



Uw bericht van:

Uw kenmerk:

Ons kenmerk:  
HUA/34122/N/A/VV

Brussel,

**Betreft: Tewerkstelling van leerlingen, studenten en stagiairs bij een zelfstandige die optreedt als werkgever – Verplichtingen inzake welzijn op het werk – Aansluiting bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk – standpunt HUA-TWW voor publicatie op de website**

Deze nota bevat een gezamenlijk standpunt van de administraties HUA en TWW i.v.m. de interpretatie en toepassing van de wetgeving inzake welzijn op het werk, in het bijzonder de Welzijnswet Werknemers en de Codex over het Welzijn op het Werk. Deze nota is bedoeld als hulpmiddel voor werkgevers, scholen, preventiediensten en inspectiediensten die deze wetgeving op het terrein moeten toepassen. Dit standpunt doet uiteraard geen afbreuk aan de soevereine beoordelingsbevoegdheid van hoven en rechtbanken.

Deze nota betreft de toepassing van de welzijnswetgeving tijdens de tewerkstelling van leerlingen, studenten en stagiairs bij een zelfstandige die optreedt als werkgever, en de verplichtingen inzake de bescherming van het welzijn van die leerlingen, studenten en stagiairs die op hem rusten tijdens deze tewerkstelling.

**De welzijnswetgeving is van toepassing op werkgevers en de werknemers die zij tewerkstellen.** Artikel 2, §1, eerste lid, 1<sup>o</sup> Welzijnswet Werknemers van 4 augustus 1996 bepaalt dat de **volgende personen met werknemers worden gelijkgesteld** voor de toepassing van deze wetgeving:

- Personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;
- Personen die een beroepsopleiding volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht;
- Personen verbonden met een leerovereenkomst;
- Stagiairs.

De laatste gelijkstelling (art. 2, §1, eerste lid, 1°, e) Welzijnswet Werknemers), die betrekking heeft op "leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een **vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht**", wordt hier buiten beschouwing gelaten, aangezien het hier steeds gaat om arbeid die in de onderwijsinstelling zelf wordt verricht (i.e. praktijklessen op school onder gezag van de (praktijk)leerkracht), waarbij de onderwijsinstelling steeds als werkgever dient te worden beschouwd.

Met het oog op de toepassing van deze wetgeving zijn werkgevers alle personen die werknemers en ermee gelijkgestelde personen tewerkstellen (art. 2, §1, tweede lid, 2° Welzijnswet Werknemers). **Dit houdt concreet in dat men wordt beschouwd als een werkgever** die verantwoordelijk is voor het naleven van de verplichtingen inzake welzijn op het werk, **van zodra men werknemers of gelijkgestelde personen tewerkstelt, en dit voor de volledige periode waarin men deze werknemers of gelijkgestelde personen tewerkstelt. Hieruit volgt dat ook een zelfstandige die gebruikelijk geen werknemers tewerkstelt, als werkgever in de zin van de welzijnswetgeving dient te worden beschouwd van zodra hij werknemers of daarmee gelijkgestelde personen tewerkstelt.** Dit geldt evenzeer wanneer de werknemers of gelijkgestelde personen in het kader van een stage, een leerovereenkomst, een beroepsopleiding, een studentenovereenkomst, ... een vorm van arbeid verrichten bij deze 'werkgever', en onder zijn gezag.

**Uit het voorgaande volgt dat de verplichtingen inzake welzijn op het werk die gelden voor elke werkgever, tijdens de periode van tewerkstelling van de werknemer, leerling, student, stagiair, ... ook van toepassing zijn ten aanzien van de zelfstandige die optreedt als werkgever.** Hij dient dus in te staan voor het uitvoeren van de risicoanalyse en het treffen van de nodige preventiemaatregelen (art. 5 Welzijnswet), zowel de preventiemaatregelen die algemeen gelden t.a.v. alle werknemers, als de specifieke preventiemaatregelen die gelden bij tewerkstelling van jongeren of stagiairs. Eventueel kan de (interne of externe preventiedienst van de) onderwijsinstelling de (zelfstandige) werkgever mee ondersteuning bieden bij het uitvoeren van de risicoanalyse en het aangeven van passende preventiemaatregelen, maar dit doet geenszins afbreuk aan de eindverantwoordelijkheid inzake welzijn op het werk die op de werkgever rust.

**In de mate waarin niet alle opdrachten inzake welzijn op het werk door de interne preventiedienst kunnen worden uitgevoerd, is de werkgever (ook als het gaat om een zelfstandige die gebruikelijk geen werknemers tewerkstelt) er ook toe gehouden om zich aan te sluiten bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk** (art. 33, §2 Welzijnswet). In principe wordt de bijdrage die de werkgever aan de externe preventiedienst verschuldigd is, bepaald door de activiteit van de werkgever (tariefgroep) en het aantal werknemers dat hij tewerkstelt; voor werkgevers die maximum 5 werknemers tewerkstellen geldt een lagere bijdrage (art. II.3-15, §1 en §2 van de codex). Als de werknemer bovendien geen volledig kalenderjaar bij hem werkt (registratie in dimona), wordt de bijdrage berekend per kalendermaand waarin de werknemer bij hem is geregistreerd, tenzij er een individuele prestatie (zoals bv. gezondheidstoezicht) dient te worden geleverd voor deze werknemer (art. II.3-15, §3 van de codex). Wat dit laatste betreft, is er wel een uitzondering voor werkgevers die een beroep doen op de externe preventiedienst van de onderwijsinstelling voor de uitvoering van het gezondheidstoezicht op stagiairs (art. X.4-9 van de codex): in dit geval zal FEDRIS tussenkomen zodat de werkgever geen bijdrage betaalt voor het gezondheidstoezicht op de stagiairs (zie daarvoor <https://fedris.be/nl/professional/beroepsziekten-privesector/medisch-onderzoek-van-stagiairs>).

In ruil voor zijn bijdrage heeft deze werkgever recht op een aantal prestaties ten aanzien van zijn externe preventiedienst, waaronder informatie over de risico's verbonden aan de activiteiten van de werkgever, het actief meewerken aan de risicoanalyse door het opmaken en actualiseren van het beleidsadvies met de 5 prioritaire risico's en het

voorstellen van preventiemaatregelen, de voorafgaande gezondheidsbeoordelingen, de regelmatige bedrijfsbezoeken, ... (art. II.3-16, §1 van de codex).

### **De werkgever heeft de volgende algemene verplichtingen bij de tewerkstelling van (jongere) werknemers:**

- vòòr het begin van de arbeid (en bij een wijziging van werkpost) voert de werkgever een analyse uit van de risico's waaraan de jongere tijdens zijn arbeid blootgesteld wordt (waarbij hij rekening houdt met het feit dat jongeren niet altijd voldoende aandacht hebben voor veiligheid, gebrek aan ervaring hebben en dat hun ontwikkeling soms nog niet is voltooid). Op grond van deze risicoanalyse moet hij de nodige passende preventiemaatregelen nemen om risico's te voorkomen, schade te voorkomen en schade te beperken (cfr. art. X.3-3 t/m art. X.3-6 en art. X.4-3 van de codex). Hierbij dient hij ook rekening te houden met de regels die specifiek voor jongeren gelden (bv. inzake verboden arbeid, zie verder);
- Alvorens de jongere tewerk te stellen, neemt de werkgever de nodige maatregelen voor zijn onthaal en begeleiding (art. 5, §1, tweede lid, k) Welzijnswet en art. I.2-11, tweede lid, 9°, art. I.2-15, art. X.3-7 en art. X.4-8 van de codex);
- De jongere moet de nodige informatie en instructies ontvangen over het werk dat hij zal uitvoeren, over de mogelijke risico's en over de maatregelen die van toepassing zijn om deze risico's te voorkomen of te beperken. De werkgever ziet er ook op toe dat de verschillende taken worden uitgevoerd door jongeren die daartoe de vereiste bekwaamheid hebben, en dat zij de vereiste opleiding en instructies hebben ontvangen. Zij waken er ook over dat de jongeren deze instructies goed begrepen hebben en dat deze instructies ook worden nageleefd (art. 5, §1, tweede lid, j) en k) Welzijnswet en art. I.2-7, derde lid, 10°, art. I.2-11, tweede lid, 6° 7° en 8°, art. I.2-16, art. X.3-7 en art. X.4-5 van de codex);
- De werkgever zorgt ervoor dat de jongere een voldoende en aangepaste vorming krijgt in verband met het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk, die speciaal gericht is op zijn werkpost of functie (art. I.2-7, derde lid, 10°, art. I.2-18 en art. I.2-21 van de codex);

Naast deze algemene verplichtingen die gelden ten aanzien van alle werknemers, gelden er bovendien ook **specifieke maatregelen ten aanzien van jongeren en stagiairs op het werk**, die zijn opgenomen in boek X van de codex, waarbij titel 3 handelt over 'jongeren op het werk' en titel 4 over 'stagiairs':

- Zo dient de werkgever ervoor te zorgen dat er niet alleen gezondheidstoezicht gebeurt als de jongere een veiligheidsfunctie, een waakzaamheidsfunctie of bepaalde risicovolle activiteiten uitvoert, maar ook specifiek gezondheidstoezicht voor jongeren onder 18 jaar, bij nachtarbeid, of bij blootstelling aan specifieke agentia of risico's (art. X.3-12, art. X.4-6 en art. X.4-7 van de codex). Bij de tewerkstelling van een stagiair kan hij ervoor kiezen om hiervoor een beroep te doen op de preventieadviseur-arbeidsarts van de interne of externe preventiedienst van de onderwijsinstelling (art. X.4-6, §2 van de codex).
- Bepaalde arbeid die als gevaarlijk wordt beschouwd, mag in principe niet door jongeren worden verricht (bv. blootstelling aan bepaalde chemische agentia, arbeid met gevaarlijke machines of op gevaarlijke plaatsen, cfr. art. X.3-8 van de codex), tenzij onder bepaalde voorwaarden waarbij er van dit verbod kan worden afgeweken (wat onder meer het geval kan zijn in het kader van een opleiding, als er een aantal bijkomende voorwaarden vervuld zijn, cfr. art. X.3-10 t/m art. X.3-11/1 van de codex): voor een verdere toelichting hierover kan de website [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be) – welzijn op het werk – werkorganisatie en bijzondere werknemerscategorieën – jongeren op het werk worden geraadpleegd.

**Aanvullend** kan hierbij nog worden vermeld dat er voor een aantal sectoren een Online Interactive Risk Analysis-tool (OIRA) werd ontwikkeld om (vooral kleine en middelgrote) werkgevers te ondersteunen bij het uitvoeren van de risicoanalyse. Dit is onder meer het geval voor de groensector (OIRA Parken en Tuinen), kappers, bouwsector, enz. (zie hiervoor: <https://www.beswic.be/nl/kmo/oira-uw-online-risicoanalyse>). In de tool wordt stap voor stap het risicoanalyseproces doorlopen, zodat de risico's op de werkvloer geïdentificeerd kunnen worden. Daarnaast worden preventieve acties opgesteld in een actieplan 'op maat'.

Aurore Massart Directeur-generaal Algemene Directie Humanisering van de Arbeid	Paul Tousseyn Directeur-generaal Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk