

## inhoud

<b>rechtspraak</b> Ontslag om dringende reden en eerbiediging privéleven	1
<b>uitzendarbeid</b> Een uitzendkracht op de werkplek	3
<b>REACH</b> Europa trekt REACH- vergoedingen op	4
<b>REACH</b> Volg vooruitgang voor 2013-deadline van REACH online	6
<b>normen</b> Risicobeoordeling brand in industrieel gebouw	6
<b>sociale media</b> Twitter: #FF	7
<b>overzicht van wetgeving</b> Van 13 maart t.e.m. 26 maart 2013	8

## rechtspraak

### Ontslag om dringende reden en eerbiediging privéleven

*De wet van 19 maart 1991 biedt aan werknemers die verkozen zijn tot werknemersvertegenwoordiger in het preventiecomité een bijzondere bescherming tegen ontslag. Deze bescherming voorziet met name dat de werkgever deze werknemers enkel kan ontslaan om dringende reden nadat de arbeidsrechtbank hem daartoe de toelating geeft. De redenen die aangehaald worden, moeten echter gebaseerd zijn op bewijzen die wettelijk zijn verkregen. De besproken zaak gaat over het geheim van elektronische briefwisseling op het werk.*

### ■ Feiten

Bij de sociale verkiezingen van 2012 wordt een werknemer verkozen tot werknemersvertegenwoordiger en geniet daardoor van de bescherming die de bijzondere ontslagbeschermingswet van 19 maart 1991 biedt. Na zijn jaarlijkse vakantie - die hij neemt van 2 tot 22 juli 2012 - blijft hij een periode arbeidsongeschikt. Door opeenvolgende medische attesten wordt deze periode verlengd tot 30 september 2012.

De secretaresse van zijn hiërarchische overste heeft toegang tot zijn elektronische agenda. Midden augustus 2012 raadpleegt zij deze agenda en opent ook zijn mailbox, hoewel de werknemer meent dat de secretaresse daar geen toegang toe heeft. Zij ontdekt daar een aantal mails, verzonden vanuit het e-mailadres van de onderneming, waaruit blijkt dat de werknemer tijdens zijn werkuren, en gebruikmakend van de uitrusting van de onderneming, producten die een neef van hem commercialiseert, aan de man probeert te brengen. Uit de mails blijkt dat hij daar zelfs enkele medewerkers voor contacteerde en dat hij dit werk op korte termijn voltijds wilt gaan doen, tenminste wanneer blijkt dat het succesvol is.

De secretaresse bezorgt de mails aan de directeur human resources en aan de personeelsdirecteur. Zij vragen een bevestiging aan de medewerkers die in de mails genoemd worden. Na de bevestiging door deze werknemers van de feiten die uit de e-mails kunnen afgeleid worden, convoceert de directeur human resources via e-mail de werknemer voor een onderhoud de volgende dag om 11 u in de lokalen van de onderneming om uitleg te geven over ernstige feiten die betrekking hebben op zijn arbeidsovereenkomst.

De werknemer antwoordt via een e-mail. Hij deelt mee dat hij door arbeidsongeschiktheid onmogelijk op het voorgestelde uur kan aanwezig zijn. Hij stelt voor dat hij zich zal laten vertegenwoordigen door zijn raadsman en deelt de momenten mee waarop deze vrij is vanaf de maandag van de volgende week. Nog dezelfde dag deelt de directeur human resources mee dat zij de mail ontvangen heeft en kondigt aan dat de onderneming een beslissing zal treffen zonder de verweermiddelen van de werknemer gehoord te hebben. Enkele uren later stuurt de raadsman van de werknemer een e-mail aan de directeur human resources. Hij deelt mee dat hij optreedt voor de betrokken werknemer en vraagt wat er concreet aan de hand is. Hij suggereert een bemiddeling.

Zonder verder overleg met de werknemer of met zijn raadsman neemt de onderneming de acties die zij nodig acht. Aan de werknemer en aan de organisatie die hem bij de sociale verkiezingen voordroeg, schrijft zij een aangetekende brief waarin zij zeer omstandig beschrijft wat zij heeft kunnen opmaken uit de e-mails die haar overhandigd werden. Zij besluit dat uit deze feiten blijkt dat de werknemer een parallelle professionele activiteit uitoefent tijdens de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst met behulp van het mail-adres dat hem door zijn werkgever ter beschikking gesteld is. Dit vindt de werkgever onaanvaardbaar in die mate zelfs dat het de verdere professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

## ■ Arbeidsgerechten

Dit schrijven wordt ook overgemaakt aan de arbeidsrechtbank. De werkgever vraagt aan de rechtbank deze feiten te erkennen als een dringende reden en hem de toelating te geven om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen zonder opzeggingstermijn en zonder opzeggingsvergoeding. De arbeidsrechtbank oordeelt dat deze vraag ontvankelijk doch ongegrond is. Zij geeft de werkgever geen toelating om de arbeidsovereenkomst te beëindigen om een dringende reden. De werkgever tekent beroep aan tegen deze uitspraak.

Maar ook het arbeidshof erkent de dringende reden niet. Het weigert zelfs in te gaan op de grond van de zaak. Het is van oordeel dat de bewijsmiddelen die de werkgever aanbrengt nietig zijn wegens schending van het privéleven van de werknemer. Het oordeelt dat de inzage door de werkgever in e-mails van de werknemer een schending inhoudt van:

- Art. 8 van het Europees Verdrag van de Rechten van de Mens. Dit artikel bepaalt dat iedereen het recht heeft op de eerbiediging van zijn privé- en gezinsleven, van zijn woonplaats en van zijn briefwisseling;
- Art. 22 van de Grondwet. Ook dit artikel bepaalt dat iedereen recht heeft op de eerbiediging van zijn privéleven en zijn gezinsleven;
- Art. 124 van de wet van 13 juni 2005 betreffende de elektronische communicatie. Dit artikel bepaalt dat niemand met opzet kennis mag nemen van het bestaan van informatie van alle aard die via elektronische weg is verstuurd en die niet voor hem bestemd is indien men daartoe geen toestemming heeft gekregen van alle andere, direct of indirect betrokken personen;
- C.A.O. nr. 81 van 26 april 2002 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op elektronische online communicatiegegevens;
- Art. 314bis van het Strafwetboek met betrekking tot misdrijven betreffende het geheim van privécommunicatie en –telecommunicatie.

Rekening houdend met al deze wettelijke bepalingen oordeelt het arbeidshof dat de door de werkgever aangebrachte bewijsmiddelen nietig zijn en uit de debatten moeten geweerd worden. De werkgever bewijst bijgevolg de door hem aangebrachte tekortkomingen niet die volgens het arbeidshof dan ook niet verder op hun zwaarwichtigheid moeten onderzocht worden.

Het arbeidshof erkent de dringende reden niet en geeft de werkgever niet de toelating om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen.

Arbh. Brussel 7 februari 2013, R.G. niet<sup>o</sup> 2012/AB/1115.

**Othmar Vanachter, Instituut voor Arbeidsrecht (KUL)**

## uitzendarbeid

# Een uitzendkracht op de werkplek

*Een werknemer die plots ziek wordt en voor weken op een bepaalde werkpost afwezig zal zijn. Of een bestelling die versnelt aan een belangrijke klant moet worden geleverd. Op de werkplek vragen deze situaties een snelle interventie van de leidinggevende. Een oplossing is het inhuren van een uitzendkracht. In dit artikel geven we een kort overzicht van hoe het nu weer zit met de bescherming van de uitzendkracht op de werkplek.*

### ■ ‘Bestaande’ werkpost

Uitzendkrachten worden tewerkgesteld aan ‘bestaande’ werkposten. Voor de werkgever zijn de werkposten normalerwijze gekend in al hun facetten van veiligheid en gezondheid voor de betrokken werknemer. In de praktijk beschikt de hiërarchische lijn voor elke werkpost over een risicoanalyse en de adviezen van de betrokken preventieadviseur (o.a. de interne PA en de arbeidsgeneesheer). Om de lopende administratie in zijn bedrijf te vergemakkelijken heeft een doordachte werkgever vanzelfsprekend aan elke werkpost een vast intern nummer toegekend. Alle latere registraties m.b.t. onthaalprocedure of bv. ongeval- en incidentenanalyse van de werkpost zullen, dankzij dit intern nummer, eenduidig en volledig zijn. Het belang van traceerbaarheid van documenten is ondertussen al langer bekend dankzij de invoering van oa. de ISO 9000 kwaliteitssystemen.

Het comité PBW geeft een advies over de resultaten van de uitgevoerde risicoanalyse van de werkposten. Voorbeelden van adviezen gaan bv. over de bepaling van een welbepaald type handschoenen en het dragen ervan of een te volgen voorafgaande opleiding. Een advies kan ook zijn dat op welbepaalde werkposten uitzendkrachten niet zijn toegelaten. Bijvoorbeeld risicovolle werkposten waar ervaring en kennis een belangrijke rol speelt.

Merk op dat in kleinere KMO's de syndicale afgevaardigden de rol van het comité PBW overnemen. In zeer kleine KMO's rekent de wetgever op de werknemersparticipatie binnen het bedrijf.

Model werkpostfiche: zie website Preventie en Interim (PI): <http://www.p-i.be/>  
Kies voor “Fiches”, en vervolgens “Werkpostfiches”.

### ■ Inhuren van uitzendkracht

Van zodra een werkgever (klant-gebruiker) een uitzendkracht wenst in te huren bezorgt hij aan het uitzendbureau alle nodige informatie m.b.t. de werkpost. Voor werkposten waaraan gezondheidsrisico's zijn verbonden, bezorgt de werkgever verplicht een werkpostfiche aan het uitzendbureau. Het uitzendbureau zal, in zijn hoedanigheid van werkgever van de uitzendkracht, een competente en medisch geschikte uitzendkracht ter beschikking stellen aan de klant-gebruiker. Het voorafgaand medisch onderzoek van de uitzendkracht wordt altijd uitgevoerd in opdracht van het uitzendbureau en op vraag van de klant-gebruiker voor de betreffende werkpost.

### ■ Toegelaten uitzendarbeid

Uitzendarbeid is toegelaten bij langdurige afwezigheid van een werknemer door ziekte of ook bv. verlof. Een werkpost waarbij de werknemer definitief geschorst werd kan ook tijdelijk worden opgevangen door een uitzendkracht. Bij vermeerdering van werk aan een bepaalde werkpost is uitzendarbeid eveneens toegelaten. Naast de bovenstaande beperking van toegelaten uitzendarbeid is volgens de Wet Uitzendarbeid van 24 juli 1987 uitzendarbeid ook verboden bij:

- economische werkloosheid of tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer (voor de arbeiders),
- in de verhuissector,
- staking,
- vaartuigen/scheepvaart,
- bij verwijderen van asbest,
- begassingswerken met sommige agentia.

Het is ook verboden om uitzendkrachten tewerk te stellen aan werkposten met gezondheidsrisico's waarvoor geen werkpostfiches werden opgesteld en bezorgd aan de uitzendbureaus, en aan werkposten die niet overeenkomen met de ontvangen werkpostfiches door het uitzendbureau.

## ■ Bescherming van de uitzendkracht

Een uitzendkracht heeft vanzelfsprekend dezelfde rechten en plichten als de vaste werknemer die hij vervangt. In artikel 19 van de Wet Uitzendarbeid wordt letterlijk geformuleerd dat de klant-gebruiker van de uitzendkracht instaat voor veiligheid en gezondheid van zijn de uitzendkracht voor zolang de opdracht duurt. Dat betekent dat de uitzendkracht bv. met dezelfde persoonlijke beschermingsmiddelen als het eigen vast personeel van de klant-gebruiker zal werken. De uitzendkracht zal tijdens zijn opdracht bij de klant-gebruiker eveneens kunnen gebruik maken van het recht van spontane raadpleging van de arbeidsgeneesheer. De uitzendkracht ontvangt tijdens zijn onthaal alle nodige informatie m.b.t. interne dienst PBW en preventieadviseur(s), vertrouwenspersonen, EHBO, enz. In het KB Uitzendarbeid 2010 wordt precies omschreven welke taken en plichten de gebruiker en het uitzendbureau moeten uitvoeren inzake preventie en bescherming van de uitzendkracht.

## ■ Arbeidsongeval uitzendkracht

Het is logisch dat een arbeidsongeval van een uitzendkracht op de werkplek van de klant-gebruiker door deze dan ook wordt onderzocht. De ongevallen van de uitzendkrachten worden net zoals deze van de vaste werknemers opgenomen in de arbeidsongevallenstatistiek van de klant-gebruiker. De aangifte van de arbeidsongevallen daarentegen worden uitgevoerd door de werkgever van de uitzendkracht, namelijk het betrokken uitzendbureau. In het arbeidsongevallenaangifteformulier is voorzien dat de naam van de gebruiker waar de uitzendkracht was tewerkgesteld wordt genoteerd.

**Marijke Bruyninckx, Directeur Preventie en Interim**

## REACH

# Europa trekt REACH-vergoedingen op

*De Europese Unie verhoogt de vergoedingen die producenten, importeurs of distributeurs van chemische stoffen moeten betalen voor de registratie of autorisatie van hun stoffen. De standaardbedragen stijgen met 4% voor een registratie en met 3,5% voor een autorisatie. Maar kmo's betalen minder.*

## ■ Meer betalen voor registratie

De vergoeding voor de registratie van een chemische stof (REACH, art. 6, 7 en 11) hangt af van de hoeveelheden die geproduceerd of geïmporteerd worden. De verschuldigde bedragen schommelen vanaf nu tussen 1714 euro voor hoeveelheden tussen 1 en 10 ton, en 33 201 euro voor wie meer dan 1000 ton produceert of importeert (vroeger: 1600 en 31 000 euro). Voor een gezamenlijke aanvraag varieert het tarief tussen 1285 en 24 901 euro (vroeger: 1200 en 23 250 euro).

## ■ Verlaagd tarief daalt

Voor kleine en middelgrote ondernemingen en voor micro-ondernemingen bestond er al een verlaagd tarief. Dat tarief gaat niet omhoog, maar wordt integendeel verder verlaagd, "om de talrijke praktische problemen van kmo's bij de naleving van hun REACH-verplichtingen tot een minimum te beperken", aldus de toelichting bij de nieuwe tarieven.

Een kleine onderneming die minder dan 10 ton produceert van een chemische stof, betaalt nu nog slechts 600 euro voor een registratie, tegen 640 euro tot nu.

Bij de micro-ondernemingen is de tariefverlaging ronduit spectaculair. Zo daalt de registratievergoeding van 3450 euro naar 616 euro voor een onderneming die in de 100 tot 1000-tonklasse valt.

We noteren een gelijkaardige daling wanneer er een gezamenlijke aanvraag wordt ingediend.

## ■ Registratie van tussenproduct

Een grote onderneming die een tussenproduct wil registreren (REACH, art. 17, 18 en 19), betaalt nu een forfait van 1714 euro bij een individuele aanvraag, en van 1285 euro bij een gezamenlijke aanvraag (vroeger: 1600 en 1200 euro).

## ■ Autorisatie en andere vergoedingen

De Europese Unie trekt ook de bedragen van de andere REACH-vergoedingen op voor de grote ondernemingen, maar verlaagt die telkens voor de middelgrote, kleine en micro-ondernemingen.

Het gaat dan om de vergoedingen voor een:

- wijziging van een geregistreerd dossier (REACH, art. 22). Deze wijzigingen zijn opgesplitst in een categorie ‘aanpassing van de hoeveelheidsklasse’ en een categorie ‘andere aanpassingen’. Bij de categorie ‘andere aanpassingen’ wordt er verder gediversifieerd. Zo worden er nu aparte vergoedingen aangerekend voor een wijziging van de informatie op het veiligheidsblad, voor een wijziging van de zuiverheidsgraad, enz.;
- verzoek om geheimhouding van technische gegevens (REACH, art. 10);
- mededeling van vrijstelling van registratieplicht voor onderzoek en ontwikkeling van producten en procédés, en verzoek om verlenging van die vrijstelling (REACH, art. 9);
- autorisatie. Dat is een aanvraag voor het in gebruik nemen van een geregistreerde stof (REACH, art. 62). De basisvergoeding voor een autorisatie stijgt van 50 000 euro naar 53 300 euro voor een grote onderneming, maar daalt voor kmo’s en micro-ondernemingen;
- herbeoordeling van een autorisatie (REACH, art. 61); en
- indienen van een beroep tegen een beslissing van het ECHA (REACH, art. 92).

Het ECHA kan nog andere administratieve en technische diensten in rekening brengen, maar de Europese Commissie heeft daarvoor geen vaste bedragen opgelegd.

De onderneming kan kiezen tussen 23 talen: Bulgaars, Deens, Duits, Engels, Ests, Fins, Frans, Grieks, Hongaars, Iers, Italiaans, Lets, Litouws, Maltees, Nederlands, Pools, Portugees, Roemeens, Sloveens, Slowaaks, Spaans, Tsjechisch en Zweeds.

## ■ In één van 23 EU-talen a.u.b.

Ondernemingen die een lagere vergoeding of helemaal geen vergoeding betalen, moeten kunnen bewijzen dat zij recht hebben op de lagere vergoeding of vrijstelling van vergoeding. De bewijsstukken moeten vanaf nu opgesteld zijn in één van de officiële talen van de Europese Unie. Als dat niet mogelijk is, moet bij het bewijsstuk in een niet-toegelaten taal, een gelegaliseerde vertaling in één van de EU-talen gevoegd worden.

## ■ Vanaf 22 maart 2013

Uitvoeringsverordening 254/2013 van de Europese Commissie met de nieuwe vergoedingen trad in werking op 22 maart. De nieuwe voorschriften en bedragen gelden echter niet voor de dossiers die vóór 22 maart geldig werden ingediend.

Bron: Uitvoeringsverordening (EU) nr. 254/2013 de Commissie van 20 maart 2013 tot wijziging van Verordening (EG) nr. 340/2008 betreffende de aan het Europees Agentschap voor chemische stoffen te betalen vergoedingen krachtens Verordening (EG) nr. 1907/2006 van het Europees Parlement en de Raad inzake de registratie en beoordeling van en de autorisatie en beperkingen ten aanzien van chemische stoffen (REACH), Pb.L079, 21 maart 2013.

## REACH

# Volg vooruitgang voor 2013-deadline van REACH online

*Het ECHA heeft voor de eerste maal een webpagina gemaakt die een overzicht geeft van de registratievooruitgang voor de deadline van 31 mei 2013. De gegevens worden wekelijks bijgewerkt.*

Meer informatie is te vinden op de website van het ECHA:  
<http://echa.europa.eu>

Tegen 31 mei 2013 moet de industrie alle geleidelijke geïntegreerde stoffen ("phase-in") laten registreren die geproduceerd of geïmporteerd worden in hoeveelheden gelijk aan of boven 100 ton per jaar. Het ECHA verwacht dat ongeveer 4000 stoffen tegen de nieuwe deadline geregistreerd zullen zijn. Van deze 4000 stoffen zijn er al 900 geregistreerd in 2010.

De pagina geeft een overzicht van het aantal stoffen die geregistreerd gaan worden, van de types van stoffen, de bedrijfsgroottes, het aantal dossiers per lidstaat enz. Er zijn ook gedetailleerde lijsten ter beschikking van de registraties die gepland zijn en van de hoofdregistranten. Registranten vinden er ook tips over gezamenlijke indiening en ondersteuning voor het gebruik van de IT-tools bij de voorbereiding of de indiening van registratiedossiers.

Het ECHA raadt bedrijven aan de vooruitgang van registraties op te volgen en ook te controleren bij leveranciers of alles volgens plan verloopt. Stoffen die niet tijdig geregistreerd geraken, kunnen plots van de markt verdwijnen.

Bron: ECHA.

## normen

# Risicobeoordeling brand in industrieel gebouw

*ISO publiceert een nieuw deel in de reeks ISO 16732. Het technische rapport ISO/TR 16732-3 beschrijft een voorbeeld van de risicobeoordeling voor een industrieel gebouw.*

ISO 16732 kan worden gebruikt voor alle bestaande en nieuwe gebouwen en structuren. De beoordeling van het brandrisico van een ontwerp bestaat uit de analyse van het risico (bv. frequentie en ernst van de schade), gecombineerd met de evaluatie van de aanvaardbaarheid ervan.

De norm onderscheidt zich door het feit dat hij uitgaat van scenario's: Welke risico's zijn er in een bepaalde situatie? Hoe kan een brand ontstaan? Hoe kan die zich verder ontwikkelen? Op die manier kan nagegaan worden welke technische en organisatorische maatregelen kunnen getroffen worden om mensen te beschermen, eigendommen te vrijwaren, de bedrijfscontinuïteit te garanderen, het leefmilieu te beschermen en het erfgoed veilig te stellen.

Het nieuwe technische rapport geeft een voorbeeld van de methodiek van ISO 16732-1 voor een industrieel gebouw. Het gaat uit van een (fictieve) opslagplaats waar propaan opgeslagen is. De bedoeling in het voorbeeld is het risico op een BLEVE (*Boiling Liquid Expanding Vapour Explosion*) tot een aanvaardbaar niveau terug te brengen. Dat is een typisch voorbeeld van een risico met een lage frequentie maar grote gevolgen, waarbij de beoordeling van het brandrisico bijzonder nuttig is. Het toepassingsgebied is beperkt tot de te volgen strategieën tijdens de ontwerpfase, met inbegrip van de wijzigingen in de lay-out en de selectie van de relevante strategieën voor brandveiligheid.

Het document illustreert de waarde van de beoordeling van het brandrisico, aangezien meerdere scenario's worden onderzocht en verschillende opties worden aangereikt voor het ontwerp, die in functie van het scenario al dan niet bruikbaar kunnen zijn.

Bron: ISO/TR 16732-3:2013

## sociale media

# Twitter: #FF

*Sociale media zijn hot. En dus volgen wij voor u wat er via Twitter over welzijn op het werk de wereld wordt ingestuurd, via onze rubriek #FF. Wat in het Twittertaaltje staat voor FollowFriday, een best of van de voorbije week. Zo brengen we de wereld van de veiligheid een stuk dichterbij.*

**@OccHealthSafety** 90 percent of tested hand-held green laser pointers don't meet federal standard, NIST finds <http://ow.ly/jjCp4>

**@arbostartpagina** Arbeidsomstandigheden: EU-Commissie dringt bij lidstaten aan op uitvoering ILO-verdrag over huispersoneel <http://bit.ly/10qWuz3>

**@NIOSH\_TWH** Women employed in agriculture are twice as likely to be poisoned on the job by pesticides compared to men [#NPPW](http://go.usa.gov/2Pck)

**@EHSToday** 5 Tips to Prevent Eyestrain in the Office <http://ow.ly/iZO0Q>

**@chemicalwatch** German agency publishes workplace nanomaterials report: <http://chemicalwatch.com/14146/german-agency-publishes-workplace-nanomaterials-report>

**@arbovragen** Meer pur-slachtoffers melden zich <http://nos.nl/artikel/477207-meer-purslachtoffers-melden-zich.html> via @NOS

**Prevention Interim @Pljob** Overuren? Let op... Overuren zijn niet toegelaten voor jonge arbeiders. Er bestaan enkele uitzonderingen: bij een... <http://fb.me/wuSEAAjf>

**@FODWerk** Verloren arbeidsuren als gevolg van het slechte weer: wat zegt de regelgeving? <http://www.werk.belgie.be/defaultNews.aspx?id=38575>

**@EU\_OSHA** Test your knowledge on the new hazard pictograms with this new online quiz from the European Chemicals Agency (ECHA) <http://bit.ly/ZBMwqQ>

**@arbostartpagina** Verklaring #OARC en #WHO over asbestgevaar: alle soorten asbest zijn kankerverwekkend. #kritisch #rapport #TheLancet <http://bit.ly/Z536BN>

**@preventiedwnet** Fatigue Risk Management Systems: Op het eerste gezicht lijkt vermoeidheid een vooral herkenbaar verschijnsel: ... <http://bit.ly/Z0rmVJ>

**@NIOSHConstruct** First-of-its-kind forklift simulator could reduce injuries, deaths [#construction #workersafety #safety](http://is.gd/gD5Twh)

**@HarvardResearch** The effects of stress on health, well-being, and even creativity - <http://hvr.me/VXfWdf>

**@asbestenbouw** Asbestboor krijgt Arbeitsschutzpreis 2013 [#asbest](http://dlvr.it/32krGt)

**@Safetymagazine1** 'Betere psychosociale arbeidsomstandigheden van bouwvakkers houdt hen aan het werk': ONDERZOEK - Om ook bouwva... <http://bit.ly/VEteEK>

**@WorkforceSafety** Appreciate the danger of eye injuries. <http://www.nsc.org/safetyhealth/Pages/Appreciate-the-danger-of-eye-injuries.aspx>

**@RodeKruis** Ruim 1 miljoen Nederlanders hebben onze #EHBO app gedownload op hun mobiele telefoon! <http://rodekruis/VgJMm2>

**European Commission @EU\_Commission** "EU policy on #health and safety at work: myths and facts" speech by @LaszloAndorEU <http://ow.ly/i3K0u>

Bron: <http://www.twitter.com>

## overzicht van wetgeving

# Van 13 maart t.e.m. 26 maart 2013

Koninklijk besluit van 10 oktober 2012 tot vaststelling van de algemene basiseisen waaraan arbeidsplaatsen moeten beantwoorden. Erratum, BS 20 maart 2013, p. 16699.

Bureau voor Normalisatie (NBN). Registratie van Belgische normen, BS 20 maart 2013, p. 16825, onder meer:

- NBN EN 840-1 Verrijdbare afvalcontainers
- NBN EN 1013 Geprofileerde lichtdoorlatende enkelwandige platen van kunststof voor interne en externe daken, muren en plafonds - Eisen en beproevingsmethoden (1e uitgave)
- NBN EN 1191 Ramen en deuren - Bestandheid tegen herhaald openen en sluiten - Beproevingmethode (2e uitgave)
- NBN EN 1621-1 Beschermende kleding tegen mechanische belastingen voor motorrijders - Deel 1: Bescherming voor de gewrichten van ledematen van de motorrijder tegen schokken - Eisen en beproevingsmethoden (2e uitgave)
- NBN EN ISO 10133 Pleziervaartuigen - Elektrische systemen - Gelijkstroominstallaties met extra lage spanning (ISO 10133:2012) (2e uitgave)

Wet van 1 maart 2013 houdende instemming met het samenwerkingsakkoord van 1 juni 2011 tussen de Federale Staat, en de Gewesten en de Gemeenschappen betreffende de coördinatie van de controles inzake illegale arbeid en sociale fraude, BS 21 maart 2013, p. 16900.

Besluit van het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle van 1 maart 2013 tot wijziging van het besluit van het Federaal Agentschap voor Nucleaire Controle van 1 maart 2012 houdende de vaststelling van de beroepsactiviteiten bedoeld in artikel 4 van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 houdende algemeen reglement op de bescherming van de bevolking, van de werknemers en het leefmilieu tegen het gevaar van de ioniserende stralingen, BS 25 maart 2013, p. 18480.

Koninklijk besluit van 7 maart 2013 houdende bekrachtiging en opheffing van de bekrachtiging van Belgische normen uitgewerkt door het Bureau voor Normalisatie (NBN), BS 15 maart 2013, p. 15899.

- De hierna vermelde Belgische normen worden goedgekeurd:

- NBN B 21-132 Geprefabriceerde betonproducten - Keermuurelementen - Nationale aanvulling bij NBN EN 15258: 2009 (1e uitgave);
- NBN P 12-001 Koper en koperlegeringen - Fittings voor sanitaire, verwarmings- en gasinstallaties - Fittings met persaansluiting voor metalen buizen (1e uitgave).

- De volgende bekrachtiging wordt opgeheven:

- NBN C 61-112-3 1e uitgave, bekrachtigd bij koninklijk besluit van 17 januari 1992.

Vierenvijftigste lijst van de bestrijdingsmiddelen voor landbouwkundig gebruik in de loop van het jaar 2012 door de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid Voedselketen en Leefmilieu erkend in uitvoering van de beschikkingen van het koninklijk besluit van 28 februari 1994 betreffende het bewaren, het op de markt brengen en het gebruiken van bestrijdingsmiddelen voor landbouwkundig gebruik, BS 19 maart 2013, p. 16531.

---

**Medewerkers:** Othmar Vanachter (KU Leuven), Marijke Bruyninckx, Michel Vanschoonlandt, Kluwer Persagentschap.

**Eindredactie:** Anne Leen Stouffs – anneleen.stouffs@kluwer.be.

ISSN 1378-8450

Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid is een uitgave van Kluwer – www.kluwer.be.

**Verantwoordelijke uitgever:** Hans Suijkerbuijk, Ragheno Business Park, Motstraat 30, B-2800 Mechelen. **Kluwer klantenservice:** tel. 0800 30 144 (gratis oproep) - +32 15 78 76 00 (vanuit het buitenland), fax 0800 17 529, e-mail: info@kluwer.be.

© 2013 Wolters Kluwer Belgium NV. Behoudens de uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vervoelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaande en schriftelijke toestemming van de uitgever.

Het papier waarop deze publicatie wordt gedrukt, heeft het Europese Eco-label.