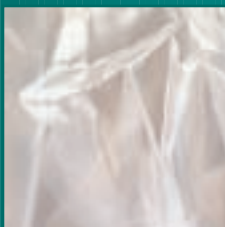
De wijze waarop de hierboven bedoelde informatie wordt verstrekt, moet nader bepaald worden bij koninklijk besluit. Dit besluit zal daarbij rekening houden met de risicograad en de omvang van de onderneming.

In bepaalde gevallen kan het aangewezen zijn dat de opdrachtgever de werknemers van de onderaannemer rechtstreeks informeert. Ook deze mogelijkheid wordt voorzien in de wet. Dit is bijvoorbeeld het geval in ondernemingen met grote risico's, zoals de petrochemie, waar er een specifieke opleiding en precieze instructies vereist zijn.

De beide betrokken partijen die deze bepalingen overtreden, kunnen elk voor hun eigen verplichtingen strafrechtelijk worden vervolgd. De strafsancie (46) bestaat uit een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar of/een geldboete van 50 tot 2.000 € (te vermenigvuldigen met 5,5). De administratieve geldboete bedraagt 250 tot 2500 € .

(45) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 14.

(46) Art. 84 van de wet.



C. De samenwerking tussen opdrachtgever en onderaannemer

Artikel 9 bepaalt op welke wijze de opdrachtgever tot een efficiënte samenwerking met de onderaannemer kan komen om zo de doelstellingen van de wetgeving te bereiken, met name het bevorderen van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk o.a. door het voorkomen van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Dit houdt in dat aan de opdrachtgever een aantal concrete verplichtingen worden opgelegd (47), maar tegelijkertijd worden hem een aantal wettelijke middelen ter beschikking gesteld om die verplichtingen ook te kunnen nakomen (48).

De opdrachtgever moet de onderneming weren waarvan hij kan weten dat de werkgever de wetgeving in verband met veiligheid en gezondheid van de werknemers niet naleeft. Dit kan volgens het verslag van de kamercommissie (49) blijken uit de volgende elementen:

- de informatie die de opdrachtgever opvraagt bij de werkgever-onderaannemer zelf;
- de vaststelling dat de werkgever al dan niet beantwoordt aan bepaalde eisen van het lastenboek;
- het feit dat een bedrijf beschikt over een kwaliteitslabel, zoals bijvoorbeeld over het eigenlijk uit Nederland stammende 'VCA'-certificaat (Veiligheidschecklist Aannemers), of over het BeSaCC-atteest (Belgian Safety Criteria for Contractors). Eenmaal toegekend, bevestigt dit BeSaCC-atteest dat de organisatie en het beleid van de onderneming beantwoorden aan de BeSaCC-criteria. Het VBO heeft immers in samenspraak met alle betrokken sectoren en overheden een lijst met veiligheidscriteria opgesteld. Van een onderneming die de lijst met criteria naleeft, mag worden aangenomen dat zij aan de wettelijke vereisten voldoet.

Ook kan informatie opgevraagd worden bij andere opdrachtgevers waarvoor een onderaannemer reeds heeft gewerkt. Er kan opgemerkt worden dat het vaststellen van specifieke eisen in het lastenboek nu reeds gebeurt in heel wat grote bedrijven. In de openbare besturen is het belangrijk de nodige aandacht te besteden aan alle documenten (selectiecriteria, gunningsvoorwaarden en lastenboek) op basis waarvan de aanbesteding kan gebeuren en hierin eisen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk op te nemen.

Tussen de opdrachtgever en de onderaannemer moet een overeenkomst worden gesloten. Dit contract is een belangrijk instrument om de rechten en plichten van de beide partijen nauwkeurig af te bakenen. Nochtans ligt de betekenis van deze overeenkomst vooral hierin dat het voor de opdrachtgever het juridisch middel bij uitstek is om de in artikel 9, eerste lid, 1° en 3° vermelde doelstellingen te bereiken en aldus de vastgestelde verplichtingen te kunnen nakomen. Via de overeenkomst kan nogmaals duidelijk worden gesteld dat de onderaannemer de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk moet naleven. Tevens geeft het contract aan de opdrachtgever een juridisch middel om de naleving van de wetgeving van de onderaannemer af te dwingen. Er kan immers een vorm van controle op deze naleving georganiseerd worden. Daarbij ligt de nadruk op het feit dat de onderaannemer zelf deze maatregelen moet nemen, maar wanneer hij nalatig is geweest, heeft de opdrachtgever het contractueel recht om zelf in te grijpen. Door dit recht in het contract op te nemen beschikt de opdrachtgever tegenover de onderaannemer over een juridisch middel dat hem ertoe in staat stelt om, via de bij artikel 9, eerste lid, 3° opgelegde verplichting, zelf maatregelen te nemen.

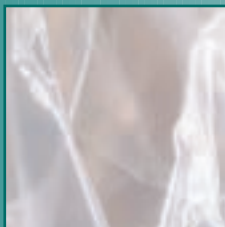
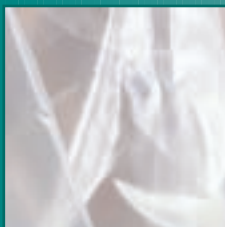
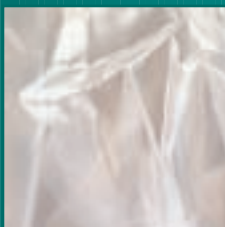
De overeenkomst bedoeld in artikel 9, eerste lid, 2° moet schriftelijk worden vastgesteld. Hoewel het contractenrecht beheerst wordt door het principe van het "consensualisme", d.w.z. dat de overeenkomst tot stand komt door de loutere wil van de partijen, zou een louter mondelinge overeenkomst afbreuk doen aan de rechtszekerheid van beide partijen.

(47) Art. 9, eerste lid, 1° en 3° van de wet.

(48) Art. 9, eerste lid, 2° van de wet.

(49) Parl. Doc., Kamer, 1995-1996, 71/7, p.21.





Bovendien zal het hier meestal gaan om overeenkomsten die een bedrag van meer dan 375 euro betreffen, zodat deze overeenkomst alleen door middel van een geschrift kan bewezen worden. Hoewel de bewoordingen van het artikel niet uitdrukkelijk bepalen dat de overeenkomst schriftelijk moet worden opgesteld, lijkt dit toch de bedoeling te zijn geweest van de wetgever. Dit blijkt o.a. uit het feit dat de toenmalige minister van Tewerkstelling en Arbeid in de bevoegde Kamercommissie heeft verklaard dat voor KMO's type-contracten kunnen worden uitgewerkt (50). Alleszins hebben beide partijen er alle belang bij de overeenkomst schriftelijk vast te stellen. Dit geldt zeker voor de opdrachtgever aan wie een aantal strafrechtelijk gesanctioneerde verplichtingen werden opgelegd.

De overeenkomst moet ten minste de volgende bedingen bevatten:

- de verbintenis van de onderaannemer tot naleving van de verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan de inrichting van de opdrachtgever en die op hem van toepassing zijn;
- het recht voor de opdrachtgever zelf de nodige maatregelen te treffen, indien de onderaannemer nalatig is geweest.

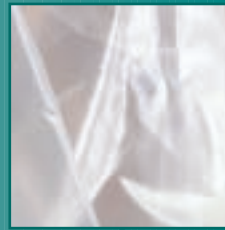
Deze beide bedingen zijn echter een absoluut minimum en zij worden best aangevuld met meer concrete bepalingen zoals bijvoorbeeld:

- een lijst van de door de onderaannemer te verstrekken informatie;
- een lijst van de verplichtingen die eigen zijn aan de inrichting van de opdrachtgever en die door de onderaannemer moeten nageleefd worden;
- de wijze waarop de onderaannemer die verplichtingen moet naleven;
- de wijze waarop de opdrachtgever kan controleren of de verplichtingen door de onderaannemer worden nageleefd;
- de gevolgen bij niet-naleving van deze verplichtingen zoals het recht voor de opdrachtgever zelf de maatregelen te treffen, schadevergoeding en de ontbinding van de overeenkomst;
- de mogelijkheid om de kosten te verhalen op de onderaannemer en de wijze waarop dit gebeurt, indien de opdrachtgever zelf de maatregelen moet nemen;
- de wijze waarop de ingebrekestelling gebeurt en aan wie ze wordt medegedeeld;
- de verplichtingen van de opdrachtgever inzake het verstrekken van inlichtingen over de risico's en de preventiemaatregelen eigen aan de inrichting;
- de verplichting van de opdrachtgever het initiatief te nemen voor coördinatie en samenwerking;
- de verplichting voor de opdrachtgever rekening te houden met de specifieke preventiemaatregelen die de onderaannemer zelf toepast en die interfereren met de maatregelen eigen aan de inrichting van de opdrachtgever;
- de wijze waarop de onderaannemer van de opdrachtgever kan afdwingen dat met deze maatregelen rekening wordt gehouden.

Indien de onderaannemer de maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers eigen aan de inrichting niet neemt of zijn verplichtingen gebrekkig naleeft en dus nalatig is geweest, moet de opdrachtgever zelf de nodige maatregelen treffen, na ingebrekestelling van de onderaannemer.

Deze bepaling houdt in dat de opdrachtgever een zekere controle moet uitoefenen op de activiteiten van de onderaannemer. Deze controle kan bijvoorbeeld gebeuren door de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd regelmatig te laten bezoeken door een vertegenwoordiger van de opdrachtgever, door bij wijze van steekproef werknemers van de onderaannemer te ondervragen over de instructies die moeten worden nageleefd, of nog door een ploegbaas toezicht te laten houden op de werkzaamheden die door de onderaannemer worden verricht wanneer deze werkzaamheden worden verricht in een bedrijfsruimte van de opdrachtgever, waar ook diens werknemers werken.

(50) Parl. Doc., Kamer, 1995-1996, 71/7, p.48-49.



Indien de opdrachtgever vaststelt dat de onderaannemer nalatig is, moet hij hem in gebreke stellen. De ingebrekestelling is de formele verwittiging, door de schuldeiser (hier de opdrachtgever) aan de schuldenaar (hier de onderaannemer) betekend, krachtens dewelke aanspraak wordt gemaakt op uitvoering van de verplichtingen. Vanaf dat ogenblik bestaat er geen twijfel meer betreffende de gezindheid van de schuldeiser, zodat de schuldenaar die niet presteert, rechtsgevolgen zal ondergaan. De ingebrekestelling helpt de schuldenaar: zij wijst hem op zijn verplichtingen (51). Enerzijds wordt dus vastgesteld dat de aannemer de verbintenis niet is nagekomen doordat hij de maatregelen niet genomen heeft of zijn verplichtingen gebrekkig naleeft. Anderzijds wordt hij aangemaand zijn verplichtingen na te komen. Door de ingebrekestelling krijgt de onderaannemer de mogelijkheid alsnog zijn verplichtingen na te komen. Het is derhalve niet mogelijk dat de opdrachtgever onmiddellijk na de ingebrekestelling zelf reeds de maatregelen zou nemen. De ingebrekestelling veronderstelt immers dat aan de onderaannemer de kans wordt gegeven de toestand te regulariseren. Hoewel de opdrachtgever dus niet onmiddellijk in de plaats van de onderaannemer kan optreden, kan hij wel bewarende maatregelen treffen en bijvoorbeeld in afwachting de werken laten stilleggen, wanneer er een dreigend gevaar is. Ook kan hij aan de onderaannemer een zeer korte termijn opleggen om de toestand te regulariseren.

De ingebrekestelling is een formele handeling. Dit impliceert dat zij niet mondeling kan gebeuren, maar dat een geschrift vereist is. Een gewone brief en zelfs een fax kunnen volstaan, hoewel de voorkeur wordt gegeven aan een aangetekende brief, omdat alleen deze brief een vaste datum heeft die het mogelijk maakt de termijn om de toestand te regulariseren te bepalen.

De ingebrekestelling wordt in principe betekend aan de onderaannemer zelf, die het contract gesloten heeft. Maar zij kan ook betekend worden aan de personen die hem rechtsgeldig kunnen vertegenwoordigen, zoals een lasthebber of een aangestelde die een gedeelte van het gezag van de werkgever uitoefent (52).

Het is belangrijk te onderlijnen dat deze verplichting slechts slaat op de aspecten van de wetgeving die eigen zijn aan de inrichting waarin de onderaannemer zijn werkzaamheden komt uitvoeren. Het gaat dus in feite om de verplichtingen die voortvloeien uit de risico's van de opdrachtgever, daar ook het welzijn van de eigen werknemers van de opdrachtgever kan worden bedreigd. De verantwoordelijkheid van de opdrachtgever slaat op deze elementen en niet op de verplichtingen die eigen zijn aan de onderaannemer. Deze blijft volledig verantwoordelijk voor het welzijn van zijn eigen werknemers.

De toepassing van deze wetgeving in de praktijk zal moeten uitwijzen of het nodig zal zijn het onderscheid tussen de verplichtingen die eigen zijn aan de inrichting van de opdrachtgever en de verplichtingen die eigen zijn aan de onderaannemer nader te bepalen bij koninklijk besluit. De mogelijkheid wordt hiertoe voorzien in de wet. De maatregelen inzake brandveiligheid en specifieke persoonlijke beschermingsmiddelen kunnen bijvoorbeeld beschouwd worden als verplichtingen eigen aan de inrichting. De maatregelen inzake werkkleding en medisch toezicht zijn daarentegen duidelijk niet eigen aan de inrichting (53).

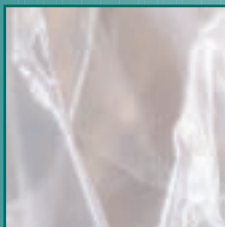
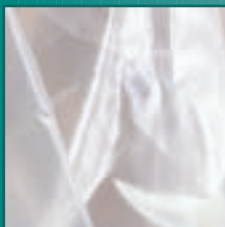
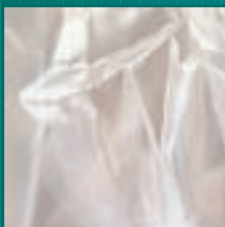
Soms kan het nuttig zijn dat de opdrachtgever zelf optreedt als lasthebber van de onderaannemer. In dat geval blijft de onderaannemer de eindverantwoordelijke, maar kan de opdrachtgever in naam en voor rekening van die onderaannemer de nodige maatregelen treffen. Dit kan bij overeenkomst worden bepaald. Een dergelijke regeling is voorzien in de Euratom-richtlijn 90/641 van 4 december 1990 over werken met derden (54).

(51) R. VANDEPUTTE, De overeenkomst: haar ontstaan, haar uitvoering en verdwijning, haar bewijs, Larcier, Brussel, 1977, p. 196.

(52) Parl. Doc., Kamer, 1995-1996, 71/7, p. 22.

(53) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 15.

(54) Art. 85 van de wet.



7.2.4 De rechtsverhouding tussen de werkgever-opdrachtgever en de zelfstandige onderaannemer

Het systeem dat in de wet is uitgewerkt ten aanzien van zelfstandigen is analoog aan datgene wat geldt voor de werkgevers. Enerzijds wordt er voorzien in een uitwisseling van informatie en een samenwerkings- en coördinatieplicht (55). Anderzijds wordt aan de opdrachtgever de verplichting opgelegd de zelfstandige die onveilig werkt te weren. Tevens moet de opdrachtgever met de zelfstandige een overeenkomst sluiten waarin is vermeld dat deze de bepalingen van de welzijnswet die van toepassing zijn in het bedrijf waar hij komt werken zal naleven, en die ook bepaalt dat de opdrachtgever indien nodig zelf de noodzakelijke maatregelen kan treffen. Tot slot moet de opdrachtgever zelf de maatregelen nemen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk indien de zelfstandige in gebreke blijft (56).

De zelfstandige moet op zijn beurt informatie verstrekken over de risico's eigen aan zijn werkzaamheden, de verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan de inrichting naleven en medewerken aan de coördinatie en samenwerking (57).

Een en ander kan of moet, zoals wanneer een beroep gedaan wordt op een onderaannemer-werkgever, nader gepreciseerd worden bij koninklijk besluit. Aangezien het statuut van de zelfstandige hier in het geding kan zijn, moet voor dergelijke besluiten het advies gevraagd worden van de minister tot wiens bevoegdheid de middenstand behoort.

De opdrachtgever is krachtens artikel 85 strafbaar met een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar of/een geldboete van 50 tot 1.000 € (te vermenigvuldigen met 5,5). Er kan een administratieve geldboete van 250 tot 2500 € opgelegd worden. De zelfstandige kan een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar of/een geldboete van 26 tot 500 € (te vermenigvuldigen met 5,5) oplopen in toepassing van artikel 88. Voor hem is er niet voorzien in een administratieve geldboete.

7.3 Uitzendarbeid

7.3.1 Probleemstelling

Een gebruiker kan op uitzendkrachten beroep doen in drie gevallen (58):

- om in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien;
- om te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk;
- om te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

Gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij de gebruiker werkt, staat deze ten opzichte van de uitzendkracht in voor de toepassing van de bepalingen inzake het welzijn (59).

Vooraleer op een uitzendkracht beroep te doen, stelt de gebruiker het uitzendbureau in kennis van ondermeer de vereiste beroepskwalificaties en informatie met betrekking tot het welzijn. Dit gebeurt aan de hand van een werkpostfiche (60). Op grond van de verkregen informatie selecteert het uitzendbureau een geschikte uitzendkracht. Voorafgaand aan haar terbeschikkingstelling van de gebruiker, deelt het uitzendbureau de alzo verkregen informatie mee aan de uitzendkracht.

(55) Art. 10,2° en 5° van de wet.

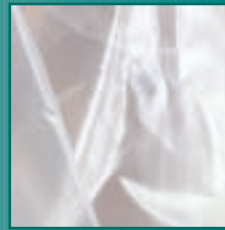
(56) Art. 10,1°, 3° en 4° van de wet.

(57) Art. 11 van de wet.

(58) Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

(59) Zie 7.2.1.

(60) Koninklijk besluit van 19 februari 1997 tot vaststelling van maatregelen betreffende de veiligheid en de gezondheid op het werk van uitzendkrachten.



Behoudens het geval waarin de gebruiker een zelfstandige zou zijn, vergt het opstellen van de werkpostfiche, geen inspanning van de gebruiker. De omstandigheden waarin op een uitzendkracht beroep kan worden gedaan zijn immers van aard dat de gebruiker voor het uit te voeren werk reeds voordien een risico-evaluatie heeft uitgevoerd en preventiemaatregelen genomen.

Desondanks zijn marktconcurrentie en tijdsdruk factoren die de correcte toepassing van de procedure bemoeilijken. Om het uitzendbureau en de gebruiker te steunen in het nakomen van hun verplichtingen laat de wet hen toe de ondernemingen te weigeren van wie zij kunnen weten dat zij de welzijnsregels niet naleven.

7.3.2 De gebruiker

Artikel 12ter van de wet bepaalt:

"Elke gebruiker van uitzendkrachten is ertoe gehouden de diensten te weigeren van het uitzendbureau waarvan hij kan weten dat het zijn verplichtingen opgelegd door deze wet en door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en hun respectievelijke uitvoeringsbesluiten ten aanzien van zijn uitzendkrachten niet naleeft."

De gebruiker kan dit weten bijvoorbeeld op basis van zijn ervaring uit het verleden, wanneer hij vaststelt dat, ondanks de correcte informatie via de werkpostfiche aan het uitzendbureau te hebben medegedeeld, dit hem toch uitzendkrachten ter beschikking stelde zonder de gepaste beroepskwalificatie of zonder de informatie aan de uitzendkrachten te hebben overgedragen.

7.3.3 Het uitzendbureau

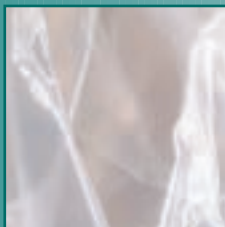
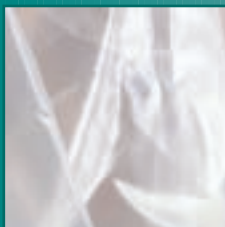
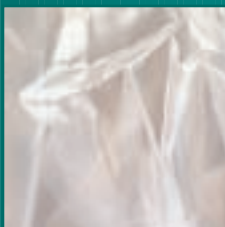
Artikel 12ter van de wet bepaalt:

"Elk uitzendbureau is ertoe gehouden te weigeren zijn uitzendkrachten ter beschikking te stellen van de gebruiker van wie hij kan weten dat deze zijn verplichtingen opgelegd door deze wet en door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en hun uitvoeringsbesluiten, ten aanzien van zijn uitzendkrachten niet naleeft."

Het uitzendbureau kan dit weten, bijvoorbeeld, wanneer het vaststelt dat:

- de gebruiker hem op de werkpostfiche niet de belangrijke risico's meedeelt waaraan men zich voor de gevraagde beroepskwalificaties mag verwachten;
- zijn uitzendkrachten hem ervan informeren dat zij activiteiten moeten uitoefenen die niet overeenstemmen met de gegevens meegedeeld op de werkpostfiche of dat zij op de werkpost onvoldoende omkaderd zijn geworden door personeel van de gebruiker;
- zijn uitzendkrachten bij de gebruiker het voorwerp uitmaken van abnormaal veel of ernstige ongevallen of gezondheidsproblemen (61).

(61) Parl. doc., Kamer, doc. 51 2167/001, bladzijden 9 en 10.



7.4 Tijdelijke of mobiele bouwplaatsen

7.4.1 De betrokken partijen

Dit hoofdstuk schetst het algemeen kader voor de omzetting van de richtlijn 92/57/EEG van 24 juni 1992 in Belgisch recht. Het betreft de aspecten die betrekking hebben op de veiligheid en gezondheid op het werk en die een weerslag kunnen hebben op het welzijn. Dit kader diende te worden vastgesteld om de verantwoordelijkheden van de verschillende betrokken partijen nader te bepalen.

Deze partijen zijn:

- De opdrachtgever: dit is iedere natuurlijke of rechtspersoon voor wiens rekening een bouwwerk wordt verwezenlijkt (62).
- De bouwdirectie: in de Europese richtlijn wordt de bouwdirectie gedefinieerd als iedere natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor het ontwerp en/of de uitvoering en/of het toezicht op de uitvoering van het bouwwerk. De definities vermeld in de wet (63) zijn hiervan afgeleid. In de Belgische wetgeving wordt het begrip bouwdirectie van de richtlijn echter opgesplitst in drie onderscheiden personen, nl. de bouwdirectie belast met het ontwerp, deze belast met de uitvoering en deze belast met de controle op de uitvoering. Dit gebeurt om rekening te houden met de realiteit op het werkterrein. De bouwdirectie belast met het ontwerp kan een architect zijn (zie lager) of een studiebureau, bijvoorbeeld voor de bouw van technische installaties. Openbare instellingen duiden vaak een persoon aan die in het kader van overheidsopdrachten moet nagaan of de wetgeving wordt nageleefd. Deze persoon kan beschouwd worden als bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering.
- De aannemer: dit is iedere natuurlijke of rechtspersoon die activiteiten verricht tijdens de uitvoeringsfase van de verwezenlijking van het bouwwerk, ongeacht of hij werkgever of zelfstandige is of een werkgever die samen met zijn werknemers werkt op de bouwplaats (64). Uit deze definitie blijkt dat dit begrip hier niet wordt gebruikt in zijn gewone betekenis, maar alle personen wil omschrijven die activiteiten verrichten tijdens de uitvoeringsfase van de verwezenlijking van het bouwwerk. Het gaat hier zowel om werkgevers als om zelfstandigen en ook om werkgevers die zelf met hun werknemers op de bouwplaats werken. Tevens onderscheidt dit begrip zich van de bouwdirectie belast met de uitvoering. Dit is immers de persoon die de volledige verantwoordelijkheid voor de uitvoering van een bouwwerk draagt, terwijl het begrip aannemer hier slaat op diegenen die de werkzaamheden in feite uitvoeren. Dit neemt nochtans niet weg dat de bouwdirectie belast met de uitvoering een "aannemer" kan zijn, zoals dit begrip normaal wordt begrepen. In dat verband spreekt men in de praktijk vaak van een hoofdaannemer.
- De coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk: iedere persoon die door de opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp belast is om zorg te dragen voor de coördinatie inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk (65).
- De coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk: iedere persoon die door de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, belast is om zorg te dragen voor de coördinatie inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk (66).
- De werknemers.

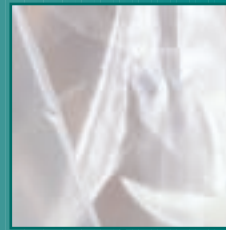
(62) Art. 3, §1, 7° van de wet.

(63) Art. 3, §1, 8°, 9° en 10° van de wet.

(64) Art. 3, §1, 11° van de wet.

(65) Art. 3, §1, 12° van de wet.

(66) Art. 3, §1, 13° van de wet.



7.4.2 De verantwoordelijkheid van de architect

Wat de verschillende bij de tijdelijke of mobiele bouwplaats betrokken personen betreft, dient verwezen te worden naar de specifieke toestand van de architect. Krachtens artikel 4 van de wet van 20 februari 1939 op de bescherming van de titel en van het beroep van architect, moet ieder een beroep doen op de medewerking van een architect voor het opmaken van de plannen en de controle op de uitvoering van de werken waarvoor een bouwvergunning vereist is.

Deze bepaling impliceert enerzijds dat er geen beroep gedaan moet worden op een architect voor werken waarvoor geen bouwvergunning vereist is. Anderzijds voorziet de wetgeving in de mogelijkheid af te wijken van de verplichting een beroep te doen op een architect voor bepaalde activiteiten, waarvoor wel een bouwvergunning moet worden verleend. Dit is bijvoorbeeld het geval voor bepaalde herstelwerkzaamheden die geen invloed hebben op de constructie van het gebouw als dusdanig of de bouw van verschillende technische installaties (67).

Onder meer daarom kon de architect in de wet niet automatisch beschouwd worden als bouwdirectie belast met het ontwerp of als bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering.

In dezelfde context rijst de vraag naar de draagwijdte van de opdrachten die door de wet van 20 februari 1939 aan de architect werden toevertrouwd en meer bepaald wat onder het begrip “controle op de uitvoering” moet worden begrepen. Volgens de rechtsleer (68) omvat dit begrip drie elementen:

- Er is een element leiding, wat impliceert dat de architect aan de aannemer alle nuttige richtlijnen kan geven voor de correcte uitvoering van de werken. Deze richtlijnen hebben o.a. betrekking op de omschrijving van het te verwezenlijken bouwwerk, de opvolging van de verschillende types van werken evenals bepaalde algemene eisen waarmee de aannemer rekening moet houden om het door de bouwheer gewenste doel te bereiken. Deze leiding heeft dus tot doel er voor te zorgen dat de bepalingen van het contract worden nageleefd.
- Een tweede element betreft het toezicht, wat impliceert dat de architect een bijzondere aandacht moet besteden aan bepaalde aspecten van de werf om te vermijden dat er schade ontstaat. Dit impliceert nochtans niet dat de architect voortdurend moet aanwezig zijn op de werf, wel dat zijn aanwezigheid vereist is op belangrijke momenten opdat de kwaliteit van het werk evenals de veiligheid van derden zou gewaarborgd zijn.
- De controle bestaat er fundamenteel in na te gaan of wat werd gerealiseerd in overeenstemming is met wat contractueel werd bedongen.

Hoewel deze opdrachten vooral kaderen in de aansprakelijkheid van de architect voor de verwezenlijking van het bouwwerk en meer bepaald of dit bouwwerk beantwoordt aan de eisen die de opdrachtgever heeft gesteld, wordt door het Hof van Cassatie toch aanvaard dat de architect medeverantwoordelijk kan zijn voor de veiligheid en de gezondheid op de bouwplaats. In een arrest van 31 januari 1978 (69) heeft het Hof van Cassatie de burgerlijke aansprakelijkheid en de strafrechtelijke verantwoordelijkheid aanvaard van de architect, parallel aan deze van de aannemer, op basis van een inbreuk op het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming, daar hij onvolledige en onduidelijke richtlijnen had verstrekt voor de uitvoering van moeilijke werken en hij nagelaten had de in zijn afwezigheid uitgevoerde werken te controleren (70).

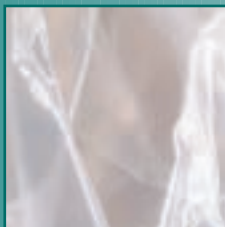
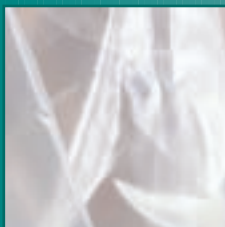
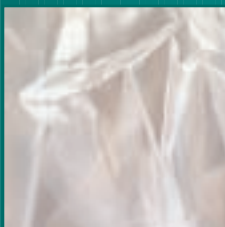
Deze verantwoordelijkheid van de architect wordt door de rechtsleer gewoonlijk eng geïnterpreteerd. Dit heeft tot gevolg dat de verantwoordelijkheid van de architect voor de naleving van de wetgeving in verband met de veiligheid en de gezondheid van de werk-

(67) Koninklijk besluit van 16 december 1971 tot bepaling van de werken en handelingen die vrijgesteld zijn ofwel van de bemoeiing van de architect, ofwel van de bouwvergunning, ofwel van het eensluidend advies van de gemachtigde ambtenaar (Belgisch Staatsblad van 19 januari 1972).

(68) A. DELVAUX en D. DESSARD, *Le contrat d'entreprise de construction*, in *Répertoire notarial*, J. BAUGNIET en A. GENIN (ed), deel IX, Boek VIII, 1991, Larcier, Brussel, nr. 147.

(69) Pas., 1978, I, 626.

(70) op. cit., nr. 284.



nemers niet uitdrukkelijk blijkt uit de opdrachten van de architect, zoals zij zijn omschreven in de wet van 20 februari 1939. De welzijnswet van 4 augustus 1996 kent daarentegen aan de bouwdirectie belast met het ontwerp en de bouwdirectie belast met de controle op uitvoering uitdrukkelijke verplichtingen toe in verband met de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. Aangezien deze verplichtingen niet automatisch verbonden zijn aan de uitoefening van het beroep van architect werd in artikel 14 van de welzijnswet een bepaling ingevoerd, waarin wordt gesteld dat wanneer de opdrachten van de bouwdirectie belast met het ontwerp of van de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering geheel of gedeeltelijk worden uitgeoefend door een architect, deze architect de verplichtingen die voortvloeien uit de welzijnswet en die van toepassing zijn op de voormelde bouwdirecties moet naleven.

Indien de controleopdracht van de architect eng wordt geïnterpreteerd dient het aspect van de controle dat slaat op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers niet te worden uitgevoerd door een architect, maar kan dit ook gebeuren door een studie bureau dat hierin is gespecialiseerd en dat dan voor die aspecten kan beschouwd worden als bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering. Niets belet echter dat de architect zelf deze opdracht uitvoert, maar dan is hij er wel toe gehouden de bepalingen van de welzijnswet en de uitvoeringsbesluiten na te leven.

Wat de opdrachten van de architect in de ontwerpfase betreft, moeten de uitvoeringsbesluiten die een impact hebben op hun beroep genomen worden na advies van de minister tot wiens bevoegdheid de middenstand behoort.

7.4.3 De opdrachten van de betrokken partijen

Het begrip tijdelijke of mobiele bouwplaats wordt omschreven als elke bouwplaats waar civieltechnische werken of bouwwerken worden uitgevoerd, waarvan de lijst is vastgesteld door de Koning. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen het ontwerp van het bouwwerk en de verwezenlijking van het bouwwerk.

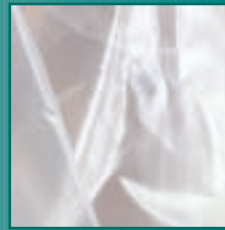
De opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp stellen een coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk aan. Rekening houdend met de omvang van het bouwwerk en de risicograad, zal ook een veiligheids- en gezondheidsplan worden opgesteld voor de opening van de bouwplaats.

In de ontwerp-, studie- en uitwerkingsfasen van het ontwerp moeten de algemene preventiebeginselen worden in acht genomen bij de bouwkundige, technische of organisatorische keuzen, in verband met de planning van de verschillende werken of werkfasen die tegelijkertijd of na elkaar plaatsvinden evenals bij de raming van de duur van de verwezenlijking ervan. Hierdoor worden de veiligheid en gezondheid geïntegreerd vanaf de tekenplank. Wie daar in concreto voor instaat, de opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp, wordt bepaald bij koninklijk besluit.

De coördinator die in deze fase wordt aangeduid wordt o.a. belast met de opstelling van een veiligheids- en gezondheidsplan en met een dossier dat is aangepast aan de kenmerken van het bouwwerk en dat de nuttige gegevens vermeldt voor de veiligheid en gezondheid, waarmee bij eventuele latere werkzaamheden rekening moet worden gehouden.

De opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp die deze verplichtingen niet nakomen, worden strafbaar gesteld met een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar of/een geldboete van 50 tot 1.000 € (te vermenigvuldigen met 5,5). Er kan hen een administratieve geldboete opgelegd worden van 250 tot 2500 € (71).

(71) Artikel 86 van de wet.



Bij de verwezenlijking van het bouwwerk zijn de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, belast met de organisatie van de coördinatie van de werkzaamheden van allen die zich op de bouwplaats bevinden en de samenwerking tussen deze personen. Dit geldt zowel wanneer zij zich tegelijkertijd als achtereenvolgens op de bouwplaats bevinden.

Zij zijn eveneens belast met de aanduiding van een coördinator inzake veiligheid en gezondheid bij de verwezenlijking van het bouwwerk en doen aan de bevoegde overheid een voorafgaande kennisgeving voor de opening van de bouwplaats toekomen, wanneer dit vereist is.

De personen die de functie van coördinator vervullen, zowel in de ontwerpfase als in de fase van de verwezenlijking, kunnen volgens de filosofie van de Europese kaderrichtlijn inzake veiligheid en gezondheid aanzien worden als preventieadviseurs (72).

Alle aannemers moeten de bij koninklijk besluit vastgestelde veiligheids- en gezondheidsmaatregelen naleven. Het gaat hier zowel om de traditionele werkgevers, als om de zelfstandigen en de werkgevers die zelf samen met hun werknemers op de werf werken.

De bouwdirectie belast met de uitvoering, de aannemers en onderaannemers zullen voor de werkzaamheden eveneens een beroep doen op andere aannemers en onderaannemers. Onder onderaannemer moet hier worden verstaan een aannemer in de zin van deze wet die werken uitvoert in opdracht van een andere aannemer. Om de veiligheid en gezondheid van alle werknemers te waarborgen, wordt voorzien in een gelijkaardig systeem als dat wat geldt voor het werken met derden.

Daarbij is een bepaalde getrapte regeling ingevoerd, al naargelang de plaats die een aannemer inneemt in het geheel. Deze getrapte regeling gaat uit van het bestaan van een verticale relatie, waarbij er een bouwdirectie belast met de uitvoering is die een beroep doet op aannemers. Het is echter mogelijk dat de opdrachtgever zelf verschillende aannemers kiest zonder een beroep te doen op een bouwdirectie. In dat geval is er geen verticale relatie maar bestaat er een horizontale relatie tussen verschillende aannemers die zich op hetzelfde niveau bevinden. In deze hypothese wordt elkeen van deze aannemers bouwdirectie belast met de uitvoering voor het deel van de werken dat hem is toevertrouwd.

De bouwdirectie belast met de uitvoering staat aan de top van de piramide (73). Hij heeft de volgende verplichtingen:

- hij moet zelf de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen naleven;
- hij moet ze doen naleven door alle aannemers en onderaannemers die betrokken zijn bij de verwezenlijking van het bouwwerk, zelfs wanneer hij slechts een indirecte band heeft met deze aannemers of onderaannemers;
- hij moet ze bovendien doen naleven door de verschillende werknemers.

De aannemer (74) heeft de volgende verplichtingen:

- hij moet zelf de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen naleven;
- hij moet ze doen naleven door zijn eigen rechtstreekse onderaannemer;
- hij moet ze eveneens doen naleven door de onderaannemers van zijn onderaannemer en elke verder verwijderde onderaannemer;
- hij moet ze doen naleven door de verschillende werknemers;
- hij moet ze doen naleven door ieder die hem personeel ter beschikking stelt.

De onderaannemer (75) heeft de volgende verplichtingen:

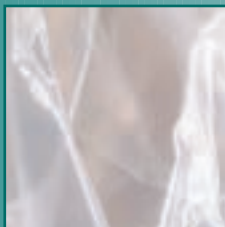
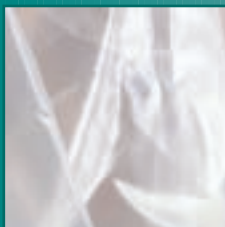
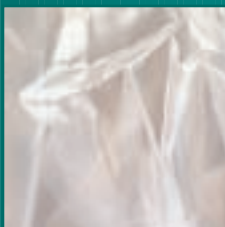
- hij moet zelf de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen naleven;

(72) Parl. Doc., Senaat, 1995-1996, 1-318/3, p. 7.

(73) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 20.

(74) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 21.

(75) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 21.



- hij moet ze doen naleven door zijn eigen rechtstreekse onderaannemer;
- hij moet ze doen naleven door zijn eigen werknemers en door de werknemers van zijn eigen rechtstreekse onderaannemer;
- hij moet ze doen naleven door ieder die hem personeel ter beschikking stelt.

In de openbare sector blijft de wet op de overheidsopdrachten van kracht. Nochtans zal bij de toepassing van die wet rekening moeten gehouden worden met de principes vermeld in de welzijnswet.

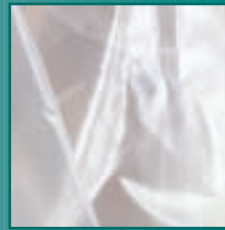
De personen betrokken bij de verwezenlijking van het bouwwerk kunnen, krachtens artikel 87, een gevangenisstraf oplopen van acht dagen tot één jaar of/een geldboete van 50 tot 2.000 € (te vermenigvuldigen met 5,5). Er kan hen een administratieve geldboete opgelegd worden van 250 tot 5000 €.

Daarnaast wordt er in artikel 32 voorzien in de mogelijkheid een coördinatiestructuur op de bouwplaats op te richten. Bij deze structuur kunnen o.a. de bouwdirecties, de vertegenwoordigers van de aannemers en van de werknemers en de preventieadviseurs betrokken worden. De oprichting van een dergelijke structuur is afhankelijk van de omvang van de bouwplaats en de graad van de risico's. Het is bovendien de bedoeling dat alleen de grotere werven dergelijke structuur moeten opzetten (76).

De concrete uitvoeringsmodaliteiten van de hierboven toegelichte beginselen staan in het koninklijk besluit van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele werkplaatsen.

Meer informatie vindt u in de folder “De aanstelling van veiligheids- en gezondheidscoördinatoren ... in het kort” van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze folder is gratis verkrijgbaar bij de Cel Publicaties van de FOD (Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel, tel. 02 233 42 11; fax: 02 233 42 36; e-mail: publicaties@werk.belgie.be) en kan ook besteld of gedownload worden via de website van de FOD: www.werk.belgie.be.

(76) Parl. Doc., Kamer, B.Z. 1995, 71/1, p. 22-23.



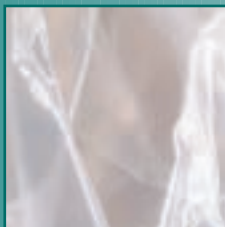
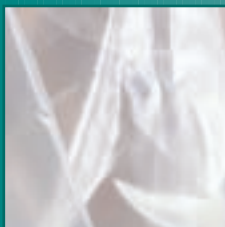
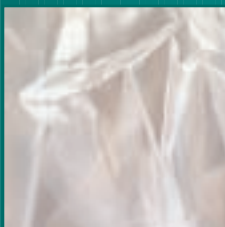
8 Maatregelen om de herhaling van ernstige arbeidsongevallen te voorkomen



8.1 Definitie van ernstig arbeidsongeval

Het begrip ernstig arbeidsongeval wordt gedefinieerd als een ongeval dat zich op de arbeidsplaats zelf voordoet en dat wegens zijn ernst een grondig specifiek onderzoek vereist met het oog op het treffen van preventiemaatregelen die herhaling ervan moeten vermijden. De Koning bepaalt de criteria op basis waarvan het arbeidsongeval als ernstig arbeidsongeval wordt beschouwd.

- Het moet een arbeidsongeval zijn dat zich op de arbeidsplaats zelf voordoet. Hier bestaat een duidelijk onderscheid met de arbeidsongevallen bedoeld in de arbeids-



ongevallenwet van 10 april 1971, die naast de ongevallen op de arbeidsplaats zelf, ook met arbeidsongevallen gelijkgestelde ongevallen bedoelt, bijvoorbeeld, de ongevallen op de weg naar en van het werk.

- Het moet om een arbeidsongeval gaan dat wegens zijn ernst een grondig specifiek onderzoek vereist. Hiermee wordt naar de maatschappelijke achtergrond verwezen van het hoofdstuk XIbis van de wet (77). Een samenleving die zich eerbiedigt, mag niet aanvaarden dat ongevallen die tot ernstige verwondingen van werknemers leiden en die vermeden hadden kunnen worden, geen of onvoldoende aandacht krijgen.
- De omschrijving "dat wegens zijn ernst een grondig specifiek onderzoek vereist" is zeer ruim. Daarom draagt de wet de Koning op om de criteria vast te stellen die het ernstig arbeidsongeval nader definiëren. Ongevallen met een minimale arbeidsongeschiktheid van ten minste een maand vormen niet meer het criterium. Zo immers wordt niet langer aandacht besteed aan dergelijke arbeidsongevallen waartegen de werkgever niet of nauwelijks preventief kan optreden (bijvoorbeeld, een persoon die over de eigen voeten struikelt of die de hand tussen een dichtklappende deur steekt). Het is daarentegen de bedoeling om zich te concentreren op de ongevallen waartegen wel degelijk preventief kan worden geageerd zodat hun herhaling voorkomen wordt. Dit zijn de ongevallen die kwetsuren veroorzaken EN die te wijten zijn aan het falen of de ontoereikendheid van de materiële preventiemaatregelen (78), bijvoorbeeld een machinebeveiliging die ontbreekt of die niet meer correct functioneert.

8.2 Procedure

De toe te passen procedure omvat in de praktijk drie of vier stappen:

1. Het ernstig arbeidsongeval wordt onmiddellijk door de bevoegde preventiedienst of -diensten onderzocht.
2. Wanneer het arbeidsongeval een "zeer" (79) ernstig karakter heeft, wordt het onmiddellijk aan de bevoegde ambtenaren gemeld.
3. Om de onmiddellijke herhaling van het ernstig arbeidsongeval te vermijden, worden bewarende maatregelen getroffen.
4. Een omstandig verslag over het ongeval wordt binnen de tien dagen na het ongevalsgebeuren aan de bevoegde ambtenaar bezorgd.

De wet maakt een onderscheid tussen de ernstige arbeidsongevallen die gebeuren op arbeidsplaatsen waar de bepalingen van haar hoofdstukken IV of V van toepassing zijn en deze die op andere arbeidsplaatsen gebeuren. Deze laatste groep omvat onder andere:

- de ongevallen overkomen aan werknemers in de inrichting van hun werkgever, in afwezigheid van werknemers van andere werkgevers of van zelfstandigen;
- de ongevallen die gebeuren op arbeidsplaatsen waar de bepalingen van hoofdstuk III van toepassing zijn.

(77) Parl. doc. Kamer, Doc. 50 2167/001, bladzijde 7.

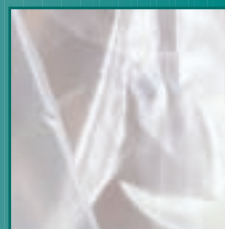
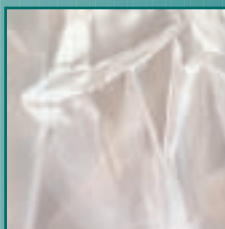
(78) Parl. doc. Kamer, Doc. 50 2167/001, bladzijden 3 en 10.

(79) Hiermee worden de dodelijke arbeidsongevallen bedoeld en de arbeidsongevallen met een blijvende arbeidsongeschiktheid; parl. Doc., Kamer, doc. 51 1437/001 en 1438/001, bladzijde 104.

8.2.1 De hoofdstukken IV en V van de wet zijn niet van toepassing

Artikel 94ter, §1, bepaalt:

"Na elk ernstig arbeidsongeval draagt de werkgever van het slachtoffer er zorg voor dat het ongeval onmiddellijk door zijn bevoegde preventiedienst onderzocht wordt en



bezorgt hij binnen de tien dagen volgend op het ongeval een omstandig verslag aan de in vorig artikel bedoelde ambtenaren".

- De term "onmiddellijk" heeft meerdere implicaties.
 - Onmiddellijk na het ongeval kunnen ter plaatse nog de meeste getuigenissen gecapteerd worden of zijn nog een maximaal aantal materiële sporen aanwezig die kunnen bijdragen tot een zo correct mogelijke besluitvorming over de oorzaken van het ongeval en de preventiemaatregelen.
- De verplichting die op de werkgever rust, gaat in op het ogenblik dat hij kennis krijgt van het ongeval.

Bijvoorbeeld, na het ongeval dat zich op de zetel van de onderneming van de werkgever voordoet, is hij meestal op de hoogte gesteld binnen de minuten volgend op het ongevalsgebeuren.

In andere gevallen kan de tijdspanne tussen het ogenblik van het ongeval en het ogenblik waarop de werkgever geïnformeerd is, tot meerdere uren oplopen. Voorbeelden daarvan zijn ongevallen die op verplaatsing gebeuren, waarbij de werkgever vaak via derden op de hoogte wordt gesteld, zoals ongevallen tijdens onderhouds- of herstellingswerken in de woning van een particulier.

- Werknemers kunnen arbeidsprestaties leveren en het slachtoffer worden van een ernstig arbeidsongeval buiten de normale diensturen van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van hun werkgever, bijvoorbeeld bij ploegenarbeid. In dat geval moet de interne dienst zo snel mogelijk zijn opdracht aanvatten.
- De werkgever draagt er zorg voor dat de bevoegde preventiedienst het ernstig arbeidsongeval onderzoekt. Dit houdt in dat hij deze dienst daartoe de opdracht geeft en er zich van vergewist dat de dienst de opdracht uitvoert. Zulke opdracht kan uitdrukkelijk, geval per geval, gegeven worden en gecontroleerd op hun uitvoering. Beide acties kunnen ook systematisch ondernomen worden ingevolge de toepassing van procedures die daartoe in de onderneming zijn opgesteld.
- Met bevoegde preventiedienst wordt de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk bedoeld die – afhankelijk van de grootte van de onderneming en de bedrijfssector waar zij toe behoort – van rechtswege (80) of door de werkgever met het onderzoek van de ernstige arbeidsongevallen belast is.
- Het onderzoek door de preventiedienst heeft tot doel de oorzaken van het ernstig arbeidsongeval op te sporen en gepaste preventiemaatregelen uit te werken om herhaling van het ongeval te voorkomen. De resultaten van het onderzoek en de voorgestelde preventiemaatregelen worden door de dienst in een verslag verwoord, dat de werkgever aanvult met een verbintenis inzake de preventiemaatregelen die hij zal nemen, een realistische uitvoeringstermijn ervan en desgevallend het advies van het Comité voor preventie en bescherming op het werk (81) (82). Het aldus aangevulde verslag vormt het "omstandig" verslag dat de werkgever binnen de tien dagen (kalenderdagen) volgend op het ongeval bezorgt aan de toezichthoudende ambtenaren die de arbeidsveiligheid in hun bevoegdheid hebben (83).

Niet alle onderzoeken die in het kader van het opsporen van de oorzaken van ernstige arbeidsongevallen moeten gebeuren, kunnen binnen de termijn van tien kalenderdagen uitgevoerd worden. Dit is bijvoorbeeld het geval van sommige laboratoriumonderzoeken. Om de werkgever niet strafbaar te stellen om redenen buiten zijn wil, is de mogelijkheid voorzien dat de bevoegde ambtenaren ook voorlopige verslagen kunnen aanvragen in de gevallen waar het omstandig verslag om reden van materiële feiten niet kan geleverd worden (84).

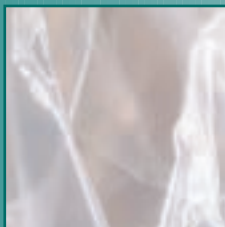
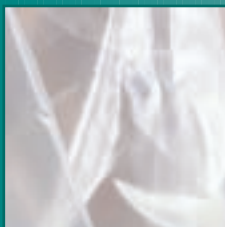
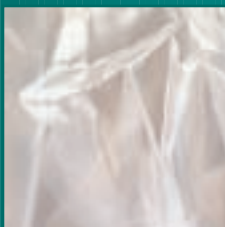
(80) Koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, artikel 11, §1, 1° en 2°: in de ondernemingen van groep C zonder preventieadviseur van niveau I of II en in de ondernemingen van groep D moet het onderzoek steeds door de externe dienst uitgevoerd worden.

(81) Part. Doc. Kamer; doc. 51 1437/001 en 1438/002, bladzijde 97.

(82) Pro memorie: het Comité voor preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis van een comité, de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, de werknemers, overeenkomstig de bepalingen van de wet.

(83) In de praktijk zijn dit de ambtenaren van de directie van de Afdeling van het basistoezicht van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk welke bevoegd is voor de plaats van het ongeval en, in het geval van een ernstig arbeidsongeval in een zogenaamd "Seveso"-bedrijf, van de Afdeling van het toezicht op de chemische risico's.

(84) Parl. Doc., Kamer doc. 51 1437/001 en 1438/001, bladzijden 97, eerste lid en 101, betreffende de §3.



De Koning bepaalt de voorwaarden om een verslag als voorlopig te kunnen beschouwen (85).

Artikel 94ter, §4 van de wet stelt dat de bevoegde ambtenaren, in geval van afwezigheid van een omstandig of voorlopig verslag binnen de tien dagen, een deskundige kunnen aanstellen om de oorzaken van het ongeval op te sporen en aanbevelingen te formuleren om de herhaling van het ongeval te voorkomen (artikel 94quater, 1°).

Hieruit vloeit voort dat de betrokken ambtenaren vanaf de elfde kalenderdag na de dag waarop het ernstig arbeidsongeval gebeurde, een deskundige kunnen aanstellen in elk van de volgende gevallen:

- er werd hen geen verslag bezorgd binnen de tien dagen;
- er werd hen een verslag bezorgd binnen de tien dagen, maar het voldoet niet aan de criteria om als omstandig te worden beschouwd;
- er werd hen een verslag bezorgd binnen de tien dagen, maar het voldoet niet aan de criteria die door de Koning worden bepaald om als voorlopig te kunnen worden aanvaard;
- er werd hen een verslag bezorgd binnen de tien dagen, maar het wordt door hen niet als voorlopig aanvaard, omdat de redenen die ter verantwoording van het uitblijven van het omstandig verslag worden opgegeven, geen aanvaardbare materiële feiten zijn.

De term "verslag" moet hierbij in zijn woordelijke betekenis begrepen worden: een mededeling omtrent de toedracht van een gebeurtenis of een toestand van iets. Een document dat onvolledige of niet correct elementen bevat of dat getuigt van een niet degelijk uitgevoerd onderzoek, is dus geen verslag.

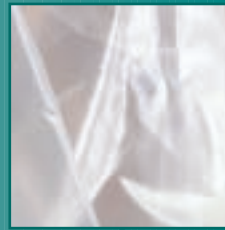
Anderzijds verleent artikel 94ter, §4, tweede lid van de wet aan de Koning de bevoegdheid om ook andere gevallen vast te stellen, waarin deze ambtenaren een deskundige kunnen aanstellen. Deze bepaling voorziet geen termijn. Dit betekent dat in de door de Koning vastgestelde gevallen de toezichthoudende ambtenaren onmiddellijk een deskundige kunnen aanstellen, zonder de afloop van de termijn van tien dagen af te wachten.

Vier gevallen zijn reeds in de parlementaire documenten opgesomd (86):

- indien de inspectie beschikt over aanwijzingen op een gebrekkige samenwerking tussen de verschillende personen die bij het ernstig arbeidsongeval betrokken zijn (zie infra onder 8.2.2.);
- in complexe omstandigheden, bijvoorbeeld, ongevallen waar een aantal partijen, zonder onderlinge contractuele banden, in betrokken geraken. Dit kan het geval zijn wanneer één of meer oorzaken van een ernstig arbeidsongeval met een werknemer van één partij, toe te schrijven zijn aan de activiteiten van een andere partij. Dit kan gebeuren in twee situaties:
 - de betrokken partijen bevinden zich op een arbeidsplaats waarop de bepalingen van hoofdstuk III van de wet, artikel 7, van toepassing zijn;
 - de partijen bevinden zich op gescheiden arbeidsplaatsen, bijvoorbeeld, wegvliegende brokstukken ten gevolge van een ontploffing in één onderneming kwetsen werknemers in een verderopgelegen onderneming.
- in geval van bijzonder ernstige arbeidsongevallen; dit zijn, bijvoorbeeld ongevallen waarbij meerdere dodelijke slachtoffers of ernstig gekwetsten tegelijk te betreuren vallen. Zulke ongevallen worden meestal veroorzaakt door een afwijkende gebeurtenis met een belangrijke impact, bijvoorbeeld een stofexplosie, een instorting;
- bij onwettige toestanden waarin een preventiedienst ontbreekt.

(85) Het, artikel 94octies, 7°; koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, artikel 26, gewijzigd bij koninklijk besluit van 24 februari 2005.

(86) Parl. Doc., Kamer, doc. 51 1437/001 en 1438/001, bladzijden 101 en 102; zie ook koninklijk besluit van 28 mei 2003 tot uitvoering van artikel 94octies van de wet, gewijzigd door artikel 14 van het koninklijk besluit van 24 februari 2004 houdende diverse bepalingen ter bestrijding van de ernstige arbeidsongevallen en vereenvoudiging van de arbeidsongevallenaangiften.



Om over deskundigen met de gepaste specifieke bekwaamheid te kunnen beschikken op het ogenblik dat de noodzaak van een aanstelling zich voordoet, stelt de administratie een lijst samen (artikel 94bis, 2°) (87).

De deskundigen onderzoeken het ernstig arbeidsongeval en formuleren de gepaste aanbevelingen om de herhaling van het ongeval te voorkomen, overeenkomstig een vooraf vastgesteld lastenboek (88).

Zij tekenen hun vaststellingen en aanbevelingen op in een verslag dat zij bezorgen aan:

- de met het toezicht belaste ambtenaren;
- de bij het ernstig arbeidsongeval betrokken werkgevers of zelfstandigen;
- de verzekeringsonderneming bij wie de bij het ernstig arbeidsongeval betrokken werkgevers aangesloten zijn voor de verzekering van hun werknemers tegen arbeidsongevallen of de instellingen (89) die in de plaats treden van deze verzekeringsondernemingen, bij ontstentenis hiervan.

Benevens de opdracht aan zijn bevoegde preventiedienst om een ernstig arbeidsongeval onmiddellijk te onderzoeken, onderneemt de werkgever nog twee andere acties:

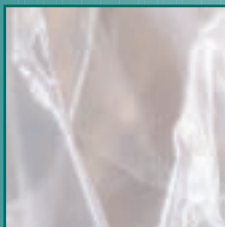
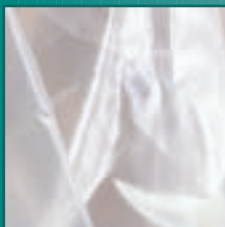
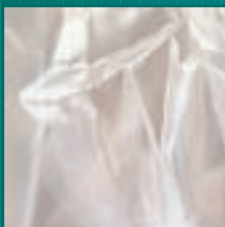
- indien het een zeer ernstig arbeidsongeval betreft, geeft hij het onmiddellijk aan bij de met het toezicht belaste ambtenaren. De uitdrukking "zeer ernstig" komt in de wet niet voor, maar zij draagt de Koning op om de criteria vast te stellen die ertoe leiden dat ongevallen van een bepaalde aard onmiddellijk aan de inspectie moeten worden aangegeven alsook om de wijze vast te stellen waarop de aangifte moet gebeuren (artikel 94nonies). De parlementaire documenten geven aan dat het gaat om de dodelijke arbeidsongevallen en de arbeidsongevallen die een blijvende arbeidsongeschiktheid veroorzaken, wat de gangbare omschrijving als "zeer ernstig" verklaart (zie supra).
- om de onmiddellijke herhaling van eenzelfde of gelijkaardig ernstig arbeidsongeval te voorkomen neemt hij bewarende maatregelen (artikel 94septies, §2). Dit betekent dat hij deze maatregelen onmiddellijk moet nemen, in de zin zoals eerder toegelicht betreffende de term "onmiddellijk" en dit zonder de voorstellen af te wachten die resulteren uit het grondig onderzoek door zijn bevoegde preventiedienst. Zouden de resultaten reeds beschikbaar zijn, dan wordt er uiteraard gebruik van gemaakt, bijvoorbeeld bij weinig complexe ongevallen of ongevallen ten gevolge van het niet naleven van één element uit een vooraf goed uitgewerkte procedure. De bewarende maatregelen zijn gebaseerd op het gezond verstand en nemen één of meer van de voor de hand liggende factoren weg die een rechtstreekse oorzaak tot het ernstig arbeidsongeval hebben gevormd. Bijna steeds gaat het om primaire oorzaken, bijvoorbeeld een ontbrekende afscherming van een opening, bij een val van op een

(87) Parl. doc, Kamer, Doc.50 2167/001, bladzijden 6 en 7.

(88) Parl. doc, Kamer, Doc.50 2167/001, bladzijden 6 en 7.

(89) Zulke instellingen zijn bijvoorbeeld het Fonds voor Arbeidsongevallen of een Federale Overheidsdienst (die zichzelf verzekert).





hoogte. Vanzelfsprekend laat de werkgever zich ook voor de bewarende maatregelen adviseren door zijn preventiedienst.

8.2.2 De hoofdstukken IV of V van de wet zijn van toepassing

Een arbeidsongeval dat gebeurt:

- in een onderneming of instelling, op een plaats waar werknemers van ondernemingen van buitenaf of zelfstandigen werkzaamheden uitvoeren,
- op een tijdelijke of mobiele bouwplaats waar meer dan één onderneming bij betrokken is,
- bij een gebruiker van één of meer uitzendkrachten,

kan het gevolg zijn van de onderlinge invloeden tussen de activiteiten van het slachtoffer en deze van de hem omringende personen. Het onderzoek van het ernstig arbeidsongeval en het uitwerken van preventiemaatregelen om herhaling ervan te voorkomen, kan daardoor complex worden en vereist op zijn minst een samenwerking tussen de bij het ongeval betrokken werkgevers of zelfstandigen.

De procedure is volledig analoog aan deze behandeld in punt 8.3.1., maar is aangepast aan de bijzondere toestand van een ongeval waarin meerdere partijen betrokken zijn.

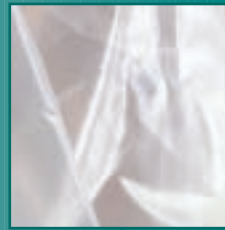
Artikel 94, §2 van de wet bepaalt:

"§2.- Na elk ernstig arbeidsongeval met een werknemer op een arbeidsplaats waar de bepalingen van de hoofdstukken IV en V van toepassing zijn, werken, naargelang het geval, de bij het ongeval betrokken werkgevers, gebruikers, uitzendbureau's, bouwdirecties belast met de uitvoering, aannemers, onderaannemers en zelfstandigen samen, om er voor te zorgen dat het ongeval onmiddellijk door één of meer bevoegde preventiediensten onderzocht wordt en dat, binnen de tien dagen volgend op het ongeval, een omstandig verslag aan alle hierboven bedoelde betrokken personen en aan de in vorig artikel bedoelde ambtenaren bezorgd wordt."

Deze bepaling heeft uitsluitend betrekking op de specifieke toestanden die in de hoofdstukken IV en V van de wet worden geregeld.

Alleen de werkgevers, gebruikers, uitzendbureaus, bouwdirecties belast met de uitvoering, aannemers, onderaannemers en zelfstandigen die bij het ernstig arbeidsongeval betrokken zijn, werken samen om te bereiken dat het ongeval onderzocht wordt en dat een omstandig verslag aan de bevoegde toezichtambtenaren bezorgd wordt. Van de opgesomde personen die niet bij het ongeval betrokken zijn, bijvoorbeeld omdat zij, weliswaar in dezelfde onderneming of op dezelfde bouwplaats, op een totaal andere plaats activiteiten uitoefenen die niet interfereren met de activiteiten die tot het ongeval leidden, wordt geen samenwerking in het kader van het onderzoek verwacht. Partijen die in aanvang niet betrokken lijken te zijn, maar waarvan tijdens het onderzoek het vermoeden rijst, dat hun activiteit een invloed op het ongevalgebeuren kan gehad hebben, zijn vanaf het ogenblik dat het vermoeden ontstaat eveneens tot de samenwerking verplicht.

Omdat geïmproviseerde samenwerkingen meestal niet of moeilijk van start gaan of chaotisch verlopen, wordt aan de partijen gevraagd dat zij over de praktische afspraken nadenken en de akkoorden dienaangaande schriftelijk vastleggen vooraleer hun activiteiten aan te vangen. Uiteraard kan van tevoren niet geweten zijn wie van de partijen bij een ongeval betrokken zal zijn. De vraag richt zich dan ook tot alle partijen op wie de hoofdstukken IV en V van de wet van toepassing zijn. Voor het schriftelijk vastleggen van de afspraken wordt geen afzonderlijk document vereist, maar wordt gebruik



gemaakt van de overeenkomst, die reeds in de wet voorzien is of in de praktijk toegepast wordt, en die met één of meer specifieke bedingen aangevuld wordt:

- in het geval van een werkgever die met ondernemingen van buitenaf werkt of met zelfstandigen, is dit de overeenkomst die deze werkgever met elk van deze ondernemingen of zelfstandigen sluit in toepassing van de artikelen 9, 2° of 10, 3° van de wet;
- in het geval van een tijdelijke of mobiele bouwplaats is dit de overeenkomst bedoeld in artikel 29, 2° van de wet, die de bouwdirectie belast met de uitvoering sluit met elk van haar aannemers, hun onderaannemers of zelfstandigen en de overeenkomst die elke aannemer of onderaannemer sluit met zijn rechtstreekse onderaannemers;
- in het geval van uitzendarbeid is dit de overeenkomst gesloten tussen de gebruiker en het uitzendbureau.

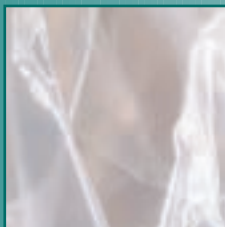
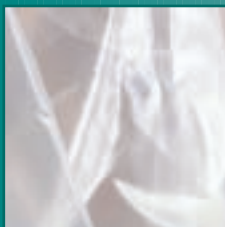
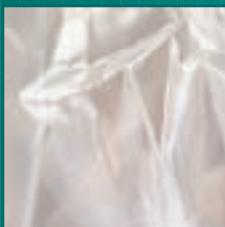
In de eerste twee gevallen gaat het initiatief tot het inschrijven van de afspraken in de overeenkomst uit van:

- de werkgever-opdrachtgever die werkgevers van buitenaf of zelfstandigen met het uitvoeren van bepaalde opdrachten of taken gelast;
- de bouwdirectie belast met de uitvoering, de aannemers of de onderaannemers die aannemers, onderaannemers of zelfstandigen met het uitvoeren van bepaalde opdrachten of taken gelast.

In het geval van uitzendarbeid, neemt het uitzendbureau het initiatief tot het inschrijven van de afspraken in de overeenkomst.

De praktische afspraken tussen de betrokken partijen, in het algemeen, kunnen betrekking hebben op de volgende aspecten:

- betreffende de samenwerking:
 - wie de acties coördineert die ondernomen moeten worden in het kader van het onderzoek, de verslaggeving, enz. Men mag er van uitgaan dat dit de werkgever-opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of een door hen aangestelde persoon is, om reden van de coördinerende rol die zij reeds hebben in het kader van de algemene samenwerking en coördinatie inzake het welzijn op het werk. Niets belet evenwel om afwijkende afspraken te maken, bijvoorbeeld wanneer blijkt dat een andere werkgever op dit vlak een grondiger kennis of uitgebreidere infrastructuur zou bezitten;
 - wie het gezamenlijk verslag opstelt en wie zal instaan voor het versturen ervan;
 - welke personen van de respectievelijke partijen geïnformeerd worden in geval van een ernstig ongeval met één van hun werknemers en de wijze waarop de informatie meegedeeld wordt;
 - hoe de samenwerking met de preventiediensten en comités van de bij het ernstig arbeidsongeval betrokken werkgevers zal georganiseerd worden en wat zij concreet inhoudt.
- betreffende de bevoegde preventiediensten die de mogelijke ernstige arbeidsongevallen zullen onderzoeken:
 - de preventiedienst van de werkgever-opdrachtgever of de bouwdirectie belast met de uitvoering kan een preliminair onderzoek doen om vast te stellen welke de bij het ongeval betrokken partijen zijn, zodat hun respectievelijke preventiediensten ingeschakeld kunnen worden. Tal van samenwerkingsverbanden zijn mogelijk.
 - opmerking: het toevertrouwen van de opdracht aan één enkele externe preventiedienst is slechts mogelijk indien alle bij het ernstig arbeidsongeval betrokken werkgevers reeds bij deze dienst aangesloten zijn voor de behandeling van hun arbeidsongevallen.



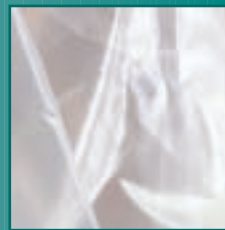
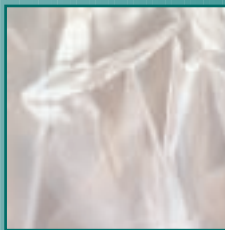
- betreffende de regeling van de eventuele kosten die uit het onderzoek door de preventiediensten voortvloeien:
- verdeelsleutels kunnen overwogen worden die rekening houden met een of meer aspecten zoals:
 - het aantal werknemers die elke partij bij de zijn activiteiten in de onderneming van de werkgever-opdrachtgever of op de bouwplaats inzet;
 - het inherente risico dat de activiteit van elke partij met zich meebrengt;
 - de partij die het ongeval veroorzaakt.

Het aantal arbeidsplaatsen waar de bepalingen van de hoofdstukken IV en V van de wet van toepassing zijn is enorm. Om te vermijden dat een even groot aantal afspraken telkens opnieuw ontwikkeld moeten worden is het derhalve aangewezen dat de verschillende bedrijfssectoren standaard bedingen ontwikkelen.

Andere aandachtspunten in verband met de toe te passen procedure bij ernstige arbeidsongevallen op arbeidsplaatsen onderworpen aan de bepalingen van de hoofdstukken IV of V van de wet zijn:

- Artikel 94septies, §2, bepaalt dat de bewarende maatregelen om een onmiddellijke herhaling van een zelfde of een gelijkaardig ernstig arbeidsongeval te voorkomen genomen moeten worden door of onder het toezicht van, al naar gelang het geval (90):
 - de werkgever die een beroep doet op ondernemingen van buitenaf, in het kader van werkzaamheden bedoeld in hoofdstuk IV, afdeling 1;
 - de gebruiker, in het kader van werkzaamheden bedoeld in hoofdstuk IV, afdeling 2;
 - de bouwdirectie belast met de uitvoering, in het kader van werkzaamheden op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen bedoeld in hoofdstuk V;
- De werkgever van het slachtoffer van een "zeer" ernstig arbeidsongeval, geeft dit ongeval aan bij de met het toezicht belaste ambtenaren.

(90) "Onder het toezicht van" betekent dat betrokkene de maatregelen niet noodzakelijk zelf moet nemen, maar dat hij er ten minste voor zorgt dat iemand anders ze neemt en dat hij er zich nadien van vergewist dat de maatregel genomen is.



9 Toezicht en strafbepalingen met inbegrip van de administratieve geldboeten

Artikel 80 bepaalt dat onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht houden op de naleving van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.

Krachtens artikel 847 van het ARAB gaat het om de afgevaardigden van de regering voor de inspectie van de arbeid, de agenten van het beheer der mijnen, de ingenieurs en opzichters van het centraal bureau voor elektriciteit, de ambtenaren van de administratie voor hygiëne. Deze ambtenaren zijn, al naargelang het domein waarover het gaat, belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming.

Voor de naleving van de wet van 4 augustus 1996 en van de uitvoeringsbesluiten ervan, stelt het koninklijk besluit van 28 augustus 2002 als ambtenaren belast met het toezicht aan:

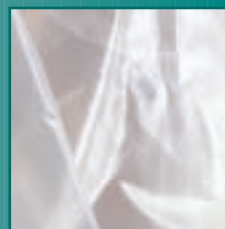
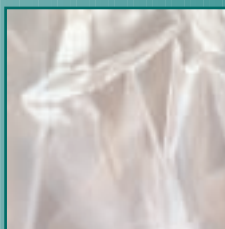
- de ingenieurs, industriële ingenieurs, technische ingenieurs, technici en technische controleurs van de Technische Inspectie van de Administratie van de Arbeidsveiligheid;
- de geneesheren en sociaal controleurs van de Medische Inspectie van de Administratie van de Arbeidshygiëne en -geneeskunde;
- de adviseurs en adjunct-adviseurs van de Medische Inspectie van de Administratie van de Arbeidshygiëne en -geneeskunde, die houder zijn van het diploma van licentiaat in de wetenschappen of die industrieel ingenieur zijn;
- de mijningenieurs, ingenieurs, industrieel ingenieurs en afgevaardigden-werklieden bij het Toezicht in de Groeven en Graverijen van de afdeling 'Veiligheid' van het bestuur 'Kwaliteit en Veiligheid' van het Ministerie van Economische Zaken.

Sedert de diverse administraties zijn omgevormd tot Algemene Directies, wordt het toezicht in de praktijk uitgeoefend door de 'Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk' van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze Directie omvat de vroegere Technische en Medische Inspecties, die voorheen respectievelijk ressorteerden onder de Administratie Arbeidsveiligheid en onder de Administratie Arbeidshygiëne, alsook de inspecteurs van het vroegere Ministerie van Economische Zaken.

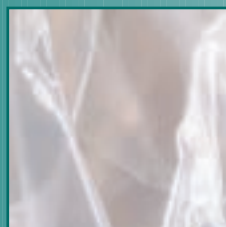
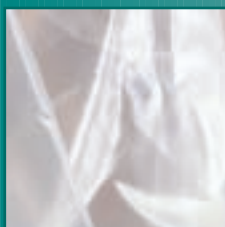
Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

De strafbepalingen worden hieronder samengevat in een tabel die het desbetreffende artikel aanduidt, de strafbare persoon, de strafbare gedraging, de strafbepaling en de administratieve geldboete. Daarnaast worden de gevolgen vermeld van de nieuwe wet op de bestaande uitvoeringsbesluiten.



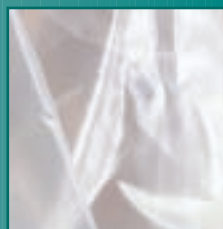
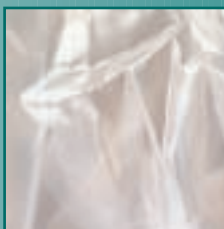


Artikel	Persoon	Gedraging	Strafsanctie*	Adm. geldboete*
81,1°	werkgever, lasthebber, aangestelde	overtreding van de wet en uitvoeringsbesluiten (algemeen)	gevangenisstraf: 8 dagen - 1 jaar geldboete: 50 € - 1.000 €	250 € tot 2.500 € (art. 1 bis, 8°, a)
81,2°	externe preventieadviseurs	opdrachten uitvoeren in strijd met de wet of niet uitvoeren volgens de voorwaarden en regels van de wet	gevangenisstraf: 8 dagen - 1 jaar geldboete: 50 € - 1.000 €	geen
82	werkgever, lasthebber, aangestelde	- geen dienst of comité - werking verhinderen - uitoefenen van opdrachten verhinderen - mandaat van de vakbondsafvaardigingl	geldboete: 100 € x aantal werknemers	250 € tot 2.500 € (art. 1 bis, 8°, b en c)
83	ondernemer, lasthebber, aangestelde	algemene coördinatieplicht wanneer werknemers werkzaam zijn op eenzelfde arbeidsplaats	gevangenisstraf: 8 dagen - 1 jaar geldboete: 50 € - 1.000 €	250 € tot 2.500 € (art. 1 bis, 8°, d)
84,1°	werkgever-opdrachtgever, lasthebber, aangestelde	informatie en coördinatie	gevangenisstraf: 8 dagen - 1 jaar geldboete: 50 € - 2.000 €	250 € tot 5.000 € (art. 1 bis, 9°)
84,2°	werkgever-onderaannemer, lasthebber, aangestelde	medewerken aan informatie en coördinatie	gevangenisstraf: 8 dagen - 1 jaar geldboete: 50 € - 2.000 €	250 € tot 5.000 € (art. 1 bis, 9°)
85	werkgever-opdrachtgever, lasthebber, aangestelde	specifieke verplichting t.a.v. onderaannemers- werkgevers en zelfstandigen	gevangenisstraf: 8 dagen - 1 jaar geldboete: 50 € - 1.000 €	250 € à 2.500 € (art. 1 bis, 8°, e)
86,1° en 2°	opdrachtgever, bouwdirectie belast met ontwerp lasthebber, aangestelde	coördinatie en samenwerkingsplicht in verband met uitwerkingsfase ontwerp van het bouwwerk	gevangenisstraf: 8 dagen - 1 jaar geldboete: 50 € - 1.000 €	250 € tot 2.500 € (art. 1 bis, 8°, f)
86,3°	coördinator ontwerp	uitvoering van opdrachten in strijd met de bepalingen van de wet, of niet-uitvoering van opdrachten conform de voorgescreven voorwaarden en modaliteiten	gevangenisstraf: 8 dagen - 1 jaar geldboete: 50 € - 1.000 €	geen
87,1° en 2°	opdrachtgever, bouwdirectie belast met uitvoering lasthebber, aangestelde	coördinatie en samenwerkingsplicht in verband met verwezenlijking van het bouwwerk	gevangenisstraf: 8 dagen - 1 jaar geldboete: 50 € - 2.000 €	250 € tot 5.000 € (art. 1 bis, 10°, a)
87,3°	aannemers lasthebber, aangestelde	samenwerking aan coördinatie en naleven van maatregelen in verband met veiligheid en gezondheid	gevangenisstraf: 8 dagen - 1 jaar geldboete: 50 € - 2.000 €	250 € tot 5.000 € (art. 1er bis, 10°, b)



Artikel	Persoon	Gedraging	Strafsanctie*	Adm. geldboete*
87,4°	werkgever, lasthebber, aangestelde	naleven van maatregelen in verband met veiligheid en gezondheid	gevangenisstraf: 8 dagen - 1 jaar geldboete: 50 € - 2.000 €	250 € tot 5.000 € (art. 1er bis, 10°, c)
87,5°	bouwdirectie belast met de uitvoering, lasthebber, aangestelde	keuze aannemer, contract en zelf nemen van maatregelen	gevangenisstraf: 8 dagen - 1 jaar geldboete: 50 € - 2.000 €	250 € tot 5.000 € (art. 1er bis, 10°, d)
87,6°	aannemer, lasthebber, aangestelde	keuze onderaannemer, contract en zelf nemen van maatregelen	gevangenisstraf: 8 dagen - 1 jaar geldboete: 50 € - 2.000 €	250 € tot 5.000 € (art. 1er bis, 10°, b)
87,7°	onderaannemer, lasthebber, aangestelde	keuze onderaannemer, contract en zelf nemen van maatregelen	gevangenisstraf: 8 dagen - 1 jaar geldboete: 50 € - 2.000 €	250 € tot 5.000 € (art. 1er bis, 10°, b)
87,8°	coördinator - realisatie	uitvoering van opdrachten in strijd met de bepalingen van de wet, of niet-uitvoering van opdrachten conform de voorgescreven voorwaarden en modaliteiten	gevangenisstraf: 8 dagen - 1 jaar geldboete: 50 € - 1.000 €	geen
88	zelfstandige	informatie en samenwerkingsplicht	gevangenisstraf: 8 dagen - 1 jaar geldboete: 26 € - 500 €	geen
88 bis	iedereen	overtreding van het bevel van de rechter de gewelddaden of pesterijen te stop zetten	gevangenisstraf: 8 dagen - 1 maand geldboete: 26 € - 500 €	geen
89	iedereen	verhinderen van toezicht	gevangenisstraf: 8 dagen - 3 maanden geldboete: 50 € - 1.000 €	1.875 € tot 9.375 € (art. 1er bis, 3°, a)

* De bedragen in deze tabel dienen vermenigvuldigd te worden met 5,5



WETTEKST

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk kan geraadpleegd worden op de website van de FOD: www.werk.belgie.be.