



Verantwoordelijkheden en aansprakelijkheid van de hiërarchische lijn

TWW - RD Limburg – Vlaams-Brabant



Inhoud

- **TWW – RD Limburg – Vlaams-Brabant**
- **De opdrachten van de werkgever in het kader van de welzijnswet van 4 augustus 1996**
- **De verantwoordelijkheden en aansprakelijkheid van de hiërarchische lijn**
- **Strafbepalingen**



TWW - RD Lim – VI-Br



Aantal bedrijven (31-12-2003)

Aantal werknemers	< 5	5 tot 9	10 tot 19	20 tot 49	50 tot 99	100 tot 199	200 tot 499	500 tot 999	999 <	
Vlaams-Brabant	14 139	3 407	2 007	1 628	526	286	182	55	29	22 259
Halle-Vilvoorde	7 801	1 896	1 214	1 028	359	187	115	29	15	12 644
Leuven	6 338	1 511	793	600	167	99	67	26	14	9 615
	17 546		4 161			552				
Limburg	12 306	3 100	1 835	1 348	479	195	140	34	17	19 454
Hasselt	6 284	1 646	1 008	731	245	102	86	19	14	10 135
Maaseik	3 125	757	487	370	133	55	37	9	1	4 974
Tongeren	2 897	697	340	247	101	38	17	6	2	4 345
	15 406		3 662			386				
RD Lim - VI-Br	26 445	6 507	3 842	2 976	1 005	481	322	89	46	41 713
	32 952		7 823			938				
<i>Het Rijk</i>	166 402	38 893	22 333	16 281	5 453	2 788	1 788	532	382	254 852



RD Limburg – Vlaams-Brabant

Directiehoofd
Ir Pieter De Munck

Adjuncten – Directiehoofd
Dr Jozef Costermans (Leuven)
Dr. Margriet Beenaerts (Hasselt)

Vertegenwoordiging in CoP/werkgroepen

Gezondheid

Vertegenwoordiger

Plaatsvervanger

Hygiëne

Dr. Jef Costermans

An Jorissen

Veiligheid

Dr. Margriet Beenaerts

Ir. Johan Broos

Ergonomie

Ir. Stefan Leuckx

Ing. Edward Vanhove

Psychosociaal

Heidi Bussels

Audrey Wyffels

Dyrib

Dr. Luce Donvil

Pascale Swinnen

Bouw

Lutgarde Gies

Luc Neyens

Kwaliteit

Ing. John Morren

Ing. Bart Vandevenne

Asbest

Ir. Pieter De Munck

Ing. Libert Plevoets

CE-markering

Luc Neyens

Ing. Kathy Vits

EAO

Ing. Libert Plevoets en Willem Vanlangendonck

Ir. Pieter De Munck

Gezondheidsaspecten in "Seveso bedrijven"

Dr. Jozef Costermans, Dr. Margriet Beenaerts en Dr. Lucia Donvil



Directiekantoor Hasselt

Toezicht instellingen en bedrijven Hasselt

Dr. Margriet Beenaerts
Ir. Stefan Leuckx
Jos Vandewal *
Ing. Libert Plevoets
Pascale Swinnen *
An Jorissen *

Tongeren-Maaseik

Dr. Guido Mennes *
Dr. Katrien Lysens *
Ing. Edward Vanhove
Ing. Bart Vandevenne
Luc Neyens
Heidi Bussels *
Dr. Margriet Beenaerts *

Toezicht bouw

Karel Boels
Johnny Driesen
Daniel Driesen
Marc Van Rooy

Coördinatie

Ing. Bart Vandevenne

Directiekantoor Leuven

Toezicht instellingen en bedrijven Leuven

Dr. Luce Donvil
Dr. Jef Costermans *
Ing. John Morren
Ing. Kathy Vits *
Ing. Willy Van Minsel *

Halle-Vilvoorde

Dr. Jef Costermans
Ir. Johan Broos
Ing. Jean-Paul Triest
Lutgarde Gies
Audrey Wyffels *

Toezicht bouw

François Gerritsen
Ivo Laureyns
Robert Tops
Willem Vanlangendonck
Audrey Wyffels

Coördinatie

Ing. John Morren



Directiekantoor Hasselt

Verantwoordelijke "medisch geheim"

Dr. Margriet Beenaerts
Luc Boijen

Administratie

Luc Boijen
Edgard Sente
Rita Martens
Yvette Neven
Petra Van Genechten

Technisch medewerker

Antonia Sanchez Romero

Directiekantoor Leuven

Verantwoordelijke "medisch geheim"

Dr. Jozef Costermans
Alfons Roosen

Administratie

Alfons Roosen
Carine Laurent
Bernard Nedergedaeld
Monique Claes
Nicole Delvaux

Technisch medewerker

-



RD Lim – VI-Br

Bedrijven

Aantal bedrijven per inspecteur (niveau A en B) : 1 986

Aantal werknemers per inspecteur (A en B) : 27 597

Bouw

Aantal bouwwerken : **onbekend !!!!**

Ruwe schatting : 200 000 werken TMB per jaar

wat neerkomt op 25 000 per inspecteur





Opdrachten voor de werkgever



Wetgeving

- **Welzijnswet:** de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk
- **KB beleid:** KB van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk



De **welzijnswet** is de **basiswet** op het vlak van de veiligheid en de gezondheid op het werk. Deze wet scheidt het kader voor uitvoeringsbesluiten die gebundeld worden in de Codex over het welzijn op het werk.

De besluiten in deze codex zijn opgebouwd volgens een filosofie die vernieuwend is ten opzichte van deze waarvan uitgegaan werd in het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB). Daar waar in de huidige welzijnsreglementering uitgegaan wordt van **doelvoorschriften**, bevatte het ARAB voornamelijk gedetailleerde **middelenvoorschriften**. De welzijnswet en de codex houden dus minder uitvoerig omschreven technische voorschriften in. Er wordt gewerkt volgens een **lossere structuur** met voornamelijk rechtsnormen waaraan de werkgever op zijn **eigen manier concrete invulling** kan geven.



Welzijn ?

het geheel van factoren betreffende de omstandigheden waarin arbeid wordt verricht:

1. Arbeidsveiligheid
2. Bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk
3. Psychosociale belasting veroorzaakt door het werk (geweld, pesterijen, ongewenst seksueel gedrag)
4. Ergonomie
5. Arbeidshygiëne
6. Verfraaiing van de arbeidsplaatsen
7. Maatregelen inzake leefmilieu die invloed hebben op 1 tot 6



Werknemer ?

(welzijnswet art. 2)

Worden **gelijkgesteld** met werknemers:

- a) de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, **arbeid verrichten onder het gezag** van een ander persoon;
- b) de personen die een **beroepsopleiding** volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht;
- c) de personen verbonden door een **leerovereenkomst**;
- d) de **stagiars**;
- e) de **leerlingen en studenten** die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht.



Algemene preventiebeginselen voor de werkgever

(welzijnswet art. 5)

- a) **risico's voorkomen**;
- b) de **evaluatie** van risico's die niet kunnen worden voorkomen;
- c) de **bestrijding** van de risico's **bij de bron**;
- d) de **vervanging** van wat gevaarlijk is door dat wat niet gevaarlijk of minder gevaarlijk is;
- e) voorrang aan maatregelen inzake **collectieve bescherming** boven maatregelen inzake individuele bescherming;
- f) de **aanpassing van het werk aan de mens**, met name wat betreft de inrichting van de werkposten, en de keuze van de werkkuitrusting en de werk- en productiemethoden, met name om monotone arbeid en tempogebonden arbeid draaglijker te maken en de gevolgen daarvan voor de gezondheid te beperken;



- g) zo veel mogelijk de **risico's inperken**, rekening houdend met de ontwikkelingen van de techniek;
- h) de risico's op een ernstig letsel inperken door het nemen van **materiële maatregelen** met voorrang op iedere andere maatregel;
- i) de **planning van de preventie** en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met het oog op een systeembenadering waarin onder andere volgende elementen worden geïntegreerd: techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale betrekkingen en omgevingsfactoren op het werk;
- j) de **werknemer voorlichten** over de aard van zijn werkzaamheden, de daaraan verbonden overblijvende risico's en de maatregelen die erop gericht zijn deze gevaren te voorkomen of te beperken:
 - bij zijn indiensttreding;
 - telkens wanneer dit in verband met de bescherming van het welzijn noodzakelijk is;



- k) het verschaffen van **passende instructies** aan de werknemers en het vaststellen van begeleidingsmaatregelen voor een redelijke garantie op de naleving van deze instructies.
- l) het voorzien in of het zich vergewissen van het bestaan van de **gepaste veiligheids- en gezondheidssignalering** op het werk, wanneer risico's niet kunnen worden voorkomen of niet voldoende kunnen worden beperkt door de collectieve technische beschermingsmiddelen of door maatregelen, methoden of handelwijzen in de sfeer van de werkorganisatie.



Dynamisch risico-beheersingsstelsel

(KB beleid)

Art. 3.– Elke werkgever is verantwoordelijk voor de **structurele planmatige aanpak** van preventie, door middel van een dynamisch risicobeheersing-systeem.

Art. 5.– Het dynamisch risicobeheersingsstelsel heeft tot doel **de planning** van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk mogelijk te maken.



Meerdere werkgevers op één arbeidsplaats

(welzijnswet art. 7)

1. **samen te werken** bij de uitvoering van de maatregelen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
2. rekening houdend met de aard van hun werkzaamheden, hun **optreden te coördineren** met het oog op de bescherming tegen en de preventie van risico's voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
3. **elkaar wederzijds de nodige informatie te geven** inzonderheid betreffende, naargelang het geval:
 - a) de risico's voor het welzijn alsmede de preventiemaatregelen en –activiteiten, voor elk type werkpost en/of elke soort functie en/of elke activiteit voor zover deze informatie relevant is voor de samenwerking of coördinatie;
 - b) de maatregelen welke zijn genomen voor de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van de werknemers en de aangeduide personen die belast zijn met het in praktijk brengen van deze maatregelen.



Werken met contractoren

(welzijnswet art. 9)

1. de aannemers **de nodige informatie te verstrekken** ten behoeve van de werknemers van de aannemers en onderaannemers.

Deze informatie betreft inzonderheid:

- a) de risico's voor het welzijn van de werknemers alsmede de beschermings- en preventiemaatregelen en –activiteiten, zowel voor de inrichting in het algemeen als voor elk type werkpost en/of elke soort functie of activiteit voor zover deze informatie relevant is voor de samenwerking of coördinatie;
- b) de maatregelen welke zijn genomen voor de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers en de aangewezen werknemers die belast zijn met het in praktijk brengen van deze maatregelen;

2. **zich ervan vergewissen** dat de in 1° bedoelde werknemers de passende opleiding en instructies inherent aan zijn bedrijfsactiviteit hebben ontvangen;



3. de gepaste maatregelen te treffen voor de organisatie van het aan zijn **inrichting specifiek onthaal** van de in 1° bedoelde werknemers en, in voorkomend geval, deze aan een lid van zijn hiërarchische lijn toe te vertrouwen;
4. het optreden van de aannemers en onderaannemers te **coördineren** en de samenwerking tussen deze aannemers en onderaannemers en zijn inrichting bij de uitvoering van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te verzekeren;
5. **er zorg voor te dragen dat de aannemers hun verplichtingen** inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan zijn inrichting, **naleven**.



Werken met uitzendkrachten

(wet van 24 juli 1987 – art. 19)

- **Gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij de gebruiker werkt staat deze in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid welke gelden op de plaats van het werk.**
- **Voor de toepassing van het eerste lid, worden de bepalingen die betrekking hebben op de arbeidsduur, de feestdagen, de zondagsrust, de vrouwenarbeid, de arbeid van jeugdige personen, de nachtarbeid, de arbeidsreglementen, de bepalingen inzake het toezicht op de prestaties van de deeltijdse werknemers zoals bepaald in de artikelen 157 tot 169 van de programmawet van 22 december 1989, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, beschouwd als bepalingen die gelden op de plaats van het werk.**



G P OSG

(welzijnswet art. 32quater)

De werkgever bepaalt welke **maatregelen** moeten getroffen worden om geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen.

Hij stelt deze preventiemaatregelen vast op grond van een **risicoanalyse** en rekening houdend met de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming.



Ernstige arbeidsongevallen

(welzijnswet art. 94ter)

- Na elk ernstig arbeidsongeval draagt de werkgever van het slachtoffer er zorg voor dat het ongeval **onmiddellijk** door zijn bevoegde preventiedienst onderzocht wordt en bezorgt hij binnen de tien dagen volgend op het ongeval een **omstandig verslag** aan de in vorig artikel bedoelde ambtenaren.



Middelen van de werkgever

(welzijnswet art. 5)

De werkgever bepaalt:

- a) de **middelen** waarmee en de wijze waarop het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk kan worden gevoerd;
- b) de **bevoegdheid en verantwoordelijkheid** van de personen belast met het toepassen van het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.



... en de hiërarchische lijn?



Betrokkenheid van de hiërarchische lijn

(KB beleid)

Art. 10.– § 1. De werkgever stelt **in overleg met de leden van de hiërarchische lijn** en de Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk **een globaal preventieplan** op voor een termijn van vijf jaar...

Art. 11.– De werkgever stelt **in overleg met de leden van de hiërarchische lijn** en de Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk, **een jaarlijks actieplan** op...



(KB beleid)

Art. 12.– De werkgever **betreft de leden van de hiërarchische lijn** en de Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk bij **de uitwerking, programmatie, uitvoering en evaluatie** van het dynamisch risicobeheersingsysteem, het schriftelijk globaal preventieplan en het schriftelijk jaarlijks actieplan.

Art. 14.– De werkgever **evalueert** regelmatig in overleg **met de leden van de hiërarchische lijn** en de Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk het dynamisch risicobeheersingsysteem.



Opdrachten van de hiërarchische lijn

(KB beleid)

Art. 13.– De leden van de hiërarchische lijn voeren elk binnen hun bevoegdheid en op hun niveau het beleid van de werkgever met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk uit.

Hiertoe hebben zij inzonderheid de volgende taken:



- 1. voorstellen en adviezen** formuleren aan de werkgever in het kader van het dynamisch risicobeheer -singsysteem;
- 2. ongevallen en incidenten** die zich op de arbeidsplaats hebben voorgedaan **onderzoeken** en maatregelen voorstellen om dergelijke ongevallen en incidenten te voorkomen;
- 3. een effectieve controle uitoefenen** op de arbeidsmiddelen, de collectieve en persoonlijke beschermingsmiddelen en de gebruikte stoffen en preparaten teneinde onregelmatigheden vast te stellen en maatregelen te nemen om hieraan een einde te maken;



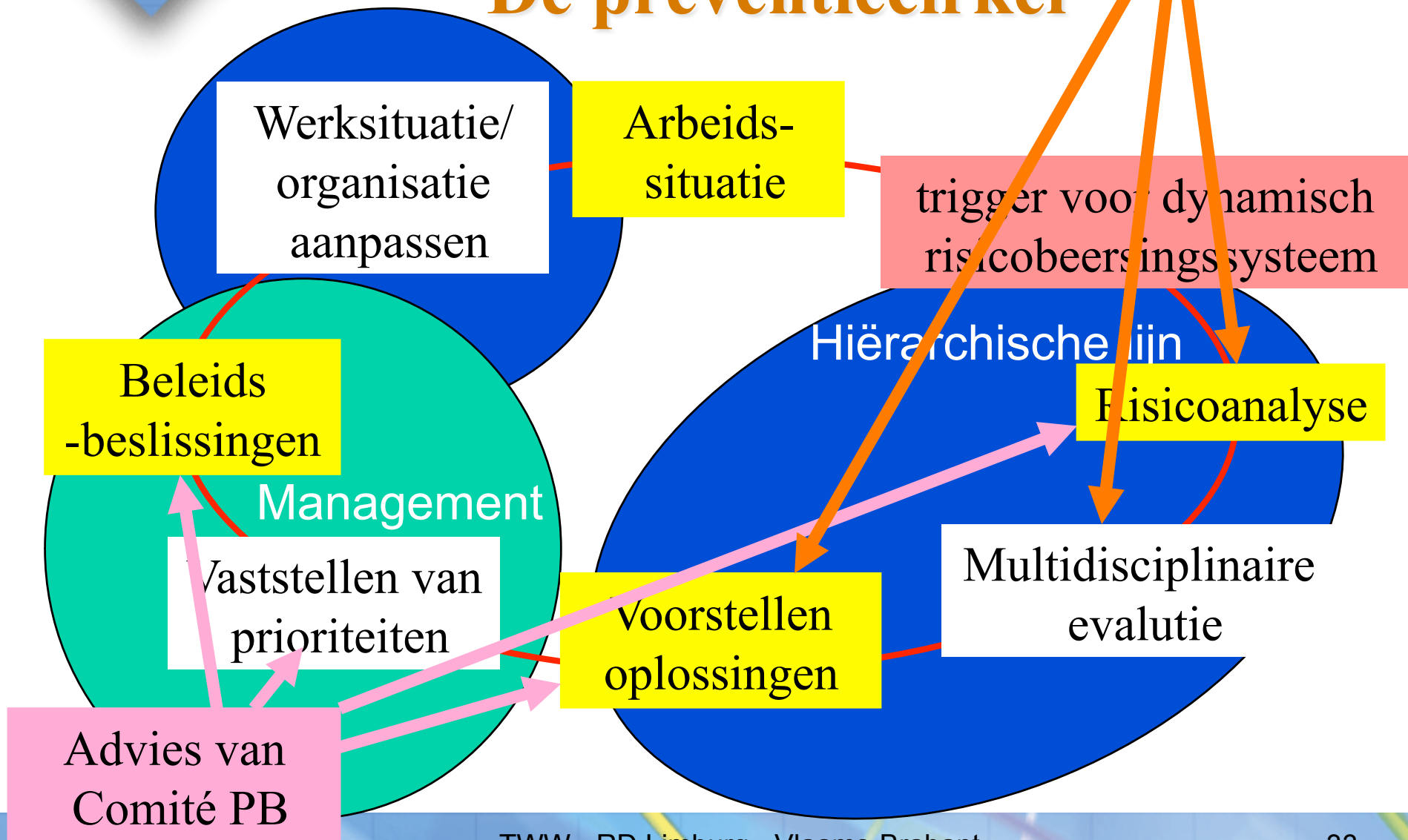
4. **tijdig het advies inwinnen** van de Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk;
5. **controleren** of de verdeling van de taken op een zodanige wijze geschiedt dat de verschillende taken worden uitgevoerd door de werknemers die de daartoe **vereiste bekwaamheid** hebben en de **vereiste opleiding en instructies** hebben ontvangen;
6. **waken over de naleving van de instructies** die in toepassing van de wetgeving inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk moeten worden verstrekt;



7. zich ervan **vergewissen** dat de werknemers de inlichtingen die zij gekregen hebben in toepassing van de wetgeving inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk **goed begrijpen en in praktijk brengen**;
8. **het onthaal** van elke beginnende werknemer organiseren en een ervaren werknemer aanduiden die ermee belast is deze te begeleiden. Het door de werkgever aangeduid lid van de hiërarchische lijn, belast met het verzekeren van het onthaal, tekent onder zijn naam een document waaruit blijkt dat in het kader van zijn taken bedoeld onder 6 en 7 de nodige inlichtingen en instructies werden verstrekt met betrekking tot het welzijn op het werk.



De preventiecirkel





Strafbepalingen



Art. 15.– De verplichtingen opgelegd aan de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers doen geen afbreuk aan het beginsel van de verantwoordelijkheid van de werkgever.



Art. 81.- Onverminderd de bepalingen van de artikelen 82 tot 87 worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 1 000 € of met één van die straffen alleen:

1° de werkgever, **zijn lasthebbers of aangestelden**, die de bepalingen van deze wet of van de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;

2° ...



Art. 88bis.- Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 272 van het Strafwetboek worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 € of met één van die straffen alleen **de personen** die binnen de door het bevoegde rechtscollege krachtens artikel 32decies, vastgestelde termijn **geen einde hebben gemaakt aan het geweld, pesterijen of ongewenst sexueel gedrag op het werk.**



Art. 89.- Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 en 271 tot 274 van het Strafwetboek, wordt gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot drie maanden en met geldboete van 50 tot 1 000 € of met één van die straffen alleen al wie het krachtens deze wet en haar uitvoeringsbesluiten geregelde **toezicht verhindert**.



Art. 90.- In geval van **herhaling** binnen drie jaar te rekenen van de vroegere veroordeling, wordt de straf verdubbeld.



Aansprakelijkheid

Art. 91.- De **werkgever** is burgerlijk aansprakelijk voor de betaling van de boeten waartoe zijn lasthebbers of aangestelden zijn veroordeeld.

Opgelet:

dit geldt niet voor de strafrechterlijke aansprakelijkheid !

Art. 93.- § 1. Alle bepalingen van boek I van het **Strafwetboek**, met inbegrip van hoofdstuk VII, zijn toepasselijk op de bij deze wet bepaalde misdrijven.