

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL
OVERLEG

Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

Advies nr. 125 van 18 april 2008 over het ontwerp van koninklijk besluit betreffende de oprichting van een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Bij brief van 10 januari 2007, gericht aan de voorzitter van de Hoge Raad PBW, heeft de Minister van Werk het advies van de Raad gevraagd over het ontwerp van koninklijk besluit betreffende *de oprichting van een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk*.

De Minister vraagt een advies binnen de gewone termijn van 6 maanden.

Het Uitvoerend Bureau van de Hoge Raad besliste op 19 januari 2007 om het onderzoek van het ontwerp en de voorbereiding van het advies toe te vertrouwen aan een Commissie ad hoc.

De Commissie ad hoc D122 vergaderde op 17 april 2007.

Het Uitvoerend Bureau behandelde het dossier tijdens zijn vergaderingen op 15 juni 2007 en op 3 juli 2007 en besliste hierover een Bijzonder Uitvoerend Bureau (BUB) te organiseren om deze aangelegenheid verder te bespreken.

Op 4 september 2007 werd door het Uitvoerend Bureau beslist om dit Bijzonder Uitvoerend Bureau te laten plaatsvinden op 24 september 2007 om 9.00 u.

Het Bijzonder Uitvoerend Bureau had plaats op 24 september 2007.

Voorstelling van het ontwerp van besluit

- De mogelijkheid tot oprichting van een gemeenschappelijke dienst VGV door verschillende werkgevers is mogelijk sinds het begin van de jaren '50. Deze mogelijkheid kwam voor in hoofdstuk II van titel V van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming. Artikel 840 van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming voorzag toen dat verschillende werkgevers een gemeenschappelijke dienst VGV mochten oprichten.
- De mogelijkheid van oprichting van een gemeenschappelijke dienst VGV is dus niets nieuws en bestaat al 50 jaar.
- De toelating tot oprichting van een gemeenschappelijke dienst VGV gebeurde bij koninklijk besluit: een van de wijzigingen door het ontwerp is dat dit voortaan bij ministerieel besluit gebeurt.

- Dit vereenvoudigt de procedure en maakt het eenvoudiger om fouten recht te zetten.
- Omdat het niet gaat over besluiten met algemeen belang werden deze koninklijke besluiten en zullen de ministeriële besluiten niet gepubliceerd worden in het Belgisch Staatsblad.
- Dit artikel 840 werd opgeheven op 27 maart 1998 door een koninklijk besluit omdat de Wet Welzijn Werknemers van 1996 voortaan spreekt van diensten PBW.
- Verder is de zaak verder blijven voortgaan zoals in het verleden.
- Artikel 38 van de Wet Welzijn Werknemers van 1996 bevat twee bepalingen:

§ 1. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regelen bepalen volgens welke een werkgever of een groep van werkgevers toegestaan kan worden een gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk op te richten.

§ 2. De Koning kan een werkgever of een groep werkgevers machtigen een gemeenschappelijke Dienst op te richten. In voorkomend geval bepaalt Hij de bevoegdheid, de samenstelling en de werkwijze ervan.

- Tot nu toe werd steeds gebruik gemaakt van de 2^{de} paragraaf om koninklijke besluiten te nemen ter machtiging van werkgevers om een gemeenschappelijke dienst PB op te richten.
- Per jaar gebeurt dat zo'n 30 maal.
- Voortaan zijn het geen koninklijke besluiten meer maar ministeriële besluiten en ook deze worden niet gepubliceerd; het gaat hier om reglementaire afwijkingsbesluiten en deze worden net als de andere afwijkingsbesluiten in de regel niet gepubliceerd.
- De bedrijven die een machtiging gekregen hebben volgens het oude regime behouden deze machtiging wanneer het nieuwe besluit van kracht wordt.

Alle activiteiten van de ondernemingen moeten onder de op te richten GIDPB ressorteren; het is dus niet mogelijk om het risicobeheer te laten doen door de IDPB van de bedrijven en voor het toezicht op de gezondheid dan een GIDPB op te richten.

Bij oprichting van een GIDPB de IDPB gaat de werking van de interne diensten op in de GIDPB en de preventieadviseurs werken dan onder leiding van de preventieadviseur die de leiding heeft van de GIDPB.

Het is ook zo dat op het niveau van een comité PB steeds een preventieadviseur van de GIDPB moet aanwezig zijn omdat het comité PB recht heeft op een gesprekspartner.

In het algemeen kan ervan uitgegaan worden dat dit ontwerp van besluit het neerschrijven betekent van de principes die door de administratie steeds gehanteerd zijn in het kader van de discretionaire bevoegdheid van de minister ter zake.

In het ontwerp aan te brengen verbeteringen (gesignaleerd door de administratie)

- In de artikelen 11 en 12 moet verwezen worden naar artikel 4 en niet naar artikel 2, 2^{de} lid.

- In artikel 7, 1^{ste} lid moet de Nederlandstalige tekst als volgt aangevuld worden:

Art. 7. Indien de werkgevers beslissen om naast de gemeenschappelijke dienst ook een beroep te doen op een externe dienst, moeten zij allen een beroep doen op dezelfde externe dienst.

II. ADVIES VAN DE HOGE RAAD PBW, UITGEBRACHT TIJDENS DE VERGADERING VAN 18 APRIL 2008

1. Unanieme standpunten:

A. Algemeen standpunt van de Hoge Raad PBW

De Hoge Raad stelt met tevredenheid vast dat nu uitvoering gegeven wordt aan §2 van artikel 38 van de Wet Welzijn Werknemers.

Dit ontwerp brengt duidelijkheid over de voorwaarden voor het oprichten van een GIDP en maakt een einde aan de weinig transparante situatie die momenteel bestaat.

Het oprichten van een GID is geen automatisch recht voor werkgevers. Het gaat om het toestaan van een afwijking op het principe dat elke werkgever verplicht is om een eigen interne dienst op te richten (artikel 33 Wet Welzijn) indien voldaan is aan een aantal voorwaarden.

Fundamenteel is dat de werkgevers die een GID wensen op te richten, moeten aantonen dat er een evidente samenhang is en dat het oprichten van een GID een meerwaarde inhoudt voor de preventie. Elke werknemer heeft recht op hetzelfde beschermingsniveau op het vlak van Welzijn.

Het oprichten van een GID biedt voor kleine bedrijven (met en/of zonder Comité PB) de mogelijkheid om toch voldoende kennis en ervaring in huis te halen. Ook voor grote ondernemingen kan er een meerwaarde zijn door uitbreiding van de in de individuele bedrijven aanwezig competenties, door een meer geharmoniseerde benadering, door een toegenomen beschikbaarheid van deskundigheid, enz. Het is aan de oprichters om een overtuigende motivatie voor te leggen bij de aanvraag.

De Hoge Raad stelt vast dat de individuele ministeriële besluiten die machtigingen verlenen tot het oprichten van een GID, niet in het Belgische Staatsblad worden gepubliceerd.

Dit leidt in de praktijk tot een weinig transparante situatie.

Vermits het hier om een belangrijke afwijking gaat ten opzichte van de principes van de Wet Welzijn, is de Raad van mening dat voor iedereen duidelijk moet zijn aan welke voorwaarden deze gemeenschappelijke diensten onderworpen zijn.

Op zijn minst zou de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op de hoogte worden gebracht van de toegestane machtigingen en de inhoud van de ministeriële besluiten.

B. Artikelsgewijze opmerkingen

Betreffende artikel 2

De Hoge Raad meent dat het goed zou zijn om in het besluit de doelstelling van het besluit te omschrijven.

Betreffende artikel 5

De Hoge Raad stelt voor dit artikel als volgt te schrijven:

Art. 5. De preventieadviseurs van de gemeenschappelijke dienst behoren tot het personeel ~~van~~ één van de betrokken werkgevers.

Zo is het duidelijker dat een preventieadviseur kan werken bij verschillende van de werkgevers die een GIDPB oprichten.

Het is immers niet nodig om beperkende voorwaarden op te leggen. Zoals eerder gesteld is het aan de aanvrager om de meerwaarde voor de preventie aan te tonen. Die kan liggen in het bundelen van de competenties van preventieadviseurs van verschillende aangesloten ondernemingen of in het ter beschikking stellen van de competentie aanwezig bij één werkgever aan de andere werkgevers.

Betreffende artikel 6

De Hoge Raad is van mening dat de werkgevers die een GID wensen op te richten, moeten aantonen dat er een evidente samenhang is en dat het oprichten van een GID een meerwaarde inhoudt voor de preventie.

De Hoge Raad vraagt om het artikel in die zin aan te passen. De samenhang kan juridisch, economisch, geografisch, procestechnisch, enz. zijn. Via het aanvraagdossier moet hierin inzicht gegeven worden en dient ook aangetoond te worden dat de GID een meerwaarde voor de preventie inhoudt.

De Hoge Raad wijst er ook op dat dit uitgangspunt een zekere stabiliteit in de samenstelling van de participerende ondernemingen of organisaties veronderstelt. Een voortdurend sterk wisselende samenstelling is vanuit organisatorisch en preventieoogpunt moeilijk aanvaardbaar. Voor dat soort situaties bestaat de figuur van de externe dienst PBW, waarvoor specifieke voorwaarden zijn opgelegd bij koninklijk besluit.

Betreffende artikel 11

De Nederlandstalige tekst van het laatste lid van het artikel moet als volgt geschreven worden:

"Bij *ongunstig* advies van de Algemene directie Toezicht op het Welzijn op het werk, brengt de Algemene directie Humanisering van de Arbeid de Minister hiervan op de hoogte."

Betreffende artikel 13

De Hoge Raad vraagt artikel 13 als volgt te formuleren:

Art. 13. Voor elke wijziging ~~of uitbreiding~~ van de *samenstelling* van de aangesloten werkgevers van de gemeenschappelijke dienst wordt de procedure vermeld in de artikelen 11 en 12 gevolgd.

Betreffende artikel 14

De Hoge Raad meent dat het beter is te schrijven de voorwaarden opgelegd in de *desbetreffende* machtigingsbesluiten dan van *deze* machtigingsbesluiten.

Betreffende artikel 12

De consultatie van het comité over de beoogde samenwerking veronderstelt dat alle relevante informatie aan het comité wordt voorgelegd.

De Hoge Raad stelt tot slot voor om in artikel 12, 2^{de} lid, de tekst te verduidelijken als volgt: “ De oprichting van een samengestelde stuurgroep, bestaande uit personen aangeduid door de aangesloten werkgevers en vertegenwoordigers aangeduid door de representatieve werknemersorganisaties, belast met het toezicht op het beleid van de gemeenschappelijke dienst

1. Verdeelde standpunten:

Standpunt van de werknemersorganisaties:

De werknemersorganisaties dringen erop aan dat in de voorwaarden zou worden ingeschreven dat een GIDPB alleen maar opgericht worden als de werknemersafgevaardigden van alle betrokken comités daarmee akkoord gaan.

Aansluitend hierop pleiten deze organisaties ervoor dat, onverminderd de van toepassing zijnde bepalingen van het koninklijk besluit interne dienst, een aparte bepaling in het ontwerp van koninklijk besluit zou ingevoegd worden, die bepaalt dat geen enkele werkgever mag deel uitmaken van of zich terugtrekken uit de gemeenschappelijke dienst zonder het voorafgaand akkoord van het (de) comité(s) voor preventie en bescherming op het werk.

Standpunt van de organisaties die de werkgevers vertegenwoordigen:

De organisaties die de werkgevers vertegenwoordigen kunnen zich niet met deze eisen van de werknemersorganisaties verzoenen.

Of het nu gaat om een akkoord van het betrokken CPB of om een advies van het betrokken CPB is niet fundamenteel.

De Minister zal nooit een machtiging verlenen indien de werknemers het ermee niet eens zijn, omdat hij in de praktijk zijn goedkeuring niet zal geven voor het scheppen van een toestand die gegarandeerd tot problemen leidt.

Hierbij mag niet uit het oog worden verloren dat het toetreden van een werkgever tot een GIDPB gepaard gaat met het aanstellen van een preventieadviseur, waarvoor de regelgeving een duidelijke procedure voorziet.

Dit betekent dat de discussie over het gebruik van *advies* dan wel *akkoord* uit de weg zou kunnen gegaan worden door gewoon te spreken van *de documenten waarin de betrokken comités, elk wat hun betreft, hun mening over de oprichting van een GIDPB te kennen geven.* (zie in de bijlage 1, punt 5).

III. BESLISSING

Het advies aan de Minister van Werk te sturen.