

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG

Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

Advies nr. 101 van 21 april 2006 over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 6 juli 2004 betreffende de werkkledij.

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Bij brief van 28 februari 2006, gericht aan de voorzitter van de Hoge Raad, heeft de Minister van Werk het advies van de Hoge Raad gevraagd binnen de twee maanden vanaf het aanhangig maken, over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 6 juli 2004 betreffende de werkkledij.

Het Uitvoerend Bureau van de Hoge Raad behandelde het ontwerp tijdens zijn vergadering van 10 maart 2006.

Het ontwerp heeft tot doel de huidige reglementering aan te passen aan vragen die gesteld zijn door verschillende sectoren waar vaak een premie of een vergoeding verleent wordt aan werknemers die instaan voor de onderhoud van werkkledij.

Deze praktijk is in dit koninklijk besluit opgenomen als uitzonderingsregel van de algemene regel en is onderworpen aan voorwaarden.

II. ADVIES UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD TIJDENS ZIJN VERGADERING VAN 21 APRIL 2006

De Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk brengt volgend verdeeld advies uit over het voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit:

A. Standpunten van de werknemersvertegenwoordigers:

Het ABVV wenst zich voor dit dossier te onthouden.

Het ACV stelt voor om in het ontwerp KB tot wijziging van het koninklijk besluit van 6 juli 2004 betreffende de werkkledij volgende aanpassingen te doen:

Artikel 1: derde lid invoegen luidend als volgt:

In artikel 6 van het koninklijk besluit van 6 juli 2004 wordt een derde paragraaf ingevoegd:

‘Het is verboden de werknemer een waarborg te vragen bij de levering van de werkkledij. Van dit verbod kan enkel bij collectieve arbeidsovereenkomst binnen het bevoegd paritair comité afgeweken worden.’

Het ACV verwijst hiervoor naar de verplichting van de werkgever om de hulpmiddelen en materialen ter beschikking van de werknemer te stellen die nodig zijn voor de uitvoering van het werk (wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 20, 1°), de nietigheid van de bedingen strijdig met deze wet voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren (artikel 6) en het beperkend karakter van borgtochten ingevoegd door de wet van 18 juli 1985 en de CAO nr. 41.

Om dezelfde reden stelt het ACV tevens voor om artikel 21 van het koninklijk besluit van 13 juni 2005 betreffende het gebruik van PBM's eveneens te wijzigen door in het voorgelegde ontwerp KB een bijkomend artikel in te voegen en het opschrift van het ontwerp overeenkomstig aan te passen. Dit bijkomend artikel luidt:

‘In artikel 21 van het koninklijk besluit van 13 juni 2005 betreffende het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen wordt een derde lid ingevoegd:

‘Het is verboden de werknemer een waarborg te vragen bij de levering van de P.B.M.. Van dit verbod kan enkel bij collectieve arbeidsovereenkomst binnen het bevoegd paritair comité afgeweken worden.’

Het ACLVB steunt het standpunt van het ACV.

B. Standpunten van de werkgeversvertegenwoordigers:

De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties brengen een gunstig advies uit over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 6 juli 2004 betreffende de werkkledij.

Zij wijzen er evenwel op dat de toepassing van dit besluit wel eens spaak zou kunnen lopen op de zinsnede «[...] voorzover de werkkledij geen enkel risico vormt voor de gezondheid van de werknemer en van zijn directe omgeving [...]»

Indien de notie “**geen enkel risico** vormt voor de gezondheid van de werknemer en zijn directe omgeving” strikt wordt geïnterpreteerd, dreigt de mogelijkheid om bij CAO af te wijken van de algemene regel voor alle bedrijven en sectoren een lege doos te blijven.

De werkgeversorganisaties pleiten er daarom voor om de tekst aan te passen:

“Het is verboden de werknemer toe te laten zijn eigen werkkledij aan te schaffen, zelf voor de reiniging, de herstelling en het onderhoud ervan in te staan, of zelf voor de hernieuwing ervan te zorgen, zelfs tegen de betaling van een premie of vergoeding, tenzij dit wordt toegelaten in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst die enkel kan worden gesloten voorzover uit de resultaten van de risicobeoordeling blijkt dat de werknemer en zijn directe omgeving hierdoor geen gezondheidsrisico lopen.”

De werkgeversorganisaties wijzen er daarnaast op dat afspraken betreffende arbeidskledij ook op ondernemingsniveau mogelijk moeten zijn omdat er soms individuele gevallen zijn die een speciale regeling vereisen op ondernemingsniveau. Het kan bijvoorbeeld gaan om werknemers die allergisch zijn voor het product dat gebruikt wordt door de onderneming bij de reiniging van de arbeidskledij.

Wat de problematiek van het aanwenden van een systeem van waarborgen voor werkkledij of persoonlijke beschermingsmiddelen betreft, wijzen de werkgeversorganisaties erop dat waarborgen geen afbreuk doen aan de principes van de EU-richtlijnen. Waarborgen hebben niets te maken met veiligheid of de bescherming van werknemers. Zij worden ingesteld om andere redenen zoals eerbied en zorg voor ter beschikking gestelde materialen en middelen. Uiteraard moeten onwettelijke praktijken (bijvoorbeeld afhouding loon) aangepakt worden maar ook dit valt buiten het kader van de welzijnsreglementering.

III. BESLISSING

Het advies aan de heer Minister van Werk bezorgen.