

Wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs (B.S. 20.1.2003)

Artikel 1.- Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Hoofdstuk 1.- Toepassingsgebied, definities en algemene beginselen

Art. 2.- Deze wet is van toepassing op de werkgevers en de preventieadviseurs.

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° werkgever:

- a) de werkgever bedoeld in artikel 2 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- b) de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk opgericht en erkend met toepassing van artikel 40, §§ 1 en 3, van de hoger vermelde wet van 4 augustus 1996.

2° preventieadviseur:

- a) elke natuurlijke persoon, verbonden aan een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten of die verbonden is met de werkgever krachtens een statuut waarbij zijn rechtspositie eenzijdig is geregeld door de overheid en die daadwerkelijk tewerkgesteld wordt door die werkgever en die de opdrachten vervult die zijn vastgesteld krachtens artikel 33, § 1, vierde lid, en § 3, van de hoger vermelde wet van 4 augustus 1996;
- b) elke natuurlijke persoon die al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst verbonden is met een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, waarop een werkgever met toepassing van artikel 33, § 2, van hoger vermelde wet van 4 augustus 1996 een beroep doet, voor de uitvoering van de opdrachten vastgesteld krachtens artikel 33, § 1, vierde lid, en § 3 van dezelfde wet.

3° Comité:

- a) wanneer het een preventieadviseur van een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft, het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis van een comité, de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, de werknemers zelf, overeenkomstig de bepalingen van artikel 53 van hoger vermelde wet van 4 augustus 1996;
- b) wanneer het een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft, het adviescomité dat krachtens hoger vermelde wet van 4 augustus 1996 is opgericht bij elke externe dienst voor preventie en bescherming op het werk;
- c) wanneer het een preventieadviseur betreft die tewerkgesteld wordt door een overheidsdienst die onderworpen is aan de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, het overlegcomité waaraan met toepassing van artikel 11, § 2, van hoger vermelde wet de opdrachten zijn ver-

leend die in particuliere bedrijven opgedragen zijn aan de comités voor preventie en bescherming op het werk;

- d) wanneer het een preventieadviseur betreft die tewerkgesteld wordt door een overheidsdienst die niet onderworpen is aan de onder c) hoger vermelde wet van 19 december 1974, maar waarop wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing zijn die een syndicaal statuut vaststellen en die in maatregelen betreffende overleg inzake veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen voorzien, het door die wettelijke of reglementaire bepalingen aangewezen overlegorgaan.

Art. 3.- De werkgever kan de overeenkomst met de preventieadviseur enkel beëindigen, een einde stellen aan de statutaire tewerkstelling van de preventieadviseur of hem verwijderen uit zijn functie 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 voorzover hij de procedures als bedoeld in deze wet naleeft.

Hoofdstuk II.- Bescherming in geval van beëindiging van de overeenkomst

Art. 4.- De procedures bepaald in deze wet zijn niet van toepassing:

- 1° in geval van ontslag om dringende reden;
- 2° in geval van sluiting van onderneming;
- 3° in geval van collectief ontslag waarop de procedures vastgesteld krachtens hoofdstuk VIII van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling van toepassing zijn;
- 4° wanneer de preventieadviseur zelf de overeenkomst beëindigt;
- 5° wanneer de termijn waarvoor de overeenkomst gesloten werd, verstreken is;
- 6° tijdens de proefperiode.

Art. 5.- De werkgever die het voornemen heeft de overeenkomst van een preventieadviseur te beëindigen, is verplicht tegelijkertijd:

- 1° aan de betrokken preventieadviseur bij een aangetekende brief de redenen waarom hij de overeenkomst wil beëindigen en het bewijs van die redenen mee te delen;
- 2° aan de leden van het comité of de comités aan wie ook het voorafgaand akkoord over de aanduiding moet gevraagd worden bij een aangetekende brief een voorafgaand akkoord over de beëindiging van de overeenkomst te vragen en hen een afschrift mee te delen van de brief die werd verzonden aan de betrokken preventieadviseur.

Art. 6.- Indien er een akkoord is van het Comité, mag de werkgever de overeenkomst met de preventieadviseur beëindigen, mits naleving, in voorkomend geval, van de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Indien de preventieadviseur niet akkoord gaat met de beëindiging van de overeenkomst, kan hij de bevoegde arbeidsrechtbank verzoeken vast te stellen dat afbreuk is gedaan aan zijn onafhankelijkheid of dat de aangevoerde redenen betreffende de onbekwaamheid om zijn opdrachten uit te oefenen niet bewezen zijn.

Art. 7.- § 1. Indien er geen akkoord is van het comité of het comité niet binnen een redelijke termijn advies verleent, mag de werkgever niet overgaan tot de beëindiging van de overeenkomst.

Wanneer de werkgever toch bij zijn voornemen blijft de overeenkomst te beëindigen, past hij de procedure als bedoeld in § 2 toe, vooraleer hij de zaak aanhangig maakt bij de arbeidsrechtbank.

§ 2. De werkgever vraagt het advies van de ambtenaar die belast is met het toezicht met toepassing van artikel 80 van hoger vermeldde wet van 4 augustus 1996.

Deze ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten met elkaar te verzoenen.

Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt deze ambtenaar een advies waarvan bij aangetekende brief kennis wordt gegeven aan de werkgever.

De werkgever stelt het comité in kennis van het advies van deze ambtenaar binnen een termijn van dertig dagen van de kennisgeving, vooraleer hij de beslissing neemt.

De kennisgeving wordt geacht ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte van de brief aan de post.

Art. 8.- Indien de arbeidsrechtbank of het arbeidshof erkent dat de door de werkgever aangevoerde redenen vreemd zijn aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat de aangevoerde redenen van onbekwaamheid bewezen zijn, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen, in voorkomend geval, volgens de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 9.- Indien de arbeidsrechtbank of het arbeidshof erkent dat de door de werkgever aangevoerde redenen niet vreemd zijn aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat de aangevoerde redenen van onbekwaamheid niet bewezen zijn, mag de werkgever de overeenkomst niet beëindigen.

Art. 10.- De werkgever is aan de preventieadviseur wiens overeenkomst wordt beëindigd een vergoeding verschuldigd in de volgende gevallen:

- 1° wanneer de werkgever de krachtens deze wet voorgeschreven procedures niet volgt;
- 2° wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof, in het kader van de procedure als bedoeld in artikel 6, tweede lid, erkent dat er afbreuk is gedaan aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat de aangevoerde redenen betreffende de onbekwaamheid om zijn opdrachten uit te oefenen niet bewezen zijn;
- 3° wanneer de werkgever de overeenkomst in strijd met de bepaling van artikel 9 beëindigt.

Deze vergoeding is gelijk aan het normale loon of honorarium over een tijdvak van:

- 1° twee jaar, indien de preventieadviseur in de hoedanigheid van preventieadviseur minder dan 15 jaar dienst heeft;
- 2° drie jaar, indien de preventieadviseur in de hoedanigheid van preventieadviseur 15 of meer jaren dienst heeft.

De dienstjaren worden berekend over het aantal kalenderjaren dat de preventieadviseur de functie van preventieadviseur bij de werkgever heeft vervuld indien het de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft en over het aantal kalenderjaren dat de preventieadviseur verbonden is geweest aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, indien het een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft.

Indien de preventieadviseur bij de werkgever, naast de functie van preventieadviseur ook nog een andere functie uitoefent, stemt het normale loon op basis waarvan deze vergoeding wordt berekend overeen, met het gedeelte van het normale loon van de functie van preventieadviseur dat overeenstemt met de duur van zijn prestaties als preventieadviseur bij de werkgever.

De vergoeding als bedoeld in het tweede lid kan niet gecumuleerd worden met andere bijzondere vergoedingen voor bescherming tegen ontslag vastgesteld in toepassing van andere wetten en besluiten betreffende de arbeidsverhouding.

Art. 11.- De vergoeding als bedoeld in artikel 10 is eveneens verschuldigd wanneer het ontslag zonder opzegging van een preventieadviseur door hem bij de arbeidsrechtbank of het arbeidshof aanhangig is gemaakt en de rechtbank of het hof na de aangevoerde dringende redenen niet te hebben aanvaard, erkend heeft dat deze redenen niet vreemd zijn aan de onafhankelijkheid of de aangevoerde redenen van onbekwaamheid om de opdrachten uit te oefenen niet bewezen zijn.

Hoofdstuk III.- Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

Art. 12.- De werkgever beslist zelf of de uitvoering van de overeenkomst tijdens de gerechtelijke procedure zal worden geschorst. Deze schorsing kan geen aanvang nemen voor de datum van de dagvaarding, als bedoeld in artikel 18.

Art. 13.- Indien de werkgever beslist dat de uitvoering van de overeenkomst moet geschorst blijven tot hem de in kracht van gewijsde gegane uitspraak over de door hem aangevoerde redenen wordt betekend of, indien er geen hoger beroep geweest is, tot bij het verstrijken van de termijn voor hoger beroep moet de werkgever op het einde van elke gewone betaalperiode het normale loon of het normale honorarium betalen waarop de preventieadviseur zou recht gehad hebben indien hij zijn functie tijdens die periode had uitgeoefend.

Art. 14.- De preventieadviseur van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst tijdens de gerechtelijke procedure kan aan de overeenkomst een einde maken zonder opzeggings-termijn of -vergoeding.

Indien de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst niet geschorst is, dan geldt de verkorte opzeggings-termijn overeenkomstig artikel 84 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Hoofdstuk IV.- Bescherming in geval van verwijdering uit de functie

Art. 15.- De werkgever die het voornemen heeft de preventieadviseur te verwijderen uit zijn functie, zonder dat dit de beëindiging van de overeenkomst tot gevolg heeft, past de bepalingen van artikel 5 toe.

Indien er een akkoord is van het comité mag de werkgever de preventieadviseur verwijderen uit zijn functie.

Indien er geen akkoord is van het comité of het comité niet binnen een redelijke termijn advies verleent, past de werkgever de procedure als bedoeld in artikel 7, § 2, toe, vooraleer een beslissing te nemen over de verwijdering uit de functie.

Art. 16.- Wanneer de werkgever de preventieadviseur verwijderd uit zijn functie zonder dat dit de beëindiging van de overeenkomst tot gevolg heeft, kan de preventieadviseur hiertegen beroep instellen bij de arbeidsrechtbank.

De werkgever is aan de preventieadviseur de vergoeding bedoeld in artikel 10 verschuldigd in de volgende gevallen:

- 1° indien hij de preventieadviseur heeft verwijderd uit de functie met miskennis van de procedureregels als bedoeld in artikel 15;
- 2° indien de door de werkgever aangevoerde redenen geen verband houden met de organisatie, de samenstelling en de werking van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of met vaardigheden die erin aanwezig moeten zijn;
- 3° indien de door de werkgever aangevoerde redenen betreffende de onbekwaamheid van de preventieadviseur om zijn opdrachten uit te oefenen niet bewezen zijn;
- 4° indien de door de werkgever aangevoerde redenen de onafhankelijkheid van de preventieadviseur in het gedrang brengen.

Hoofdstuk V.- Bescherming in geval van statutaire tewerkstelling

Art. 17.- De werkgever die het voornemen heeft een einde te stellen aan de statutaire tewerkstelling van een preventieadviseur of die deze preventieadviseur wil verwijderen uit zijn functie past de bepalingen van artikel 5 toe.

Indien er een akkoord is van het bevoegde comité mag de werkgever een einde stellen aan de statutaire tewerkstelling of de preventieadviseur verwijderen uit zijn functie volgens de regels bepaald in het statuut.

Indien er geen akkoord is van het bevoegde comité of het comité niet binnen een redelijke termijn advies verleent, past de werkgever de procedure als bedoeld in artikel 7, § 2, toe, vooraleer een einde te stellen aan de tewerkstelling of vooraleer de preventieadviseur te verwijderen uit de functie volgens de regels als bepaald door het statuut.

De verwijdering uit de functie zonder dat er een einde gesteld wordt aan de statutaire tewerkstelling is onregelmatig in de gevallen bepaald in artikel 16, tweede lid, 1° tot 4°.

Hoofdstuk VI.- Procedure voor de arbeidsgerechten in geval van dagvaarding ingesteld door de werkgever met toepassing van artikel 7, § 1

Art. 18.- De werkgever maakt de zaak aanhangig bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank door middel van een dagvaarding. De dagvaarding vermeldt de redenen die het verzoek rechtvaardigen. De aangevoerde redenen mogen niet verschillen van die welke met toepassing van artikel 5 ter kennis werden gebracht aan de preventieadviseur en het bevoegde comité. Tijdens de procedure mag geen enkele andere reden aan het arbeidsgerecht worden voorgelegd. Een afschrift van de brief die met toepassing van artikel 5 moet worden verstuurd naar de preventieadviseur en van de kennisgeving aan het bevoegde comité, moeten bij het dossier worden neergelegd.

Art. 19.- De zaak wordt bij de eerstkomende nuttige zitting ingeleid en in behandeling genomen om de partijen te verzoenen.

Indien de partijen niet verzoend kunnen worden, maakt de voorzitter hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag neemt en waarbij hij de zaak naar een kamer van de rechtbank verwijst. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

De terechtzitting van de arbeidsrechtbank tijdens dewelke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van dertig werkdagen. De voorzitter kan deze termijn nochtans verlengen met vijfenveertig dagen met de instemming van de partijen.

Hij bepaalt eveneens de termijnen voor de neerlegging van de stukken en de conclusies.

Deze beslissingen van de voorzitter worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Zij zijn niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

Art. 20.- Nadat de voorzitter met toepassing van artikel 19, vierde lid, zijn beslissing heeft gegeven, neemt de werkgever als eerste een conclusie.

De beslissing wordt geacht op tegenspraak te zijn geweest ten opzichte van de niet-verschenen partij of de partij die geen conclusies heeft genomen binnen de termijnen vastgelegd overeenkomstig artikel 19, vierde lid. Zij wordt uitgesproken binnen een periode van acht dagen die volgt op de sluiting van de debatten.

Uitstel kan slechts één keer worden verleend. Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het door middel van conclusies geformuleerde verzoek om getuigen verhoor bevat de naam, voornamen, woonplaats of, bij ontstentenis daarvan, de plaats van tewerkstelling van de getuigen. Voor het overige gelden de toepasselijke bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek.

De rechtbank bepaalt bij tussenvonnis de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen is geen hoger beroep mogelijk. De termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

De rechtbank doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies neerleggen binnen vijf dagen na de sluiting van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle vonnissen worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Zij zijn niet vatbaar voor verzet en, behalve het eindvonnis, zijn ze niet vatbaar voor hoger beroep.

Art. 21.- § 1. Tegen het eindvonnis van de arbeidsrechtbank kan met een verzoekschrift hoger beroep aangetekend worden binnen tien werkdagen vanaf de betekening. Dit verzoekschrift wordt ingediend met een aangetekende brief en wordt door de griffie aan alle partijen toegezonden. De zaak wordt geacht aanhangig te zijn gemaakt bij het arbeidshof de dag dat de brief bij de post werd neergelegd.

In afwijking van artikel 1057 van het Gerechtelijk Wetboek, vermeldt het verzoekschrift de opgave van de middelen in hoger beroep; enkel de middelen in het verzoekschrift zijn ontvankelijk.

Het volledig dossier van de eiser in hoger beroep moet bij de griffie neergelegd worden binnen drie werkdagen na de verzending van het verzoekschrift.

§ 2. De eerste voorzitter van het arbeidshof die in een enkele zitting zetelt, neemt een beschikking waarbij de zaak toegewezen wordt aan de kamer van het arbeidshof die hij aanwijst. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

De terechtzitting van het arbeidshof tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van maximum dertig werkdagen vanaf de dag van de uitspraak van de in het vorige lid bedoelde beschikking. Deze termijn kan nochtans verlengd worden tot vijfenveertig werkdagen met instemming van de partijen.

De voorzitter bepaalt eveneens de termijnen voor de neerlegging van de stukken en de conclusies.

De beslissing van de voorzitter wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

§ 3. Uitstel kan slechts één keer worden toegekend. Het wordt toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het hof bepaalt bij tussenarrest de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen staat geen voorziening in cassatie open. Die termijnen gelden voor de partijen en op straffe van verval.

Het hof doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Als de partijen de termijnen voor de heerlegging van de conclusies en de stukken vastgesteld door de eerste voorzitter met toepassing van § 2 niet naleven, wordt een arrest bij verstek gewezen dat geacht wordt op tegenspraak te zijn gewezen.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies geven binnen vijf dagen na de sluiting van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle arresten worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Zij zijn niet vatbaar voor verzet.