

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk

Advies nr. 22 met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk.

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Bij brief van 23 december 1998 heeft Mevrouw de Minister aan de Voorzitter van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk gevraagd om binnen de twee maand het advies van de Hoge Raad in te winnen over een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk.

Het ontwerp van koninklijk besluit beoogt uitvoering te geven aan de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en aan het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Het ontwerp bepaalt de opdrachten van het comité.

Het ontwerp somt de verplichtingen op van de werkgever en het regelt de werking van het comité.

Het omvat tevens de punten die in het huishoudelijk reglement moeten worden opgenomen.

Het ontwerp van koninklijk besluit werd op 5 januari 1999 aan het Uitvoerend Bureau van de Hoge Raad voorgelegd. (PBW-D24-BE94).

Het Uitvoerend Bureau besliste om te zetelen als werkgroep voor het onderzoek van het ontwerp van koninklijk besluit.

Er werden drie vergaderingen gewijd aan het onderzoek van het ontwerp van koninklijk besluit:

25 januari 1999
3 februari 1999 en
17 februari 1999.

Het eindverslag van de werkgroep werd op 17 februari 1999 aan het Uitvoerend Bureau van de Hoge Raad voorgelegd. (PBW-D24-BE101).

Het Uitvoerend Bureau besliste om het ontwerp van koninklijk besluit met het eindverslag van de werkgroep aan de Hoge Raad voor te leggen op de vergadering van 26 februari 1999 (PBW - D24 - 58 en 58bis).

II. ADVIES UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD

Opmerking van de vertegenwoordiger van het Bestuur Kwaliteit en Veiligheid van het Ministerie van Economische Zaken

De vertegenwoordiger van het Bestuur Kwaliteit en Veiligheid vraagt dat, rekening houdend met de bevoegdheidsverdeling tussen het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en het Ministerie van Economische Zaken inzake het toezicht op de arbeidsveiligheid, het ontwerp van koninklijk besluit zou aangepast worden in die zin dat het gezamenlijk wordt ondertekend door de Minister van Economie en de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Bovendien moet artikel 37 worden aangevuld met de volgende bepaling:

“3° de ingenieurs der mijnen, ingenieurs, industrieel ingenieurs en afgevaardigden-werklieden bij de Inspectie van de groeven en graverijen van de afdeling Veiligheid van het Bestuur Kwaliteit en Veiligheid;”

Advies van de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties uitgebracht op de vergadering van 26 februari 1999

De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties brengen een gunstig advies uit over het ontwerp van koninklijk besluit en het eindverslag van de werkgroep rekening houdend met de volgende opmerkingen.

Afdeling I - Definities

Definitie “comité”

Vermits het koninklijk besluit uitvoering geeft aan de welzijnswet voor wat betreft de werking en de opdrachten van de comités voor preventie en bescherming op het werk, kan er geen definitie opgenomen worden die afwijkt van de welzijnswet. De tekst van het ontwerp van koninklijk besluit kan daarom niet gewijzigd worden.

Afdeling II - Opdrachten van het comité

Artikel 2, 1ste lid.

De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties benadrukken dat de algemene “missie” van het comité omschreven wordt in artikel 65 van de welzijnswet. Het gaat hier om een constructieve en preventieve taakstelling, niet om een repressieve. Het is daarom duidelijk dat de opdracht van het comité niet omschreven kan worden als “een controlerende en toezichhoudende opdracht”.

Artikel 3, 3°

De woorden “en andere instellingen en deskundigen” moeten hier geschrapt worden.

Het advies kan enkel slaan op instellingen en deskundigen die wettelijk vereist zijn en tussenkomen bij de uitvoering van de welzijnswet en de koninklijke besluiten van 27 maart 1998 en niet op alle andere instellingen en deskundigen.

De werkgever bepaalt dit vrij en de keuze ervan moet dus niet onderworpen worden aan een voorafgaand advies van het comité.

Artikel 3, 4°

e bepalingen in deze alinea zijn verouderd en kennen geen zinvolle toepassing meer.

Artikel 3, 4° wordt daarom best geschrapt.

Artikel 4

Dit artikel geeft geen enkele toegevoegde waarde en wordt daarom best geschrapt.

Artikel 5

Verouderd taalgebruik. Dit is bovendien een opdracht voor de interne dienst. Het comité doet enkel voorstellen of geeft advies.

Artikelen 6 - 10

De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties benadrukken dat de algemene “missie” van het comité omschreven wordt in artikel 65 van de welzijnswet.

Het gaat hier om een constructieve en preventieve taakstelling, niet om een repressieve.

Het is daarom duidelijk dat de opdracht van het comité niet omschreven kan worden als “een controlerende en toezichhoudende opdracht”.

Artikel 8

Dit is de verantwoordelijkheid van de hiërarchische lijn. Het comité doet enkel voorstellen of geeft advies.

Artikel 10

De tekst “samen met de preventieadviseurs” dient gewijzigd te worden in “samen met een preventieadviseur” zonet zal dit in veel gevallen onmogelijk toe te passen zijn.

Artikel 12

De samenstelling van de beperkte afvaardiging kan worden vastgelegd in het huishoudelijk reglement.

Een betere, efficiëntere en meer praktische gang van zaken is om dit enkel te doen indien de ambtenaren erom verzoeken: “... te woord te staan bij hun toezichtsbezoeken indien de ambtenaren hierom verzoeken”.

Artikel 9 en artikel 12 kunnen gecombineerd worden.

Afdeling III - Verplichtingen van de werkgever

Artikelen 14 en 16

Conform artikel 4, 7° van de welzijnswet dient duidelijk in de tekst van het koninklijk besluit vermeld te worden dat, wat “leefmilieu” betreft, dit beperkt is tot de aspecten die een invloed hebben op het welzijn van de werknemers (artikel 4, 1° - 6° van de welzijnswet).

Daardoor dienen in lid 2 en 5 de woorden “het intern of extern milieu” geschrapt te worden.

Artikel 14, laatste lid

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

“Bovendien houdt de werkgever de bestelbon, de leveringsdocumenten en het indienststellersverslag die betrekking hebben op de keuze, de aankoop en het gebruik van arbeidsmiddelen en persoonlijke en collectieve beschermingsmiddelen ter inzage van het comité en legt hij regelmatig een verslag of overzicht voor aan het comité”.

Artikel 15

Niet “de werkgever verstrekt” maar “de werkgever stelt ter beschikking”.

Artikel 18

Zie opmerking bij artikel 3, 4°.

Het is ook beter voor de leesbaarheid om dit artikel op te nemen bij artikel 7.

Artikel 19

Artikel 19 herneemt de tekst van artikel 838.3. van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming.

De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties benadrukken dat het inderdaad opportuun is om de bestaande tekst identiek te behouden.

De tekst heeft immers in de loop der jaren zijn betekenis voor de praktijk gevonden.

Elke wijziging zal leiden tot nieuwe interpretaties en aanleiding geven tot rechtsonzekerheid in de ondernemingen. Dit moet absoluut vermeden worden.

Artikel 20

Het tweede lid wordt, gezien de evolutie in de communicatietechnologie, best vervangen door volgende tekst:

“In het kader van de informatieverplichting stelt hij tevens een uithangbord of een gelijkwaardig communicatiemiddel ter beschikking”.

Afdeling IV - De werking van het comité

Artikel 21

Het eerste lid herneemt een bestaande bepaling die in de praktijk vrijwel nooit toegepast wordt.

Gezien de vakantieperiodes is een frequentie van 10 per jaar het maximum dat kan verplicht vastgelegd worden. Nadere uitwerking kan via het huishoudelijk reglement (artikel 31, 1°).

Het tweede lid blijft het medisch toezicht afzonderlijk behandelen zoals in het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming.

Dit is volkomen in strijd met de nieuwe filosofie die een geïntegreerde benadering vooropstelt, onder andere door de samensmelting van de dienst VGV en de arbeidsgeneeskundige dienst.

Wat het derde lid betreft, zijn de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties van oordeel dat dit niet wettelijk vastgelegd moet worden voor iedereen.

Dit moet in het huishoudelijk reglement en in functie van de onderneming bepaald worden (artikel 31, 1°).

Artikel 24, 2°

Het jaarverslag van de interne dienst versturen vijftien dagen voor de vergadering van februari is in de praktijk quasi onmogelijk na te leven.

Indien het bedrijf bijvoorbeeld een beroep doet op een externe dienst is dit niet haalbaar te meer daar het verslag inzake medisch toezicht deel uitmaakt van het jaarverslag.

Artikel 24, 4°

Voorstel tot aanpassing van de tekst:

“4° In voorkomend geval, de datum en de agenda van de vergadering meedelen aan de preventieadviseurs van de externe dienst die het bedrijf opvolgen”.

Artikel 24, 5° en 7° en 8°

Aanvullen met: “of andere gelijkwaardige communicatiekanalen”.

Artikel 24, 6°

Vervangen van de woorden “die op de vergadering moeten aanwezig zijn” door “van de interne en externe dienst voor preventie en bescherming op het werk die het bedrijf opvolgen.”

Artikel 24, 10°

“Het toezenden van maandverslagen aan de leden van de ondernemingsraad” is overgenomen uit het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming.

Dit is volkomen zinloos aangezien dit niet tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad behoort. Dit creëert enkel een papierstroom en het wordt daarom in de praktijk ook niet toegepast. Dit is het moment om deze bepaling te schrappen.

Artikel 25

De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties vragen om de aanhef van artikel 25 als volgt te wijzigen:

“Kunnen eveneens deelnemen aan ...”.

Dit artikel mag immers niet geïnterpreteerd worden als zou een deelname verplicht zijn.

Het koninklijk besluit kan niet strenger zijn voor de raadgevers dan voor de gewone leden.

Afdeling V - Het huishoudelijk reglement

Artikel 31

De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties wijzen erop dat de punten die opgesomd zijn in het koninklijk besluit de minimale inhoud van het huishoudelijk reglement betreffen.

De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties achten het niet aangewezen nog meer punten algemeen van toepassing te maken.

De comités zijn immers vrij om bijkomende bepalingen op te nemen in functie van de eigenheid van de onderneming.

Wat de opgesomde punten betreft wijzen de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties er op dat het niet aangewezen is de minimale duur van vergaderingen te regelen zoals de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties voorstellen.

Een opgelegde minimumduur zou getuigen van overdreven regelzucht en kan bovendien contra productief werken. Vaak worden immers korte, bijzondere comitévergaderingen belegd om één specifiek onderwerp te behandelen.

Verder benadrukken de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties nog eens het belang van punt 8° voor de goede werking van een comité.

Een akkoord betekent inderdaad niet dat er unanimiteit moet zijn. Er wordt wel gestreefd naar unanimiteit maar dit kan geen absoluut gegeven zijn.

Een de facto vetorecht is immers ongepast gezien de constructieve rol die toebedeeld is aan het comité in artikel 2.

Wel zou de regel die bepaalt wat een akkoord is bij unanimiteit moeten vastgelegd worden.

Het notitieboekje (12°) is in bedrijven met een hedendaags veiligheidsbeleid voorbijgestreefd.

Het is beter hier te schrijven “het notitieboekje of een gelijkwaardig rapporteringsmiddel”.

De vertegenwoordiger van de Middenstandsorganisaties treedt het advies bij.

Wat het KMO-aspect betreft pleit hij eveneens voor het aanpassen van de bepalingen van artikel 25.

De aandacht van de preventieadviseurs van de externe dienst voor de KMO's dreigt immers te verminderen wanneer zij teveel aanwezig moeten zijn in de comités.

Advies van de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties, meegedeeld op 17 maart 1999

De vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties hebben een aantal amendementen op het ontwerp van koninklijk besluit.

Op enkele aanpassingen na, komen deze amendementen reeds terug in het eindverslag van de werkgroep.

Artikel 1, 4°

Tekstvoorstel

“4° het comité: het comité voor preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis van comité, de vakbondsafvaardiging, en, bij ontstentenis van comité of vakbondsafvaardiging, de werknemers.”

Motivering:

Op deze manier wordt voor de lezer zeer duidelijk dat deze bepalingen ook van toepassing kunnen zijn op de syndicale afvaardiging of de werknemers, zoals voorzien in de artikels 52 en 53 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Over de wijze waarop deze verplichtingen zullen worden ingevuld moeten er afspraken gemaakt worden tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis, de werknemers (zie tekstvoorstel artikel 31, laatste lid).

Artikel 2

“Het comité heeft in hoofdzaak een controlerende en toezichthoudende opdracht. In toepassing van artikel 65 van de wet ...”

Artikel 2, tweede lid

Deze bepaling wordt best uitgebreid tot het geheel van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Motivering:

Gezien het hier om een coördinatie gaat van de bepalingen met betrekking tot het comité, zal deze toevoeging de tekst verduidelijken en vervolledigen.

Artikel 3, 3°

De vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties wensen dit artikel onveranderd te behouden.

Motivering:

Status quo ARAB.

Artikel 4

Tekstvoorstel

“Het comité geeft zijn voorafgaand akkoord in de gevallen bepaald door de verschillende reglementeringen.”

Motivering:

Niet alleen het koninklijk besluit betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk bevat bepalingen waarbij het akkoord van het comité vereist is.

Artikel 6

“... volgt de werking ...” vervangen door “... houdt toezicht op de werking ...”.

Motivering:

Status quo ten aanzien van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming; “toezicht houden op” gaat verder dan “opvolgen”.

Artikel 8

“... zoekt de middelen op ...” vervangen door “... werkt voorstellen uit ...”.

Motivering:

Geeft duidelijker aan wat bedoeld wordt.

Artikel 10

Schrappen van de woorden “... of, indien er een comité is opgericht, in de betrokken technische bedrijfseenheid.”

Motivering:

Houdt de tekst eenvoudiger en duidelijker. Wat dit betreft worden in de praktijk geen problemen vastgesteld.

Artikel 11

Tekstvoorstel

“Het comité wijst een afvaardiging aan die zich onmiddellijk ter plaatse begeeft, ...”

Motivering:

Bij ongevallen en ernstige risico's moet zonder verwijl een onderzoek ter plaatse gebeuren. “Onmiddellijk” laat in tegenstelling tot “zo snel mogelijk” geen ruimte voor interpretatie en discussie (= overname van de bestaande omschrijving uit het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming).

Artikel 12

Tekstvoorstel

“Het comité wijst een afvaardiging aan om de met het toezicht ...”.

Motivering:

Bij huishoudelijk reglement kan dan bepaald worden hoe de afvaardiging wordt samengesteld. Deze formulering maakt mogelijk dat bijvoorbeeld van elke vakbond één vertegenwoordiger aanwezig is.

Artikel 14

In dit artikel de bepaling van artikel 29 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn invoegen en wat de inhoud van de documentatie betreft verwijzen naar bijlage I aan het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Motivering:

Door deze teksten hier te coördineren wordt de verantwoordelijkheid van de werkgever, zoals vroeger opgenomen was in artikel 54quater 5.3., duidelijk in de verf gezet.

Artikel 14, tweede lid en volgende

De vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties pleiten hier voor het behoud van de verwijzingen naar het extern milieu.

Motivering:

cfr. het advies van de Raad van State.

Artikel 14, laatste lid

Tekstvoorstel:

“Bovendien houdt de werkgever de bestelbon, de leveringsdocumenten en het indienststellersverslag die betrekking hebben op de keuze, de aankoop en het gebruik van arbeidsmiddelen en persoonlijke en collectieve beschermingsmiddelen ter inzage van het comité en legt hij regelmatig een verslag of overzicht ter bespreking voor aan het comité.”

Motivering:

Deze tekst maakt ook melding van de leveringsdocumenten, zoals bijvoorbeeld ook is voorzien in het koninklijk besluit betreffende het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, en geeft duidelijker aan wat bedoeld wordt met “de werkgever deelt mee ...”.

Artikel 16, tweede lid

Tekstvoorstel

“Hij bezorgt tevens aan alle leden van het comité de toelichtingen ...”.

Motivering:

Status quo ten aanzien van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming. Zo wordt duidelijker dat alle leden van het comité de toelichting moeten ontvangen en niet alleen de aanvrager ervan.

Artikel 17

Tekstvoorstel

“De werkgever geeft aan de leden van het comité die de werknemers vertegenwoordigen de tijd en middelen om met hem ...”.

Motivering:

Geeft duidelijker aan wat onder “de mogelijkheid” moet verstaan worden. Vooral de nodige tijd ontbreekt in de meeste ondernemingen.

Artikel 19, eerste en tweede lid

Tekstvoorstel

“De werkgever geeft een conform gevolg aan de met algemene stemmen uitgebrachte adviezen van het comité en geeft een passend gevolg in geval van uiteenlopende adviezen.

De werkgever geeft onmiddellijk gevolg aan de adviezen met betrekking tot ernstige risico's voor het welzijn van de werknemers waarbij de schade dreigend is. Hij geeft gevolg aan de andere adviezen binnen de door het comité gestelde termijn, of, indien geen termijn bepaald is, uiterlijk binnen de twee maanden.”

Motivering:

Gezien de voorzitter van het comité de onderneming moet kunnen binden, is het ook logisch dat de met algemene stemmen uitgebrachte adviezen ook worden nagevolgd.

Wanneer schade dreigend is moet onmiddellijk overgegaan worden tot actie. “Zo snel mogelijk” laat ruimte voor interpretatie en discussie. De periode van 6 maanden is zeer lang.

Een kortere periode stimuleert de werkgever om hier rond duidelijke afspraken te maken met het comité en zich dan ook aan de afspraken te houden.

Artikel 20

“Uithangbord” vervangen door “een uithangbord of een ander communicatiemiddel waarmee alle werknemers kunnen worden bereikt.”

Motivering:

In sommige ondernemingen is het mogelijk om deze informatie eenvoudiger te verspreiden, bijvoorbeeld via een computernetwerk.”

Artikel 21

De woorden “De werkgever zorgt ervoor dat het comité ten minste éénmaal per maand vergadert” door de woorden “De werkgever roept het comité ten minste éénmaal per maand samen ...”.

In het tweede lid preciseren dat het hier het departement medisch toezicht van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft. De rest van het artikel ongewijzigd laten.

Artikel 22

De werkgever of zijn afgevaardigde aan wie hij zijn bevoegdheden overdraagt, neemt het voorzitterschap op zich.

Artikel 24, eerste lid

“1° elk gewoon lid ... vergadering schriftelijk uitnodigen.”

Artikel 24, eerste lid, 4°

Tekstvoorstel

“4° de datum en de agenda van de vergadering meedelen aan de preventieadviseurs van de externe dienst die het bedrijf opvolgen.”

Motivering:

Status quo ten aanzien van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming (de arbeidsgeneesheer van de interbedrijfsgeneeskundige dienst moest telkens uitgenodigd worden op het comité).

Alleen op deze manier kunnen de betrokken preventieadviseurs op de hoogte blijven van de besproken onderwerpen en overwegen of hun aanwezigheid zinvol is.

Artikel 24, eerste lid, 5°

De tekst aanvullen zodanig dat naast het aanplakken ook andere middelen, die dezelfde garanties bieden inzake toegankelijkheid voor alle werknemers, kunnen aangewend worden.

Motivering:

In sommige ondernemingen is het mogelijk om deze informatie eenvoudiger te verspreiden, bijvoorbeeld via een computernetwerk.

Artikel 24, eerste lid, 6°

“... die op de vergadering moeten aanwezig zijn” vervangen door “... van de interne en de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk”.

Motivering:

Status quo ARAB.

Artikel 24, eerste lid, 10°

De vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties willen deze bepaling ongewijzigd behouden.

Motivering:

Status quo ARAB.

Meer en meer deelaspecten van het begrip “welzijn” zijn grensoverschrijdend met de andere organen (psychosociale belasting, arbeidsorganisatie, budgettering, ...). Een goede informatie-uitwisseling is dan ook noodzakelijk.

Artikel 25

Tekstvoorstel

Nemen eveneens deel aan de vergadering van het comité, met raadgevende stem:

- 1° de preventieadviseur belast met het medisch toezicht, die deel uitmaakt van de interne dienst;
- 2° de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst, wanneer de dienst uit verschillende afdelingen bestaat;
- 3° de preventieadviseur belast met het medisch toezicht, die deel uitmaakt van een externe dienst. Deze preventieadviseur tracht zo regelmatig mogelijk deel te nemen aan de vergaderingen en in ieder geval bij de bespreking van het globaal preventieplan, het jaarlijks actieplan en het medisch jaarverslag;
- 4° de andere preventieadviseurs van de interne en de externe dienst dan deze bedoeld in 1°, 2° en 3°, telkens wanneer er op de agenda een punt staat dat behoort tot hun bijzondere bevoegdheid;
- 5° de afgevaardigden-werklieden bij het toezicht op de graverijen en de groeven, wat de groeven in open lucht en hun aanhorigheden betreft.

Het secretariaat stelt deze personen in kennis van de datum en de agenda van de vergadering.

Motivering:

Op deze wijze worden onduidelijkheden of interpretatieverschillen vermeden (bijvoorbeeld de mogelijke tegenspraak tussen het eerste lid, 3° en het tweede lid van de ontwerp tekst).

Artikel 26, eerste lid

Artikel 67 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bepaalt dat “De Koning bepaalt onder welke voorwaarden de leden van de comités de aanwezigheid van deskundigen mogen vorderen. Hij bepaalt de schaal van hun vergoedingen, die ten laste van de werkgever komen.”

Artikel 26 van het ontwerp van koninklijk besluit voorziet niet in een echte procedure. Het neemt genoegen met de voorwaarde dat de aanwezigheid van een deskundige afhankelijk is

van het akkoord van de werkgever. (dat was trouwens reeds het geval wat betreft artikel 839sexies van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming).

Voor de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties is dit onvoldoende.

Dat artikel zou moeten voorzien in een procedure. Men kan zich hiervoor richten naar wat voorzien is in het koninklijk besluit van 27 november 1973 voor wat de medewerking van deskundigen aan bepaalde activiteiten van de ondernemingsraad betreft:

“De deskundigen kunnen betrokken worden bij bepaalde werkzaamheden van de ondernemingsraad (...) onder de volgende voorwaarden (...).

Wanneer één van de partijen in de ondernemingsraad het nodig acht om een of meerdere deskundigen uit te nodigen om bepaalde technische aspecten toe te lichten dient zij de ondernemingsraad hierover in te lichten.

De andere partij kan die deskundigen wraken.

Dezelfde partij zal slechts tweemaal van die mogelijkheid kunnen gebruik maken.

Indien, niettegenstaande het aanwenden van die mogelijkheid er onenigheid blijft, zal de aanwijzing van de voorgestelde deskundige voor akkoord voorgelegd worden aan één van de ambtenaren (...).”

Artikel 26, tweede lid

In de Franse tekst de woorden “organisation professionnelle” vervangen door de woorden “organisation syndicale”.

Motivering:

“organisation professionnelle” kan verkeerdelijk te eng geïnterpreteerd worden.

Artikel 29

Wat betreft het verbod om bepaalde informatie openbaar te maken die de belangen van de onderneming of van de werknemers zou kunnen schaden zou het aangewezen zijn om in een procedure te voorzien die ingegeven is door deze die voorzien is in het koninklijk besluit van 27 november 1973.

Volgens die procedure kan het ondernemingshoofd desgevallend wijzen op de vertrouwelijke aard van bepaalde informatie waarvan de verspreiding nadeel zou kunnen berokkenen aan de onderneming.

In het geval er hierover meningsverschillen zijn zal de vertrouwelijke aard van de informatie ter goedkeuring voorgelegd worden aan één van de ambtenaren, belast met het toezicht over de naleving van de wet.

Artikel 29, tweede lid

Tekstvoorstel

“De bepaling van het eerste lid heeft niet tot doel de normale betrekkingen tussen de werknemers en hun afgevaardigden in het comité, noch tussen de vakverenigingen en hun afgevaardigden in het comité te belemmeren en doet geen afbreuk aan hun recht om zich tot de werkgever te wenden in geval een geschil rijst in het comité.”

Motivering:

De betrekkingen tussen de werknemers en de comitéleden zijn minstens zo belangrijk als de contacten met de vakverenigingen.

Artikel 30

Tekstvoorstel

“De leden-vertegenwoordigers van het comité hebben het recht op een passende opleiding.

Zij mag niet te hunnen laste komen en wordt gegeven tijdens de werktijd of overeenkomstig de desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomsten of wettelijke regelingen.”

Motivering:

De toevoeging in het tweede lid laat de mogelijkheid open om opleiding binnen een ander stelsel te organiseren, bijvoorbeeld het betaald educatief verlof.

Artikel 31

De punten 7° en 8° als volgt aanvullen:

“7° de nadere regels met betrekking tot het verloop en de duur van de vergadering

8° ... tot een akkoord binnen het comité. Voor het akkoord is unanimité vereist.”

Motivering:

Een minimale duur van de vergadering moet bij huishoudelijk reglement worden vastgelegd.

De praktijk leert dat vaak te weinig tijd wordt uitgetrokken voor een comité.

Dat een akkoord unanimité vereist, is noodzakelijk om bij de belangrijke beslissingen te voorkomen dat een minderheidspartij onder de werknemersvertegenwoordigers buiten spel wordt gezet.

De punten 15° tot 22° toevoegen aan artikel 31:

“15° de modaliteiten betreffende de voorbereidende vergaderingen

16° preciseringen betreffende bijkomende vergaderingen

17° informatie over het gevolg dat aan adviezen gegeven wordt

18° de wijze waarop deskundigen worden uitgenodigd

19° de wijze waarop het personeel wordt geïnformeerd over de agendapunten en de beslissingen van het comité

20° precisering betreffende de vorming en opleiding van de leden van het comité

21° de wijze waarop metingen worden gevraagd en de resultaten worden meegegeeld

22° afspraken in verband met de vervanging van de preventieadviseur van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.”

Motivering:

De hierboven vermelde punten geven aan met welke problemen onze vertegenwoordigers in de comités worden geconfronteerd.

Het is daarom zinvol om met de werkgever hierover duidelijke afspraken te maken.

Artikel 31, een lid toevoegen

Tekstvoorstel

“Bij ontstentenis van een comité moet de werkgever over de hierboven vermelde punten afspraken maken met de syndicale afvaardiging, of, bij ontstentenis van een syndicale afvaardiging, met de werknemers.”

Motivering:

Door deze aanvulling wordt de werkgever verplicht werk te maken van de bepalingen van de artikelen 52 en 53 van de wet betreffende het welzijn, die tot op heden bijna altijd dode letter bleven.

Hierna wordt een voorstel van modaliteiten voor de consultatie van de werknemers opgenomen.

Naast de bovenstaande amendementen zou nog een extra bepaling moeten worden opgenomen:

In verband met juridische entiteiten met meerdere technische bedrijfseenheden en comités vragen de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties dat afvaardigingen van de verschillende comités minstens éénmaal per jaar samen vergaderen en dat modaliteiten voor een permanente informatie-uitwisseling worden vastgelegd.

Motivering:

We moeten maar al te vaak vaststellen dat de verschillende comités van een juridische entiteit niet op de hoogte zijn van elkaars werkzaamheden.

Dit heeft als gevolg dat er grote verschillen bestaan tussen de werking van de verschillende comités en ook tussen het welzijnsniveau in de verschillende technische entiteiten.

Bijlage bij dit advies:

De vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties vragen om modaliteiten op te nemen in het koninklijk besluit voor de consultatie van werknemers in ondernemingen zonder comité voor preventie en bescherming op het werk noch syndicale delegatie, voor materies bepaald in de wet op het welzijn, de Codex of het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming.

Dit om te voorkomen dat artikel 53 van de wet op het welzijn, zoals dat nu het geval is, dode letter blijft.

Tekstvoorstel naar analogie met de procedure betreffende het arbeidsreglement en de SMET-banen:

- overhandigen aan alle werknemers tegen een ontvangstbewijs van een exemplaar van het document waarover moet worden geconsulteerd en de wijze waarop werknemers hun bezwaar kunnen laten weten (naam, adres, telefoonnummer).

Ten minste de volgende documenten worden hier bedoeld:

- ontwerp van globaal preventieplan
- ontwerp van jaarlijks actieplan
- jaarverslagen van de interne en de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk
- aanstelling van de preventieadviseur
- overeenkomst met de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.
- Mogelijkheid voor de werknemers om hun bemerkings mondeling of schriftelijk ter kennis te brengen van de voorzitter van het adviescomité van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (bijvoorbeeld binnen de veertien dagen). De externe dienst bewaart de anonimiteit van de werknemer en informeert de werkgever binnen de week van de gemelde bemerkings.

Indien in die materie louter het (vrijblijvend) advies moest worden gevraagd, beslist de werkgever na kennisname van de bemerkings (en opnieuw uithangen of melden van de beslissing).

Indien voor die materie het voorafgaand akkoord van de werknemers was vereist kan de werkgever in beroep gaan bij het adviescomité van de externe dienst. Het adviescomité beslist bij eenvoudige meerderheid over het beroep. Bij staking der stemmen is het beroep afgewezen.

BESLISSING

Het ontwerp van koninklijk besluit met het eindverslag van de werkgroep en het advies van de Hoge Raad aan Mevrouw de Minister toesturen.