

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG

Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

Advies nr. 264 van 15 december 2023 over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat de gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft (D274).

I. CONTEXT VAN HET VOOR ADVIES VOORGELEGD ONTWERP VAN KONINKLIJK BESLUIT

Het voor advies voorgelegd ontwerp van koninklijk besluit

Bij brief van 14 september 2023, gericht aan de Voorzitter van de Hoge Raad, heeft de Minister van Werk het advies van de Hoge Raad gevraagd binnen een termijn van twee maanden over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat de gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft.

Dit ontwerp van koninklijk besluit heeft tot doel de regels m.b.t. de gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (GIDPB), die vervat zijn in de codex over het welzijn op het werk, boek II, titel 2, te versoepelen en de administratieve belasting voor werkgevers en voor de overheid te verminderen.

Het OKB voorziet in de oprichting van een GIDPB zonder een omslachtige administratieve procedure te doorlopen, op voorwaarde dat de werkgevers die de GIDPB vormen aan de voorwaarden voorzien in de codex voldoen.

Elke werkgever is verplicht om te beschikken over eigen IDPBW.

Het is momenteel mogelijk om hiervan af te wijken door in specifieke gevallen een GIDPB op te richten.

Tot nu toe was er een koninklijk of ministerieel besluit nodig om de oprichting van een GIDPB toe te staan.

Deze toestemming brengt een aanzienlijke administratieve last met zich mee (onderzoek van het dossier, bezoek ter plaatse, schriftelijk advies en opstellen van een besluit). Bovendien moet bij elke wijziging in de samenstelling van de GIDPB een nieuwe aanvraag bij de administratie worden ingediend.

De meeste GIDPB zijn klein (minder dan 5 werkgevers).

Wat deze kleine structuren betreft, zijn de voorwaarden die in het advies van de inspectiedienst worden opgelegd momenteel bijna altijd gelijkaardig en gestandaardiseerd en deze kleine GIDPB krijgen bijna nooit een negatief advies van AD TWW.

De huidige procedure heeft een gemiddelde duurtijd van 6 maanden.

Gezien de toegevoegde waarde van de oprichting van een GIDPB (bv. een beter opgeleide PA met meer tijd voor preventietaken), stelt dit OKB een versoepeling voor van de maatregelen in verband met de oprichting en wijziging van een GIDPB.

Voor wat betreft de kleinere groepen werkgevers/ de kleine GIDPB:

Het OKB voorziet in een nieuwe basisregel (die afwijkt van de huidige algemene regel, die een koninklijk of ministerieel besluit vereist om de oprichting van een GIDPB toe te staan).

In het OKB wordt de uitvoering van de (kleine) GIDPB automatisch toegestaan zolang de werkgevers aan de voorwaarden van de codex voldoen (en zolang ze eraan voldoen).

Als gevolg hiervan zijn werkgevers, wanneer niet langer aan de voorwaarden wordt voldaan, verplicht om weer een eigen IDPBW te hebben.

Betreffende de gemeenschappelijke regels voor alle (kleine of grote) GIDPB

Een aantal bepalingen (die in het OKB vermeld zijn) zijn gemeenschappelijk voor alle GIDPB (zie hoofdstuk IV en ook andere bepalingen, waaronder art. II.2-3):

Zo wordt in het OKB bepaald dat de instemming van de comités PBW van de betrokken werkgevers vereist is (en niet langer alleen hun advies), om te voorkomen dat werkgevers een GIDPB oprichten of wijzigen tegen de wil van de werknemers in.

Het OKB voorziet ook in een verzoek tot tussenkomst van de arbeidsinspectie en in bemiddeling door de arbeidsinspectie in geval van een geschil over de toepassing van de bepalingen van de codex met betrekking tot de GIDPB en in elk geval bij gebrek aan het vereiste akkoord van een of meer comités.

Voor wat betreft de complexere werkgeversstructuren/ de grote GIDPBW:

Het OKB handhaaft de vereiste van toelating per besluit voor grote GIDPB.

Er is sprake van een grote GIDPB als de groep uit meer dan 10 werkgevers bestaat, **of** als de werkgevers samen meer dan 2000 werknemers in dienst hebben, **of** als de GIDPB een eigen departement belast met het medisch toezicht heeft.

Het OKB brengt echter enkele wijzigingen aan betreffende de grote GIDPB.

Momenteel is voor elke wijziging in de samenstelling van de GIDPB een nieuw besluit nodig.

Het OKB voorziet in een versoepeling van de regels voor wijzigingen in de samenstelling van de GIDPB.

Volgens het OKB is het nu aan de werkgever die het verzoek heeft ingediend om een GIDPB op te richten, om er als "verantwoordelijke werkgever" voor te zorgen dat elke wijziging in de samenstelling tijdig aan de administratie wordt doorgegeven.

Het OKB voorziet ook in aanvullende regels voor de werking van de grote GIDPB (oprichting van een beheerscomité, duur van de prestaties, specifieke bevoegdheden van bepaalde PA's, enz.)

De groep van werkgevers mag een beroep doen op de gemeenschappelijke interne dienst zolang de voorwaarden in het ministerieel besluit met betrekking tot de gemeenschappelijke interne dienst, vervuld zijn.

Als de voorwaarden in het ministerieel besluit met betrekking tot de gemeenschappelijke interne dienst, niet of niet langer vervuld zijn, vervalt de toelating van rechtswege, en zijn alle betrokken werkgevers ertoe gehouden te beschikken over een eigen interne dienst.

Voor wat betreft de overgangsmaatregelen:

De werkgevers die hun GIDPB gecreëerd vóór de datum waarop het nieuwe KB van kracht wordt, willen behouden, zullen uiterlijk drie jaar na de inwerkingtreding van het KB aan de nieuwe regels moeten voldoen, ofwel, in het geval van kleine structuren, door te voldoen aan de voorwaarden die in de codex worden uiteengezet, ofwel, in het geval van complexe structuren, door een nieuw gunningsbesluit aan te vragen bij de administratie.

Behandeling van het ontwerp van koninklijk besluit binnen de Hoge Raad en zijn organen

Het ontwerp van koninklijk besluit werd op 2 oktober 2023 aan de leden van het uitvoerend bureau voorgelegd

en toegelicht (PBW/PPT – D274 – BE1776).

De adviesaanvraag bestaat uit de volgende documenten:

- de brief van 14 september 2023 van de Minister van Werk, Pierre-Yves Dermagne, waarbij de Hoge Raad uitgenodigd wordt zijn advies binnen twee maanden te formuleren;
- het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat de gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft;

Tijdens de vergadering van het uitvoerend bureau van 2 oktober 2023 werd het OKB voorgesteld met behulp van een PowerPointpresentatie.

Tijdens deze vergadering werd beslist om een commissie ad hoc te organiseren. Deze commissie ad hoc heeft plaatsgevonden op 14 november 2023.

Tijdens de CAH heeft de administratie het OKB gepresenteerd aan de hand van een PowerPointpresentatie, vragen beantwoord en gereageerd op opmerkingen van uitgenodigde leden en deskundigen.

Vervolgens werd het ontwerp van koninklijk besluit besproken tijdens de vergaderingen van het uitvoerend bureau van 14 november en 7, 13 en 15 december 2023.

De sociale partners van het uitvoerend bureau hebben op 15 december 2023 beslist om het ontwerp van koninklijk besluit voor advies voor te leggen aan de plenaire vergadering van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk van 15 december 2023 (PBW/PPT – D274 – 870).

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk heeft zijn advies geformuleerd op 15 december 2023.

II. ADVIES UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD OP 15 december 2023

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk brengt **een gunstig advies** uit over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat de gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft, **onder voorbehoud van de volgende opmerkingen.**

Betreffende de behoefte aan een toelichting over de nieuwe regelgeving op de website van de FOD WASO

De Hoge Raad vraagt dat de administratie na publicatie van dit KB, zou voorzien in een uitgebreide toelichting hierover op de website van de FOD WASO, waarbij onder andere de verschillende hieronder vermelde punten worden uitgeklaard.

Betreffende de preventieadviseurs in de GIDPB

- De Hoge Raad merkt op dat het OKB geen specifieke bepaling bevat ter bescherming van preventieadviseurs die deel uitmaken van een GIDPB in geval van ontbinding van deze GIDPB of indien een werkgever zich terugtrekt uit een GIDPB.

Artikel II.2-14, §2, ingevoegd door het OKB vermeldt: “De preventieadviseurs van de gemeenschappelijke interne dienst behoren tot het personeel van één van de betrokken werkgevers.”.

De Hoge Raad is van mening dat preventieadviseurs die in een GIDPB werken, dezelfde rechtsbescherming moeten genieten als de andere preventieadviseurs.

De Hoge Raad vraagt dat de administratie in de toelichting op de website van de FOD WASO verduidelijkt hoe deze rechtsbescherming moet worden toegepast wanneer de preventieadviseur in een GIDPB werkt.

- Het OKB stelt dat een van de mogelijke elementen om de meerwaarde van een GIDPB aan te tonen de aanwezigheid van een groter aantal preventieadviseurs is. Hoewel de Hoge Raad van mening is dat de oprichting van een GIDPB een meerwaarde biedt voor de opleiding van preventieadviseurs, heeft hij twijfels over de impact van de oprichting van een GIDPB op het aantal preventieadviseurs. Volgens de Hoge Raad zal het

aantal preventieadviseurs meestal niet toenemen na de oprichting van een GIDPB in vergelijking met het aantal preventieadviseurs bij afzonderlijke werkgevers vóór hun aansluiting bij een GIDPB.

Volgens de Hoge Raad is het voor KMO's zeker een meerwaarde dat zij dankzij de oprichting van de GIDPB kunnen beschikken over een betere ondersteuning door preventieadviseurs (zoals een hoger niveau van aanvullende vorming of meer tijd om te besteden aan preventietaken).

Betreffende de samenwerking tussen de EDPB en de GIDPB

Hoewel dit buiten het bestek van dit OKB valt, vraagt de Hoge Raad zich af hoe een EDPB, als het OKB wordt toegepast, de diensten kan bepalen die de GIDPB moet leveren aan klanten die deel uitmaken van een GIDPB en het tarief dat op die klant van toepassing is.

Gezien hun NACE-codes (die vaak verschillen) vallen werkgevers die deel uitmaken van een GIDPB niet altijd onder dezelfde tariefgroep. Het OKB geeft hierover geen details en dit is (nog) niet uitdrukkelijk geregeld in de codex.

De Hoge Raad gaat uit van het feit dat deze regeling op het terrein geen invloed mag hebben op de hoogte van de tariefregeling zoals geregeld in de codex. De Raad vraagt dat de administratie dit punt zou verduidelijken zodat dit ten gepasten tijde in de schoot van de Hoge Raad kan worden besproken op basis van een aantal mogelijke scenario's en de eventuele gevolgen daarvan.

Betreffende de verplichting voor elke werkgever om een contactpersoon te hebben die ofwel een preventieadviseur van de GIDPB is, ofwel een ander personeelslid met ten minste voldoende kennis van de wetgeving inzake welzijn op het werk

De Hoge Raad merkt op dat het OKB niet specificereert dat de "contactpersoon" een aanspreekpunt is voor de AD TWW, voor de werknemers binnen de onderneming, voor de EDPB en voor de werkgever.

De Hoge Raad stelt voor om dit in de codex te verduidelijken.

De Hoge Raad meent ook dat het, in het kader van de aanstelling van de contactpersoon, onmiskenbaar moet vaststaan hoe het begrip 'werkgever' moet worden begrepen, zeker bij complexere of overkoepelende overheidsstructuren.

Met betrekking tot de verwijzingsfout in artikel II.2-2, §3 inzake de regels die van toepassing zijn op IDPBW die worden opgericht als meerdere juridische entiteiten een technische bedrijfseenheid vormen in toepassing van de welzijnswet.

De Hoge Raad merkt op dat het OKB in artikel II.2-2 §3 verwijst naar artikel II.2-13, §2, §3 en §5. Dit artikel II.2-13, §2, §3 en §5 bestaat echter niet in het OKB.

De Hoge Raad neemt nota van de uitleg van de administratie over deze verwijzing.

Eenzijds moet verwezen worden naar artikel II.2-14, §2 en §3, vermeld in het OKB.

Anderzijds, met betrekking tot §5, diende dit betrekking te hebben op de verplichting voor alle werkgevers (juridische entiteiten) om zich bij dezelfde EDPBW aan te sluiten. Deze verplichting wordt voorzien als voorwaarde met betrekking tot de oprichting in artikel II.2-3, 8° van het OKB.

De Hoge Raad vraagt zich af of deze regel ook moet worden toegevoegd aan artikel II.2-14. De verwijzing naar deze verplichting zou ook moeten worden aangepast in artikel II.2-2, §3.

Betreffende de overgangsbepalingen

Het OKB bepaalt dat de grote GIDPB die vóór 1 januari 2024 bij besluit werden toegelaten een GIDPB op te richten, zo snel mogelijk en uiterlijk op 1 januari 2026 een nieuwe toelating moeten aanvragen om een GIDPB op te richten.

De Hoge Raad betreurt het dat de GIDPB waarvan het bestaan voor de administratie vaststaat, alsnog een nieuwe aanvraag moeten indienen.

Betreffende de zichtbaarheid van de GIDPB

De Hoge Raad merkt op dat het op dit moment niet duidelijk is hoeveel GIDPB er actief zijn. Hij betreurt dat het OKB de kennis van het aantal GIDPB niet verbetert.

Daarom stelt de Hoge Raad voor dat het OKB voorziet in een melding aan de administratie voor de kleine GIDPBW waarvoor geen ministerieel besluit moet worden opgericht.

Hierbij kan een online formulier (op de website van de FOD WASO) worden gebruikt waarbij de overheid op een eenvoudige manier in kennis wordt gesteld van het bestaan van een GIDPB. Een dergelijke informatieverstrekking geeft een globaal zicht op het aantal GIDP en kan ook zinvol zijn bij het uitoefenen van het toezicht door de AD TWW.

Een dergelijke melding zou ook kunnen gebeuren voor de reeds bestaande GIDPB (zie vorig punt).

III. BESLISSING

Overmaken van het advies aan de Minister van Werk.