

FAQ psychosociale risico's op het werk

Laatste bijwerking

- Mei 2020

Inhoud

A. Definitie van psychosociale risico's op het werk	8
1. Om te kunnen spreken van psychosociale risico's op het werk, moet het gaan om situaties die een gevaar inhouden waarop de werkgever een impact heeft. Wanneer is er sprake van een gevaar waar de werkgever een impact op heeft?	8
2. Om te kunnen spreken van psychosociale risico's op het werk, moet het gaan om situaties die objectief gezien een gevaar inhouden. Wanneer is er sprake van een objectief gevaar?	8
B. Risicoanalyse a priori (artikel I.3-1 en I.3-2 van de codex welzijn op het werk)	9
1. De werkgever betreft de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk bij de risicoanalyse wanneer de complexiteit van deze analyse het vereist. Wat verstaat men onder "de complexiteit van de analyse"?	9
2. De risicoanalyse wordt uitgevoerd met de medewerking van de werknemers. Betekent dit dat alle werknemers moeten gehoord worden?	9
3. Welke methodes kan men gebruiken voor het uitvoeren van de risicoanalyse a priori? Worden deze methodes gevalideerd door de FOD WASO?.....	10
4. Is het verplicht om het voorafgaand advies van het comité te vragen over de vragenlijst voor een psychosociale risicoanalyse?.....	10
5. Welke informatie over de risicoanalyse a priori moet meegedeeld worden aan het Comité voor preventie en bescherming op het werk en in welke vorm?.....	10
6. Mag de werkgever, voor de uitvoering van de risicoanalyse a priori, gebruik maken van een analysemethode die wordt aangeleverd door een externe consultant?.....	12
C. Preventiedocumenten.....	12
1. Welke elementen moeten opgenomen worden in het arbeidsreglement?	12
2. Volgens welke procedure moet het arbeidsreglement aangepast worden?.....	13
3. Moeten de contactgegevens van de preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwenspersoon op een andere manier bekendgemaakt worden dan via het arbeidsreglement?	13
D. Risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld (artikel I.3-4 en I.3-5 van de codex welzijn op het werk)	14

1. Wat verstaat men onder een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld?.....	14
2. Deze analyse wordt onder meer uitgevoerd wanneer minstens 1/3 ^e van de werknemersvertegenwoordigers in het Comité voor preventie en bescherming op het werk hierom verzoeken. Welke vertegenwoordigers worden hiermee bedoeld?	15
3. Wat indien er in de onderneming geen Comité voor preventie en bescherming op het werk is?.....	15
4. Hoe moet de werkgever de risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie uitvoeren? .	15
5. Binnen welke termijn moet de analyse uitgevoerd worden?	17
6. Moet het Comité een advies geven over de analysemethode?.....	17
7. De werkgever deelt de resultaten van de risicoanalyse en zijn beslissing met betrekking tot de maatregelen mee aan de personen die hij nuttig acht. Wie zijn deze personen?	18
8. Wanneer het verzoek tot analyse betrekking heeft op het gedrag van een lid van de hiërarchische lijn, welke resultaten van de risicoanalyse mogen dan meegedeeld worden aan:	18
8.a. de werkgever.....	19
8.b. het Comité.....	19
8.c. de bij de maatregelen betrokken preventieadviseurs.....	20
8.d. de personen die de werkgever nuttig acht (zie vraag 5).....	20
8.e. het geïsoleerde lid van de hiërarchische lijn	20
9. In welke vorm moeten de resultaten van de analyse aan de verschillende bestemmingen worden meegedeeld?.....	20
10. Welke elementen moet de verzoeker meedelen aan de werkgever bij de indiening van het verzoek tot risicoanalyse?.....	21
E. De interne procedure	21
1. Kunnen vrijwilligers, zelfstandigen, freelancers en verenigingswerkers gebruik maken van de interne procedure?.....	21
E.1. Weigering van de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie.....	22
1. Wanneer zal de preventieadviseur psychosociale aspecten de indiening van een verzoek tot formele psychosociale interventie weigeren?.....	22
2. Wat moet de preventieadviseur psychosociale aspecten doen wanneer hij vaststelt dat het document aan de hand waarvan het verzoek tot formele psychosociale interventie wordt ingediend, niet voldoet aan de wettelijke voorschriften?	23
3. Hoe en binnen welke termijn neemt de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn beslissing tot weigering of aanvaarding?	24
E.2. Kwalificatie van het verzoek tot formele psychosociale interventie	24

1.	Onder welke voorwaarden heeft een verzoek tot formele psychosociale interventie een hoofdzakelijk collectief of individueel karakter?.....	24
2.	Wie beslist of een verzoek tot formele psychosociale interventie een hoofdzakelijk collectief of individueel karakter heeft? Hoe en binnen welke termijn gebeurt deze kwalificatie?.....	26
E.3.	Bewarende maatregelen	26
1.	Mag de preventieadviseur psychosociale aspecten bewarende maatregelen voorstellen in het kader van de behandeling van een verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk individueel karakter buiten feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk?.....	26
E.4.	Verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk individueel karakter en verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.....	27
E.4.1.	Onderzoek	27
1.	Mag de preventieadviseur psychosociale aspecten bij zijn analyse rekening houden met verklaringen van anonieme getuigen?.....	27
2.	Wat moet de preventieadviseur psychosociale aspecten doen wanneer de verzoeker niet langer deel uitmaakt van de onderneming tijdens het verloop van de interventie?	28
E.4.2.	Advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten.....	28
1.	De preventieadviseur psychosociale aspecten stelt een advies op waarin hij onder meer de gevaren identificeert, alsook de elementen vermeldt die een positieve en negatieve invloed hebben op de risicosituatie. Wat houdt dit precies in?	28
2.	Is de preventieadviseur psychosociale aspecten verplicht om de onderzochte situatie te kwalificeren?	29
3.	Binnen welke termijn dient de preventieadviseur psychosociale aspecten een advies op te maken en mee te delen aan de werkgever?.....	30
4.	Welke delen van het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten worden meegedeeld aan de partijen? Wanneer moet dit gebeuren?.....	30
5.	Welke waarde hebben de voorstellen voor maatregelen die de preventieadviseur psychosociale aspecten meedeelt aan de werkgever?	31
6.	Aan wie mag de werkgever het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten meedelen en welke elementen van het advies mag hij meedelen?	31
7.	Onder welke voorwaarden heeft de werknemer, die van plan is een rechtsvordering in te stellen, toegang tot het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten?	32
E.4.3.	Reactie van de werkgever	33
1.	De werkgever deelt zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan onder meer de verzoeker en de eventuele andere rechtstreeks betrokken persoon. Moet hij alle maatregelen die hij zal treffen aan alle partijen meedelen?.....	33

2.	Kan de werkgever beroep doen op de preventieadviseur psychosociale aspecten voor de uitvoering van de maatregelen die door deze preventieadviseur in zijn advies worden voorgesteld?	34
E.4.4.	Varia.....	34
1.	Kan een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk als een verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter worden beschouwd?.....	34
2.	Wie is de andere rechtstreeks betrokken persoon?	34
3.	Kan het verzoek worden ingediend door middel van een e-mail?	34
E.5.	Verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter.....	35
1.	Moet een verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter ingediend worden door meerdere werknemers tegelijk?	35
2.	Welke informatie moet de preventieadviseur psychosociale aspecten meedelen aan de werkgever?	35
3.	Welke voorzorgsmaatregelen moeten er genomen worden wanneer het verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter essentieel betrekking heeft op het gedrag van een lid van de hiërarchische lijn?	36
4.	Hoe moet de werkgever het verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter behandelen?	38
5.	Welke informatie moet de werkgever meedelen aan het Comité voor preventie en bescherming op het werk?	39
6.	Welke informatie deelt de werkgever mee aan het Comité (of aan de vakbondsafvaardiging) wanneer het geanalyseerde verzoek betrekking heeft op een lid van de hiërarchische lijn?.....	40
7.	Hoe moet de werkgever het verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter behandelen wanneer er in de onderneming geen Comité voor preventie en bescherming op het werk, noch een vakbondsafvaardiging is?.....	41
8.	Binnen welke termijn moet de werkgever een beslissing nemen over het verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter?	41
9.	Wat kan men ondernemen wanneer de werkgever, nadat hij het verzoek op collectief niveau heeft behandeld, geen maatregelen treft?	42
E.6.	Varia.....	43
1.	Kan de werkgever het beheer van de verzoeken tot interventie delegeren?	43
2.	Kan men zich tijdens het verloop van de interne procedure laten bijstaan door een advocaat?	43
3.	Welke procedures kunnen gebruikt worden door een werknemer die wordt ter beschikking gesteld van een andere werkgever, door een uitzendkracht of door een stagiair? Is er een verschil met een werknemer van een onderneming van buitenaf?	44

4.	Is de werknemer gedekt door de verzekering van de werkgever als hij een ongeval heeft terwijl hij zich naar de preventieadviseur psychosociale aspecten of de vertrouwenspersoon begeeft.	44
F.	De vertrouwenspersoon	45
F.1.	Aanduiding.....	45
1.	Is de aanduiding van een vertrouwenspersoon verplicht?	45
2.	Wat indien er in de onderneming geen Comité voor preventie en bescherming op het werk is?.....	45
3.	Kan de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst de functie van vertrouwenspersoon uitoefenen?	46
4.	Wanneer de werknemersvertegenwoordigers verzoeken om de aanduiding van een vertrouwenspersoon, is de werkgever dan verplicht om er een aan te duiden?	47
F.2.	Onverenigbaarheden.....	47
1.	Zijn de nieuwe onverenigbaarheden ook van toepassing op vertrouwenspersonen die werden aangeduid vóór 1 september 2014? Welke regeling is van toepassing op de vakbondsafgevaardigden en de werknemers- of werkgeversvertegenwoordigers in het Comité of de ondernemingsraad? Wat met het leidinggevend personeel?	47
2.	Vallen alle leden van de hiërarchische lijn onder de onverenigbaarheid tussen de functie van vertrouwenspersoon en het lid van het leidinggevend personeel?.....	48
3.	De vertrouwenspersoon mag geen deel uitmaken van de vakbondsafvaardiging. Geldt dit ook voor vakbondsmilitanten?.....	48
F.3.	Opleiding.....	49
1.	Moeten alle vertrouwenspersonen de nieuwe opleiding volgen?	49
2.	Wat verstaat men onder supervisie?	49
3.	Moeten de instellingen die een vorming voor vertrouwenspersonen verstrekken erkend worden door de FOD WASO?	49
F.4.	Opdrachten.....	50
1.	Wanneer moet de vertrouwenspersoon deelnemen aan de vergaderingen van het Comité voor preventie en bescherming op het werk?.....	50
2.	Mag de vertrouwenspersoon deelnemen aan de uitvoering van de risicoanalyse a priori?	50
3.	Mag de vertrouwenspersoon deelnemen aan de behandeling van een verzoek tot formele psychosociale interventie?	51
4.	Wat kan de vertrouwenspersoon doen wanneer hij naar aanleiding van een verzoek tot informele psychosociale interventie een collectief probleem vaststelt?	51
F.5.	Varia.....	51
1.	Geniet de vertrouwenspersoon een specifieke juridische bescherming?	51

2.	De werkgever deelt aan de vertrouwenspersoon de pertinente informatie mee opdat hij zijn opdrachten doeltreffend zou kunnen vervullen. Over welke informatie gaat het?.....	52
3.	De preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwenspersoon wisselen met elkaar pertinente informatie uit betreffende hun psychosociale interventies. Over welke informatie gaat het?.....	52
G.	De preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.....	53
1.	Mag de preventieadviseur van de interne dienst tussenkomen bij een psychosociale risicoanalyse in de onderneming (a priori) of bij een risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst er niet bij wordt betrokken?	53
2.	Wat is de rol van de preventieadviseur van de interne dienst wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst belast wordt met de uitvoering van de risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld?.....	54
3.	Tot welke informatie heeft de preventieadviseur van de interne dienst toegang met betrekking tot de preventie van de psychosociale risico's op het werk?	54
4.	Wat zijn de rechten van de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst ten aanzien van de preventieadviseur psychosociale aspecten die deel uitmaakt van de interne dienst? Heeft hij toegang tot de documenten van het individueel verzoek?	57
H.	De preventieadviseur-arbeidsarts	58
1.	Mag de preventieadviseur-arbeidsarts automatisch toegang hebben tot de identiteit van de werknemers die een verzoek tot informele of formele psychosociale interventie hebben ingediend bij de preventieadviseur psychosociale aspecten?	58
I.	Het Comité voor preventie en bescherming op het werk.....	59
1.	Samenvattende tabel van de opdrachten van het Comité	59
J.	De bescherming tegen represailles.....	63
1.	Wanneer geniet een werknemer de bescherming tegen represailles?	63
2.	Vanaf wanneer begint de bescherming tegen represailles te lopen?.....	64
3.	Hoelang duurt de bescherming tegen represailles?	64
4.	Wat kan de werknemer doen wanneer hij meent dat de werkgever de bescherming tegen represailles niet respecteert?	65
5.	Heeft de intrekking van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag een gevolg voor de bescherming tegen represailles?	65
6.	Genieten de directe getuigen die werknemer zijn van een onderneming van buitenaf de bescherming tegen represailles?.....	66
K.	Inspectie van het Toezicht op het welzijn op het werk.....	66

1. Kan een werknemer zich rechtstreeks wenden tot de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk? Wat gebeurt er dan?.....	66
2. Wanneer moet de preventieadviseur psychosociale aspecten een beroep doen op de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk?.....	67
L. De preventieadviseur psychosociale aspecten van het werk.....	68
L.1. Aanduiding – Verwijdering	68
1. Moet men de opleiding hebben afgerond alvorens de functie van preventieadviseur psychosociale aspecten te kunnen uitoefenen?	68
L.2. Onverenigbaarheden	69
L.3. Opleiding.....	69
L.4. Opdrachten	69
L.5. Beroepsgeheim	69

A. Definitie van psychosociale risico's op het werk

1. *Om te kunnen spreken van psychosociale risico's op het werk, moet het gaan om situaties die een gevaar inhouden waarop de werkgever een impact heeft. Wanneer is er sprake van een gevaar waar de werkgever een impact op heeft?*

De psychosociale risico's op het werk betreffen enkel de elementen waarop de werkgever een impact heeft. Hij moet dus de mogelijkheid hebben om in te werken op het gevaar en de factoren die kunnen bijdragen tot de totstandkoming van de schade.

Zo heeft de werkgever bijvoorbeeld geen enkele impact op de oorzaak van een relationeel probleem tussen twee werknemers wanneer deze oorzaak zich in de privésfeer bevindt of op de atypische persoonlijkheid van een werknemer.

De werkgever heeft ook geen enkele impact op het feit dat zijn werknemers een emotionele belasting ondervinden wanneer zij werken als ambulancier of brandweerman. De werkgever kan deze emotionele belasting niet wegnemen aangezien deze inherent is aan de inhoud van het werk. Hij heeft daarentegen wel een impact op de gevolgen die deze elementen met zich kunnen meebrengen voor het werk. De werkgever kan dus geen maatregelen nemen om het gevaar weg te nemen, maar hij zal wel maatregelen moeten nemen om te vermijden dat de werknemers gezondheidsschade oplopen door de emotionele belasting (onder meer door middel van opleidingen).

2. *Om te kunnen spreken van psychosociale risico's op het werk, moet het gaan om situaties die objectief gezien een gevaar inhouden. Wanneer is er sprake van een objectief gevaar?*

Het gevaar is de intrinsieke eigenschap van een situatie die tot nadelige gevolgen kan leiden of een bedreiging kan vormen voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemer(s).

Het objectieve karakter van het gevaar betekent dat de subjectieve ervaring van de individuele werknemer niet doorslaggevend is. Van zodra de situatie als normaal kan beschouwd worden, kan de werkgever niet verantwoordelijk gehouden worden voor het leed van de werknemer. Het gevaar is dus objectief wanneer dit bij de gemiddelde werknemer geplaatst in dezelfde omstandigheden tot psychische schade zou kunnen leiden (eventueel gepaard met lichamelijke schade).

B. Risicoanalyse a priori (artikel I.3-1 en I.3-2 van de codex welzijn op het werk)

1. *De werkgever betreft de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk bij de risicoanalyse wanneer de complexiteit van deze analyse het vereist. Wat verstaat men onder “de complexiteit van de analyse”?*

De complexiteit van de analyse hangt af van twee factoren:

- 1) een eerste factor heeft betrekking op de kennis en de deskundigheid die er in de onderneming onder meer aanwezig is bij de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk over de materie van de psychosociale risico's op het werk. Er mag aangenomen worden dat er minder klassieke veiligheidsrisico's zijn in ondernemingen die behoren tot de tertiaire sector, zodat deze preventieadviseur ook aandacht kan besteden aan psychosociale risico's op het werk;
- 2) een tweede factor heeft betrekking op de complexiteit van de factoren die de te analyseren arbeidssituatie beïnvloeden. Deze complexiteit zal onder meer afhangen van het aantal werknemers, het sociale klimaat, de diversiteit van de werkposten, de verschillende categorieën van werknemers en de complexiteit van de structuur van de organisatie.

Het is de werkgever die oordeelt over de complexiteit van de risicoanalyse. Hij zal dus beslissen of de tussenkomst van de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk bij de risicoanalyse vereist is. De inspectie kan de tussenkomst van deze preventieadviseur opleggen wanneer ze achteraf vaststelt dat de risicoanalyse die intern werd uitgevoerd lacunes vertoont.

2. *De risicoanalyse wordt uitgevoerd met de medewerking van de werknemers. Betekent dit dat alle werknemers moeten gehoord worden?*

Neen, het is niet vereist dat alle werknemers worden gehoord. De medewerking van de werknemers betekent dat de werkgever een participatieve analysemethode moet gebruiken: ofwel in de vorm van vragenlijsten (die kwantitatieve resultaten opleveren), ofwel in de vorm van discussiegroepen (die kwalitatieve resultaten opleveren).

3. Welke methodes kan men gebruiken voor het uitvoeren van de risicoanalyse a priori? Worden deze methodes gevalideerd door de FOD WASO?

Behalve het participatieve karakter van de analyse, legt de wetgeving geen methode op voor het uitvoeren van de risicoanalyse.

Voorbeelden van methodes kunt u vinden in de toolkit op de website www.respectophetwerk.be (zie “diagnose” en “andere tools”).

De gids voor de preventie van psychosociale risico’s op het werk (te downloaden op de website <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=39970>) beschrijft de etappes die moeten worden gevolgd bij het uitvoeren van de analyse.

4. Is het verplicht om het voorafgaand advies van het comité te vragen over de vragenlijst voor een psychosociale risicoanalyse?

De wetgeving voorziet op algemene wijze in de raadpleging van het comité bij de uitwerking, de programmatie, de uitvoering en de evaluatie van het dynamisch risicobeheersingssysteem. De risicoanalyse maakt deel uit van dit dynamisch risicobeheersingssysteem. Hieruit volgt dat men van de werkgever redelijkerwijze mag eisen dat hij minstens over de modaliteiten van de uitvoering van de risicoanalyse (waaronder de gebruikte methode, de expert waarop beroep wordt gedaan, de timing, ...) het advies van het comité vraagt. Het bepalen van de inhoud van de vragenlijst behoort eerder tot de competenties van de experts, zoals de preventieadviseur (psychosociale aspecten).

5. Welke informatie over de risicoanalyse a priori moet meegedeeld worden aan het Comité voor preventie en bescherming op het werk en in welke vorm?

De werkgever moet de resultaten van de risicoanalyse a priori meedelen aan het Comité en moet het advies vragen over de collectieve preventiemaatregelen die uit de risicoanalyse voortvloeien.

Het doel hiervan is het plegen van sociaal overleg over de collectieve gevaren en risico’s die op psychosociaal vlak in de onderneming of instelling kunnen voorkomen en het Comité toe te laten een advies te geven over de collectieve preventiemaatregelen die de werkgever voor ogen heeft. De werkgever is immers wettelijk verplicht om alle noodzakelijke informatie mee te delen aan het Comité zodat het een advies kan uitbrengen met kennis van zaken. Enkel collectieve en anonieme gegevens mogen aan het Comité worden meegedeeld. Het is dus niet de bedoeling om specifieke individuele

situaties kenbaar te maken (bijvoorbeeld X heeft een conflict met Y), maar om de risico's op het collectieve niveau te beschrijven.

Het collectieve niveau beperkt zich niet tot de risico's verbonden aan de arbeidsorganisatie in zijn geheel of tot de verschillende werkposten want dit zal geen voldoende beeld geven van de in de onderneming aanwezige risico's. Ook het niveau van de diensten moet in rekening gebracht worden, gelet op de impact van de arbeidsorganisatie op de diensten in het bijzonder, de arbeidsomstandigheden eigen aan de diensten en vooral de interpersoonlijke relaties die van dienst tot dienst verschillen. Het Comité kan dus toegang krijgen tot de risicoanalyse die eigen is aan elke dienst. Met een dienst wordt bedoeld de groep van werknemers die onder het gezag van eenzelfde manager werken.

Daarnaast is het mogelijk dat collectieve problemen hun oorsprong hebben in het gedrag van een individuele identificeerbare persoon (zonder dat zijn identiteit daarbij vermeld wordt). Omwille van het collectieve karakter moet het Comité eveneens worden geïnformeerd over dit gevaar. De regelgeving inzake de verwerking van persoonsgegevens moet echter gerespecteerd worden, wat betekent dat enkel de noodzakelijke, adequate en pertinente informatie, die toelaat voldoende kennis te hebben over het collectieve gevaar en zich uit te spreken over het gepaste karakter van de collectieve maatregelen, moet meegedeeld worden aan het Comité. Aldus moet erover gewaakt worden dat men op het niveau van de psychosociale analyse blijft, dat men vermijdt een persoon in het bijzonder te beschuldigen en dat men dus eerder de functie viseert. De analyse zal rekening houden met het geheel van de oorzaken van de gevaren aanwezig in de dienst en de collectieve risicofactoren waaraan deze persoon is blootgesteld die de oorzaak kunnen zijn van zijn disfunctioneren. Enkel de collectieve factoren worden meegedeeld aan het Comité, en niet de individuele factoren die bijvoorbeeld gaan over de persoonlijkheid of de gezondheid van de persoon. Enkel de collectieve preventiemaatregelen die raken aan de collectieve factoren mogen meegedeeld worden aan het Comité. Het Comité kan geïnformeerd worden over het feit dat er individuele maatregelen worden overwogen, maar dient de inhoud ervan niet te kennen.

Het risico op verspreiding van deze gevoelige gegevens buiten het Comité is bovendien beperkt door het feit dat alle leden onderworpen zijn aan een wettelijke discretieplicht. Het niet respecteren van deze verplichting wordt strafrechtelijk gesanctioneerd door het sociaal strafwetboek.

Tenslotte moeten enkel de *resultaten* van de risicoanalyse en niet de analyse zelf meegedeeld worden aan het Comité. De resultaten van de analyse mogen niet toelaten de inhoud van de verklaringen van een specifieke werknemer te achterhalen en de

identiteit van de gehoorde personen mag niet meegedeeld worden. Wanneer er bij de risicoanalyse bijvoorbeeld gebruik werd gemaakt van vragenlijsten, is het niet de bedoeling alle antwoorden van de deelnemers over te maken, maar wel een samenvatting ervan. Op die manier wordt een globaal beeld gegeven van de problemen.

Deze informatie wordt schriftelijk aan het Comité meegedeeld.

6. *Mag de werkgever, voor de uitvoering van de risicoanalyse a priori, gebruik maken van een analysemethode die wordt aangeleverd door een externe consultant?*

De wetgeving legt geen methode of instrument op voor het uitvoeren van de risicoanalyse. De gebruikte methode is een vrije keuze, en dus de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Voor de risicoanalyse a priori legt de wetgeving evenwel op dat de werkgever zijn preventieadviseur psychosociale aspecten erbij moet betrekken wanneer hij deel uitmaakt van de interne dienst. Maakt de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uit van de externe dienst, dan moet de werkgever hem bij de risicoanalyse betrekken wanneer de complexiteit ervan dit vereist. Is de situatie niet complex, dan behoort het tot de opdrachten van de interne preventieadviseur arbeidsveiligheid om betrokken te worden bij de analyse (zie vraag G.1).

Hieruit volgt dat een werkgever ervoor zou kunnen kiezen om gebruik te maken van een analysemethode die door een externe consultant wordt aangeleverd, maar hij zal bijkomend zijn interne of externe dienst moeten betrekken bij de uitvoering van de risicoanalyse. Dit omvat minstens het geven van een advies over de toegepaste methode en feedback over de resultaten van de risicoanalyse.

C. Preventiedocumenten

1. *Welke elementen moeten opgenomen worden in het arbeidsreglement?*

- De contactgegevens van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (naam, adres, telefoonnummer) mogen de contactgegevens van de preventieadviseur psychosociale aspecten van deze dienst vervangen (dit is niet verplicht). Dit heeft als voordeel dat het arbeidsreglement niet elke keer moet aangepast worden wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten wordt vervangen.
- De vroegere procedures waarop een werknemer een beroep kon doen wanneer hij meende het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, moeten vervangen worden door de nieuwe procedures die een werknemer

kan toepassen wanneer hij meent schade te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's op het werk. Deze procedures worden beschreven in boek I, titel 3 van de codex welzijn op het werk.

Een aangepast model van arbeidsreglement (zie artikel 19) kan gedownload worden op de website van de FOD WASO via de volgende link: <https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Arbeidsreglementering/Procedures%20en%20formulieren/model%20arbeidsreglement.doc>

2. Volgens welke procedure moet het arbeidsreglement aangepast worden?

De aanpassing van het arbeidsreglement (zie vraag C.1) gebeurt volgens de vereenvoudigde procedure. Dit betekent dat het akkoord van de ondernemingsraad of de werknemers niet vereist is voor het aanpassen van het arbeidsreglement. De wijzigingen kunnen dus direct ingevoerd worden in het arbeidsreglement. Dit wordt gerechtvaardigd door het feit dat men voorafgaand het akkoord van het Comité voor preventie en bescherming op het werk over de interne procedures en het akkoord van de werknemersvertegenwoordigers in het Comité over de aanduiding van de preventieadviseur psychosociale aspecten en de eventuele vertrouwenspersonen heeft moeten bekomen.

De wijzigingen van het arbeidsreglement moeten binnen de 8 dagen vanaf de datum van inwerkingtreding bezorgd worden aan het bevoegde regionaal bureau van de Inspectie van de sociale wetten.

3. Moeten de contactgegevens van de preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwenspersoon op een andere manier bekendgemaakt worden dan via het arbeidsreglement?

De werkgever vermeldt op een voor de werknemers gemakkelijk toegankelijke plaats de namen en de contactgegevens van de preventieadviseurs bevoegd voor arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde en psychosociale aspecten, en desgevallend de naam en de contactgegevens van de vertrouwenspersoon en van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Dit kan gebeuren door middel van een aanplakking, via het intranet, ...

D. Risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld (artikel I.3-4 en I.3-5 van de codex welzijn op het werk)

1. *Wat verstaat men onder een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld?*

De wetgeving geeft een lid van de hiërarchische lijn of 1/3^e van de werknemersvertegenwoordigers in het Comité voor preventie en bescherming op het werk de mogelijkheid om de werkgever te verzoeken een risicoanalyse uit te voeren van een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld en bepaalt de specifieke modaliteiten volgens dewelke deze risicoanalyse moet uitgevoerd worden.

De bedoeling bestaat erin zo snel mogelijk collectieve maatregelen te nemen om te voorkomen dat de werknemers gebruik maken van de individuele procedures.

Het gaat om een gevaar waarmee een geheel van werknemers in eenzelfde specifieke arbeidssituatie wordt geconfronteerd. Bijvoorbeeld de werknemers van eenzelfde dienst of de werknemers die dezelfde functie uitvoeren of hetzelfde type werkrooster hebben.

Het gevaar is de intrinsieke eigenschap van een situatie die tot nadelige gevolgen kan leiden of een bedreiging kan vormen voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemer(s).

Dit gevaar moet reeds aanwezig zijn in de specifieke arbeidssituatie. Het is dus niet mogelijk om een risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie te verzoeken voor situaties waarin zich nog geen gevaar voordoet.

Er is bijvoorbeeld sprake van een gevaar wanneer er zich binnen een bepaalde dienst of afdeling een conflictsituatie voordoet. Het gevaar kan ook vastgesteld worden aan de hand van de schade die eruit voortvloeit, bijvoorbeeld bij een belangrijke stijging van het stressniveau of van het afwezigheidspercentage in een bepaalde dienst of afdeling.

Het gaat dus niet om de situatie van een individuele werknemer of van meerdere werknemers die zich apart in verschillende situaties bevinden. Op deze situaties is de interne procedure toegankelijk voor individuele werknemers van toepassing.

Het gaat evenmin om situaties die gevolgen kunnen hebben voor alle werknemers van de onderneming. In dat geval is er sprake van een wijziging die de blootstelling van de werknemers aan psychosociale risico's op het werk kan beïnvloeden, waardoor de preventiemaatregelen die werden genomen op basis van de risicoanalyse a priori opnieuw moeten onderzocht worden.

2. Deze analyse wordt onder meer uitgevoerd wanneer minstens 1/3^e van de werknemersvertegenwoordigers in het Comité voor preventie en bescherming op het werk hierom verzoeken. Welke vertegenwoordigers worden hiermee bedoeld?

Het gaat om 1/3^e van het theoretisch aantal effectieve leden die de werknemers vertegenwoordigen en dat is opgenomen in het huishoudelijk reglement. Er wordt geen rekening gehouden met het aantal leden die aanwezig zijn tijdens de vergadering van het Comité waarbij het verzoek eventueel wordt ingediend, noch met het aantal plaatsvervangende leden.

3. Wat indien er in de onderneming geen Comité voor preventie en bescherming op het werk is?

Bij gebrek aan een Comité voor preventie en bescherming op het werk, is het wettelijk minimum van 1/3^e van toepassing op de vakbondsafgevaardigden, en bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging, is dit van toepassing op het geheel van de werknemers.

De werknemers hebben de mogelijkheid om het verzoek te laten opnemen in het register dat door de werkgever ter beschikking wordt gesteld aan de werknemers. Zij kunnen dit ook meedelen aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (of aan de externe dienst wanneer de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervult). Deze dienst zal de werkgever op de hoogte brengen van het verzoek. De werkgever moet er gevolg aan geven en de wettelijke modaliteiten beschreven onder vraag D.4 respecteren.

4. Hoe moet de werkgever de risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie uitvoeren?

1) De werkgever voert de risicoanalyse uit met de medewerking van de werknemers. Dit betekent echter niet dat alle werknemers (mondeling of door middel van vragenlijsten) moeten worden gehoord.

Hoewel aandacht besteden aan alle 5 A's (de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud en de interpersoonlijke relaties) een betere kwaliteit oplevert, is het bij deze risicoanalyse – in tegenstelling tot de risicoanalyse a priori – niet verplicht alle elementen van de 5A's te analyseren. Het doel bestaat erin het collectieve gevaar uit te schakelen om zo snel mogelijk een einde te maken aan de schade of deze te voorkomen door passende maatregelen te treffen. In bepaalde gevallen zal een rondetafelgesprek of het horen van de hiërarchie en enkele werknemers volstaan om snel de gevaren op te sporen – en aldus de risicoanalyse uit te voeren – en maatregelen te treffen. In andere gevallen zal een meer grondige analyse nodig zijn.

TWW zal in de eerste plaats nagaan of de situatie voldoende werd onderzocht. Wanneer de 5A's niet duidelijk voorkomen in het verslag, kan de inspecteur aan de

PAPS vragen om uitleg te geven bij het verslag of de reden mee te delen waarom de 5A's niet in aanmerking werden genomen. De inspecteur kan indien nodig ook vragen de analyse verder uit te diepen.

- 2) Hij betreft er de preventieadviseur psychosociale aspecten bij in de volgende gevallen:
- wanneer deze behoort tot de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk wordt hij steeds betrokken bij de risicoanalyse en geeft hij een advies over de preventiemaatregelen alvorens de werkgever deze treft;
 - wanneer de werkgever een beroep doet op een preventieadviseur psychosociale aspecten van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, zal deze enkel in geval van complexe situaties betrokken worden bij de risicoanalyse en een advies moeten geven over de preventiemaatregelen.

De complexiteit van een situatie hangt af van twee factoren:

- een eerste factor heeft betrekking op de kennis en de deskundigheid die er in de onderneming onder meer aanwezig is bij de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk over de materie van de psychosociale risico's op het werk. Er mag aangenomen worden dat er minder klassieke veiligheidsrisico's zijn in ondernemingen die behoren tot de tertiaire sector, zodat deze preventieadviseur ook aandacht kan besteden aan psychosociale risico's op het werk;
- een tweede factor heeft betrekking op de aard van de situatie zelf. De situatie kan complex zijn omwille van de verschillende factoren die erop inwerken. Zo'n situatie kan moeilijk opgelost worden op basis van de zelfredzaamheid in de onderneming, maar zal een graad van expertise vergen die normalerwijze niet in de onderneming aanwezig is.

Het is de werkgever die oordeelt over de complexiteit van de situatie. Hij zal dus beslissen of de tussenkomst van de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk bij de risicoanalyse vereist is. De inspectie kan de tussenkomst van deze preventieadviseur opleggen wanneer ze achteraf vaststelt dat de risicoanalyse die intern werd uitgevoerd lacunes vertoont.

- 3) Deze risicoanalyse houdt rekening met dezelfde elementen als de risicoanalyse a priori, met name de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk. Problemen op het vlak van deze elementen zullen naar voor komen uit het horen van de werknemers. Zoals vermeld onder punt 1) is het dus niet nodig om systematisch het geheel van deze elementen uitvoerig te analyseren.
- 4) Wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten bij de analyse wordt betrokken, deelt hij aan de werkgever slechts de anonieme gegevens mee die voortvloeien uit de

gesprekken met de werknemers. Wanneer deze preventieadviseur niet bij de analyse wordt betrokken, moeten de werknemers de mogelijkheid hebben om hun informatie op anonieme wijze mee te delen. Deze maatregel werd ingevoerd om te voorkomen dat een moeilijke werksituatie zou escaleren wanneer iedereen van elkaar weet wie wat gezegd heeft en om zo veel mogelijk informatie te kunnen bekomen.

5. Binnen welke termijn moet de analyse uitgevoerd worden?

In tegenstelling tot een risicoanalyse van een situatie die het voorwerp uitmaakt van een formeel verzoek tot psychosociale interventie met een hoofdzakelijk individueel karakter, preciseert artikel I.3-4 van de codex over het welzijn op het werk niet binnen welke termijn de risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld moet uitgevoerd worden.

Men moet steeds in het achterhoofd houden dat het doel van deze bepaling erin bestaat het collectieve gevaar uit te schakelen om een einde te maken aan de schade of deze zo snel mogelijk te voorkomen door het nemen van gepaste maatregelen (zie vraag 4).

Wanneer de risicoanalyse daarentegen voortvloeit uit een formeel verzoek tot psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter en deze wordt uitgevoerd *volgens dezelfde modaliteiten* van artikel I.3-4 (namelijk met de medewerking van de werknemers, met respect voor de anonimiteit, met betrekking tot de 5 dimensies van de psychosociale risico's en met betrokkenheid van de PAPS wanneer de situatie complex is), dan dient deze analyse te worden uitgevoerd binnen een termijn die de werkgever toelaat zijn definitieve beslissing over het verzoek te nemen 6 maanden nadat hij erover werd geïnformeerd (en rekening houdend met het feit dat hij het Comité 2 maal moet raadplegen binnen deze termijn: een eerste keer om een advies te vragen over de behandeling van het verzoek, en een tweede keer, na de behandeling, over de te nemen maatregelen).

6. Moet het Comité een advies geven over de analysemethode?

In het geval waarin het Comité om de analyse heeft verzocht, zal het logischerwijs een advies geven over de manier waarop de gevaarsituatie moet geanalyseerd worden.

In het geval waarin de werkgever of de hiërarchische lijn om de analyse heeft verzocht, zal de werkgever het Comité informeren over de uitvoering van de analyse. Dit betekent dat het Comité wordt geïnformeerd van bij het begin van de procedure en op eigen initiatief een advies kan geven over dit verzoek en de behandeling ervan, ook al is dit niet wettelijk verplicht.

7. De werkgever deelt de resultaten van de risicoanalyse en zijn beslissing met betrekking tot de maatregelen mee aan de personen die hij nuttig acht. Wie zijn deze personen?

Het gaat om de personen die daadwerkelijk geconfronteerd worden met het gevaar, bijvoorbeeld de werknemers en de leden van de hiërarchische lijn van de dienst die hebben deelgenomen aan de risicoanalyse. Het doel van de mededeling bestaat er in feedback te geven over de analyse zodat deze personen de situatie begrijpen en positief kunnen meewerken aan de toepassing van de maatregelen. Enkel de informatie met betrekking tot de resultaten van de risicoanalyse die toereikend, terzake dienend en niet overmatig is, uitgaande van dit doeleinde, mag aan hen worden meegedeeld.

8. Wanneer het verzoek tot analyse betrekking heeft op het gedrag van een lid van de hiërarchische lijn, welke resultaten van de risicoanalyse mogen dan meegedeeld worden aan:

8.a. de werkgever?

8.b. het Comité?

8.c. de bij de maatregelen betrokken preventieadviseurs?

8.d. de personen die de werkgever nuttig acht?

8.e. het geviseerde lid van de hiërarchische lijn?

Wanneer de risicoanalyse werd uitgevoerd, deelt de werkgever de resultaten van deze analyse – die enkel anonieme gegevens bevatten – mee aan de verzoeker (het Comité of lid van de hiërarchische lijn), aan de bij de maatregelen betrokken preventieadviseurs en aan de personen die hij nuttig acht.

De anonimiteit van de gegevens heeft enerzijds betrekking op de werknemers die in het kader van de risicoanalyse werden gehoord. De resultaten van de analyse mogen niet toelaten de inhoud van de verklaringen van een specifieke werknemer te achterhalen en de identiteit van de gehoorde personen mag niet meegedeeld worden.

Anderzijds heeft deze anonimiteit ook betrekking op de beschrijving van het gevaar.

Het gevaar kan bestaan in het gedrag van een lid van de hiërarchische lijn. Het disfunctioneren van een lid van de hiërarchische lijn kan enkel gedragsmatig zijn (bv. beledigingen, discriminatie, ongerechtvaardigde gedragingen, ...) of kan eerder functioneel zijn (bv. een gebrek aan duidelijkheid bij het definiëren van de rollen, een tekort aan informatie voor het uitvoeren van de taken, ...). Men dient erop te letten op het niveau van de psychosociale risicoanalyse te blijven en niet te vervallen in het schriftelijk aanklagen van deze persoon. Bij de analyse moet dus rekening gehouden worden met de oorzaken van de gevaren binnen de dienst en de risicofactoren waaraan het lid van de hiërarchische lijn onderworpen is en die de oorzaak kunnen zijn van zijn gedrag. In dezelfde optiek lijkt

het ons eveneens neutraler om het onderzoek te voeren vanuit de hiërarchische positie van deze persoon, eerder dan vanuit zijn persoonlijkheid aangezien de functie op zich ook het voorwerp kan zijn van specifieke risicofactoren.

Men moet bijzonder voorzichtig zijn bij het meedelen van de resultaten van de analyse aan het Comité aangezien de informatie met betrekking tot het functioneren van het lid van de hiërarchische lijn persoonsgegevens zijn aan de hand waarvan deze persoon kan geïdentificeerd worden. Volgens de regelgeving inzake de verwerking van persoonsgegevens, moeten deze gegevens eerlijk en rechtmatig worden verwerkt, voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden worden verkregen en niet verder worden verwerkt op een wijze die onverenigbaar is met die doeleinden. Ze moeten toereikend, terzake dienend en niet overmatig zijn, uitgaande van de doeleinden waarvoor zij worden verkregen of waarvoor zij verder worden verwerkt.

Men dient een onderscheid te maken tussen de verschillende bestemmingen van deze informatie en de principes toe te passen naargelang de finaliteit van de mededeling ervan.

8.a. de werkgever

De werkgever heeft de wettelijke verplichting om gepaste maatregelen te nemen om de vastgestelde gevaren uit te schakelen of een einde te maken aan de schade die eruit voortvloeit. Derhalve moet de werkgever precieze en volledige informatie krijgen over het gevaar, zelfs wanneer dit gaat over het functioneren van een identificeerbare persoon, en over alle risicofactoren die aanwezig zijn in de situatie.

8.b. het Comité

De wetgeving voorziet niet dat het Comité een advies moet geven over de maatregelen die moeten getroffen worden ten aanzien van de specifieke arbeidssituatie. Het doel van de mededeling van de informatie bestaat erin het Comité te informeren over de aanwezigheid van collectieve gevaren in de onderneming en de beslissing van de werkgever hierover. Dit laat hen toe, indien nodig, een beroep te doen op de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk wanneer zij menen dat de werkgever geen gepaste maatregelen neemt. Derhalve moeten alle vastgestelde gevaren alsook de noodzakelijke, toereikende en terzake dienende informatie aan het Comité worden meegedeeld, zelfs wanneer deze betrekking hebben op een specifieke persoon. Aldus zullen enkel de collectieve risicofactoren die aan de oorsprong liggen van het collectieve gevaar meegedeeld worden aan het Comité, en niet de individuele factoren die bijvoorbeeld betrekking hebben op de persoonlijkheid of de gezondheid van de persoon. Enkel de collectieve preventiemaatregelen die raken aan de collectieve factoren mogen meegedeeld worden aan het Comité. Het Comité kan geïnformeerd worden over het feit dat er individuele

maatregelen worden overwogen, maar dient de inhoud ervan niet te kennen. Het risico op misbruik van deze gegevens door de leden van het Comité is evenwel beperkt door het feit dat alle leden onderworpen zijn aan een discretieplicht, die strafrechtelijk kan gesanctioneerd worden.

8.c. de bij de maatregelen betrokken preventieadviseurs

De preventieadviseurs die worden betrokken bij de maatregelen waartoe de werkgever heeft beslist, behoren eveneens tot de bestemmingen van de resultaten van de analyse. Het doel van de informatie is in de eerste plaats het vergemakkelijken van de uitvoering van de maatregelen. Enkel de informatie met betrekking tot de resultaten van de risicoanalyse die toereikend, terzake dienend en niet overmatig is, uitgaande van dit doeleinde, mag aan hen worden meegedeeld.

8.d. de personen die de werkgever nuttig acht (zie vraag 7)

Alle personen die de werkgever nuttig acht, moeten eveneens de resultaten van de risicoanalyse meegedeeld krijgen. Enkel de informatie met betrekking tot de resultaten van de risicoanalyse die toereikend, terzake dienend en niet overmatig is, uitgaande van dit doeleinde, mag aan hen worden meegedeeld.

8.e. het geïndiceerde lid van de hiërarchische lijn

Het is logisch dat de werkgever het nodig acht aan deze persoon de gegevens met betrekking tot de resultaten van de analyse mee te delen die toereikend, terzake dienend en niet overmatig zijn, zodat hij geïnformeerd wordt over de gevaren die aanwezig zijn in zijn dienst, zelfs wanneer dit op hem betrekking heeft, en de maatregelen waartoe de werkgever heeft beslist kan begrijpen en uitvoeren. Het is mogelijk dat het lid van de hiërarchische lijn, als verantwoordelijke van de dienst, meer specifieke informatie krijgt dan de andere werknemers.

9. In welke vorm moeten de resultaten van de analyse aan de verschillende bestemmingen worden meegedeeld?

Voor het Comité legt de regelgeving op dat de uitnodiging voor de vergadering van het Comité vergezeld moet zijn van alle nuttige informatie met betrekking tot de dagorde. Deze algemene wettelijke verplichting verplicht dus een schriftelijke mededeling (ook al bepaalt artikel I.3-5 van de codex geen specifieke vorm).

Voor de andere bestemmingen (preventieadviseurs, nuttige personen en hiërarchische lijn) mag de werkgever zelf bepalen in welke vorm hij de informatie meedeelt.

10. Welke elementen moet de verzoeker meedelen aan de werkgever bij de indiening van het verzoek tot risicoanalyse?

Opdat de werkgever zou kunnen reageren op een verzoek tot risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie, moet de verzoeker hem enerzijds de specifieke arbeidssituatie beschrijven (nl. de specifieke dienst of functie) en anderzijds het vastgestelde gevaar meedelen. De verzoeker is in principe verplicht om de oorzaken van de gevaren waarvan hij kennis heeft genomen mee te delen aan de werkgever. Deze oorzaken kunnen zich situeren op het niveau van de 5 A's: de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden of de interpersoonlijke relaties op het werk.

In sommige gevallen zal de verzoeker slechts weet hebben van het bestaan van een gevaar aan de hand van de schade die eruit voortvloeit. Hij zal bijgevolg zijn verzoek moeten baseren op objectieve gegevens zoals het afwezigheidspercentage wegens ziekte, turnover, ongevallen, overplaatsingen, ... Aan de hand van de analyse zal men daarna meer specifiek kunnen bepalen welke oorzaken van gevaren er tot de schade hebben geleid.

E. De interne procedure

1. Kunnen vrijwilligers, zelfstandigen, freelancers en verenigingswerkers gebruik maken van de interne procedure?

Vrijwilligers zijn in principe niet onderworpen aan de welzijnswet, behalve indien er een gezagsverhouding bestaat. Wanneer dus kan worden aangetoond dat de activiteiten van de vrijwilligers regelmatig verricht worden onder het gezag van een andere persoon, kunnen deze vrijwilligers gelijkgesteld worden met werknemers en kunnen zij gebruik maken van de interne procedure die geldt binnen de onderneming. Dit is echter een feitenkwestie die in fine moet beoordeeld worden door de rechtbanken.

Zelfstandigen en freelancers vallen bij gebrek aan een gezagsverhouding niet onder het toepassingsgebied van de welzijnswet. Zij kunnen dus in principe geen gebruik maken van de interne procedures.

Verenigingswerkers zijn personen die onder bepaalde voorwaarden betaalde activiteiten verrichten ('bijklossen') ten dienste van een vereniging of organisatie zonder dat deze verenigingswerker onderworpen is aan de RSZ, en waarbij de vergoeding die men ontvangt fiscaal vrijgesteld is. Deze personen worden voor de toepassing van de welzijnswet niet gelijkgesteld met werknemers, en kunnen dus in principe geen gebruik maken van de interne procedure.

Voor al deze categorieën van personen geldt dat de onderneming zelf mag beslissen om de interne procedure op vrijwillige basis toch ter beschikking te stellen zodat zij zich kunnen wenden tot de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten. Deze mogelijkheid kan contractueel voorzien worden in de overeenkomst die tussen de onderneming en de betrokken persoon wordt gesloten. Het is aangewezen om dezelfde procedure toe te passen als de wettelijk voorgeschreven interne procedure.

Wanneer deze personen menen slachtoffer te zijn van onrechtmatige gedragingen vanwege een werknemer, kunnen zij bovendien gebruik maken van de burgerrechtelijke procedures bij de arbeidsgerechten en van de stafrechtelijke procedures, zoals elk slachtoffer van een inbreuk.

E.1. Weigering van de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie

1. *Wanneer zal de preventieadviseur psychosociale aspecten de indiening van een verzoek tot formele psychosociale interventie weigeren?*

De preventieadviseur psychosociale aspecten zal de indiening van een verzoek tot formele psychosociale interventie weigeren wanneer de situatie die door de verzoeker werd beschreven in zijn verzoek kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt.

De volgende voorbeeldsituaties hebben kennelijk geen betrekking op psychosociale risico's op het werk:

- Een werknemer dient een verzoek in omdat hij meent psychische schade te ondervinden door het feit dat hij in ploegendienst werkt. Deze arbeidstijdregeling is echter eigen aan de bedrijfssector, is van toepassing op alle werknemers in de onderneming en is in overeenstemming met de wettelijke bepalingen inzake nacht- en ploegenarbeid. Deze situatie heeft kennelijk geen betrekking op psychosociale risico's op het werk omdat de werkgever geen impact heeft op dit gevaar. Hij kan het feit dat er in ploegendienst wordt gewerkt namelijk niet veranderen.
- Een werknemer meent dat het werkritme in de onderneming te hoog ligt en dient een formeel verzoek in bij de preventieadviseur psychosociale aspecten. Het feit dat de werknemer het ritme niet kan volgen is echter te wijten aan concentratieproblemen ten gevolge van een echtscheiding. De oorzaak van het probleem ligt dus in de privésfeer. Deze situatie houdt kennelijk geen psychosociale risico's op het werk in omdat de werkgever geen impact heeft op de privésituatie van de werknemer.

Wanneer het verzoek tot formele psychosociale interventie betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zal de preventieadviseur psychosociale aspecten de indiening van dit verzoek weigeren wanneer de situatie die door de verzoeker werd beschreven in zijn verzoek kennelijk geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk inhoudt.

De volgende voorbeeldsituaties houden kennelijk geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk in: de éénmalige weigering om een vakantieaanvraag voor een lange periode in te willigen, de reorganisatie van de volledige onderneming, een toename van de algemene werkdruk in een bepaalde afdeling, het enkele feit dat de werknemer negatief wordt geëvalueerd waarbij de evaluatieprocedure op een correcte wijze werd toegepast, ...

Een verzoek heeft “kennelijk” geen betrekking op psychosociale risico’s of op geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag wanneer het op het eerste zicht onmiskenbaar en onmiddellijk duidelijk is dat de situatie niet valt onder de definities van deze begrippen.

Het idee achter de weigering van een verzoek is voorkomen dat er misbruik wordt gemaakt van de interne procedure.

Het weigeren van de indiening van een verzoek hoeft echter niet steeds te betekenen dat er een einde komt aan de opvang van de betrokken werknemer. De preventieadviseur psychosociale aspecten kan bijvoorbeeld de werknemer doorverwijzen naar andere tussenkommende partijen in de onderneming (zoals de sociaal assistenten) of met het akkoord van de werknemer de informatie meedelen aan zijn hiërarchische overste.

2. Wat moet de preventieadviseur psychosociale aspecten doen wanneer hij vaststelt dat het document aan de hand waarvan het verzoek tot formele psychosociale interventie wordt ingediend, niet voldoet aan de wettelijke voorschriften?

De preventieadviseur psychosociale aspecten moet zo snel mogelijk de verzoeker op de hoogte brengen van het feit dat dit document niet kan beschouwd worden als een verzoek tot formele psychosociale interventie omdat het niet voldoet aan de wettelijke voorschriften (en eventueel van het feit dat de werkgever niet op de hoogte kan gebracht worden van de bescherming tegen represailles). Het gaat niet om een weigering van de indiening van een verzoek in de strikte zin, omdat het verzoek op zich nog niet bestaat.

Het is dus belangrijk om de werknemer tijdens het verplicht persoonlijk onderhoud te informeren over de vereiste inhoud van het document en om na te gaan of het document aan de wettelijke voorschriften voldoet op het moment dat het persoonlijk wordt overhandigd.

3. Hoe en binnen welke termijn neemt de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn beslissing tot weigering of aanvaarding?

Het is niet vereist dat de preventieadviseur psychosociale aspecten een grondig onderzoek op het terrein voert om tot een beslissing te komen (bijvoorbeeld door personen te horen). Hij dient enkel na te gaan of de situatie die de verzoeker beschrijft in zijn verzoek, valt onder de definitie van hetzij het begrip psychosociale risico's op het werk, hetzij de begrippen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De preventieadviseur psychosociale aspecten moet zijn beslissing tot weigering van de indiening van een verzoek met enige voorzichtigheid nemen aangezien deze beslissing zijn aansprakelijkheid in het gedrang kan brengen. Het is dus aangewezen de indiening van een verzoek te aanvaarden wanneer het niet onmiskenbaar en onmiddellijk duidelijk is dat de situatie niet valt onder de definitie van de begrippen psychosociale risico's op het werk, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De beslissing tot weigering of aanvaarding van het verzoek wordt uiterlijk 10 kalenderdagen na het in ontvangst nemen van het verzoek meegedeeld aan de werknemer. Als er binnen deze termijn geen beslissing wordt meegedeeld, wordt het verzoek geacht te zijn aanvaard.

E.2. Kwalificatie van het verzoek tot formele psychosociale interventie

1. Onder welke voorwaarden heeft een verzoek tot formele psychosociale interventie een hoofdzakelijk collectief of individueel karakter?

Het verzoek tot formele psychosociale interventie heeft een hoofdzakelijk collectief karakter wanneer uit de beschrijving van de situatie blijkt dat ook andere werknemers binnen de onderneming schade kunnen ondervinden door de problematiek. Het is hierbij niet vereist dat meerdere werknemers ook daadwerkelijk schade lijden door dit probleem. De kans hierop volstaat. Bovendien moet het in meerdere mate gaan om een organisatorisch probleem dan om een individueel probleem. Het individuele aspect is dus bijkomstig.

Het gaat om de gevallen waarbij een gebrek aan actie op het collectieve niveau kan leiden tot een verhoging van het aantal individuele verzoeken tot psychosociale interventie of tot een verslechtering van het arbeidsklimaat binnen de onderneming of binnen de dienst.

Het is echter niet vereist dat het verzoek tot formele psychosociale interventie door meerdere werknemers tegelijk wordt ingediend opdat er sprake zou zijn van een

hoofdzakelijk collectief karakter. Het volstaat dat het verzoek door één enkele werknemer wordt ingediend.

Er wordt bijvoorbeeld een verzoek tot formele psychosociale interventie ingediend door een werknemer die psychosociale problemen ondervindt ten gevolge van het werkritme. Hij moet dagelijks een groot aantal dossiers afwerken. Het is echter bijna onmogelijk om dit aantal te bereiken, wat tot veel stress leidt. Wanneer uit de beschrijving van de situatie blijkt dat ook de collega's van de verzoeker dit aantal moeten behalen en dat ook zij zware stress kunnen ondervinden door dit hoge werkritme, is er sprake van een situatie die een hoofdzakelijk collectief risico inhoudt: de kans bestaat namelijk dat meerdere werknemers lijden onder deze stress.

Een verzoek tot formele psychosociale interventie kan ook een hoofdzakelijk collectief karakter hebben wanneer het risico slechts door 1 persoon wordt veroorzaakt. Zo kan de agressieve managementstijl van een leidinggevende ten aanzien van zijn werknemers ertoe leiden dat deze werknemers geconfronteerd worden met zware stress. In dat geval moeten er bepaalde voorzorgsmaatregelen genomen worden bij de analyse van het verzoek (zie rubriek E.5. vragen 3 en 6).

Het verzoek tot formele psychosociale interventie heeft een hoofdzakelijk individueel karakter wanneer uit de beschrijving van de situatie blijkt dat voornamelijk de verzoeker lijdt onder de problematiek en deze problematiek geen of slechts zeer weinig andere werknemers kan treffen. Het collectieve aspect van het gevaar is dus bijkomstig of onbestaande.

Wanneer uit de beschrijving van de situatie bijvoorbeeld blijkt dat enkel de werknemer die het verzoek indient een groot aantal dossiers per dag moet afwerken en dat dit aantal niet wordt geëist van de andere werknemers, dan is er sprake van een verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter. Ook een conflict tussen 2 werknemers onderling zal als hoofdzakelijk individueel beschouwd worden.

Opgelet: een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt steeds behandeld als een verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter. De preventieadviseur psychosociale aspecten zal met andere woorden niet onderzoeken of het verzoek een hoofdzakelijk collectief of individueel karakter heeft, zelfs wanneer het grensoverschrijdend gedrag ten aanzien van meerdere werknemers wordt gesteld.

2. *Wie beslist of een verzoek tot formele psychosociale interventie een hoofdzakelijk collectief of individueel karakter heeft? Hoe en binnen welke termijn gebeurt deze kwalificatie?*

De preventieadviseur psychosociale aspecten is de enige persoon die beslist of een verzoek een hoofdzakelijk collectief of een hoofdzakelijk individueel karakter heeft. De verzoeker kan dus niet zelf beslissen om bijvoorbeeld een verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter in te dienen. De beslissing van de preventieadviseur vereist bovendien niet het akkoord van de verzoeker.

Het is niet vereist dat de preventieadviseur psychosociale aspecten een grondig onderzoek op het terrein voert om tot een beslissing te komen. Hij moet zich enkel baseren op de informatie die hij vanwege de verzoeker verkrijgt tijdens het verplicht persoonlijk onderhoud en de beschrijving van de situatie die is opgenomen in het verzoek zelf.

De preventieadviseur psychosociale aspecten moet zijn beslissing zo snel mogelijk nemen nadat hij de indiening van het verzoek heeft aanvaard. De wetgeving voorziet dus niet in een precieze termijn.

E.3. Bewarende maatregelen

1. *Mag de preventieadviseur psychosociale aspecten bewarende maatregelen voorstellen in het kader van de behandeling van een verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk individueel karakter buiten feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk?*

De verplichting om bewarende maatregelen voor te stellen bestaat niet wanneer het gaat om een verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk individueel karakter dat geen betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Een dergelijk verzoek heeft namelijk betrekking op een risicosituatie waarvan wordt aangenomen dat ze minder ernstig is en waardoor het minder vereist is dat er snel maatregelen getroffen worden (in tegenstelling tot feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk). Bovendien zal het individuele aspect van het verzoek in aanmerking genomen worden door de preventieadviseur psychosociale aspecten wanneer hij maatregelen voorstelt die betrekking hebben op de individuele situatie.

Dit betekent echter niet dat de preventieadviseur psychosociale aspecten bij de behandeling van deze individuele verzoeken geen bewarende maatregelen mag voorstellen. Wanneer hij dit noodzakelijk acht, beschikt hij steeds over de mogelijkheid

om, in afwachting van de grondige analyse van de situatie, bewarende maatregelen voor te stellen die ervoor zorgen dat deze situatie voor de verzoeker tijdelijk draaglijker wordt. Dit is evenwel geen expliciete wettelijke verplichting maar kan wel voortvloeien uit de toepassing van het zorgvuldigheidsbeginsel.

E.4. Verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk individueel karakter en verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

E.4.1. Onderzoek

1. *Mag de preventieadviseur psychosociale aspecten bij zijn analyse rekening houden met verklaringen van anonieme getuigen?*

De preventieadviseur psychosociale aspecten onderzoekt op volledig onpartijdige wijze de arbeidssituatie, rekening houdend met de informatie overgemaakt door de personen die hij nuttig acht te horen. Deze informatie kan worden opgenomen in gedateerde en ondertekende verklaringen.

De gehoorde persoon kan ervoor kiezen zijn woorden te laten opnemen in een geschreven, gedateerde en ondertekende verklaring. Deze geschreven verklaringen maken deel uit van het individueel dossier waartoe de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk toegang heeft. Het feit dat de gehoord persoon zijn verklaring heeft ondertekend, laat de preventieadviseur psychosociale aspecten echter niet toe zijn naam te vermelden in het advies voor de werkgever.

Wanneer de gehoorde persoon niet wenst dat zijn woorden worden opgenomen in een geschreven verklaring (of weigert zijn verklaring te ondertekenen) omdat hij vreest voor eventuele represailles, maken zijn verklaringen geen deel uit van het individueel dossier en moeten ze beschouwd worden als persoonlijke notities van de preventieadviseur psychosociale aspecten. De inspectie kan ze dus niet inkijken.

Voor het opstellen van zijn advies houdt de preventieadviseur psychosociale risico's rekening met alle elementen die hij verkregen heeft via de gehoorde personen, ongeacht of ze in een geschreven en ondertekende verklaring zijn opgenomen. Het behoort immers tot zijn professionele verantwoordelijkheid om een uitvoerige analyse te doen die rekening houdt met alle verzamelde informatie zodat de werkgever in staat zou zijn passende maatregelen te treffen die een einde maken aan de schade. De kwaliteit van de analyse kan men niet laten afhangen van de ondertekening van de verklaringen door de gehoorde personen.

2. *Wat moet de preventieadviseur psychosociale aspecten doen wanneer de verzoeker niet langer deel uitmaakt van de onderneming tijdens het verloop van de interventie?*

Het is mogelijk dat er tijdens het verloop van het onderzoek een einde komt aan de arbeidsverhouding tussen de werkgever en de verzoeker. Dat betekent echter niet dat er een einde komt aan het onderzoek van het verzoek. De preventieadviseur psychosociale aspecten zal de collectieve en individuele factoren onderzoeken die een invloed hebben gehad op het ontstaan van het psychosociaal probleem en een advies verstrekken aan de werkgever. Op basis daarvan dient de werkgever maatregelen te treffen om het gevaar in de specifieke situatie uit te schakelen en om elke herhaling in andere arbeidssituaties te voorkomen.

E.4.2. Advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten

1. *De preventieadviseur psychosociale aspecten stelt een advies op waarin hij onder meer de gevaren identificeert, alsook de elementen vermeldt die een positieve en negatieve invloed hebben op de risicosituatie. Wat houdt dit precies in?*

- 1) Het gaat over de gevaren die verbonden zijn aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk.

Het gevaar is de intrinsieke eigenschap van een situatie die tot nadelige gevolgen kan leiden of een bedreiging kan vormen voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemer(s). Het gevaar moet onderscheiden worden van het risico, dat betrekking heeft op de kans dat de nadelige gevolgen of de bedreiging zich kunnen voordoen.

Wanneer er zich bijvoorbeeld een situatie voordoet waarbij er sprake is van een verhoogde werklast, dan kan deze verhoogde werklast als het gevaar beschouwd worden. Het risico heeft betrekking op de kans dat de verhoogde werklast leidt tot nadelige gevolgen voor de werknemers, bijvoorbeeld stressklachten zoals maag- en darmproblemen of slaapproblemen.

- 2) De elementen die een positieve en negatieve invloed hebben op de risicosituatie kunnen zich enerzijds situeren op het niveau van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk.

In geval van een verhoogde werklast kan een positief element bijvoorbeeld bestaan in de ondersteuning door de hiërarchische lijn. De negatieve elementen kunnen bijvoorbeeld bestaan in het ontbreken van een planning of het ontbreken van een opleiding voor de werknemers.

De positieve en negatieve elementen kunnen zich anderzijds ook op het individuele niveau situeren. Het gaat dan om de individuele karakteristieken van de omstandigheden waarin de werknemer-verzoeker werkt (bijvoorbeeld wanneer hij de enige werknemer is die geen opleiding heeft gekregen), maar ook de individuele karakteristieken die eigen zijn aan de werknemer zelf (bijvoorbeeld het feit dat hij, in tegenstelling tot een gemiddelde werknemer, veel stressgevoeliger is).

2. Is de preventieadviseur psychosociale aspecten verplicht om de onderzochte situatie te kwalificeren?

Neen, de preventieadviseur is niet verplicht om de situatie te kwalificeren. De essentie van de functie van preventieadviseur bestaat er namelijk niet in een strafonderzoek te voeren, een uitspraak te doen of een tuchtonderzoek te voeren, maar een advies te geven over het bestaan van risico's voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, de risico's te analyseren en preventiemaatregelen voor te stellen met het oog op het herstellen van aanvaardbare arbeidsvoorwaarden voor de gezondheid en veiligheid van de werknemers. Bovendien werd het begrip "klacht" vervangen door "verzoek tot psychosociale interventie", wat overeenstemt met het reële werk van de preventieadviseur.

De preventieadviseur is ertoe gehouden op een precieze wijze de gevaren te beschrijven waarmee de werknemers worden geconfronteerd en een omstandig verslag op te stellen zodat de werkgever, verantwoordelijke voor het welzijn op het werk, de best gepaste maatregelen kan nemen om een einde te maken aan de schade. Dit resultaat kan ook bereikt worden zonder de kwalificatie van de feiten. Ze is niet noodzakelijk om de maatregelen te bepalen die de werkgever moet treffen. Het is voldoende wanneer de preventieadviseur zijn verplichting nakomt de constitutieve elementen van de vastgestelde gevaren duidelijk te beschrijven.

De wetgeving verbiedt echter de preventieadviseur niet het gevaar waarmee de werknemer wordt geconfronteerd te kwalificeren. Het is hem toegestaan dit te doen wanneer de wettelijke of wetenschappelijke bestanddelen van de gedragingen duidelijk aanwezig zijn in de onderzochte situatie (conflict, hyperconflict, zondebokfenomeen, wanbeleid van het management, pesterijen, ongewenst seksueel gedrag, ...). De kwalificatie kan het voor de werkgever zelfs gemakkelijker maken om de situatie te begrijpen. Daarnaast kan de kwalificatie ook het vaststellen van een disciplinaire of strafrechtelijke fout vergemakkelijken, maar dit behoort niet tot het doel van de interne procedure.

3. Binnen welke termijn dient de preventieadviseur psychosociale aspecten een advies op te maken en mee te delen aan de werkgever?

De preventieadviseur psychosociale aspecten moet, binnen een termijn van maximum drie maanden vanaf de aanvaarding van het verzoek, zijn advies opstellen en meedelen aan de werkgever.

Deze termijn kan eenmaal worden verlengd met een bijkomende termijn van maximum drie maanden. In dat geval moet de preventieadviseur psychosociale aspecten de verlenging rechtvaardigen en de redenen hiervoor schriftelijk meedelen aan de werkgever, de verzoeker en de eventuele andere rechtstreeks betrokken persoon.

4. Welke delen van het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten worden meegedeeld aan de partijen? Wanneer moet dit gebeuren?

De preventieadviseur psychosociale aspecten deelt de verzoeker en de eventuele andere rechtstreeks betrokken persoon het volgende mee:

- 1) De voorstellen voor collectieve en individuele preventiemaatregelen die ten aanzien van de specifieke arbeidssituatie kunnen toegepast worden.

De mededeling van deze voorstellen is niet beperkt tot de maatregelen die betrekking hebben op de betrokken partij. Elke partij moet namelijk het geheel van de voorstellen voor maatregelen ontvangen, ongeacht of die op hem persoonlijk betrekking hebben of niet.

Deze informatie maakt het voor de partijen mogelijk om, enerzijds, te begrijpen op welke manier de situatie en het gedrag van de andere partij werd onderzocht en, anderzijds, over de middelen te beschikken om de reactie van de werkgever op deze voorstellen te beoordelen. Op basis hiervan kunnen de partijen gemakkelijker beoordelen of het opportuun is een klacht in te dienen bij de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk.

- 2) De verantwoording van de voorstellen voor collectieve en individuele preventiemaatregelen.

De partijen ontvangen niet alle verantwoordingen van de voorstellen. De preventieadviseur psychosociale aspecten zal enkel die verantwoordingen meedelen aan de betrokken partij die ervoor zorgen dat hij de situatie gemakkelijker kan begrijpen en de afloop van de procedure gemakkelijker kan aanvaarden. Het is namelijk niet de bedoeling om de tegenstellingen nog te vergroten.

Deze informatie moet zo snel mogelijk door de preventieadviseur psychosociale aspecten meegedeeld worden nadat hij zijn advies heeft overhandigd aan de werkgever, dit wil zeggen zo snel mogelijk na de termijn van maximum 3 maanden (eenmaal te verlengen met maximum 3 maanden) vanaf de aanvaarding van het verzoek. De wetgeving voorziet dus niet in een precieze termijn.

Het bovenstaande geldt voor alle verzoeken tot formele psychosociale interventie, met inbegrip van deze voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

5. Welke waarde hebben de voorstellen voor maatregelen die de preventieadviseur psychosociale aspecten meedeelt aan de werkgever?

De maatregelen die de preventieadviseur psychosociale aspecten voorstelt moeten beschouwd worden als aanbevelingen. De werkgever is dus niet verplicht ze te volgen. De finale beslissing over de preventiemaatregelen die moeten getroffen worden komt dus toe aan de werkgever die strafrechtelijk verantwoordelijk is.

6. Aan wie mag de werkgever het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten meedelen en welke elementen van het advies mag hij meedelen?

De werkgever is niet gehouden door het beroepsgeheim zoals de preventieadviseur psychosociale aspecten. Het advies van de preventieadviseur bevat echter wel persoonsgegevens waarvan de verwerking beperkt wordt door de wetgeving inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

De werkgever mag het advies dus niet automatisch en volledig meedelen aan derden. Deze gegevens moeten bovendien verwerkt worden op een manier die verenigbaar is met de doeleinden van de verwerking. Enkel de adequate en pertinente gegevens, uitgaande van deze doeleinden, mogen meegedeeld worden.

Aldus mag de werkgever het advies enkel meedelen aan een derde wanneer dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de maatregelen die moeten genomen worden om een einde te maken aan het psychosociale gevaar dat door de preventieadviseur naar voren werd gebracht, waardoor hij voldoet aan zijn verplichtingen inzake preventie, en enkel die elementen die nuttig zijn om dit doel te bereiken mogen meegedeeld worden.

Wanneer een van de overwogen maatregelen bijvoorbeeld bestaat in het wijzigen van de werkuren, van de procedures of een andere maatregel van organisatorische aard, is het niet pertinent om het deel van het advies mee te delen waarin het verzoek wordt

beschreven (dat de persoonlijke standpunten van de betrokken partijen bevat). Wanneer de werkgever daarentegen kiest voor een bemiddeling tussen de partijen door de hiërarchische lijn, is het wel nuttig om over dit deel van het advies te beschikken om de bemiddeling te kunnen voorbereiden.

De welzijnswet past dit principe toe door te stellen dat de werkgever aan de leden van de hiërarchische lijn enkel de elementen van het advies van de preventieadviseur mag meedelen die noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van de preventiemaatregelen die ten aanzien van de specifieke situatie moeten getroffen worden.

7. *Onder welke voorwaarden heeft de werknemer, die van plan is een rechtsvordering in te stellen, toegang tot het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten?*

De wetgeving voorziet dat, wanneer de verzoeker of de aangeklaagde overwegen een rechtsvordering in te stellen, de werkgever hen op hun vraag een afschrift meedeelt van het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Dit heeft tot doel de verzoeker of de aangeklaagde die een rechtsvordering wenst in te stellen de nodige informatie te verstrekken opdat hij zijn verdediging kan opbouwen en de kansen op een gunstig gevolg ervan kan inschatten.

Dit betekent echter niet dat de betrokkene nadien verplicht is daadwerkelijk een rechtsvordering in te stellen. De werkgever heeft diegene die een rechtsvordering wenst in te stellen de mogelijkheid willen geven de nodige informatie te bekomen om de slaagkansen van zijn rechtsvordering te kunnen inschatten. Blijkt uit deze informatie dat de kansen te gering zijn, dan kan hij alsnog beslissen om af te zien van zijn initiatief tot een rechtsvordering. Het is dus niet vereist dat er reeds stappen ondernomen werden tot het indienen van een rechtsvordering.

In de praktijk zal diegene die wenst een rechtsvordering in te stellen, zijn initiatief hiertoe moeten melden aan de werkgever opdat hij een afschrift van het advies zou kunnen bekomen. De wetgeving bepaalt niet op welke manier hij dit moet melden. Dit kan dus zowel schriftelijk als mondeling gebeuren.

Het is niet aan de werkgever om te oordelen of de persoon die een rechtsvordering wil instellen, al dan niet over het nodige belang beschikt. De beoordeling van dat belang komt enkel toe aan de rechtbank die door de werknemer wordt gevat.

De verzoeker of de aangeklaagde mogen geen misbruik maken van het recht op een afschrift van het advies (bijvoorbeeld om schade te berokkenen aan een andere persoon).

E.4.3. Reactie van de werkgever

- 1. De werkgever deelt zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan onder meer de verzoeker en de eventuele andere rechtstreeks betrokken persoon. Moet hij alle maatregelen die hij zal treffen aan alle partijen meedelen?*

Alvorens te worden geïnformeerd door de werkgever over zijn beslissing, moeten de partijen door de preventieadviseur psychosociale aspecten reeds worden geïnformeerd over de voorstellen voor maatregelen die hij heeft opgenomen in zijn advies.

De mededeling van deze voorstellen is niet beperkt tot de maatregelen die betrekking hebben op de bestemming (zie rubriek E.4.2 vraag nr. 4). Elke partij moet dus het geheel van de voorstellen voor maatregelen ontvangen, ongeacht of die op hem persoonlijk betrekking hebben of niet.

Logischerwijs volgt daaruit dat de partijen ook de volledige beslissing van de werkgever moeten ontvangen, dus alle maatregelen die hij ten aanzien van alle partijen zal treffen.

Enkel op die manier kunnen de partijen nagaan welke maatregelen voorgesteld door de preventieadviseur psychosociale aspecten al dan niet zullen getroffen worden door de werkgever en of zijn beslissing een gepaste oplossing biedt voor de specifieke arbeidssituatie. Dit maakt het voor de partijen mogelijk om te beoordelen of zij een beroep wensen te doen op de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk wanneer de beslissing van de werkgever volgens hen niet gepast is.

De beslissing van de werkgever bevat echter wel persoonsgegevens waarvan de verwerking beperkt wordt door de **wetgeving** inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens. Deze gegevens moeten verwerkt worden op een manier die verenigbaar is met de doeleinden van de verwerking. Enkel de gegevens die adequaat en pertinent zijn, uitgaande van de doeleinden van de verwerking, mogen meegedeeld worden. De werkgever zal deze principes moeten naleven bij het meedelen van zijn beslissing aan de partijen, bijvoorbeeld door te vermijden persoonlijke of beschuldigende gegevens over de betrokken personen mee te delen.

2. Kan de werkgever beroep doen op de preventieadviseur psychosociale aspecten voor de uitvoering van de maatregelen die door deze preventieadviseur in zijn advies worden voorgesteld?

Voor de uitvoering van de maatregelen kan de werkgever zich laten bijstaan door de PAPS, die een advies kan geven, tools kan aanreiken, maar ook zelf kan tussenkomen bij de concrete uitvoering van de maatregelen die hij heeft voorgesteld.

E.4.4. Varia

1. Kan een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk als een verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter worden beschouwd?

Een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt steeds als een verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter door de preventieadviseur psychosociale aspecten behandeld.

Dit betekent dat de preventieadviseur, nadat hij het verzoek heeft aanvaard, het verzoek niet zal kwalificeren als een verzoek met een hoofdzakelijk collectief of individueel karakter. Het verzoek wordt automatisch beschouwd als een verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter, zelfs wanneer de aangeklaagde onrechtmatige gedragingen stelt ten aanzien van andere personen dan de verzoeker.

2. Wie is de andere rechtstreeks betrokken persoon?

Dit is de persoon (collega, hiërarchische meerdere, derde, ...) waarmee de verzoeker een interpersoonlijk probleem heeft (bijvoorbeeld een conflict of pesterijen) en die betrokken is bij het verzoek tot informele of formele psychosociale interventie.

Er zal niet altijd een andere rechtstreeks betrokken persoon zijn. Bijvoorbeeld wanneer er sprake is van stress of burn-out is er geen andere rechtstreeks betrokken persoon.

3. Kan het verzoek worden ingediend door middel van een e-mail?

Het document waarbij een verzoek tot formele psychosociale interventie BUITEN feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt ingediend, moet ondertekend en gedateerd worden door de verzoeker. Het wordt bezorgd aan de preventieadviseur psychosociale aspecten of aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor de preventieadviseur zijn opdrachten vervult.

De wetgeving bepaalt niet precies op welke manier dit document moet bezorgd worden. Hieruit kan besloten worden dat een verzending per gewone brief toegestaan is. Een e-mail moet daarentegen aan bepaalde voorwaarden voldoen. Het document aan de hand waarvan het verzoek wordt ingediend, moet immers ondertekend worden door de verzoeker. In geval van een e-mail kan enkel aan deze voorwaarde voldaan worden wanneer een elektronische handtekening wordt gebruikt.

De indiening van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan enkel gebeuren door het persoonlijk overhandigen van het document (met aflevering van een ontvangstbewijs) of door middel van een aangetekende brief (die wordt geacht te zijn ontvangen de 3^e werkdag na de verzendingsdatum). Een verzending per gewone brief of via een e-mail is dus niet toegestaan.

Dit onderscheid werd ingevoerd omdat de ontvangstdatum van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk overeenstemt met de datum waarop de bescherming tegen represailles begint te lopen. Wanneer aan bovenstaande voorwaarden niet werd voldaan, is de bescherming tegen represailles o.i. niet van toepassing.

E.5. Verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter

1. *Moet een verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter ingediend worden door meerdere werknemers tegelijk?*

Neen, een verzoek tot formele psychosociale interventie moet niet door meerdere werknemers worden ingediend opdat het een hoofdzakelijk collectief karakter zou hebben. Een individuele werknemer kan een collectief probleem aankaarten bij de preventieadviseur psychosociale aspecten.

2. *Welke informatie moet de preventieadviseur psychosociale aspecten meedelen aan de werkgever?*

Wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten oordeelt dat het verzoek tot formele psychosociale interventie een hoofdzakelijk collectief karakter heeft, zal hij de werkgever hierover zo snel mogelijk informeren.

Hij informeert hem over het feit dat een verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter werd ingediend, over de wijze waarop een dergelijk verzoek behandeld wordt en over de datum waarop de werkgever een beslissing moet nemen over het gevolg dat hij aan het verzoek geeft. Hij deelt ook de risicosituatie mee die werd beschreven door de verzoeker, evenwel zonder daarbij de identiteit van de verzoeker te vermelden. De preventieadviseur zal hiertoe een document opmaken waarin de risicosituatie wordt beschreven.

3. Welke voorzorgsmaatregelen moeten er genomen worden wanneer het verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter essentieel betrekking heeft op het gedrag van een lid van de hiërarchische lijn?

Wanneer het gedrag van een individuele persoon het collectief gevaar uitmaakt, moeten er meerdere voorzorgsmaatregelen getroffen worden met het oog op een onpartijdige behandeling van het verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter, waarbij rekening wordt gehouden met de rechten van alle partijen.

- In de eerste plaats moet de preventieadviseur psychosociale aspecten de verzoeker bevragen tijdens het **verplicht persoonlijk onderhoud** om na te gaan of het verzoek eventueel zijn oorzaak vindt in een interpersoonlijk conflict. Indien dit het geval is, krijgt het verzoek tot interventie een hoofdzakelijk individueel karakter.

Wanneer de verzoeker erbij blijft dat het ongepaste gedrag van het lid van de hiërarchische lijn eerder de oorzaak is van het psychosociale probleem dan het interpersoonlijk conflict, moet de preventieadviseur hem er bewust van maken dat zijn analyse betrekking zal hebben op de gevaren op het niveau van de interpersoonlijke relaties maar ook en vooral op de gevolgen van het eventuele disfunctioneren van de persoon op de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden. De preventieadviseur zal de verzoeker tijdens het verplicht persoonlijk onderhoud bevragen over deze gevolgen. Wanneer de verzoeker gewag maakt van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, kan het verzoek niet als hoofdzakelijk collectief worden gekwalificeerd.

- Wanneer de **werkgever op de hoogte** wordt gebracht van de risicosituatie zal de preventieadviseur:
 - zich niet beperken tot het beschrijven van het gedrag van het lid van de hiërarchische lijn, maar dient hij erop te letten de werkgever te informeren over de gevolgen van dit gedrag op het collectieve niveau (zelfs wanneer de verzoeker dit niet expliciet heeft gevraagd). Het lid van de hiërarchische lijn wordt aangeduid aan de hand van zijn functie.

- de werkgever aanraden niet over te gaan tot het snel treffen van een sanctie ten aanzien van de betrokken persoon en de voorkeur te geven aan de uitvoering van een risicoanalyse alvorens individuele maatregelen te treffen.
- de werkgever aanraden de persoon te informeren over het bestaan van het verzoek alvorens het comité op de hoogte te brengen en hem uitleg te geven over de procedure, het doel van de (eventuele) analyse en de bestemmingen van de resultaten.
- Wanneer de werkgever het **comité (of de vakbondsafvaardiging) op de hoogte** brengt:

is het niet noodzakelijk om de identiteit van de betrokken persoon mee te delen aan het Comité. In deze fase moet het comité immers enkel een advies geven over de modaliteiten van de behandeling van het verzoek.
- Bij de uitvoering van de **analyse** wordt aangeraden:
 - de betrokken persoon bij de analyse en de zienswijze van de andere werknemers te betrekken. Dit betekent dat het, om te komen tot een onpartijdige analyse van de situatie, noodzakelijk is de betrokken persoon te confronteren met hetgeen de andere werknemers hebben gezegd (zelfs wanneer dit meerdere gesprekken met dezelfde personen vereist). Het is bovendien aangewezen om de verklaringen te laten ondertekenen en dateren zodat de inspectie toegang kan krijgen tot deze verklaringen en het onpartijdig karakter van de analyse kan beoordelen.
 - erop te letten niet te vervallen in het schriftelijk aanklagen van de betrokken persoon. Bij de analyse moet dus rekening gehouden worden met de oorzaken van de gevaren binnen de dienst en de risicofactoren waaraan de betrokken persoon onderworpen is en die de oorzaak kunnen zijn van zijn gedrag. In dezelfde optiek lijkt het ons eveneens neutraler om, indien mogelijk, het onderzoek te voeren vanuit de hiërarchische positie van deze persoon, eerder dan vanuit zijn persoonlijkheid, aangezien de functie op zich ook het voorwerp kan zijn van specifieke risicofactoren.
- Bij de **mededeling van de resultaten van de analyse** wordt de werkgever aangeraden:

enkel anonieme en pertinente gegevens met betrekking tot de eindresultaten van de analyse mee te delen aan de personen die hij nuttig acht: het is eerder aangewezen om algemene resultaten van de analyse mee te delen aan het geheel van de betrokken dienst, die toelaten de maatregelen van de werkgever te begrijpen en uit te voeren. Men zou kunnen aanvaarden dat het geviseerde lid van

de hiërarchische lijn, als verantwoordelijke voor de dienst, nauwkeurigere gegevens ontvangt.

Voor de mededeling van de resultaten van de analyse aan het Comité, verwijzen we naar vraag 6.

- Bij het **treffen van maatregelen** door de werkgever wordt aangeraden:

het geïmplementeerde lid van de hiërarchische lijn alle documenten te bezorgen waarop de werkgever zijn beslissing baseert tot het treffen van individuele maatregelen die de arbeidsvoorwaarden wijzigingen, zodat hij zich hierover kan uitspreken alvorens de maatregelen worden uitgevoerd.

4. Hoe moet de werkgever het verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter behandelen?

De werkgever beslist zelf op welke wijze hij het verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter zal behandelen en wie hij daarbij zal horen. Hij kan ervoor kiezen om een “risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie” uit te voeren of om de situatie op een andere manier te onderzoeken.

Wanneer de werkgever beslist een “risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie” uit te voeren, moet deze volgens de wettelijk bepaalde modaliteiten worden uitgevoerd (artikel 1.3-4 van de codex welzijn op het werk):

- De werknemers worden betrokken bij de risicoanalyse;
- Wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, wordt ook hij betrokken bij deze analyse;
- Wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, wordt hij bij de risicoanalyse betrokken wanneer de te onderzoeken risicosituatie complex is;
- Bij het uitvoeren van de risicoanalyse wordt rekening gehouden met de gevaren die verbonden zijn aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de interpersoonlijke relaties op het werk;
- Wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten bij de risicoanalyse wordt betrokken, deelt hij aan de werkgever slechts de anonieme gegevens mee die voortvloeien uit de gesprekken met de werknemers. Wanneer deze preventieadviseur niet bij de analyse wordt betrokken, moeten de werknemers de mogelijkheid hebben om hun informatie op anonieme wijze mee te delen.

Als er binnen de onderneming een Comité voor preventie en bescherming op het werk of een vakbondsafvaardiging aanwezig is, is de werkgever verplicht om deze organen een advies te vragen over de manier waarop het verzoek zal behandeld worden en over de gevolgen die aan het verzoek worden gegeven.

Het overleg tussen de werkgever en het Comité of de vakbondsafvaardiging kan aanleiding geven tot de volgende hypothesen:

1) Nadat het Comité of de vakbondsafvaardiging een advies hebben gegeven over de manier waarop het verzoek moet behandeld worden, beslist de werkgever dat een “risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie” zal worden uitgevoerd. Deze risicoanalyse moet volgens de hierboven vermelde modaliteiten worden uitgevoerd. Na het uitvoeren van de “risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie” deelt de werkgever de anonieme resultaten ervan mee aan het Comité of de vakbondsafvaardiging. Daarna vraagt de werkgever hun advies over het gevolg dat uiteindelijk aan het verzoek wordt gegeven.

2) Minstens één derde van de werknemersvertegenwoordigers in het Comité voor preventie en bescherming op het werk of van de vakbondsafvaardiging verzoeken de werkgever een “risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie” uit te voeren. De werkgever is verplicht om op dit verzoek in te gaan. De risicoanalyse moet volgens de wettelijk bepaalde modaliteiten worden uitgevoerd. Na het uitvoeren van de “risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie” deelt de werkgever de anonieme resultaten ervan mee aan het Comité of de vakbondsafvaardiging. Daarna vraagt de werkgever hun advies over het gevolg dat uiteindelijk aan het verzoek wordt gegeven.

3) Nadat het Comité of de vakbondsafvaardiging een advies hebben gegeven over de manier waarop het verzoek moet behandeld worden, beslist de werkgever om geen enkel specifiek onderzoek uit te voeren of het verzoek op een andere manier te behandelen dan door middel van een “risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie”. Zo kan er bijvoorbeeld een pilotagecomité geïnstalleerd worden dat zal bevoegd zijn voor het behandelen van de verzoeken met een hoofdzakelijk collectief karakter. In elk geval dient de werkgever de anonieme resultaten van het onderzoek mee te delen aan het Comité of de vakbondsafvaardiging. Na het eventuele onderzoek van de risicosituatie vraagt de werkgever het advies van het Comité of de vakbondsafvaardiging over het gevolg dat uiteindelijk aan het verzoek wordt gegeven.

5. Welke informatie moet de werkgever meedelen aan het Comité voor preventie en bescherming op het werk?

Wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten oordeelt dat een verzoek tot formele psychosociale interventie een hoofdzakelijk collectief karakter heeft, brengt hij

de werkgever hiervan zo snel mogelijk op de hoogte. De preventieadviseur zal hierbij een document opmaken waarin de risicosituatie wordt beschreven.

Vervolgens zal de werkgever het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek aan een Comité, de vakbondsafvaardiging, meedelen dat een dergelijk verzoek werd ingediend en wat de risicosituatie inhoudt. Hij doet dit door het document dat hij van de preventieadviseur psychosociale aspecten heeft gekregen en waarin de risicosituatie wordt beschreven, integraal mee te delen aan het Comité of de vakbondsafvaardiging. Het is dus niet voldoende wanneer de werkgever de risicosituatie slechts in zijn eigen woorden toelicht.

De werkgever deelt de identiteit van de verzoeker niet mee aan het Comité of aan de vakbondsafvaardiging, aangezien de preventieadviseur psychosociale aspecten deze identiteit niet aan hem heeft meegedeeld.

6. Welke informatie deelt de werkgever mee aan het Comité (of aan de vakbondsafvaardiging) wanneer het geanalyseerde verzoek betrekking heeft op een lid van de hiërarchische lijn?

Na het onderzoeken van de risicosituatie (eventueel aan de hand van een “risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie”) deelt de werkgever de resultaten van het onderzoek mee aan het Comité of de vakbondsafvaardiging. Deze resultaten mogen enkel anonieme gegevens bevatten.

De anonimiteit van de gegevens heeft enerzijds betrekking op de werknemers die in het kader van de risicoanalyse werden gehoord. De resultaten van de analyse mogen niet toelaten de inhoud van de verklaringen van een specifieke werknemer te achterhalen en de identiteit van de gehoorde personen mag niet meegedeeld worden.

Anderzijds heeft deze anonimiteit ook betrekking op de beschrijving van het gevaar. Het gevaar kan bestaan in het gedrag van een lid van de hiërarchische lijn of van een specifieke werknemer.

Men moet bijzonder voorzichtig zijn bij het meedelen van de resultaten van de analyse aan het Comité aangezien de informatie met betrekking tot het functioneren van deze persoon persoonsgegevens zijn aan de hand waarvan deze persoon kan geïdentificeerd worden (zelfs wanneer zijn identiteit niet wordt meegedeeld). Deze gegevens moeten eerlijk en rechtmatig worden verwerkt, voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden worden verkregen en niet verder worden verwerkt op een wijze die onverenigbaar is met die doeleinden. Ze moeten toereikend, terzake dienend

en niet overmatig zijn, uitgaande van de doeleinden waarvoor zij worden verkregen of waarvoor zij verder worden verwerkt.

Het Comité of de vakbondsafvaardiging geeft, op basis van de anonieme resultaten van de risicoanalyse, aan de werkgever een advies over de gevolgen die aan het verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter moeten gegeven worden. Derhalve moeten alle vastgestelde gevaren alsook de noodzakelijke, toereikende en terzake dienende informatie worden meegedeeld, zelfs wanneer deze betrekking hebben op een specifieke persoon. Het lijkt ons niet noodzakelijk dat de identiteit van de betrokken persoon wordt meegedeeld om een advies te kunnen geven. Niettemin, wanneer de persoon geïdentificeerd kan worden aan de hand van zijn functie, is het risico op misbruik van deze gegevens door de leden van het Comité eveneens beperkt door het feit dat alle leden onderworpen zijn aan een discretieplicht.

7. Hoe moet de werkgever het verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter behandelen wanneer er in de onderneming geen Comité voor preventie en bescherming op het werk, noch een vakbondsafvaardiging is?

De werkgever kiest onmiddellijk op welke wijze hij het verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter zal behandelen en wie hij daarbij zal horen. Hij kan ervoor kiezen om volgens de wettelijk bepaalde modaliteiten een “risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie” uit te voeren (zie vraag 4 van rubriek E.5.) of om het verzoek op een andere manier te behandelen.

De werkgever zal hierover geen overleg plegen met de werknemers. De cascaderegel die stelt dat de werknemers zelf rechtstreeks deelnemen aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers wanneer er geen Comité voor preventie en bescherming op het werk of een vakbondsafvaardiging aanwezig is in de onderneming, is in dit geval namelijk niet van toepassing.

8. Binnen welke termijn moet de werkgever een beslissing nemen over het verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter?

De werkgever beslist welk gevolg hij aan het verzoek zal geven binnen een termijn van maximum 3 maanden nadat hij door de preventieadviseur psychosociale aspecten op de hoogte werd gebracht van de indiening van het verzoek.

Wanneer hij volgens de wettelijk bepaalde modaliteiten een “risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie” uitvoert (zie vraag 4 van rubriek E.5.), mag deze termijn verlengd worden met een bijkomende termijn van maximum 3 maanden.

9. *Wat kan men ondernemen wanneer de werkgever, nadat hij het verzoek op collectief niveau heeft behandeld, geen maatregelen treft?*

Het antwoord op deze vraag hangt af van het feit of de werkgever een “risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie” heeft uitgevoerd volgens de wettelijk bepaalde modaliteiten (zie vraag 4 van rubriek E.5.).

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de volgende 2 hypothesen:

- 1) De werkgever heeft geen “risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie” volgens de wettelijk bepaalde modaliteiten uitgevoerd OF de werkgever heeft wel een “risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie” uitgevoerd maar hierbij werd de preventieadviseur psychosociale aspecten niet betrokken.

In dit geval kan de behandeling van het verzoek tot formele psychosociale interventie worden overgedragen naar de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Deze piste is evenwel aan een aantal voorwaarden verbonden:

- Het gaat om de gevallen waarbij de werkgever geen gemotiveerde beslissing heeft genomen of beslist heeft om geen maatregelen te treffen, of wanneer de verzoeker meent dat de maatregelen niet aangepast zijn aan zijn individuele situatie.
- De verzoeker moet schriftelijk akkoord gaan met de behandeling van het verzoek door de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten de behandeling van het verzoek overneemt, zal hij zo snel mogelijk de werkgever hiervan op de hoogte brengen en hem de identiteit van de verzoeker meedelen. Hij zal vervolgens het verzoek behandelen volgens de procedure die geldt voor een verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk individueel karakter. Dit betekent dat hij de specifieke arbeidssituatie zal onderzoeken, personen die hij nuttig acht zal horen en een advies zal opstellen voor de werkgever waarin hij maatregelen voorstelt.

Voor het uitvoeren van zijn onderzoek en het opstellen van zijn advies beschikt de preventieadviseur psychosociale aspecten over een termijn van maximum drie maanden. Deze termijn begint te lopen vanaf de datum van het document waarin de verzoeker akkoord gaat met de overname van de behandeling van het verzoek door de preventieadviseur psychosociale aspecten.

- 2) De werkgever heeft een “risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie” volgens de wettelijk bepaalde modaliteiten uitgevoerd en heeft daarbij de preventieadviseur psychosociale aspecten betrokken.

In dit geval kan de verzoeker zich enkel wenden tot de inspectiediensten van het Toezicht op het Welzijn op het Werk.

E.6. Varia

1. *Kan de werkgever het beheer van de verzoeken tot interventie delegeren?*

Elke werkgever kan in principe, op een uitdrukkelijk en gelimiteerde wijze, zijn leidinggevende bevoegdheden delegeren aan een derde. Deze derde, de gedelegeerde, moet het nodige gezag hebben en beschikken over de nodige competenties en de nodige middelen om de leidinggevende bevoegdheid die hem wordt gedelegeerd uit te kunnen voeren.

De delegatie moet betrekking hebben op een welbepaalde deelactiviteit, in die zin dat het voorwerp van de delegatie duidelijk en precies moet afgebakend zijn. De gelegeerde materie moet dus duidelijk omschreven worden zodat de gedelegeerde de beperkingen en de modaliteiten van zijn opdracht kent.

Onder deze voorwaarden is het dus mogelijk voor de werkgever om zijn opdrachten inzake het beheer van de verzoeken tot interventie te delegeren aan een andere persoon, voor zover de gedelegeerde over de nodige beslissingsmacht beschikt voor het treffen van maatregelen ten aanzien van individuele situaties.

2. *Kan men zich tijdens het verloop van de interne procedure laten bijstaan door een advocaat?*

Een advocaat staat in voor het verdedigen van de rechten van zijn cliënt voor de rechtbank. De interne procedure is daarentegen niet gerechtelijk van aard en strekt ertoe intern een oplossing te vinden voor het probleem. Er wordt dus niet gezocht naar een schuldige en een toepasselijke sanctie, zoals dit het geval is bij een disciplinaire of gerechtelijke procedure. De betrokkenheid van een advocaat bij de gesprekken tijdens de interne procedure kan het vinden van een interne oplossing dus belemmeren en is daarom niet aangewezen.

Na de interne procedure kan er evenwel een gerechtelijke procedure volgen. De wetgeving bevat bepalingen die betrekking hebben op de toegang van de partijen tot informatie tijdens de interne procedure. De advocaat kan waken over het goede verloop van deze interne procedure en over de naleving van de rechten van zijn cliënt.

3. Welke procedures kunnen gebruikt worden door een werknemer die wordt ter beschikking gesteld van een andere werkgever, door een uitzendkracht of door een stagiair? Is er een verschil met een werknemer van een onderneming van buitenaf?

In de eerste drie gevallen, is er een verschuiving van het werkgeversgezag:

- naar de gebruiker voor de ter beschikking gestelde werknemer en voor de uitzendkracht;
- naar de werkgever van de stagiair bij wie deze laatste arbeid verricht in het kader van een leerprogramma.

Wanneer deze werknemers menen schade te lijden ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, kunnen zij gebruik maken van de interne procedure bij de gebruiker (in geval van de ter beschikking gestelde werknemer en de uitzendkracht) of bij de werkgever (in geval van de stagiair).

Bij de werknemer van een onderneming van buitenaf is er daarentegen geen sprake van een verschuiving van het werkgeversgezag naar de opdrachtgever. Hij moet dus in principe gebruik maken van de interne procedure van zijn eigen werkgever. De wetgeving voorziet hierop een uitzondering: wanneer de onderneming van buitenaf op permanente wijze opdrachten uitvoert bij de opdrachtgever (bijvoorbeeld instaan voor het restaurant van de onderneming), kan een werknemer van de onderneming van buitenaf die meent slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vanwege een werknemer van de opdrachtgever, ervoor kiezen om een beroep te doen op de preventieadviseur psychosociale aspecten van zijn eigen werkgever of op die van de werkgever bij wie hij zijn opdrachten uitvoert.

4. Is de werknemer gedekt door de verzekering van de werkgever als hij een ongeval heeft terwijl hij zich naar de preventieadviseur psychosociale aspecten of de vertrouwenspersoon begeeft.

De tijd die wordt besteed aan de raadpleging van de preventieadviseur psychosociale aspecten of de vertrouwenspersoon wordt als arbeidstijd beschouwd wanneer de werknemer op hen een beroep doet tijdens de werkuren, of buiten de werkuren omdat de gewone arbeidstijdregeling het onmogelijk maakt voor de werknemer om ze tijdens de werkuren te raadplegen en dit wordt voorzien door een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.

Dit betekent dat een ongeval dat zich voordoet op de weg van of naar de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon zal beschouwd worden als een arbeidswegongeval en gedekt zal worden door de verzekering van de werkgever.

Wanneer de werknemer daarentegen verlof neemt om de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon te raadplegen, of dit doet tijdens zijn ziekteverlof, wordt een ongeval door de wetgeving niet als een arbeidswegongeval beschouwd en komt de verzekering niet tussen.

F. De vertrouwenspersoon

F.1. Aanduiding

1. *Is de aanduiding van een vertrouwenspersoon verplicht?*

Neen, het is niet verplicht om een vertrouwenspersoon in de onderneming aan te duiden.

Wanneer de werkgever een of meerdere vertrouwenspersonen aanduidt, moet minstens één van hen verplicht deel uitmaken van het personeel van de onderneming wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten extern is en in de onderneming meer dan 20 werknemers worden tewerkgesteld.

2. *Wat indien er in de onderneming geen Comité voor preventie en bescherming op het werk is?*

Wanneer er in de onderneming geen Comité voor preventie en bescherming op het werk is, voeren de vakbondsafgevaardigden de opdrachten van het Comité uit. Bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging nemen de werknemers zelf rechtstreeks deel aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers. Deze cascaderegel, opgenomen in de welzijnswet, is van toepassing op de procedure voor de aanduiding van de vertrouwenspersoon.

De directe participatie van de werknemers wordt geregeld in boek II, titel 8 van de codex welzijn op het werk.

De werkgever deelt aan het geheel van de werknemers, door middel van een uithangbord of een ander geschikt communicatiemiddel (zoals elektronische post), de identiteit mee van de persoon die hij als vertrouwenspersoon wenst aan te duiden. De werknemers beschikken over een termijn van 15 dagen om hun opmerkingen in te schrijven in het register dat de werkgever hen ter beschikking moet stellen of om deze mee te delen aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (of aan de externe dienst wanneer de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervult). De preventiedienst deelt de opmerkingen mee aan de werkgever (met inachtnaam van de anonimiteit van de werknemers) alsook haar eigen advies. Indien er geen opmerkingen werden gemaakt,

geldt dit als het akkoord van de werknemers. Als de werkgever niet akkoord gaat met de opmerkingen moet hij een beroep doen op de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk. Bij gebrek aan een verzoening zal de inspectie een advies verstrekken. De werkgever deelt dit advies mee aan de werknemers en brengt hen op de hoogte van zijn beslissing. Wanneer deze beslissing niet in overeenstemming is met de opmerkingen van de werknemers en het advies van de inspectie, moet de werkgever de redenen hiervoor meedelen aan de werknemers.

3. Kan de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst de functie van vertrouwenspersoon uitoefenen?

Ja, niets weerhoudt deze preventieadviseur ervan de opleiding tot vertrouwenspersoon te volgen en na afloop van de procedure als vertrouwenspersoon in de onderneming te worden aangeduid. Hij zal dan de volledige functie van vertrouwenspersoon uitoefenen. Dit betekent dat hij instaat voor het vooraf informeren van de werknemers en voor de behandeling van de verzoeken tot informele psychosociale interventie (gesprekken, interventies bij een andere persoon van de onderneming en verzoeningen).

Wanneer hij niet als vertrouwenspersoon werd aangeduid, zal de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst automatisch de informatieopdrachten van de vertrouwenspersoon uitvoeren wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten extern is en geen enkele vertrouwenspersoon werd aangeduid. Dit betekent dat de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst enkel zal instaan voor het vooraf informeren van de werknemers en dus in eerste lijn kan aangesproken worden voor informatie over de verschillende procedures en de contactgegevens van de externe preventieadviseur psychosociale aspecten. Hij dient hiervoor niet de specifieke opleiding tot vertrouwenspersoon te volgen. Hij is tijdens het uitvoeren van deze informatieopdrachten wel gehouden door het beroepsgeheim.

De preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst is onderworpen aan de onverenigbaarheden die gelden voor elke preventieadviseur. Wanneer hij de informatieopdrachten van de vertrouwenspersoon uitoefent zijn bijkomend de onverenigbaarheden met de functie van vertrouwenspersoon van toepassing.

In kleine ondernemingen met minder dan 20 werknemers waar de functie van preventieadviseur wordt uitgeoefend door de werkgever of ingeval de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst zelf of het Comité voor preventie en bescherming op het werk hiermee niet akkoord gaat, wordt de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst niet belast met de informatieopdrachten van de vertrouwenspersoon.

4. *Wanneer de werknemersvertegenwoordigers verzoeken om de aanduiding van een vertrouwenspersoon, is de werkgever dan verplicht om er een aan te duiden?*

Wanneer alle werknemersvertegenwoordigers in het Comité verzoeken om de aanduiding van een vertrouwenspersoon, is de werkgever verplicht om de selectieprocedure op te starten en kandidaten voor deze functie op te roepen. Opdat een of meerdere kandidaten effectief als vertrouwenspersoon kunnen aangeduid worden, moet de werkgever het voorafgaand akkoord bekomen van alle werknemersvertegenwoordigers in het Comité.

F.2. Onverenigbaarheden

1. *Zijn de nieuwe onverenigbaarheden ook van toepassing op vertrouwenspersonen die werden aangeduid vóór 1 september 2014? Welke regeling is van toepassing op de vakbondsafgevaardigden en de werknemers- of werkgeversvertegenwoordigers in het Comité of de ondernemingsraad? Wat met het leidinggevend personeel?*

De nieuwe onverenigbaarheden zijn enkel van toepassing op de vertrouwenspersonen die vanaf 1 september 2014 werden aangeduid.

De vertrouwenspersonen die voor deze datum werden aangeduid, kunnen hun functie blijven uitoefenen zelfs wanneer zij onder de nieuwe onverenigbaarheden vallen.

Er moet een opmerking gemaakt worden ten aanzien van de vertrouwenspersoon die vóór 1 september 2014 werd aangeduid en die tevens vakbondsafgevaardigde is: een vakbondsafgevaardigde blijft zijn functie van vertrouwenspersoon verder uitoefenen tot aan het einde van zijn mandaat als vakbondsafgevaardigde. Wanneer hij na 1 september 2014 opnieuw als vakbondsafgevaardigde wordt verkozen of aangeduid, kan hij zijn functie van vertrouwenspersoon niet meer uitoefenen gelet op de wettelijke onverenigbaarheid.

De nieuwe onverenigbaarheid is van kracht geworden tijdens de sociale verkiezingen van 2016: de werknemersvertegenwoordigers in het Comité of de ondernemingsraad die vóór 1 september 2014 als vertrouwenspersoon werden aangeduid en die opnieuw werden verkozen bij de sociale verkiezingen van 2016, mogen de functie van vertrouwenspersoon niet meer uitoefenen.

De vertrouwenspersonen die deel uitmaakten van het leidinggevend personeel vóór 1 september 2014 mogen hun functie als vertrouwenspersoon verder blijven uitoefenen terwijl zij op de lijst van leidinggevend personeel blijven voorkomen, maar voor zover zijn niet als werkgeversvertegenwoordiger in het Comité of de ondernemingsraad werden

aangeduid. Wanneer de vertrouwenspersoon voor de eerste maal op de lijst van leidinggevend personeel voorkomt na 1 september 2014, kan hij niet langer vertrouwenspersoon zijn.

2. *Vallen alle leden van de hiërarchische lijn onder de onverenigbaarheid tussen de functie van vertrouwenspersoon en het lid van het leidinggevend personeel?*

Neen.

Onder hiërarchische lijn wordt verstaan: de leidinggevendenden zowel op hoog als op laag niveau, van manager tot ploegbaas, die bevoegd zijn om opdrachten te geven aan hun ondergeschikten. Dit begrip heeft dus betrekking op alle leidinggevende niveaus in de hiërarchie van de onderneming.

Het leidinggevend personeel daarentegen zijn de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming of instelling, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsmede de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen. Het betreft dus enkel de twee hoogste niveaus in de hiërarchie van de structuur van het personeel van de onderneming of instelling.

Een lid van de hiërarchische lijn mag dus de functie van vertrouwenspersoon uitoefenen, op voorwaarde dat hij geen deel uitmaakt van het leidinggevend personeel.

3. *De vertrouwenspersoon mag geen deel uitmaken van de vakbondsafvaardiging. Geldt dit ook voor vakbondsmilitanten?*

Neen.

Vakbondsafgevaardigden zijn werknemers van de onderneming die verkozen worden of aangeduid zijn om de bij een vakbond aangesloten personeelsleden bij de werkgever te vertegenwoordigen. Het gaat dus om personen die het mandaat hebben gekregen om de personeelsleden te vertegenwoordigen en die onder meer bevoegd zijn om te onderhandelen met het oog op het sluiten van cao's, te waken over de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, de cao's, het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomsten, door de werkgever gehoord te worden naar aanleiding van een (dreigend) geschil of betwisting van collectieve aard, werknemers bij te staan bij individuele klachten, opdrachten te vervullen van de ondernemingsraad en/of het comité voor preventie en bescherming op het werk bij ontstentenis van deze organen,...

De vakbondsafgevaardigden moet onderscheiden worden van de actieve leden/militanten. Zij zijn lid van de vakbondsorganisaties en voeren in dit kader bepaalde opdrachten uit. Ze werden echter niet aangeduid of verkozen om de personeelsleden bij

de werkgever te vertegenwoordigen. Deze actieve leden/militanten mogen de functie van vertrouwenspersoon uitoefenen.

F.3. Opleiding

1. *Moeten alle vertrouwenspersonen de nieuwe opleiding volgen?*

Alle vertrouwenspersonen die worden aangeduid vanaf 1 september 2014 moeten de nieuwe opleiding volgen.

De personen die als vertrouwenspersoon werden aangeduid vóór 1 september 2014 en die in deze materie reeds een opleiding hebben gevolgd, kunnen hun functie verder blijven uitoefenen, zelfs wanneer de opleiding die zij gevolgd hebben niet beantwoordt aan alle voorwaarden van de nieuwe verplichte opleiding.

De personen die als vertrouwenspersoon werden aangeduid vóór 1 september 2014 en die in deze materie nog geen opleiding hebben gevolgd, kunnen hun functie verder blijven uitoefenen op voorwaarde dat zij de nieuwe opleiding tot vertrouwenspersoon volgen binnen twee jaar na 1 september 2014 of dat zij op 1 september 2014 een nuttige ervaring van 5 jaar als vertrouwenspersoon kunnen aantonen.

2. *Wat verstaat men onder supervisie?*

De supervisie bestaat in een uitwisseling van ervaringen tussen vertrouwenspersonen over praktische gevallen en onder begeleiding van een facilitator.

Alle vertrouwenspersonen, ook diegene die vóór 1 september 2014 werden aangesteld, moeten minstens eenmaal per jaar een supervisie volgen zodat ze hun ervaringen kunnen uitwisselen en vragen kunnen stellen. Indien ze geen ervaringen of vragen hebben, kunnen ze leren uit de ervaringen van anderen zodat ze hun kennis niet verliezen.

De wetgeving bepaalt niet hoelang de supervisie moet duren, maar om het doel ervan te bereiken vindt ze bij voorkeur plaats gedurende 1 dag.

3. *Moeten de instellingen die een vorming voor vertrouwenspersonen verstrekken erkend worden door de FOD WASO?*

Neen. Er is geen sprake van een erkenning. De instellingen die deze opleiding verstrekken **kunnen** vragen om, door middel van het invullen van een document, opgenomen te worden op de lijst die wordt gepubliceerd op de website van de FOD WASO: <http://www.werk.belgie.be/erkenningenDefault.aspx?id=41942>. De AD Humanisering van de arbeid van de FOD gaat na of de aanvraag volledig is en zendt ze vervolgens voor

onderzoek, verslag en advies naar de AD Toezicht op het welzijn op het werk. Wanneer het advies gunstig is, wordt de instelling opgenomen op de lijst op de website van de FOD. Het is steeds mogelijk om deze opleiding te verstrekken zonder opgenomen te worden op de lijst (dat is bijvoorbeeld het geval voor bepaalde werkgevers). De lijst moet eerder beschouwd worden als een vorm van publiciteit en biedt een garantie dat de opleidingen aan een bepaalde kwaliteit voldoen.

F.4. Opdrachten

1. *Wanneer moet de vertrouwenspersoon deelnemen aan de vergaderingen van het Comité voor preventie en bescherming op het werk?*

Telkens wanneer er op de agenda een punt staat dat betrekking heeft op de preventie van psychosociale risico's op het werk, moet de vertrouwenspersoon opgeroepen worden om (met raadgevende stem) deel te nemen aan de vergadering van het Comité voor preventie en bescherming op het werk. Bijvoorbeeld wanneer de procedures of de resultaten van de risicoanalyse en de evaluatie van de preventiemaatregelen worden besproken, alsook wanneer er in het Comité overleg wordt gepleegd over de behandeling van een verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter.

In de ondernemingen of instellingen waar meerdere vertrouwenspersonen werden aangeduid, moeten niet alle vertrouwenspersonen verplicht deelnemen aan de vergaderingen van het Comité. Er moet wel een procedure voorzien worden die ertoe leidt dat de informatie die uit deze vergaderingen voortvloeit daadwerkelijk wordt meegedeeld aan de vertrouwenspersonen. De modaliteiten in verband met de deelname van de vertrouwenspersonen aan de vergaderingen van het Comité worden vastgesteld door de werkgever en kunnen het voorwerp uitmaken van een specifiek punt in het huishoudelijk reglement van het Comité.

2. *Mag de vertrouwenspersoon deelnemen aan de uitvoering van de risicoanalyse a priori?*

De vertrouwenspersoon is er niet toe gehouden de uitvoering van de risicoanalyse op zich te nemen. Daarentegen kan de werkgever, die de leiding heeft over het uitvoeren van deze risicoanalyse (met of zonder de preventieadviseur psychosociale aspecten), de vertrouwenspersoon wel vragen deel te nemen aan de uitvoering ervan. De vertrouwenspersoon moet dus niet op zijn eentje instaan voor de risicoanalyse, maar kan er binnen de grenzen van zijn eigen bevoegdheden wel aan deelnemen. De vertrouwenspersoon kan bijvoorbeeld de werknemers informeren over de uitvoering van een dergelijke analyse of de vergaderingen organiseren.

3. *Mag de vertrouwenspersoon deelnemen aan de behandeling van een verzoek tot formele psychosociale interventie?*

Neen. De vertrouwenspersoon mag niet deelnemen aan de behandeling van een verzoek tot formele psychosociale interventie aangezien deze opdracht enkel toekomt aan de preventieadviseur psychosociale aspecten die over de nodige expertise beschikt om dit te doen. De opdracht van de vertrouwenspersoon is beperkt tot de informele procedure.

Mits het akkoord van de werknemer, ontvangt de vertrouwenspersoon wel het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten dat werd opgesteld naar aanleiding van de indiening van een formeel verzoek voor een situatie waarin de vertrouwenspersoon voorafgaand op informele wijze is tussengekomen.

4. *Wat kan de vertrouwenspersoon doen wanneer hij naar aanleiding van een verzoek tot informele psychosociale interventie een collectief probleem vaststelt?*

Wanneer een vertrouwenspersoon kennis heeft van een collectief gevaar in de onderneming of instelling, heeft hij steeds de mogelijkheid om, mits het akkoord van de werknemer, deze informatie mee te delen aan de werkgever opdat hij collectieve maatregelen zou treffen, en hem eventueel te suggereren dit te doen op basis van een risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie.

Hij kan eveneens, mits het akkoord van de werknemer, deze informatie meedelen aan een lid van de hiërarchische lijn of een lid van het Comité voor preventie en bescherming op het werk en hen voorstellen een risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie te verzoeken van de werkgever.

Daarnaast kan hij ook de werknemer zelf aanraden om het collectieve probleem aan te kaarten bij een lid van de hiërarchische lijn of een lid van het Comité zodat een risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie zou uitgevoerd worden.

Hij kan ook de werknemer aanraden een verzoek tot formele psychosociale interventie in te dienen bij de preventieadviseur psychosociale aspecten. Deze laatste zal het verzoek dan kwalificeren als hoofdzakelijk collectief.

Tenslotte kan de vertrouwenspersoon die over de nodige competenties beschikt ook zelf, op vraag van de werknemer, een informele interventie opstarten binnen de dienst en daarbij de hiërarchische lijn van deze dienst betrekken.

F.5. Varia

1. *Geniet de vertrouwenspersoon een specifieke juridische bescherming?*

Neen. De wetgeving voorziet evenwel dat de vertrouwenspersoon geen enkel nadeel mag ondervinden van zijn activiteiten als vertrouwenspersoon en dat geen enkele persoon op

welke wijze ook druk mag uitoefenen op de vertrouwenspersoon bij de uitoefening van zijn functie (bijvoorbeeld om informatie te bekomen die verband houdt met zijn functie). Bovendien moet de werkgever, wanneer hij de vertrouwenspersoon uit zijn functie wenst te verwijderen, dezelfde procedure volgen als bij zijn aanstelling. Tenslotte heeft de vertrouwenspersoon het recht om beroep te doen op de preventieadviseur psychosociale aspecten wanneer hij dit nodig acht voor het vervullen van zijn opdrachten, meer bepaald door het verzoek tot informele interventie aan hem over te dragen wanneer het betrekking heeft op de werkgever zelf of een lid van de hiërarchische lijn en deze interventie zijn autonomie in het gedrag kan brengen of hem een nadeel kan berokkenen.

2. *De werkgever deelt aan de vertrouwenspersoon de pertinente informatie mee opdat hij zijn opdrachten doeltreffend zou kunnen vervullen. Over welke informatie gaat het?*

De pertinente informatie die door de werkgever aan de vertrouwenspersoon moet meegedeeld worden, betreft de informatie die de vertrouwenspersoon toe laat zijn functie op een efficiënte manier uit te oefenen.

Voorbeelden van dergelijke informatie zijn: wijzigingen in de elementen van de arbeidsorganisatie die een invloed kunnen hebben op de psychosociale risico's binnen de onderneming, beslissingen genomen door de werkgever naar aanleiding van de indiening van een formeel verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter, het feit dat er binnen een bepaalde afdeling een risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie werd uitgevoerd, ...

3. *De preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwenspersoon wisselen met elkaar pertinente informatie uit betreffende hun psychosociale interventies. Over welke informatie gaat het?*

De preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwenspersoon moeten onderling weten in welke diensten zij zijn tussengekomen in het kader van een informele of formele psychosociale interventie of een risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld. In eerste instantie is het niet pertinent om de identiteit van de betrokken personen van de dienst aan elkaar mee te delen. Dit kan echter op een later tijdstip wel nuttig zijn wanneer de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon moeten tussenkomen in deze dienst.

G. De preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

In dit onderdeel gaat het over de preventieadviseur die de opleiding niveau 1 of 2 of de basisopleiding heeft gevolgd en die over het algemeen belast is met de leiding van de interne dienst. Het gaat over de preventieadviseur die in de codex “de preventieadviseur arbeidsveiligheid” wordt genoemd.

De wetgeving bepaalt uitdrukkelijk dat de psychosociale risico's integraal deel uitmaken van de rol van de preventieadviseur van de interne dienst om de werkgever bijstand te verlenen bij de uitvoering van het preventiebeleid. Dit zal vooral het geval zijn wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

1. *Mag de preventieadviseur van de interne dienst tussenkomen bij een psychosociale risicoanalyse in de onderneming (a priori) of bij een risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst er niet bij wordt betrokken?*

Wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van de externe dienst en de situatie niet complex is, kan de preventieadviseur van de interne dienst actief deelnemen aan de risicoanalyse a priori of de risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld.

Het is evenwel noodzakelijk dat deze preventieadviseur over voldoende tijd en de nodige competenties beschikt om deel te nemen aan de analyses. Het is derhalve aangewezen dat het Comité een advies geeft over het principe dat de preventieadviseur deelneemt aan de analyses en dat het een voorafgaand akkoord geeft over een eventuele aanpassing van de minimumduur van de prestaties van de preventieadviseur die voortvloeit uit deze extra opdrachten.

De preventieadviseur van de interne dienst kan voor de uitvoering van deze extra opdrachten een specifieke opleiding vragen. Hij kan daarnaast ook weigeren ze op zich te nemen wanneer hij niet over de nodige competenties beschikt.

2. Wat is de rol van de preventieadviseur van de interne dienst wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst belast wordt met de uitvoering van de risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld?

Eerst en vooral moet vermeld worden dat de preventieadviseur van de interne dienst zelf de preventieadviseur psychosociale aspecten en de werkgever kan informeren over de noodzaak om deze analyse uit te voeren wanneer hij bij de uitvoering van zijn opdrachten een dergelijk gevaar heeft vastgesteld.

Wanneer de uitvoering van de analyse wordt toevertrouwd aan de externe dienst, dan kan de preventieadviseur van de interne dienst:

- Deelnemen aan de discussies over de analysemethode;
- Nuttige informatie over de specifieke arbeidssituatie, die hij heeft verzameld bij de uitvoering van zijn opdrachten, meedelen aan de preventieadviseur psychosociale aspecten;
- Meewerken aan de uitvoering van de analyse;
- Zijn advies geven over de resultaten van de analyse;
- De werkgever helpen bij het opstellen van zijn actieplan;
- Meewerken aan de uitvoering van de maatregelen.

3. Tot welke informatie heeft de preventieadviseur van de interne dienst toegang met betrekking tot de preventie van de psychosociale risico's op het werk?

Het is belangrijk dat alle preventieadviseurs op een constructieve manier meewerken aan de verbetering van de preventie. De welzijnsreglementering is gebaseerd op het principe van de multidisciplinariteit. Deze samenwerking is des te noodzakelijker omdat er een link bestaat tussen de psychosociale risico's op het werk en de 'klassieke' risico's voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. De samenwerking tussen de verschillende preventieadviseurs moet in elk geval gebeuren met respect voor het beroepsgeheim van elk van deze preventieadviseurs.

1) Risicoanalyse a priori

De anonieme en algemene resultaten van de risicoanalyse moeten kenbaar gemaakt worden aan de preventieadviseur van de interne dienst.

2) Risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld (zie vraag 1 en 2)

Het zou eerst en vooral interessant zijn dat de preventieadviseur van de interne dienst minstens geïnformeerd wordt over het feit dat deze analyse wordt uitgevoerd (plaats, algemene beschrijving van het probleem). Deze informatie kan voor hem immers nuttig zijn bij onder andere de analyse van een eventueel arbeidsongeval die zich achteraf voordoet in de betrokken dienst. Zo kan hij ook nuttige informatie over de specifieke arbeidssituatie, die hij heeft verzameld bij de uitvoering van zijn opdrachten, meedelen aan de preventieadviseur psychosociale aspecten (bijvoorbeeld tijdens bezoeken van de arbeidsplaats).

Wanneer de maatregelen waartoe de werkgever beslist betrekking hebben op de competenties van andere preventieadviseurs, moet de werkgever aan deze preventieadviseurs de anonieme resultaten van de analyse meedelen, alsook zijn beslissing met betrekking tot de maatregelen. Wanneer deze documenten gegevens bevatten met betrekking tot een identificeerbare persoon: zie vraag D.8.c.

3) Evaluatie van de preventiemaatregelen

De maatregelen die worden getroffen op het vlak van de globale preventie van de psychosociale risico's worden opnieuw geëvalueerd bij elke wijziging die de blootstelling van werknemers aan psychosociale risico's op het werk kan beïnvloeden.

Aangezien de arbeidsomstandigheden deze blootstelling kunnen beïnvloeden, is het nuttig dat de preventieadviseur van de interne dienst de nuttige informatie hierover meedeelt aan de preventieadviseur psychosociale aspecten, wanneer dit de algemene maatregelen getroffen ter preventie van de psychosociale risico's op het werk in vraag kan doen stellen.

Zo is het ook mogelijk dat de preventieadviseurs psychosociale aspecten de preventieadviseurs van de interne dienst consulteren alvorens een advies mee te delen aan de werkgever over een eventuele aanpassing van de algemene maatregelen wanneer deze maatregelen betrekking hebben op de actiedomeinen van de preventieadviseur 'arbeidsveiligheid'.

De algemene preventiemaatregelen moeten elk jaar geëvalueerd worden door de werkgever. Deze evaluatie gebeurt op basis van meerdere elementen, waarvan een niet-limitatieve lijst is opgenomen in de regelgeving.

Alle documenten die nuttige collectieve en anonieme gegevens bevatten en die door de werkgever worden gebruikt om deze evaluatie uit te voeren, moeten ook beschikbaar kunnen zijn voor de interne preventieadviseur: het document meegedeeld door de arbeidsarts, de conclusies getrokken uit incidenten van die zich bij herhaling hebben voorgedaan en het voorwerp hebben uitgemaakt van een informele interventie en de gegevens van het jaarverslag.

De gegevens uit het register van feiten van derden, alsook de gegevens met betrekking tot de verzoeken tot formele psychosociale interventie, bevinden zich op hun beurt in anonieme vorm in het jaarverslag.

De preventieadviseur van de interne dienst kan van zijn kant bijkomende elementen aanbrengen die nuttig zijn voor deze evaluatie en die voortvloeien uit de uitvoering van zijn opdrachten. Hij kan bovendien zijn advies geven over de aanpassing van de preventiemaatregelen en de preventieplannen, die voortvloeit uit deze jaarlijkse analyse.

4) Verzoek tot psychosociale interventie

De wetgeving geeft de preventieadviseur van de interne dienst een specifieke rol wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van de externe dienst. Hij ontvangt een deel van het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten opgesteld naar aanleiding van een verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk individueel karakter en wordt geïnformeerd over de beslissing van de werkgever met betrekking tot de gevolgen die hij aan dit verzoek geeft, alsook met betrekking tot de gevolgen die hij aan een verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter geeft. De toegang tot deze informatie laat hem toe zijn coördinerende rol tussen de werkgever en de externe dienst te vervullen, wat niet nodig is wanneer er in de onderneming een interne preventieadviseur psychosociale aspecten is die rechtstreeks toegang heeft tot de werkgever.

De preventieadviseur psychosociale aspecten is gehouden door het beroepsgeheim: hij mag dus niet aan derden medelen wat hem ter kennis werd gebracht bij de uitoefening van zijn functie, behalve wanneer de wetgeving dit toelaat. De preventieadviseur psychosociale aspecten mag dus niet, buiten de wettelijke uitzonderingen die hoger worden vermeld, informatie met betrekking tot de individuele verzoeken tot interventie van de werknemers medelen aan de andere preventieadviseurs van de interne dienst.

De mededeling van collectieve en anonieme gegevens aangaande deze verzoeken, zoals het aantal individuele verzoeken per dienst, kan daarentegen wel nuttig zijn voor de preventieadviseurs van de interne dienst.

4. *Wat zijn de rechten van de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst ten aanzien van de preventieadviseur psychosociale aspecten die deel uitmaakt van de interne dienst? Heeft hij toegang tot de documenten van het individueel verzoek?*

De preventieadviseur psychosociale aspecten van een interne dienst voert zijn opdrachten uit onder de verantwoordelijkheid van de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst.

Wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten moeilijkheden ervaart bij de behandeling van een individueel dossier, mag hij (zonder dat dit een verplichting is) zich wenden tot de directeur van de interne dienst en hem om een supervisie of omkadering vragen. De supervisie of omkadering van de preventieadviseur psychosociale aspecten door de persoon belast met de leiding van de interne dienst in het kader van een individuele situatie is in principe mogelijk zonder daarbij de identiteit van de betrokken werknemers te vermelden. Indien de mededeling van deze informatie toch noodzakelijk zou blijken, dan kan de preventieadviseur psychosociale aspecten aan zijn overste de gegevens en documenten meedelen die strikt noodzakelijk zijn voor deze supervisie of omkadering.

In het kader van de controle van de kwaliteit van het werk van de preventieadviseur psychosociale aspecten, is de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst in staat om deze controle te doen op basis van het geheel van de taken van de preventieadviseur psychosociale aspecten, zonder daarbij toegang te moeten hebben tot de individuele dossiers behandeld door de preventieadviseur psychosociale aspecten. De controle in het kader van een individueel dossier is enkel mogelijk in het uitzonderlijke geval waarin een ernstige fout wordt vermoed en beperkt zich tot de informatie die noodzakelijk is voor de hiërarchie om haar verantwoordelijkheid te kunnen opnemen.

De principiële tussenkomst van de directeur in individuele dossiers zou immers de onafhankelijkheid en autonomie van de preventieadviseur psychosociale aspecten beïnvloeden.

De preventieadviseur psychosociale aspecten heeft in het kader van de uitvoering van zijn opdrachten rechtstreeks toegang tot de persoon belast met het dagelijks bestuur en mag dus niet verplicht worden om het akkoord van zijn directeur te vragen om dit te mogen doen.

De verantwoordelijkheid van de persoon belast met de leiding van de interne dienst ten aanzien van de preventieadviseurs psychosociale aspecten heeft dus betrekking op de coördinatie van de toepassing van het principe van multidisciplinariteit tussen de verschillende preventieadviseurs van de interne dienst, de functionele aspecten van de opdrachten van de preventieadviseur psychosociale aspecten (ter beschikking stellen van het nodige materiaal, toekenning van verlof, akkoord gaan met een opleiding), de supervisie van een dossier op vraag van de preventieadviseur psychosociale aspecten en de controle van de kwaliteit van het werk van de preventieadviseur.

H. De preventieadviseur-arbeidsarts

1. *Mag de preventieadviseur-arbeidsarts automatisch toegang hebben tot de identiteit van de werknemers die een verzoek tot informele of formele psychosociale interventie hebben ingediend bij de preventieadviseur psychosociale aspecten?*

Neen.

Aangezien de uitwisseling van informatie tussen de preventieadviseur-arbeidsarts en de preventieadviseur psychosociale aspecten steeds moet gebeuren in het belang van de werknemer, mag deze uitwisseling slechts gebeuren met het schriftelijk akkoord van deze werknemer. Bij gebrek aan een schriftelijk akkoord, zal de preventieadviseur-arbeidsarts zich dus rechtstreeks moeten wenden tot de werknemer om te weten of hij stappen heeft ondernomen bij de preventieadviseur psychosociale aspecten.

I. Het Comité voor preventie en bescherming op het werk

1. Samenvattende tabel van de opdrachten van het Comité

	Info	Advies	Akkoord	Het volledige Comité	De werknemers-vertegenwoordigers
Elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud en de interpersoonlijke relaties op het werk		X		X	
Interne procedure			X	X	
Risicoanalyse a priori (art. I.3-1)					
• Resultaten	X			X	
• Collectieve preventie-maatregelen die er uit voortvloeien		X		X	
Risicoanalyse van een specifieke arbeids-situatie (art. I.3-4)					
• Verzoek tot risico-analyse					

- Door Comité

1/3

	Info	Advies	Akkoord	Het volledige Comité	De werknemers-vertegenwoordigers
- Niet door Comité	X			X	
• Verzoek tot risico-analyse					
- Door Comité					1/3
- Niet door Comité	X			X	
• Resultaten en beslissing over de maatregelen					
- Comité heeft om risicoanalyse verzocht	X			X	
- Comité heeft niet om risicoanalyse verzocht			op verzoek	X	
Evaluatie (art. I.3-6)					
• Resultaten	X			X	
• Collectieve preventie-maatregelen die er uit voortvloeien			X	X	

Verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter

- **Wijze van behandeling**

X

X

- **Resultaten van de analyse**

X

X

Info

Advies

Akkoord

Het volledige Comité

De werknemers-vertegenwoordigers

- **Gevolgen die aan het verzoek worden gegeven**

X

X

- **Beslissing van de werkgever**

X

X

Verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk individueel karakter

- **Collectieve preventiemaatregelen om herhaling te voorkomen**

X

X

Preventieadviseur psychosociale aspecten

(PAPS)

- **Aanduiding**

- Keuze voor interne of externe PAPA

X

X

- Interne PAPA

X

X

- **Verwijdering uit de functie**

- Interne PAPA

X

X

- **Vraag tot vervanging van de externe PAPA**

X

Info

Advies

Akkoord

Het volledige Comité

De werknemers-vertegenwoordigers

Vertrouwenspersoon

- **Verzoek tot aanduiding**

X

- **Aanduiding**

X

X

- **Uitoefening informatie-opdrachten door preventieadviseur van de interne dienst**

niet akkoord

- **Verzoek tot verwijdering uit de functie door Comité**

X

- **Verwijdering uit de functie op initiatief van de werkgever** X X

J. De bescherming tegen represailles

1. Wanneer geniet een werknemer de bescherming tegen represailles?

De volgende werknemers zijn beschermd tegen represailles vanwege de werkgever:

- 1) De werknemers die een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben ingediend bij de preventieadviseur psychosociale aspecten. De werknemers die daarentegen gebruik maken van de informele procedure en zij die een verzoek tot formele psychosociale interventie voor andere psychosociale risico's indienen, worden niet beschermd.
- 2) De werknemers die een klacht indienen bij de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk, om één van de volgende redenen:
 - De werkgever heeft geen preventieadviseur psychosociale aspecten aangeduid.
 - De werkgever heeft geen interne procedure voorzien.
 - Volgens de werknemer heeft de behandeling van het verzoek tot interventie er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.
 - Volgens de werknemer werd de interne procedure niet wettig toegepast.

De werknemer moet in zijn klacht steeds de op hem van toepassing zijnde reden vermelden. Wanneer later een beroep wordt gedaan op de rechtbank, zal de rechter de gegrondheid van de vermelde reden beoordelen.
- 3) De werknemers die een klacht hebben ingediend bij de politiediensten, bij het Openbaar Ministerie of bij de onderzoeksrechter, om één van de volgende redenen:
 - De werkgever heeft geen preventieadviseur psychosociale aspecten aangeduid.
 - De werkgever heeft geen interne procedure voorzien.
 - Volgens de werknemer heeft de behandeling van het verzoek tot interventie er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.
 - Volgens de werknemer werd de interne procedure niet wettig toegepast.
 - De interne procedure is niet geschikt, gelet op de ernst van de feiten waarvan de werknemer het voorwerp is geweest.

De werknemer moet in zijn klacht steeds de op hem van toepassing zijnde reden vermelden. Wanneer later een beroep wordt gedaan op de rechtbank, zal de rechter de gegrondheid van de vermelde reden beoordelen.

- 4) De werknemers die een rechtsvordering instellen (of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld) met het oog op het laten gelden van hun rechten in het kader van de bescherming tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- 5) De werknemers die optreden als directe getuige in het kader van het onderzoek van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en zij die optreden als getuige in rechte.

2. Vanaf wanneer begint de bescherming tegen represailles te lopen?

De bescherming tegen represailles begint te lopen vanaf de inontvangstneming van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, door de preventieadviseur psychosociale aspecten of de externe dienst (bijvoorbeeld het secretariaat), op voorwaarde dat het verzoek werd aanvaard. De werknemer kan het verzoek enkel persoonlijk overhandigen of verzenden bij aangetekende brief. Zo kan steeds de exacte datum bepaald worden waarop het verzoek in ontvangst werd genomen. Wanneer het verzoek persoonlijk werd afgegeven aan de preventieadviseur psychosociale aspecten of aan de externe dienst, zal diegene die het verzoek ontvangt er een kopie van nemen die hij ondertekent en terugbezorgt aan de verzoeker. Deze kopie geldt als ontvangstbewijs. Wanneer het verzoek werd verzonden bij aangetekende brief, wordt het geacht te zijn ontvangen de derde werkdag na de verzendingsdatum.

De werkgever wordt op de hoogte gebracht van de bescherming tegen represailles nadat het verzoek door de preventieadviseur psychosociale aspecten werd aanvaard. Deze aanvaarding vindt plaats binnen een termijn van 10 dagen na de inontvangstneming van het verzoek.

3. Hoelang duurt de bescherming tegen represailles?

De werknemer kan steeds naar de rechter stappen om de beschermingsvergoeding te eisen wanneer hij meent het voorwerp te zijn geweest van represailles vanwege zijn werkgever. Wanneer de werkgever echter maatregelen heeft getroffen ten aanzien van de werknemer binnen een termijn van 12 maanden vanaf de inontvangstneming van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, de neerlegging van de getuigenverklaring of de inontvangstneming van de externe klacht (bij de inspectie, de politie, het Openbaar

Ministerie of de onderzoeksrechter), wordt de bewijslast omgekeerd. Dit betekent dat de werkgever voor de rechtbank zal moeten bewijzen dat het niet om represailles ging.

Buiten deze termijn kan de werknemer ook een rechtsvordering instellen wanneer hij meent het voorwerp te zijn geweest van represailles (hij werd bijvoorbeeld ontslaan omdat hij bij de politie een klacht wegens pesterijen heeft ingediend), maar hij zal deze represailles moeten bewijzen om de beschermingsvergoeding te kunnen krijgen.

4. Wat kan de werknemer doen wanneer hij meent dat de werkgever de bescherming tegen represailles niet respecteert?

Als de werkgever de beschermde werknemer ontslaat of eenzijdig zijn arbeidsvoorwaarden wijzigt, kan de werknemer of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten zijn re-integratie in de onderneming of instelling vragen onder de voorwaarden die bestonden voor de beëindiging of de wijziging.

Het verzoek tot re-integratie wordt ingediend door middel van een aangetekende brief, binnen een termijn van 30 dagen die volgt op de maatregel die de werkgever heeft getroffen. De werkgever moet vervolgens een beslissing nemen over de re-integratie binnen een termijn van 30 dagen.

Wanneer de werkgever de re-integratie weigert, kan de werknemer voor de arbeidsrechtbank een schadevergoeding vorderen die naar keuze van de werknemer gelijk is aan ofwel een forfaitair bedrag overeenstemmend met het brutoloon voor zes maanden, ofwel de werkelijk door de werknemer geleden schade waarvan hij de omvang moet bewijzen.

Dezelfde vergoeding kan onmiddellijk aan de rechtbank gevraagd worden, indien de werknemer ervoor opteert de re-integratie niet te vragen of indien de werkgever ten aanzien van de beschermde werknemer een andere maatregel heeft getroffen dan het ontslag of de eenzijdige wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden.

5. Heeft de intrekking van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag een gevolg voor de bescherming tegen represailles?

Het feit dat een werknemer zijn verzoek intrekt, betekent niet dat er een einde komt aan de bescherming tegen represailles. De verzoeker heeft het namelijk aangedurfd zijn problemen binnen de onderneming te uiten waardoor er nog steeds een risico voor represailles bestaat. De intrekking van een verzoek heeft bovendien geen retroactieve werking en leidt er dus niet toe dat het verzoek wordt geacht nooit te zijn ingediend.

6. *Genieten de directe getuigen die werknemer zijn van een onderneming van buitenaf de bescherming tegen represailles?*

Een werknemer van een onderneming van buitenaf die werkzaamheden uitvoert in de onderneming waarin het verzoek tot psychosociale interventie werd ingediend, geniet de bescherming tegen represailles wanneer hij directe getuige was van de feiten en wordt gehoord door de preventieadviseur psychosociale aspecten in het kader van de formele procedure. Deze werknemer kan namelijk ook slachtoffer worden van represailles (zoals ontslag) vanwege zijn eigen werkgever wanneer deze werkgever bijvoorbeeld vreest dat het afleggen van de getuigenissen de goede samenwerking tussen de beide ondernemingen in het gedrang kan brengen.

De preventieadviseur psychosociale aspecten moet de werkgever van deze werknemer informeren over de bescherming tegen represailles, ook al is hij niet op de hoogte van het verzoek tot psychosociale interventie omdat de feiten zich niet binnen zijn onderneming hebben afgespeeld.

K. Inspectie van het Toezicht op het welzijn op het werk

1. *Kan een werknemer zich rechtstreeks wenden tot de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk? Wat gebeurt er dan?*

De werknemer die een psychosociaal probleem op het werk ondervindt, heeft het recht zich rechtstreeks te wenden tot de inspectie van het Toezicht op het welzijn op het werk. In eerste instantie zal de inspectie de werknemer informeren over de mogelijkheden tot interventie die in de onderneming bestaan. Ze kan de werknemer helpen om de coördinaten van de preventieadviseur psychosociale aspecten te vinden.

Als de werkgever een dergelijke preventieadviseur heeft aangeduid, zal de inspectie de werknemer aanraden om op hem een beroep te doen. De werknemer kan vervolgens een verzoek tot (informele of formele) psychosociale interventie indienen bij deze preventieadviseur. De inspectie staat dus niet in voor het uitvoeren van een risicoanalyse van de situatie van de werknemer. Wanneer de werknemer, na het indienen van een verzoek tot formele psychosociale interventie bij deze preventieadviseur, meent dat de werkgever geen maatregelen heeft getroffen die zijn situatie oplossen, kan de inspectie wel de werkgever verplichten om dergelijke maatregelen te treffen.

Als de werkgever geen preventieadviseur psychosociale aspecten heeft aangeduid, zal de inspectie de werkgever aanmanen om er een aan te duiden binnen een bepaalde termijn. Aldus zal de werknemer een verzoek tot psychosociale interventie kunnen indienen bij deze preventieadviseur. In zeer ernstige gevallen of wanneer er een reële bedreiging voor de gezondheid en de veiligheid van de werknemer bestaat, kan de inspectie bij wijze van

uitzondering maatregelen opleggen aan de werkgever, alvorens de preventieadviseur is tussengekomen.

Hoewel de werknemer een klacht kan indienen bij de inspectie alvorens zich tot de preventieadviseur psychosociale aspecten te wenden, moet opgemerkt worden dat de bescherming tegen represailles in geval van klachten wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, niet van toepassing zal zijn wanneer blijkt dat er daadwerkelijk een preventieadviseur werd aangeduid of dat de interne procedure in de onderneming kon toegepast worden.

2. Wanneer moet de preventieadviseur psychosociale aspecten een beroep doen op de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk?

In het kader van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, moet de preventieadviseur psychosociale aspecten in twee gevallen zelf een beroep doen op de inspectie zonder het akkoord van de werknemer te vragen:

1. Wanneer hij, voor het verstrekken van zijn advies, vaststelt dat de werkgever geen of geen geschikte bewarende maatregelen heeft getroffen terwijl hij er zelf had voorgesteld.
2. Wanneer hij, nadat hij zijn advies heeft verstrekt, vaststelt dat de werkgever geen of geen geschikte maatregelen heeft getroffen.

De preventieadviseur psychosociale aspecten heeft namelijk de bevoegdheid om de gevolgen die de werkgever aan het verzoek geeft te onderzoeken en na te gaan of de getroffen maatregelen een gepast karakter hebben. Wanneer hij vaststelt dat dit niet het geval is, moet hij een beroep doen op de inspectiediensten in twee hypothesen (hiervoor is niet het akkoord van de werknemer vereist):

- Er is een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de werknemer.

Het ernstig en onmiddellijk gevaar bestaat erin dat het vrijwel zeker is dat de werknemer ernstige gezondheidsschade zal oplopen (zoals een depressie of burn-out) en dat deze schade zich onmiddellijk zal voordoen wanneer geen enkele maatregel wordt getroffen. De eerste tekenen zijn namelijk reeds aanwezig bij de werknemer.

De werknemer vertoont bijvoorbeeld al tekenen van een depressie of burn-out en is in ziekteverlof maar de werkgever heeft geen enkele maatregel getroffen. Een

snelle interventie is nodig om te vermijden dat de werknemer, wanneer hij na zijn ziekteverlof terug komt werken, daadwerkelijk een depressie of burn-out ontwikkelt omdat de slechte arbeidsomstandigheden blijven voortbestaan.

- De aangeklaagde is de werkgever of maakt deel uit van het leidinggevend personeel.

Het feit dat de onrechtmatige gedragingen uitgaan van de werkgever of van een lid van het leidinggevend personeel zorgt voor een bijzonder delicate situatie. De doeltreffendheid van de interventie door de preventieadviseur psychosociale aspecten zal namelijk afhangen van de bereidheid van de werkgever. Er valt echter te vrezen dat de werkgever de door de preventieadviseur psychosociale aspecten voorgestelde maatregelen niet zal uitvoeren. In dat geval is de preventieadviseur psychosociale aspecten verplicht om een beroep te doen op de inspectiediensten die de voorgestelde maatregelen afdwingbaar kunnen maken.

L. De preventieadviseur psychosociale aspecten van het werk

L.1. Aanduiding – Verwijdering

1. *Moet men de opleiding hebben afgerond alvorens de functie van preventieadviseur psychosociale aspecten te kunnen uitoefenen?*

In principe moet aan de voorwaarden opgenomen in de codex over het welzijn op het werk worden voldaan om de functie van preventieadviseur psychosociale aspecten te kunnen uitvoeren, met name:

- Beschikken over een einddiploma van een universiteit of van een einddiploma van hoger onderwijs op universitair niveau waarvan het curriculum een belangrijk aandeel psychologie en sociologie en een specialisatie in de domeinen van arbeid en organisatie bevat.
- Het bewijs leveren dat men *met vrucht* een multidisciplinaire basisvorming en een specialisatiemodule psychosociale aspecten van het werk heeft *beëindigd*.
- Het bewijs leveren van vijf jaar nuttige praktische ervaring.

De regelgeving voorziet enkel dat de persoon die met vrucht de specialisatiemodule heeft beëindigd, zijn activiteiten kan uitoefenen onder de verantwoordelijkheid van een preventieadviseur psychosociale aspecten, teneinde de vereiste beroepservaring van vijf jaar te verwerven. De regelgeving voorziet geen afwijking op het moeten beëindigd hebben van de opleidingen. Enkel de inspectie kan dit bij wijze van uitzondering in

specifieke gevallen en op voorlopige wijze toestaan, op basis van hun beoordelingsbevoegdheid.

L.2. Onverenigbaarheden

Er is over dit onderdeel nog geen FAQ.

L.3. Opleiding

Er is over dit onderdeel nog geen FAQ.

L.4. Opdrachten

Er is over dit onderdeel nog geen FAQ.

L.5. Beroepsgeheim

Er is over dit onderdeel nog geen FAQ.