

Vraag & Antwoord over veiligheid



Door bewust in te zetten op veiligheid, stimuleer je niet alleen werknemerstevredenheid, maar geef je ook de efficiëntie van je bedrijf een boost. Vanaf 1 januari 2021 startte VOM een bevoorrecht partnership met Preventa, een nieuwe naam voor een totaal nieuwe aanpak van alle bedrijfsrisico's. In deze rubriek worden telkens 3 prangende vragen van onze VOM-leden voorgelegd aan Preventa. Pablo Coosemans (L.) en Gauthier Vanwinge (R.) geven een deskundig antwoord.



Q1: In de nabije omgeving van verwarmde spoel- en procesbaden of tunnels in een galvanolijn is er een verhoogde vochtigheid/condens vast te stellen. Aan welke voorwaarden moeten elektrische installaties voldoen in de nabijheid van deze baden/tunnels.

A1: Gezien we de exacte situatie niet kennen, raden we een IP waarde van 54 aan. Deze is stofdicht en kan met lage druk besproeid worden onder eender welke hoek. Ook raden we aan dat de wartels zich niet aan de bovenzijde van de installatie bevinden. Indien wel, dienen deze uiteraard ook waterdicht te zijn.

Q2: Wanneer is de werkgever verplicht om veiligheidskledij ter beschikking te stellen? Hoe afdwingbaar is dit? Waar wordt dit vastgelegd?

A2: laten we beginnen met een antwoord te citeren dat wij deze week hebben uitgeschreven op vraag van een klant "wat te doen indien een medewerker komt aangedragen met een medisch attest van zijn behandelde geneesheer dat hij geen veiligheidsschoenen mag/kan dragen".

Allereerst kunnen we bevestigen dat dit in principe geen afbreuk doet aan de rechten van het slachtoffer bij een eventueel arbeidsongeval. In de wetgeving is er immers geen foutaansprakelijkheid voorzien, noch naar de onderneming noch naar het slachtoffer. Het ongeval zal afgetoetst worden aan de wettelijke criteria van een arbeidsongeval namelijk een plotse gebeurtenis, met een letsel, door en tijdens het werk met een externe oorzaak. Het feit dat het slachtoffer geen veiligheidsschoenen draagt zal aldus geen aanleiding kunnen geven om het ongeval te weigeren.

Niettemin willen we hier toch de nodige voorzichtigheid aan de dag leggen. De noodzaak van PBM's wordt vastgelegd op basis van risicoanalyse. En zoals door jullie aangegeven zijn er reeds heel veel verschillende veiligheidsschoenen op de markt aanwezig die een oplossing bieden aan de meeste pathologieën. Mogelijks kan het advies van de arbeidsgeneesheer helpen om in functie van de pathologie de juist veiligheidsschoen te kiezen.

Indien er geen enkele veiligheidsschoen een oplossing biedt voor de pathologie van de medewerker, dient er opnieuw een risicoanalyse gemaakt te worden in overleg met de arbeidsgeneesheer om te bepalen of de medewerker nog geschikt is voor de functie en welke alternatieven er eventueel mogelijk zijn.

Maar bovenstaand antwoord maakt ook veel duidelijk voor de eigenlijke vraag. De werkgever is verplicht een risicoanalyse uit te werken en op basis daarvan dient hij een PBM-matrix op te stellen. Welke PBM's (veiligheidskledij) is verplicht voor welke functie binnen het bedrijf? Het is dus op basis van de risicoanalyse dat dit zal bepaald worden. Eventueel dient hij hiervoor contact te nemen met de externe dienst voor preventie en bescherming. Hier kan Preventa jullie als onafhankelijke partij volledig in bijstaan om zo de juiste noden in kaart te brengen voor uw bedrijf.

Q3: Waar ik mij in het verleden al vaak over gefrustreerd heb is het feit dat medewerkers de algemene veiligheidsvoorschriften op de werkvloer niet opvolgen. Als het dan gaat over de verantwoordelijkheden van de werkgever vraag ik mij af waar de lijn ligt. Een voorbeeld: je betrapt een poederspuiters een aantal keren op het feit dat hij zijn mondmasker

niet draagt. Als werkgever heb je alle soorten mondmaskers en toestellen al uitgeprobeerd om het meest aangename te vinden voor je spuiters. Je geeft betrokkene dan telkens de nodige aantijgingen cq. verwittigingen, doch het blijft maar aanslepen. Als je dan een bedrijfsbezoek krijgt van een extern preventieadviseur krijg je als werkgever een opmerking / waarschuwing dat een spuiters een mondmasker moet dragen. Dit wordt dan ook vermeld in je jaarverslag wat in principe ter inzage ligt van de overheidsinspecties.

In een arbeidsreglement staat specifiek vermeld dat je iemand om "dringende reden" kan ontslaan indien hij/zij de veiligheidsvoorschriften niet naleeft. Je moet dat dan in dit geval eens proberen. Direct de vakbonden over de vloer over het "onrechtmatig" ontslaan van iemand! Hoe ga je daar mee om?

A3: De verantwoordelijk om de werknemers hun PBM's te laten dragen, ligt bij de werkgever en bij uitbreiding de hiërarchische lijn. Indien een werknemer weigert deze te dragen, dient er eerst een mondelinge verwittiging gegeven te worden. Indien dit niet helpt, raden we aan om een eerste officiële schriftelijke verwittiging te geven en daar in die fase al de vakbond bij te betrekken. Net als de werkgever wil de vakbond immers dat er veilig gewerkt wordt. Ook in de volgende fase(s) raden we aan om steeds de vakbond op de hoogte te houden. Zo kunnen zij helpen om de werknemer te overtuigen om toch zijn PBM's te dragen. Indien ook de vakbond er niet in slaagt om de werknemer te overtuigen, gaan ze ook akkoord gaan met de gevolgen die dit met zich mee brengt.