

24 november 2009

Mevrouw,  
Mijnheer,

## **KB van 27 oktober 2009 betreffende de oprichting van gemeenschappelijke interne diensten voor preventie en bescherming op het werk (B.S 16.11.09)**

---

### **Vooraf:**

---

1. Reeds vroeger bestond de mogelijkheid tot oprichting van een gemeenschappelijke dienst VGF door verschillende werkgevers. Het ARAB vormde hiervoor het reglementair kader. De toelating tot oprichting van een gemeenschappelijke dienst VGF gebeurde toen bij KB.
2. Het reglementair basiskader voor de huidige gemeenschappelijke interne diensten voor preventie en bescherming op het werk (hierna de 'GIDPB') ligt in Art. 38 van de welzijnswet. De mogelijkheid om zulke GIDPB's op te richten is vooral populair bij gemeentebesturen, politiezones en OCMW's.
3. In 2007 en 2008 legde de administratie aan de Hoge Raad een ontwerp KB voor. Via dit KB beoogde de administratie:
  - de principes vast te leggen die reeds geruime tijd gehanteerd werden bij het verlenen van toelatingen om een GIDPB op te richten;
  - de toelating tot oprichting van een GIDPB te laten gebeuren per ministerieel besluit (en dat met het oog op een vlottere procedure en correctie van ev. fouten).
4. Tijdens de besprekingen in de Hoge Raad heeft Co-Prev op formele wijze laten verstaan dat dit ontwerp KB de EDPB's in een positie van onrechtmatige concurrentie brengt t.a.v. de GIDPB's.
5. Tijdens de plenaire zitting van 18.4.08 bracht de Hoge Raad een advies uit. Dit advies bevatte een aantal unanieme en een aantal verdeelde standpunten.

De sociale partners waren het eens over:

- de noodzaak van het KB: transparantie geven aan de voorwaarden voor de oprichting van een GIDPB;
- de meerwaarde van de GIDPB zowel voor kleine als grote ondernemingen;
- de noodzaak om de Hoge Raad te informeren over de toegestane machtigingen en de inhoud van de ministeriële besluiten (vermits de betreffende besluiten niet gepubliceerd worden in het Staatsblad, wat volgens de administratie ook niet nodig is).

De sociale partners waren het echter niet eens over:

- het al of niet opnemen van een verplicht voorafgaand akkoord van de syndicale organisaties in alle betrokken Comités: *in de gepubliceerde versie van het KB is enkel sprake van een advies van het Comité.*
- het al of niet opnemen van een artikel dat bepaalt dat een werkgever maar kan deel uitmaken van of zich terugtrekken uit de GIDPB mits het voorafgaand akkoord van het Comité: *ook dit is niet weerhouden in de gepubliceerde versie van het KB.*

6. Een alternatief voor de oprichting van een GIDPB is het oprichten van een IDPB voor juridische entiteiten die een technische bedrijfseenheid vormen: dit kan echter niet op eenzijdig initiatief van de werkgevers.

## **Inhoud van het KB:**

---

In het KB komen hoofdzakelijk de volgende punten aan bod:

1. de voorwaarden die van toepassing zijn op de oprichting van een GIDPB;
2. de procedure die dient nageleefd bij de aanvraag tot oprichting van een GIDPB;
3. de verplichtingen die moeten nageleefd worden in geval een aanvullend beroep gedaan wordt op een EDPB;
4. de werking van een GIDPB.

### Oprichting van een GIDPB:

Opdat een werkgever, of groep van werkgevers, toelating zou krijgen om een GIDPB op te richten, moeten een aantal voorwaarden voldaan zijn:

- 1) er moet een juridische/economische/geografische of technische band tussen de werkgevers bestaan;
- 2) de GIDPB biedt t.a.v. de afzonderlijke IDPB's van de betrokken werkgevers één of meerdere voordelen (zie opsomming in het KB<sup>1</sup>);
- 3) er moet een planning zijn van de organisatie van de GIDPB (het KB verwijst hier naar het KB IDPB wat betreft het minimum aantal PA's, hun niveau van aanvullende vorming en prestatieduur).
- 4) een voorafgaand akkoord tussen de betrokken werkgevers is vereist mbt:
  - de eventuele opname in de GIDPB van een bestaand departement medisch toezicht;
  - het eventueel gebruiken van de deskundigheden ergonomie, bedrijfshygiëne of psychosociale aspecten.
- 5) het voorafgaand advies (over de aanvraag zelf) van de betrokken Comités dient gevraagd te worden.

### Aanvraag tot oprichting van een GIDPB:

1. Om een GIDPB te kunnen oprichten moet elke werkgever die er zich wil bij aansluiten, de aanvraag ondertekenen. In die aanvraag moeten bijzonderheden staan ivm:
  - het niveau van aanvullende vorming van de PA die de GIDPB zal leiden, en de tijd die hij aan zijn functie zal besteden;
  - het aantal eventuele andere PA's van de GIDPB (miv het niveau van hun eventuele aanvullende vorming en de tijd die zij aan hun functie zullen besteden);
  - het aantal contactpersonen in de bedrijven die bij de GIDPB aangesloten zijn.
2. Is de aanvraag volgens de afdeling HUA van FOD WASO volledig:
  - ⇒ dan wordt deze voor onderzoek en advies overgemaakt aan de afdeling TWW van de FOD WASO.

---

<sup>1</sup> Zie Art.2,2°.

3. Is de aanvraag ook volgens TWW in orde :
  - ⇒ dan maakt HUA een ontwerp ministerieel besluit op houdende toelating tot oprichting van een GIDPB. Het komt immers enkel de Minister toe om de toelating tot oprichting van een GIDPB al dan niet te geven. Eventueel kan dit besluit specifieke voorwaarden opleggen (o.a. ivm de wijze waarop werkgevers kunnen toetreden tot of uittreden van de GIDPB).
4. Weigert de minister de oprichting van de GIDPB :
  - ⇒ dan moet hij die beslissing motiveren.
5. Als in één van de aangesloten bedrijven een departement medisch toezicht bestaat, dan wordt dit vermeld in de aanvraag: dit departement mag werken voor elke onderneming die aangesloten is bij de GIDPB. Het is alleszins noodzakelijk dat elke GIDPB werkt volgens het principe van de multidisciplinariteit (en zich dus niet beperkt tot het aspect medisch toezicht).

### Aanvullend beroep op een EDPB:

Doen de bedrijven, aangesloten bij een GIDPB, beroep op een EDPB, **dan moeten ze bij dezelfde EDPB aangesloten zijn**. Dit is het principe.

*Hierop zijn 3 uitzonderingen mogelijk (maw, er is dan aansluiting mogelijk bij verschillende EDPB's):*

- 1) zie de situaties die geïllustreerd zijn in art. 2 van het KB EDPB<sup>2</sup>:
- 2) de werkgevers bedoeld in Art. 36 §1 en §2 van de welzijnswet (het gaat over de overheidsdiensten die of onderworpen zijn, of niet onderworpen zijn, aan de wet van 19.12.1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel) kunnen een beroep doen op verschillende EDPB's voor elk gebied van een overlegcomité of overlegorgaan bevoegd inzake veiligheid en gezondheid dat minstens 50 werknemers telt;
- 3) in geval de betrokken werkgevers, om te voldoen aan de verplichting inzake aansluiting bij één zelfde EDPB, de overeenkomst met hun EDPB hebben opgezegd: dan kunnen ze - tot op het einde van de opzeggingstermijn - aangesloten zijn bij verschillende EDPB's.

---

<sup>2</sup> Stelt dat telkens de werkgever beroep doet, of moet doen, op een EDPB, hij beroep doet op één enkele EDPB, BEHALVE wanneer:

- een technische bedrijfseenheid gelegen is op het grondgebied van een Gemeenschap waarvoor de eerste dienst niet over de erkenning beschikt;
- een technische bedrijfseenheid op voortdurende wijze beroep moet doen op bijzondere bekwaamheden en op technische middelen die nodig zijn voor de uitvoering van de opdrachten en die niet aanwezig zijn in de eerste EDPB;
- een onderneming uit verschillende technische bedrijfseenheden bestaat: dan kan in elk van die eenheden één EDPB het geheel van de opdrachten uitvoeren.

Werking van de GIDPB:

1. De PA's van de GIDPB behoren tot het personeel van één der betrokken werkgevers.
2. De eventuele maandverslagen en het jaarverslag van de preventiedienst dat is opgelegd bij het KB IDPB, bevatten bijlagen met afzonderlijke gegevens betreffende elk betrokken bedrijf.
3. Elke werkgever aangesloten bij een GIDPB, is verplicht de PA's van de GIDPB toegang te verschaffen tot zijn bedrijf (ook al zijn ze géén personeelslid);
4. De Comités van elke betrokken onderneming geven ook een advies over de aanduiding van de PA's en hun tijdsbesteding.

Mogelijke probleemsituaties:

---

Er kan zich naar de mening van de auteur een bijzonder probleem stellen in de volgende situaties:

- wat bij splitsing van een bedrijf? wat bij fusies?
- wat bij verkoop van een onderdeel van een bedrijf?

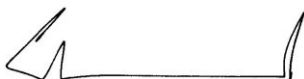
Inwerkingtreding van het KB:

---

Vanaf 26 november 2009.

De bedrijven die een machtiging verkregen hebben volgens het oud systeem (zie geactualiseerde lijst in bijlage), behouden deze machtiging van zodra het nieuwe KB in werking treedt.

Met vriendelijke groeten.



Carl Briké  
Adviseur