

## MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

-----

Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

-----

Advies nr. 44 van 8 februari 2002 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de werkkledij.

### I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Bij brief van 26 oktober 2001, werd het advies van de Hoge Raad gevraagd, binnen de twee maand, over een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de werkkledij.

Het ontwerp van koninklijk besluit beoogt de bepalingen van de artikelen 103bis 1 tot 103bis 3 van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming op te heffen.

Deze bepalingen, die betrekking hebben op de werkkledij worden in een vorm, aangepast ingevolge de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, ondergebracht in de Codex, Titel VII, Individuele voorzieningen, hoofdstuk I, Werkkledij.

In het ontwerpbesluit wordt het toepassingsgebied omschreven.

Behoudens uitzonderingen, opgesomd in het ontwerp van koninklijk besluit en voor zover de risicoanalyse de nutteloosheid van het dragen van werkkledij niet heeft aangetoond zijn de werknemers verplicht werkkledij te dragen tijdens hun normale activiteiten.

De definitie van werkkledij wordt gegeven, evenals de eisen waaraan de werkkledij moet voldoen.

Er zijn eveneens bepalingen opgenomen betreffende de aanschaf, de voorafgaande raadpleging en de modaliteiten van het onderhoud.

Het ontwerp van koninklijk besluit werd op 1 december 2001 aan het Uitvoerend Bureau van de Hoge Raad voorgelegd (PBW-D55-BE213).

Het Uitvoerend Bureau besliste om het onderzoek van het ontwerpbesluit aan een werkgroep toe te vertrouwen.

De werkgroep is bijeengekomen op 8 januari 2002 (D55/4: verslag van de vergadering).

Gelet op de dringendheid voor het uitbrengen van het advies werd het dossier voorgelegd aan de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk op 8 februari 2002 (PBW-D55-134).

### II. ADVIES UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD OP DE VERGADERING VAN 8 FEBRUARI 2002

## Advies van de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties

### Algemeen

Het voorliggende ontwerp van koninklijk besluit kadert in de overgang van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming naar de Codex over het welzijn op het werk, waarbij de nog resterende hoofdstukken van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming vervangen worden door nieuwe delen in de Codex.

De werkgeversorganisaties willen in dat verband de prioriteitennota van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk van 20 oktober 2000 in herinnering brengen.

De Hoge Raad pleitte in die prioriteitennota voor een snelle modernisering van de wetgeving met betrekking tot veiligheid en gezondheid en wees erop dat de huidige stapsgewijze benadering, waarbij telkens één of meerdere hoofdstukken worden aangepast, leidt tot een complexe, ondoorzichtige en soms dubbelzinnige situatie.

De Hoge Raad pleitte daarom voor een éénmalige operatie waarbij de nog resterende ARAB-bepalingen worden omgezet naar de Codes. Dit is met het voorliggende ontwerpbesluit opnieuw niet het geval.

Bovendien blijkt het niet louter om een modernisering van de bestaande ARAB-tekst te gaan maar worden een aantal substantiële wijzigingen doorgevoerd aan de teksten die onrealistisch zijn of zelfs ronduit gevaarlijk kunnen zijn voor het welzijn van de werknemers.

De Hoge Raad wees er in de prioriteitennota ook op dat bij de omzetting van de bepalingen van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming naar de Codex, veel meer dan in het verleden, aandacht moet besteed worden aan de eisen die gesteld worden aan behoorlijke wetgeving.

Het doel is uiteindelijk te komen tot een duidelijke, coherente en eenvoudige regelgeving die tegelijk effectief en efficiënt (kosten-baten) is, en rechtszekerheid biedt aan alle betrokken actoren.

De werkgeversorganisaties benadrukken dat de werkgever, om zijn verantwoordelijkheid inzake het welzijn van de werknemers te kunnen dragen, de preventiemaatregelen moet kunnen kiezen om het best aangepast zijn aan zijn onderneming, net als de organisatie ervan.

Dit veronderstelt een wetgeving met algemene preventieprincipes en doelstellingen, maar die een soepele uitvoering op bedrijfsniveau toestaat.

Een dergelijke benadering vraagt om een omvorming van de huidige zeer uitgebreide en gedetailleerde middelenverbintenissen van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming tot resultaatsverbintenissen (doelvoorschriften).

Ook de verregaande inspraakmogelijkheden en adviesbevoegdheid voor de werknemers maken een technische en gedetailleerde regelgeving overbodig.

Deze benadering is slechts ten dele aanwezig in het voorliggend besluit (artikelen 2-4-5). Andere artikelen (3-6-7-8) blijven echter geïnspireerd door de oude aanpak en getuigen van een verre gaande betutteling van de werkgevers.

### Specifieke opmerkingen

#### Artikel 3, §1

De omschrijving in artikel 3 van wat onder werkkledij wordt verstaan komt oubollig over en sluit meer moderne kledij zoals T-shirts uit.

Een meer gepaste definitie is volgens de werkgeversorganisaties:

"Voor de toepassing van dit artikel wordt onder werkkledij verstaan elk kledingstuk bestemd om te vermijden dat de werknemer zich bevuilt tijdens de uitvoering van zijn werk en dat niet als beschermingskledij beschouwd wordt."

#### Artikel 3, §2

Zoals het artikel nu geformuleerd is, kan het onmogelijk nageleefd worden.

Een dergelijk materiaal bestaat niet. Kledij is immers nooit 100% slijtvast en een werkgever kan ook geen garantie geven dat het materiaal bij geen enkele werkgever allergische reacties zal teweegbrengen (bedoeld is waarschijnlijk niet-allergeen in plaats van niet-allergisch materiaal).

Deze eis kan bovendien in tegenspraak zijn met de fundamentele veiligheidseisen die gesteld worden aan de kledij (bijvoorbeeld zuurbestendig).

Ook de eis dat de werkkledij onscheurbaar moet zijn, kan nefast zijn voor de veiligheid van de werknemer in gevallen waar hij via de kledij gegrepen wordt door bewegende onderdelen van een machine.

De werkgeversorganisaties stellen voor om de tekst als volgt aan te passen:

"Bij de keuze van het materiaal waaruit het kledingstuk vervaardigd is, gaat de werkgever uit van de in artikel 2 bedoelde risicoanalyse waarbij rekening gehouden wordt met onder meer slijtvastheid, bestendigheid tegen scheuren, allergeen karakter en fysische arbeidsbelasting."

#### Artikel 3, §3

De geformuleerde beperkingen met betrekking tot opschriften die op de werkkledij mogen aangebracht worden, staat bijvoorbeeld een geïnformatiseerde behandeling (streepjescode) van de werkkledij niet toe. Dit is nochtans reeds een courante praktijk.

De werkgeversorganisaties zijn van oordeel dat een dergelijke bepaling totaal irrelevant is in een reglementering met betrekking tot het welzijn van de werknemers en daarom geschrapt moet worden.

Bovendien bieden de overlegprocedures in de bedrijven voldoende garanties om buitensporige werkkledij te verhinderen.

## Artikel 7

De praktische handelwijze betreffende het onderhoud en de reiniging van werkkledij is heden in heel wat bedrijven anders geregeld, met akkoord van het comité voor preventie en bescherming op het werk.

De specificiteit van de werkzaamheden in sommige sectoren noodzaakt dit (de strikte naleving van dit artikel in bijvoorbeeld het havenbedrijf kan leiden tot supplementaire verplaatsingen tot 25 km (x2) naar het aanwervingslokaal).

De werkgeversorganisaties zijn dan ook van oordeel dat ook dit artikel niet thuishoort in een reglementering met betrekking tot het welzijn van de werknemers en daarom geschrapt moet worden.

Ook op dit vlak bieden de overlegprocedures in de bedrijven voldoende garanties om misbruiken te verhinderen.

De werkgeversorganisaties zijn ook van oordeel dat het hanteren van een waarborg niet expliciet mag verboden worden. Een waarborg is immers niet in tegenstrijd met het principe van het kosteloos ter beschikking stellen van werkkledij, maar enkel een middel om ervoor te zorgen dat de werkkledij terugbezorgd wordt aan de werkgever (bijvoorbeeld voor onderhoud en herstelling of bij het veranderen van werkgever).

### Advies van de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties

#### Advies van de vertegenwoordigers van het ACV

Het ACV kan zich in grote lijnen vinden in het ontwerp van koninklijk besluit mits verfijning van een aantal artikelen en toevoeging van enkele nieuwe bepalingen.

#### 1. Artikel 2: het aantonen van de nutteloosheid.

Het ACV kan zich neerleggen bij de vervanging van het duidelijk omschreven toepassingsgebied uit artikel 103bis door een risicoanalyse die de nutteloosheid moet aantonen.

Voorwaarde is dan wel dat deze risicoanalyse grondig wordt doorgevoerd en niet als alibi wordt gebruikt om bepaalde groepen van werknemers uit te sluiten van het recht op werkkledij.

In de tekst van het koninklijk besluit moet met andere woorden een vorm van controle worden ingebouwd.

Daarom moeten de overlegorganen op ondernemingsvlak ten volle hun rol kunnen spelen en is er een belangrijke verantwoordelijkheid weggelegd voor de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Amendement: "... de nutteloosheid van heeft aangetoond, op eensluidend advies van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en het comité voor preventie en bescherming op het werk, en bij uitzondering: ..."

## 2. Artikel 3, §2: seizoengebonden karakter.

Werknemers krijgen vaak werkkledij die niet aangepast is voor het gebruik in alle seizoenen.

Er bestaat dan ook een grote vraag om werknemers te verplichten de werkkledij aan te passen in functie van het seizoen.

Amendement: "... slijtvast, niet scheurbaar en aangepast aan de seizoenen".

## 3. Artikel 3, §3: opschriften.

Het ACV is van mening dat opschriften op werkkledij tot een minimum moeten beperkt blijven en steunt dan ook het voorstel van tekst.

Om ten dele tegemoet te komen aan de bekommernissen van de werkgever, gaat het ACV akkoord om "barcodes" toe te voegen aan de opsomming van voorschriften die toegelaten zijn.

## 4. Artikel 4.

Om voldoende garanties te hebben op het vlak van comfort, ergonomie en de gezondheid van de werkkledij vraagt het ACV om de term "veiligheidswaarborgen" te vervangen door "welzijnswaarborgen".

## 5. Artikel 5: de levering van werkkledij.

Het ACV moet in de praktijk al te vaak vaststellen dat werkkledij laattijdig wordt geleverd (enige tijd na de aanwerving van een werknemer) en dat er onderbrekingen zijn in de levering van de werkkledij (bij het inleveren voor reiniging is bijvoorbeeld geen nieuwe werkkledij ter beschikking). Dit is voor het ACV totaal onaanvaardbaar en ondermijnt de verplichting om werkkledij ter beschikking te stellen.

Amendement: "De werkkledij wordt bij de start van de werkzaamheden en zonder onderbreking geleverd door de werkgever ...".

## 6. Artikel 7: verbod op premies en waarborgen.

Het ACV onderschrijft het verbod om werknemers tegen betaling van een premie of een vergoeding zelf werkkledij te laten aanschaffen. Het ACV is echter van mening dat het ook verboden moet zijn om bij de levering van werkkledij een waarborg te vragen aan de werknemer, een praktijk die meer en meer voorkomt.

Dit is in tegenstrijd met het gratis karakter van werkkledij en zal in de ondernemingen aanleiding zijn tot discussies over de terugbetaling van deze waarborg. Daarom stelt het ACV voor om een 2<sup>de</sup> alinea toe te voegen aan artikel 7.

Voorstel van tekst: "Het is verboden de werknemer een waarborg te vragen bij de levering van de werkkledij."

#### 7. Artikel 8: het persoonlijk karakter van werkkledij.

Er bestaat een grote vraag bij de leden van het ACV om werkkledij een persoonsgebonden karakter te geven. Dat met andere woorden elke werknemer zijn eigen set werkkledij krijgt toegewezen voor de gehele loopbaan in de onderneming. Het ACV vraagt dan ook dat dit principe worde opgenomen in de wettekst, naar analogie met artikel 11 van het koninklijk besluit betreffende het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. De tekst van artikel 8 uit het ontwerp van koninklijk besluit kan dan geschrapt worden.

#### 8. Verbod op het mee naar huis nemen.

Het ACV vraagt dat een verbod op het mee naar huis nemen van werkkledij wordt opgenomen in het koninklijk besluit.

Het ACV is van mening dat in een aantal arbeidsomstandigheden bepaalde risico's (vervuilingen) mee naar huis worden genomen en zo ook een risico kunnen vormen voor de medebewoners van de werknemer.

Bovendien druist dit in tegen de verplichting van de werkgever om te voorzien in het onderhoud van de werkkledij en om te voorzien in de nodige accommodatie zoals omkleedruimten, opbergkasten, enz.

Toestaan dat werknemers werkkledij meer naar huis nemen, is vaak een excuus voor de werkgever om te verzaken aan deze verplichtingen.

Het ACV is er zich van bewust dat in enkele specifieke arbeidssituaties (bijvoorbeeld verspreide tewerkstelling) het onmogelijk is om zulk verbod lineair door te trekken.

Dit kan opgelost worden door onder strenge voorwaarden toe te staan dat van het verbod wordt afgeweken.

Voorstel van tekst:

"Het is verboden om werknemers toe te laten werkkledij mee naar huis te nemen. Van dit verbod kan enkel bij collectieve arbeidsovereenkomst binnen het bevoegde paritair comité afgeweken worden, onder de volgende beperkende maatregelen:

- er is sprake van een verspreide tewerkstelling en
- het is onmogelijk om op organisatorisch vlak een oplossing te vinden en
- de werkkledij is niet onderhevig aan vervuiling die een risico inhoudt voor de werknemer of zijn omgeving".

Advies van de vertegenwoordigers van het ABVV

Voorafgaande bemerking

Het advies dat hierna volgt herneemt de verschillende opmerkingen die gemaakt werden in de vergadering van de werkgroep.

### Algemene opmerkingen

- Het ABVV gaat akkoord met de overdracht van artikel 103bis van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming naar titel VII "Individuele voorzieningen" van de Codex over het welzijn op het werk".

Deze overdracht weerspiegelt inderdaad de nieuwe filosofie van het welzijn op het werk die gebaseerd is op een dynamische risicoanalyse.

Deze overdracht mag echter geen nuloperatie zijn daar men gebruik moet maken van de ervaring opgedaan bij de tenuitvoerlegging van artikel 103bis om de basistekst te verrijken en te verbeteren.

Het ABVV stelt overigens met voldoening vast dat de Administratie bij het opstellen van het ontwerp rekening heeft gehouden met een aantal elementen die in die zin gaan.

Het ABVV dringt niettemin aan op de waarborgen die moeten gegeven worden opdat de instanties die advies moeten verstrekken en/of toezicht moeten houden op de risicoanalyses en het nemen van maatregelen van preventie en bescherming dienaangaande hun opdrachten zouden kunnen vervullen.

- Het ABVV vraagt eveneens dat het besluit betreffende de werkkledij opgesteld zou worden volgens dezelfde structuur als die van hoofdstuk II, dat gewijd is aan de "Persoonlijke beschermingsmiddelen".

De bedoeling hiervan is om de leesbaarheid van de teksten te vergemakkelijken en om maatregelen te voorzien die gelijklopend zijn met die van de twee hoofdstukken betreffende inzonderheid de noodzaak voor de werkgever om een risicoanalyse te verrichten, voortgaande aan de keuze van de werkkledij, en om uitdrukkelijk te preciseren dat de werkkledij "gratis" moet geleverd worden en onderhouden worden "op kosten van de werkgever".

### Opmerkingen betreffende het ontwerp van koninklijk besluit

#### Artikel 2

1. Teneinde dezelfde structuur te behouden als deze van het koninklijk besluit betreffende de persoonlijke beschermingsmiddelen vraagt het ABVV dat het artikel 2 zou beginnen met het opsommen van de verplichtingen van de werkgever (cf. artikelen 5 en 6); de verplichting voor de werknemer om werkkledij te dragen kan verder in het besluit worden opgenomen.
2. Een systematische verplichting moet opgelegd worden om werkkledij te leveren aan iedere werknemer, of aan ermee gelijkgestelde personen, bedoeld in artikel 2 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, die tewerkgesteld zijn aan industriële of semi-industriële activiteiten.

Het ABVV vestigt de aandacht van de Administratie op het feit dat de risicoanalyse, bedoeld in artikel 8 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk niet mag dienen om het nut of de nutteloosheid van het leveren van werkkledij te bewijzen, maar wel om de vraag te beantwoorden welke werkkledij het best bestand is tegen bevuiling en het meest aangepast is aan de noodwendigheden en aan de risico's van de activiteit of van de arbeidspost.

Het ABVV vreest echter dat de huidige redactie van het voorstel ertoe zal leiden dat men in sommige ondernemingen geen werkkledij meer zal leveren onder het voorwendsel dat het feit blootgesteld te zijn aan bevuiling niet noodzakelijk een risico inhoudt of een gevaar betekent in de zin van artikel 8 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998.

Daarom vraagt het ABVV om het eerste lid als volgt te wijzigen:

"De werknemers zijn ertoe gehouden tijdens hun normale activiteit een werkkledij te dragen, met uitzondering van de werknemers die (...) algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De risicoanalyse bedoeld in artikel 8 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk moet het mogelijk maken om de werkkledij te kiezen die het best aangepast is aan de soorten bevuiling, aan de seizoensvereisten en aan de risico's die verband houden met de activiteit of met de werkpost van de werknemer".

#### Artikel 4

Teneinde dezelfde structuur te behouden als deze van Hoofdstuk II betreffende de persoonlijke beschermingsmiddelen en teneinde de begrippen "comfort" en "ergonomie" in te voeren, stelt het ABVV voor om de tekst als volgt aan te passen:

"De werkkledij moet in ieder geval:

- a) alle veiligheids-, gezondheids- en kwaliteitswaarborgen bieden;
- b) aangepast zijn aan de te voorkomen risico's, zonder zelf een toegenomen risico in te voeren;
- c) aangepast zijn aan de eisen voor het uitoefenen van de activiteiten door de werknemer en aan de geldende eisen op de arbeidsplaats;
- d) rekening houden met de ergonomische eisen en met de eisen inzake comfort en gezondheid van de werknemer;
- e) geschikt zijn voor de werknemer, na de nodige aanpassingen".

#### Artikel 5

Zoals het ABVV hierboven heeft opgemerkt, moet dit artikel dat de verplichtingen van de werkgever opsomt, opgenomen worden in artikel 2 van dit besluit.



Het ABVV vraagt bovendien om de tekst van het eerste lid als volgt te wijzigen:

"De werkgever moet **kosteloos** werkkledij ter beschikking stellen van zijn werknemers; hij blijft eigenaar van die werkkledij".

Wat het tweede lid betreft vraagt het ABVV dat de bevoegde preventieadviseur en het comité "betrokken" zouden worden bij de vaststelling en bij de evaluatie van de criteria die de keuze van de werkkledij bepalen.

Om dezelfde redenen als deze die door het ACV werden aangehaald treedt het ABVV het amendement bij dat inhoudt dat de werkkledij geleverd wordt bij de indienststelling van de werknemer.

#### Artikel 6

De tekst als volgt aanvullen:

"De werkgever moet op zijn kosten instaan voor het onderhoud, het reinigen met producten die het minst allergeen als mogelijk zijn, het ontsmetten, het gifvrij maken, het herstellen en het te gepaste tijde vervangen van de werkkledij".

#### Artikel 8

Het ABVV vraagt om de tekst van het voorstel – dat teveel dubbelzinnigheid laat wegen op het persoonlijk karakter van de werkkledij – te vervangen door bepalingen die gelijkaardig zijn aan deze die voorzien zijn in artikel 11 van het koninklijk besluit betreffende de persoonlijke beschermingsmiddelen.

Het ABVV stelt daarom de volgende tekst voor:

"De werkkledij is bestemd voor persoonlijk gebruik.

De werkkledij mag slechts achtereenvolgens door meerdere werknemers gebruikt worden als zij, bij elke verandering van gebruiker, zorgvuldig wordt ontstoft, gereinigd of ontsmet en eventueel gifvrij wordt gemaakt."

### III. BESLISSING

Het ontwerp van koninklijk besluit met het dossier en het advies van de Hoge Raad aan Mevrouw de Minister overmaken.