

FAQ psychosociale risico's op het werk

Laatste bijwerking

- **Juli 2023 (aanpassing aan de wijzigingen aangebracht door de wet van 7 april 2023¹)**
- **December 2023 (aanpassing aan de nieuwe verplichting tot aanduiding van een vertrouwenspersoon voorzien door de wet van 5 november 2023²)**

Inhoud

A.	Definitie van psychosociale risico's op het werk	9
	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?	9
	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?	10
B.	Risicoanalyse a priori (artikel I.3-1 en I.3-2 van de codex welzijn op het werk)	10
	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"?	10
	2. De risicoanalyse wordt uitgevoerd met de medewerking van de werknemers. Betekent dit dat alle werknemers moeten gehoord worden?	11
	3. Welke methodes kan men gebruiken voor het uitvoeren van de risicoanalyse a priori? Worden deze methodes gevalideerd door de FOD WASO?	11
	4. Is het verplicht om het voorafgaand advies van het comité te vragen over de vragenlijst voor een psychosociale risicoanalyse?	12
	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?	12

¹ Wet tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft (BS 15 mei 2023, p. 46110).

² Wet van 5 november 2023 houdende diverse arbeidsbepalingen (Hoofdstuk 5 - Wijzigingen aan de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met betrekking tot de aanduiding van vertrouwenspersonen; Hoofdstuk 6 - Wijzigingen aan het Sociaal Strafwetboek) (BS 23 november 2023, p. 108828).

6.	Mag de werkgever, voor de uitvoering van de risicoanalyse a priori, gebruik maken van een analysemethode die wordt aangeleverd door een externe consultant?	14
C.	Preventiedocumenten	14
1.	Welke elementen moeten opgenomen worden in het arbeidsreglement?	14
2.	Volgens welke procedure moet het arbeidsreglement aangepast worden?	15
3.	Moeten de contactgegevens van de preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwenspersoon op een andere manier bekendgemaakt worden dan via het arbeidsreglement?	15
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)	16
1.	Wat verstaat men onder een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld?	16
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?	17
3.	Wat indien er in de onderneming geen Comité voor preventie en bescherming op het werk is?	17
4.	Hoe moet de werkgever de risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie uitvoeren?	17
5.	Binnen welke termijn moet de analyse uitgevoerd worden?	19
6.	Moet het Comité een advies geven over de analysemethode?	19
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?	20
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: 20	
8.a.	de werkgever	21
8.b.	het Comité	21
8.c.	de bij de maatregelen betrokken preventieadviseurs	22
8.d.	de personen die de werkgever nuttig acht (zie vraag 7)	22
8.e.	het geviseerde lid van de hiërarchische lijn	22
9.	In welke vorm moeten de resultaten van de analyse aan de verschillende bestemmingen worden meegedeeld?	23
10.	Welke elementen moet de verzoeker meedelen aan de werkgever bij de indiening van het verzoek tot risicoanalyse?	23
11.	Moet het Comité een advies geven over de maatregelen waartoe de werkgever heeft beslist?	23

12. Kan de werkgever de genomen preventiemaatregelen evalueren na een risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie? Zo ja, welke informatie moet hij dan aan het Comité meedelen?.....	24
E. De interne procedure	25
1. Kunnen vrijwilligers, zelfstandigen, freelancers en verenigingswerkers gebruik maken van de interne procedure?	25
E.1. Weigering van de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie	26
1. Wanneer zal de preventieadviseur psychosociale aspecten de indiening van een verzoek tot formele psychosociale interventie weigeren?.....	26
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?	27
3. Hoe en binnen welke termijn neemt de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn beslissing tot weigering of aanvaarding?	27
E.2. Kwalificatie van het verzoek tot formele psychosociale interventie	28
1. Onder welke voorwaarden heeft een verzoek tot formele psychosociale interventie een hoofdzakelijk collectief of individueel karakter?.....	28
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?.....	29
E.3. Bewarende maatregelen	30
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?.....	30
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.....	31
E.4.0. Indiening	31
1. Hoe kan een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk worden overgemaakt aan de preventieadviseur psychosociale aspecten of aan de externe dienst waarvoor de preventieadviseur zijn taken uitvoert?	31
2. Is het nodig om het verband tussen de feiten en een discriminatiegrond te beschrijven in het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wanneer men meent het slachtoffer te zijn van ongewenst seksueel gedrag?	31
E.4.1. Onderzoek.....	32

1. Mag de preventieadviseur psychosociale aspecten bij zijn analyse rekening houden met verklaringen van anonieme getuigen?	32
2. Wat moet de preventieadviseur psychosociale aspecten doen wanneer de verzoeker niet langer deel uitmaakt van de onderneming tijdens het verloop van de interventie?	32
E.4.2. Advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten	33
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?	33
2. Is de preventieadviseur psychosociale aspecten verplicht om de onderzochte situatie te kwalificeren?	34
3. Binnen welke termijn dient de preventieadviseur psychosociale aspecten een advies op te maken en mee te delen aan de werkgever?	35
4. Welke delen van het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten worden meegedeeld aan de partijen? Wanneer moet dit gebeuren?	35
5. Welke waarde hebben de voorstellen voor maatregelen die de preventieadviseur psychosociale aspecten meedeelt aan de werkgever?	36
6. Aan wie mag de werkgever het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten meedelen en welke elementen van het advies mag hij meedelen?	36
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?	37
E.4.3. Reactie van de werkgever	38
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?	38
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?	39
3. Wat is de impact van de schorsing van de arbeidsovereenkomst op de verplichting voor de werkgever om zijn beslissing met betrekking tot de maatregelen mee te delen?	39
4. Kan de werkgever nog bewarende maatregelen nemen wanneer de actie van de werknemer betrekking heeft op feiten die verband houden met een discriminatiegrond?	40
E.4.4. Varia	41
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?	41
2. Wie is de andere rechtstreeks betrokken persoon?	41
3. Onder welke voorwaarden kan men toegang krijgen tot de verklaringen van werknemers in het kader van een gerechtelijke procedure?	42

E.5. Verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter... 43	
1. Moet een verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter ingediend worden door meerdere werknemers tegelijk?	43
2. Welke informatie moet de preventieadviseur psychosociale aspecten meedelen aan de werkgever?	44
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?	44
4. Hoe moet de werkgever het verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter behandelen?	46
5. Welke informatie moet de werkgever meedelen aan het Comité voor preventie en bescherming op het werk?	48
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?	48
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?	49
8. Binnen welke termijn moet de werkgever een beslissing nemen over het verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter?	50
9. Wat kan men ondernemen wanneer de werkgever, nadat hij het verzoek op collectief niveau heeft behandeld, geen maatregelen treft?	50
10. Is de bescherming tegen represailles van de federale antidiscriminatiewetten ook van toepassing in geval van een verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter?	51
E.6. Varia.....	52
1. Kan de werkgever het beheer van de verzoeken tot interventie delegeren?	52
2. Kan men zich tijdens het verloop van de interne procedure laten bijstaan door een advocaat?	52
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?	53
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.	53
F. De vertrouwenspersoon.....	54
F.1. Aanduiding	54
1. Is de aanduiding van een vertrouwenspersoon verplicht?	54

2.	Moet de vertrouwenspersoon deel uitmaken van het personeel van de werkgever?	54
3.	Schematisch overzicht van de aanduiding van een vertrouwenspersoon afhankelijk van het aantal tewerkgestelde werknemers	55
4.	Hoe wordt de term “werkgever” begrepen in het kader van de verplichte aanduiding van een vertrouwenspersoon? Wordt een werkgever aanzien als een juridische entiteit of als een technische eenheid?	55
5.	Hoe wordt het aantal werknemers dat een werkgever tewerkstelt berekend in het kader van de verplichte aanduiding van een vertrouwenspersoon?	55
6.	Wat indien er in de onderneming geen Comité voor preventie en bescherming op het werk is?	56
7.	Kan de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst de functie van vertrouwenspersoon uitoefenen?	57
8.	Wanneer alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij afwezigheid hiervan, alle werknemers, verzoeken om de aanduiding van een vertrouwenspersoon, is de werkgever dan verplicht om er een aan te duiden?	57
9.	Wat als de werkgever, die verplicht over minstens één interne vertrouwenspersoon moet beschikken, geen kandidaten vindt om de taak van vertrouwenspersoon uit te oefenen? Is het dan voldoende dat de externe preventieadviseur psychosociale aspecten als vertrouwenspersoon tussenkomt?	58
10.	Wat met de mogelijkheid voor de externe preventieadviseur psychosociale aspecten om informeel tussen te komen bij werkgevers met minder dan 50 maar meer dan 20 werknemers als er geen vertrouwenspersoon is aangeduid?	58
11.	Zijn werkgevers die beschikken over een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk ook verplicht om een interne vertrouwenspersoon aan te duiden per juridische entiteit met 50 of meer werknemers?	59
F.2. Onverenigbaarheden.....		59
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?	59
2.	Vallen alle leden van de hiërarchische lijn onder de onverenigbaarheid tussen de functie van vertrouwenspersoon en het lid van het leidinggevend personeel?	60
3.	De vertrouwenspersoon mag geen deel uitmaken van de vakbondsafvaardiging. Geldt dit ook voor vakbondsmilitanten?	61
4.	Mag de interne preventieadviseur arbeidsveiligheid als vertrouwenspersoon worden aangeduid?	61
F.3. Opleiding		62
1.	Moeten alle vertrouwenspersonen de nieuwe opleiding volgen?	62

2.	Wat verstaat men onder supervisie?.....	62
3.	Moeten de instellingen die een vorming voor vertrouwenspersonen verstrekken erkend worden door de FOD WASO?	62
F.4.	Opdrachten.....	63
1.	Wanneer moet de vertrouwenspersoon deelnemen aan de vergaderingen van het Comité voor preventie en bescherming op het werk?.....	63
2.	Mag de vertrouwenspersoon deelnemen aan de uitvoering van de risicoanalyse a priori?	63
3.	Mag de vertrouwenspersoon deelnemen aan de behandeling van een verzoek tot formele psychosociale interventie?	64
4.	Wat kan de vertrouwenspersoon doen wanneer hij naar aanleiding van een verzoek tot informele psychosociale interventie een collectief probleem vaststelt?	64
F.5.	Varia.....	64
1.	Geniet de vertrouwenspersoon een specifieke juridische bescherming?	64
2.	De werkgever deelt aan de vertrouwenspersoon de pertinente informatie mee opdat hij zijn opdrachten doeltreffend zou kunnen vervullen. Over welke informatie gaat het?.....	65
3.	De preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwenspersoon wisselen met elkaar pertinente informatie uit betreffende hun psychosociale interventies. Over welke informatie gaat het?.....	65
4.	Is een politiebeambte verplicht om strafbare feiten kenbaar te maken wanneer hij daarvan kennis krijgt tijdens de uitoefening van zijn functie als vertrouwenspersoon?.....	66
5.	Is het toegestaan een databank op te richten die toegankelijk is voor de PAPS met het oog op het achterhalen of andere betrokken personen/aangeklaagden meermaals voorkomen tijdens gesprekken met de vertrouwenspersoon?	66
6.	De wet die de aanduiding van een vertrouwenspersoon verplicht voor werkgevers met 50 of meer werknemers is in werking getreden op 1 december 2023. Is er voorzien in een overgangperiode opdat werkgevers de tijd hebben om een vertrouwenspersoon aan te duiden?.....	67
G.	De preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk	68
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?	68
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?.....	69

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?	69
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?	72
H.	De preventieadviseur-arbeidsarts	73
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?	73
I.	Het Comité voor preventie en bescherming op het werk	73
1.	Samenvattende tabel van de opdrachten van het Comité	73
J.	De bescherming tegen represailles	78
1.	Wanneer geniet een werknemer de bescherming tegen represailles?	78
2.	Vanaf wanneer begint de bescherming tegen represailles te lopen?	81
3.	Hoelang duurt de bescherming tegen represailles?	81
4.	Wat kan de werknemer doen wanneer hij meent dat de werkgever de bescherming tegen represailles niet respecteert?	82
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?	82
6.	Genieten de directe getuigen die werknemer zijn van een onderneming van buitenaf de bescherming tegen represailles?	83
7.	Wanneer geeft een verzoek tot informele psychosociale interventie aanleiding tot bescherming tegen represailles?	83
8.	De federale antidiscriminatie wetten voorzien voor de beschermde werknemer in de mogelijkheid om een schriftelijk en gedateerd bewijs te vragen bij de organisatie, dienst of instelling bij wie een beschermde actie ondernomen werd.	84
8.1.	Is het vragen van dit bewijs een voorwaarde om de bescherming te kunnen genieten?	84
8.2.	Bij wie kan dit bewijs gevraagd worden?	85
8.3.	Wat moet er in dit bewijs vermeld worden?	85
8.4.	Moet dit bewijs systematisch worden afgeleverd of enkel op vraag van de betrokken persoon?	85
8.5.	Kan dit bewijs ook gevraagd worden wanneer een werknemer een verklaring laat opnemen in het register van feiten van derden?	85
8.6.	Moet dit bewijs deel uitmaken van het individueel dossier van de preventieadviseur psychosociale aspecten?	86

9.	Geldt de bescherming tegen represailles van de federale antidiscriminatiewetten alleen voor acties waarbij geweld of pesterijen die verband houden met een discriminatiegrond worden aangekaart?	86
10.	Welke discriminatiegronden vallen onder de federale antidiscriminatiewetten?	86
11.	Hoe moet de wet van 7 april 2023 toegepast worden in de tijd? Is ze enkel van toepassing op situaties na de inwerkingtreding ervan (met name 1 juni 2023) of ook op situaties van ervoor?	87
K.	Inspectie van het Toezicht op het welzijn op het werk	89
1.	Kan een werknemer zich rechtstreeks wenden tot de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk? Wat gebeurt er dan?	89
2.	Wanneer moet de preventieadviseur psychosociale aspecten een beroep doen op de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk?	90
L.	De preventieadviseur psychosociale aspecten van het werk	91
L.1.	Aanduiding – Verwijdering	91
1.	Moet men de opleiding hebben afgerond alvorens de functie van preventieadviseur psychosociale aspecten te kunnen uitoefenen?	91
L.2.	Onverenigbaarheden	92
L.3.	Opleiding	92
L.4.	Opdrachten	92
L.5.	Beroepsgeheim	92
L.6.	Bescherming	92
1.	Geniet de preventieadviseur psychosociale aspecten die tussenkomt in het kader van een verzoek tot psychosociale interventie voor discriminatoire feiten een bescherming tegen represailles?	92

A. Definitie van psychosociale risico's op het werk

- 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 programmering, 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 experten, 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 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.

Deze elementen moeten aangepast worden ten gevolge van de wet van 7 april 2023, onder meer om de definitie van ongewenst seksueel gedrag te wijzigen, om aan te geven dat er bij discriminatoire feiten een bescherming tegen represailles is bij de informele fase van de procedure, om te vermelden dat er in het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen met een discriminatoir karakter of ongewenst seksueel gedrag een bijkomende rubriek wordt voorzien om het eventuele

verband tussen de feiten en een discriminatiegrond aan te geven, om toe te voegen dat de preventieadviseur psychosociale aspecten verplicht is de werkgever te informeren over de aard van de feiten vermeld in het verzoek, ...

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/nl/themas/arbeidsreglementering/arbeidsreglement> (het model bevindt zich onder de tab "Documentatie").

2. Volgens welke procedure moet het arbeidsreglement aangepast worden?

De aanpassing van het arbeidsreglement (zie vraag C.1) moet niet gebeuren volgens de procedure van de artikelen 11, 12 en 13 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen (zie artikel 14, 2°, s) van deze wet), maar kan gebeuren 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 dat aanwezig is 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 1.3-4 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 1.3-4 (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 geïdентificeerde 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 geïnvestigde 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.

11. Moet het Comité een advies geven over de maatregelen waartoe de werkgever heeft beslist?

- a) Wanneer het Comité om de analyse heeft verzocht, deelt de werkgever aan het Comité de resultaten van de risicoanalyse mee (die enkel anonieme gegevens bevatten) en zijn beslissing met betrekking tot de maatregelen.

De regelgeving voorziet niet dat de werkgever verplicht het advies van het Comité moet vragen over de te treffen maatregelen in een specifieke situatie. Het doel van de communicatie bestaat erin het Comité te informeren over het bestaan van collectieve gevaren in de onderneming en over de reactie van de werkgever, waardoor zij indien

nodig een beroep kunnen doen op de inspectie als zij menen dat de werkgever geen passende maatregelen neemt. Uiteraard kan het Comité altijd, op basis van artikel II.7-27 van de codex, op eigen initiatief een advies geven over de maatregelen waartoe de werkgever heeft beslist.

- b) Wanneer het Comité niet om de analyse heeft verzocht, moet de werkgever het Comité enkel informeren over het feit dat de risicoanalyse werd uitgevoerd, de (anonieme) resultaten ter beschikking houden en deze dus enkel mededelen als erom wordt gevraagd. In de bepalingen van de codex wordt niets bepaald omtrent de mededeling van de maatregelen zelf. Om het Comité in staat te stellen kennis te nemen van de reactie van de werkgever op de risico's vermeld in de resultaten van de analyse en gelet op het principe van informatie vermeld in artikel II.7-15 van de codex, is het gerechtvaardigd dezelfde redenering toe te passen als voor de resultaten van de analyse en het Comité, op verzoek, in kennis te stellen van de beslissing met betrekking tot de maatregelen. Het Comité kan dan, op basis van artikel II.7-27 van de codex, op eigen initiatief een advies geven over de maatregelen.

12. Kan de werkgever de genomen preventiemaatregelen evalueren na een risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie? Zo ja, welke informatie moet hij dan aan het Comité mededelen?

De codex over het welzijn op het werk bevat hierover geen specifieke bepaling. We moeten echter verwijzen naar de algemene principes volgens dewelke de werkgever verantwoordelijk is voor een planmatige en gestructureerde aanpak van preventie door middel van een dynamisch risicobeheersysteem dat een fase met betrekking tot de evaluatie van maatregelen omvat.

Het is daarom volledig in overeenstemming met de regelgeving om een evaluatie van de maatregelen te voorzien die zijn genomen na een risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld.

Gelet op het principe dat de werkgever aan het Comité alle nodige informatie moet verstrekken over de risicoanalyse en de preventiemaatregelen in het kader van het dynamisch risicobeheersysteem, moet hij het Comité op de hoogte brengen van het bestaan van een evaluatie van de preventiemaatregelen die ten aanzien van een specifieke arbeidssituatie zijn genomen en moet hij het Comité de anonieme resultaten van de evaluatie en de beslissingen over eventuele maatregelen ter beschikking stellen. Zie vraag D.8.b voor een beschrijving van de informatie die over een specifieke persoon aan het Comité moet worden overgemaakt. Het Comité kan uit eigen beweging advies geven over de informatie die het ontvangt.

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 ('bijklussen') 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 ploegdienst 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 ploegdienst 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 tussenkomende 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.4.0. Indiening

1. Hoe kan een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk worden overgemaakt aan de preventieadviseur psychosociale aspecten of aan de externe dienst waarvoor de preventieadviseur zijn taken uitvoert?

Het is sinds de wet van 7 april 2023 niet langer verplicht om dit verzoek aangetekend te versturen of persoonlijk af te geven. Het kan nu ook per brief of per e-mail worden verstuurd.

Bij gebruik van een e-mail, is het nodig om een elektronische handtekening (bijvoorbeeld aan de hand van de e-ID of de digitale ondertekening van het gescand PDF-document) te gebruiken of het document dat met de hand is ondertekend in te scannen om de identiteit van de verzoeker te garanderen en te voldoen aan de wettelijke vereiste van het ondertekend document.

Het gebruik van een brief heeft echter een aantal nadelen: de ontvangst ervan kan vertraging oplopen of de brief kan zoekraken. Deze nadelen kunnen ertoe leiden dat de werkgever pas later op de hoogte wordt gebracht van de indiening van het formele verzoek.

Indien de werknemer zekerheid wenst over het feit dat de preventieadviseur het verzoek daadwerkelijk heeft ontvangen, is het dus aangewezen om gebruik te maken van een aangetekende brief of het verzoek persoonlijk af te geven.

2. Is het nodig om het verband tussen de feiten en een discriminatiegrond te beschrijven in het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wanneer men meent het slachtoffer te zijn van ongewenst seksueel gedrag?

De Europese richtlijnen bepalen dat ongewenst seksueel gedrag op zichzelf een vorm van discriminatie is, in strijd met het principe van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. In het formele verzoek tot psychosociale interventie volstaat het dus de beschrijving van de feiten van ongewenst seksueel gedrag op te nemen, zonder dat een verband met een discriminatiegrond hoeft te worden vermeld.

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 werklust, dan kan deze verhoogde werklust als het gevaar beschouwd worden. Het risico heeft betrekking op de kans dat de verhoogde werklust 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 werklust 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 in begrip 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 preventie maatregelen 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 wetgever 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.

3. Wat is de impact van de schorsing van de arbeidsovereenkomst op de verplichting voor de werkgever om zijn beslissing met betrekking tot de maatregelen mee te delen?

Wanneer er zich in de loop van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst een schorsingsgrond voordoet (zoals bijvoorbeeld ziekte van de werknemer), dan betekent dit concreet voor de werknemer dat hij tijdens deze schorsingsperiode is vrijgesteld van zijn verplichting tot het leveren van arbeidsprestaties. Voor de werkgever heeft deze schorsingsperiode tot gevolg dat zijn verplichting tot het verstrekken van werk tijdelijk is geschorst.

Deze schorsing heeft echter niet tot gevolg dat alle verplichtingen van de partijen worden opgeschort.

De arbeidsverhouding wordt immers verdergezet, ondanks het feit dat de arbeidsovereenkomst tijdelijk niet wordt uitgevoerd wegens het zich voordoen van de schorsingsgrond. De betrokken werknemer blijft deel uitmaken van het personeel.

Dit betekent dus dat andere rechten en plichten van de beide partijen blijven bestaan en moeten gerespecteerd worden. Zo ook de verplichting voor de werkgever om:

- individuele maatregelen die hij overweegt te nemen ten aanzien van een werknemer voorafgaand en schriftelijk mee te delen aan deze werknemer, en dit uiterlijk een maand nadat hij het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten heeft ontvangen;
- uiterlijk twee maanden na het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten te hebben ontvangen, schriftelijk zijn gemotiveerde beslissing betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft mee te delen aan:
 - 1° de preventieadviseur psychosociale aspecten;
 - 2° de verzoeker en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon;
 - 3° de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van een externe dienst.

De termijnen waarbinnen de werkgever zijn beslissing met betrekking tot de maatregelen moet meedelen, worden dus niet verlengd omwille van een schorsing van de arbeidsovereenkomst en hij mag dus niet wachten om zijn beslissing mee te delen tot de betrokken werknemer bijvoorbeeld terug is uit ziekteverlof.

Dit geldt eveneens voor de uitvoering van de concrete maatregelen, voor zover dit mogelijk is rekening houdend met de afwezigheid van de werknemer ten aanzien van wie de maatregelen moeten getroffen worden (het is bijvoorbeeld wel mogelijk om reeds collectieve maatregelen te treffen of maatregelen ten aanzien van de andere betrokken persoon/aangeklaagde te treffen tijdens de afwezigheid van de verzoeker). Het is immers te vermijden dat een werknemer, wanneer hij het werk hervat, terug in dezelfde arbeidssituatie terecht komt als deze die bestond voor de indiening van het verzoek.

De inspectie TWW kan ook in geval van een schorsing van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever opleggen zijn verplichtingen na te komen wanneer wordt vastgesteld dat dit niet het geval is.

4. Kan de werkgever nog bewarende maatregelen nemen wanneer de actie van de werknemer betrekking heeft op feiten die verband houden met een discriminatiegrond?

Wanneer een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk werd ingediend en de ernst van de feiten het vereist, zal de preventieadviseur psychosociale aspecten bewarende maatregelen voorstellen aan de werkgever.

Deze (voorlopige) maatregelen strekken ertoe een ernstige beschadiging van de gezondheid van de verzoeker of een belangrijke verslechtering van de situatie (bijvoorbeeld waardoor de tegenover elkaar staande partijen strafbare feiten zouden begaan) te vermijden en zullen door de preventieadviseur worden voorgesteld tijdens het onderzoek van het verzoek en in elk geval vóór het verstrekken van zijn advies aan de werkgever. Het gaat dus om situaties waarin er een risico is op ernstige gevolgen indien niet onmiddellijk een maatregel wordt getroffen.

Deze verplichting maakt inherent deel uit van de interne procedure. Aangezien werknemers in het kader van deze interne procedure een verzoek tot formele psychosociale interventie kunnen indienen voor zowel feiten van geweld of pesterijen die geen verband houden met een discriminatiegrond, als voor feiten van geweld of pesterijen die wel een discriminatoir karakter hebben en voor feiten van ongewenst seksueel gedrag, blijft de verplichting tot het nemen van bewarende maatregelen in geval van ernstige feiten bestaan ten aanzien van al deze verzoeken.

Het gaat hierbij om een verplichting tot het treffen van maatregelen die te onderscheiden zijn van de maatregelen die de werkgever zal nemen nadat hij het advies van de

preventieadviseur psychosociale aspecten heeft ontvangen en die ertoe strekken de situatie definitief op te lossen. Deze laatste mogen, gelet op de bescherming tegen represailles, in principe niet nadelig zijn voor de beschermde werknemer. Maar in geval van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen die geen verband houden met een discriminatiegrond voorziet de welzijnswet een zekere manoeuvreerruimte voor de werkgever: hij mag een voor de verzoeker nadelige preventiemaatregel nemen wanneer het gaat om een preventiemaatregel die wordt genomen om het gevaar uit te schakelen, de schade te voorkomen of te beperken, en voor zover deze een proportioneel en redelijk karakter heeft.

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. *Onder welke voorwaarden kan men toegang krijgen tot de verklaringen van werknemers in het kader van een gerechtelijke procedure?*

Volgens de codex over het welzijn op het werk kunnen de verklaringen van de door de PAPS gehoorde personen tijdens de formele interne procedure door de inspectie of door de PAPS worden meegedeeld aan het openbaar ministerie (arbeidsauditeur, procureur des Konings) wanneer die erom verzoekt, indien de gehoorde persoon in zijn verklaring zijn toestemming heeft gegeven voor de mededeling.

Op basis van artikel 458 van het strafwetboek kan de PAPS ook worden verzocht de verklaringen op verzoek van de onderzoeksrechter aan hem mee te delen.

Als het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter in het bezit zijn van de verklaringen, kunnen de partijen er onder bepaalde voorwaarden toegang toe krijgen.

a) Tijdens het opsporingsonderzoek en het gerechtelijk onderzoek

Gelet op het geheim van het onderzoek hebben zowel het slachtoffer als de verdachte in principe geen toegang tot het strafdossier. De rechtstreeks belanghebbende kan echter te allen tijde, naar gelang de stand van de procedure, de procureur des Konings, de arbeidsauditeur of de onderzoeksrechter verzoeken hem inzage te verlenen in het dossier of hem een afschrift daarvan te doen toekomen.

De rechtstreeks belanghebbende kan de vermeende dader van het geweld of de pesterijen zijn, de werkgever die een inbreuk op de wetgeving inzake welzijn op het werk zou hebben gepleegd of het slachtoffer van het onrechtmatige gedrag dat een vergoeding voor zijn of haar schade vordert.

De procureur des Konings, de auditeur of de onderzoeksrechter kan het verzoek tot inzage weigeren indien de noodwendigheden van het onderzoek dit vereisen, indien inzage een gevaar zou opleveren voor personen of een ernstige schending van hun privéleven zou inhouden, indien de verzoeker van geen rechtmatige beweegredenen tot het raadplegen van het dossier doet blijken. Beroep is mogelijk tegen deze beslissing tot weigering. Zij kunnen ook de inzage van het dossier of het nemen van een afschrift beperken tot het deel van het dossier waarvoor de verzoeker een belang heeft laten gelden.

De verzoeker kan de verkregen inlichtingen alleen gebruiken in het belang van zijn verdediging, op voorwaarde dat hij het vermoeden van onschuld in acht neemt, alsook de rechten van verdediging van derden, het privéleven en de waardigheid van de persoon.

Op het einde van het opsporingsonderzoek beoordeelt het openbaar ministerie of het tot vervolging overgaat: ofwel wordt de zaak geseponeerd, ofwel stelt het de vervolging in door de zaak aanhangig te maken bij de correctionele rechtbank.

In geval van een gerechtelijk onderzoek wordt de zaak overgemaakt aan de raadkamer die zal beslissen of de zaak al dan niet wordt doorverwezen naar de rechtbank. Voor de verschijning kunnen de partijen van rechtswege kennis nemen van het strafdossier en er een afschrift van nemen.

Indien de raadkamer van oordeel is dat het feit noch een misdaad, noch een wanbedrijf, noch een overtreding oplevert, of dat tegen de inverdenkinggestelde generlei bezwaar bestaat, verklaart zij dat er geen reden is tot vervolging. Indien de raadkamer vaststelt dat het misdrijf behoort tot de bevoegdheid van de correctionele rechtbank, wordt de inverdenkinggestelde naar deze rechtbank verwezen.

b) Het strafproces voor de correctionele rechtbank

De partijen (de beklaagde, de burgerlijke partij) kunnen kennis nemen van het volledige strafdossier (en dus van de verklaringen in dit dossier) vanaf het ogenblik waarop zij in kennis zijn gesteld van de dagvaarding voor de rechtbank of van de oproeping bij proces-verbaal.

c) Het burgerlijk proces voor de arbeidsrechtbank

Als het openbaar ministerie de zaak na het opsporingsonderzoek heeft geseponeerd, kan de benadeelde partij zich nog steeds tot de arbeidsrechtbank wenden om vergoeding van zijn of haar schade te vorderen. In dat geval kan het auditoraat, zodra het in kennis gesteld is van de burgerlijke vordering, het strafdossier bij de griffie van de rechtbank neerleggen, zodat de partijen het kunnen inzien. Hierover bestaat echter geen wettelijke regel. Dit gebeurt dus niet automatisch. De rechtstreeks belanghebbende kan echter altijd om inzage in het dossier verzoeken (zie punt a).

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 geïmagineerde 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 geïmagineerde 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 megedeeld). 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 megedeeld, zelfs wanneer deze betrekking hebben op een specifieke persoon. Het lijkt ons niet noodzakelijk dat de identiteit van de betrokken persoon wordt megedeeld 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 cascaderregel 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.

10. Is de bescherming tegen represailles van de federale antidiscriminatie wetten ook van toepassing in geval van een verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter?

Dit verzoek kan inderdaad collectieve elementen van discriminatoire aard bevatten (wanneer een werknemer bijvoorbeeld een ongelijke behandeling van mannen en vrouwen binnen zijn afdeling aankaart). In theorie geniet een werknemer die een discriminatie meldt dus de bescherming tegen represailles van de federale antidiscriminatie wetten.

Het risico op represailles is echter klein omdat de werkgever niet op de hoogte wordt gebracht van de identiteit van de verzoeker. De preventieadviseur psychosociale aspecten hoeft de werkgever immers enkel informatie te geven over de risicosituatie.

Als de werkgever toch een nadelige maatregel zou nemen ten aanzien van de verzoeker, kan deze bij de rechter een beschermingsvergoeding eisen. De verzoeker zal echter het bewijs moeten leveren dat hij een formeel verzoek heeft ingediend (hiervoor kan hij de preventieadviseur om een schriftelijk en gedateerd bewijs van zijn actie vragen, of de kopie van zijn formeel verzoek en de ontvangstbevestiging overgemaakt door de preventieadviseur gebruiken), alsook het bewijs dat de werkgever toch op de hoogte was van het feit dat hij dit formele verzoek had ingediend.

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?

Werkgevers die 50 werknemers of meer tewerkstellen zijn verplicht om een vertrouwenspersoon aan te duiden.

Voor werkgevers die minder dan 50 werknemers tewerkstellen is de aanduiding van een vertrouwenspersoon een mogelijkheid. Enkel wanneer alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij afwezigheid hiervan, alle werknemers, hierom verzoeken, zal deze werkgever hiertoe verplicht zijn.

Om te voldoen aan deze verplichting is het niet voldoende dat de werkgever enkel een procedure lanceert om een kandidaat-vertrouwenspersoon te vinden. De werkgever zal effectief een vertrouwenspersoon moeten aanduiden.

2. Moet de vertrouwenspersoon deel uitmaken van het personeel van de werkgever?

Wanneer de werkgever 50 of meer werknemers tewerkstelt, moet minstens één van de aangeduide vertrouwenspersonen deel uitmaken van het personeel van de werkgever.

Hetzelfde geldt voor een werkgever met 20 of meer werknemers die enkel beroep doet op een preventieadviseur psychosociale aspecten van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Als hij een of meer vertrouwenspersonen aanstelt, moet ten minste één van hen een personeelslid zijn.

De werkgever die minder dan 20 werknemers tewerkstelt, kan bij de eventuele aanduiding van een vertrouwenspersoon kiezen tussen een personeelslid of een vertrouwenspersoon die extern is.

3. Schematisch overzicht van de aanduiding van een vertrouwenspersoon afhankelijk van het aantal tewerkgestelde werknemers

Werkgever met 50 of meer werknemers	Werkgever met 20 of meer, maar minder dan 50 werknemers	Werkgever met minder dan 20 werknemers
Verplichte aanstelling van een vertrouwenspersoon	Facultatieve aanstelling van een vertrouwenspersoon, tenzij alle leden van de vakbondsafvaardiging of, bij gebrek hieraan, alle werknemers hierom verzoeken	Facultatieve aanstelling van een vertrouwenspersoon, tenzij alle leden van de vakbondsafvaardiging of, bij gebrek hieraan, alle werknemers hierom verzoeken
Minstens 1 interne vertrouwenspersoon	Minstens 1 interne vertrouwenspersoon wanneer de werkgever enkel beroep doet op een externe preventieadviseur psychosociale aspecten	Keuze tussen interne of externe vertrouwenspersoon

4. Hoe wordt de term “werkgever” begrepen in het kader van de verplichte aanduiding van een vertrouwenspersoon? Wordt een werkgever aanzien als een juridische entiteit of als een technische bedrijfseenheid?

Volgens de welzijnswet is de werkgever de persoon die werknemers, en de met werknemers gelijkgestelde personen, tewerkstelt. Dit begrip stemt overeen met de juridische entiteit, en niet met de technische bedrijfseenheid. Bijgevolg moet een vertrouwenspersoon aangeduid worden op het niveau van de juridische entiteit. Ook de berekening van het aantal werknemers dient te gebeuren op het niveau van de juridische entiteit (zie de FAQ hieronder).

5. Hoe wordt het aantal werknemers dat een werkgever tewerkstelt berekend in het kader van de verplichte aanduiding van een vertrouwenspersoon?

Voor de berekening van het aantal werknemers wordt naar analogie dezelfde berekeningswijze gebruikt als voor de indeling van werkgevers in groepen A, B, C en D.

Deze berekeningswijze is opgenomen in artikel II.1-2, § 2 van de codex en is de volgende:

Het aantal werknemers wordt berekend door het aantal kalenderdagen waarop elke werknemer, gedurende een periode van de vier trimesters die elk trimester voorafgaan, ingeschreven is in het personeelsregister waarvan het bijhouden wordt opgelegd door het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, of in elk ander document dat hiertoe bijgehouden wordt indien de werkgever aan de bepalingen van genoemd koninklijk besluit niet onderworpen is, te delen door driehonderd vijfenzeventig.

Wanneer het werkelijke uurrooster van een werknemer niet drie vierde bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het aantal kalenderdagen waarop hij in het personeelsregister werd ingeschreven tijdens de in het eerste lid bedoelde periode gedeeld door twee.

Het aantal gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1, tweede lid, 1°, b) tot e) van de wet wordt berekend door het aantal uren waarop zij arbeid, stage of een vorm van arbeid verrichten tijdens een periode van vier trimesters die elk trimester voorafgaat, te delen door duizend zevenhonderd vijftig.

De uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld van een gebruikende onderneming komen eveneens in aanmerking voor de berekening van het aantal werknemers dat een werkgever tewerkstelt, behalve wanneer deze uitzendkrachten vaste werknemers vervangen.

6. *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.

7. 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).

Bij werkgevers die minder dan 50 werknemers tewerkstellen en waar geen 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.

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 **alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij gebrek hieraan, alle werknemers**, hiermee niet akkoord gaan, wordt de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst niet belast met de informatieopdrachten van de vertrouwenspersoon.

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.

8. Wanneer alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij afwezigheid hiervan, alle werknemers, verzoeken om de aanduiding van een vertrouwenspersoon, is de werkgever dan verplicht om er een aan te duiden?

Bij werkgevers die minder dan 50 werknemers tewerkstellen, kunnen alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij afwezigheid hiervan, alle werknemers, verzoeken om de aanduiding van een vertrouwenspersoon. In dat geval is de werkgever verplicht om effectief een vertrouwenspersoon aan te duiden. Hij zal hiertoe de wettelijke aanwijzingsprocedure moeten toepassen en dus het voorafgaand akkoord moeten bekomen van alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij gebrek hieraan, van alle werknemers.

9. *Wat als de werkgever, die verplicht over minstens één interne vertrouwenspersoon moet beschikken, geen kandidaten vindt om de taak van vertrouwenspersoon uit te oefenen? Is het dan voldoende dat de externe preventieadviseur psychosociale aspecten als vertrouwenspersoon tussenkomt?*

De werkgever die 50 of meer werknemers tewerkstelt is in principe verplicht om een vertrouwenspersoon aan te duiden. Het is hierbij niet voldoende dat de werkgever enkel de procedure lanceert om een kandidaat-vertrouwenspersoon te vinden. Als er geen kandidaten zijn, zal de werkgever dus zelf iemand moeten voordragen aan het Comité voor preventie en bescherming op het werk.

Indien er binnen het Comité geen akkoord wordt bereikt, moet de werkgever het advies van de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk vragen alvorens een beslissing te nemen. De inspectie zal pogen de partijen te verzoenen.

Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt de inspectie een advies aan de werkgever. De werkgever deelt dit advies mee aan de werknemersvertegenwoordigers en neemt de uiteindelijke beslissing die moet leiden tot de aanduiding van een vertrouwenspersoon.

De preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst blijft de mogelijkheid behouden om, zoals de vertrouwenspersonen, een verzoek tot informele interventie te behandelen. Maar dit staat niet gelijk aan de aanstelling van een vertrouwenspersoon. De werkgever zal dus, aanvullend op de externe preventieadviseur psychosociale aspecten, minstens één interne vertrouwenspersoon moeten aanduiden.

10. *Wat met de mogelijkheid voor de externe preventieadviseur psychosociale aspecten om informeel tussen te komen bij werkgevers met minder dan 50 maar meer dan 20 werknemers als er geen vertrouwenspersoon is aangeduid?*

Een werkgever die minder dan 50 maar meer dan 20 werknemers tewerkstelt, is niet verplicht om een vertrouwenspersoon aan te duiden. Het blijft bij deze werkgever mogelijk om voor het informele luik van de interne procedure een beroep te doen op de preventieadviseur

psychosociale aspecten van de externe dienst. Dit moet immers niet beschouwd worden als het aanduiden van een externe vertrouwenspersoon.

Wanneer deze werkgever ertoe beslist een vertrouwenspersoon aan te duiden, dan moet minstens één vertrouwenspersoon verplicht deel uitmaken van het personeel van de werkgever en moet deze vertrouwenspersoon dus intern zijn.

11. Zijn werkgevers die beschikken over een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk ook verplicht om een interne vertrouwenspersoon aan te duiden per juridische entiteit met 50 of meer werknemers?

Volgens de welzijnswet is elke werkgever (d.w.z. elke juridische entiteit) met 50 of meer werknemers verplicht om minstens één interne vertrouwenspersoon aan te duiden. De wet voorziet geen uitzonderingen op deze verplichting. Ook wanneer meerdere werkgevers samen een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk hebben opgericht, zal er dus per juridische entiteit die over 50 of meer werknemers beschikt minstens één interne vertrouwenspersoon moeten aangeduid worden.

Dit wil echter geenszins zeggen dat werkgevers afstand zullen moeten doen van een eventueel reeds bestaande regeling waarbij een vertrouwenspersoon die behoort tot de gemeenschappelijke interne dienst optreedt voor de verschillende werkgevers en de werknemers zich aldus kunnen wenden tot deze externe vertrouwenspersoon. Het feit dat de externe vertrouwenspersoon gelinkt is aan de gemeenschappelijke preventiedienst is bovendien voordelig in die zin dat zij hiervan ook ondersteuning kunnen genieten. Het is echter een regeling die op zich niet volstaat om te voldoen aan de wettelijke verplichting die rust op werkgevers met 50 of meer werknemers. Deze werkgevers zullen bijkomend minstens één interne vertrouwenspersoon moeten aanduiden.

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.

4. Mag de interne preventieadviseur arbeidsveiligheid als vertrouwenspersoon worden aangeduid?

De welzijnswet bevat geen onverenigbaarheid tussen de functie van vertrouwenspersoon en deze van interne preventieadviseur arbeidsveiligheid. Het is dus toegestaan dat deze preventieadviseur ook de functie van vertrouwenspersoon op zich neemt.

Hiertoe dient uiteraard de wettelijke aanwijzingsprocedure te worden gevolgd en deze interne preventieadviseur zal binnen de 2 jaar na zijn aanduiding de verplichte opleiding tot vertrouwenspersoon moeten gevolgd hebben, alsook een jaarlijkse supervisie moeten volgen.

Het is echter wel belangrijk om zich ervan te vergewissen dat deze interne preventieadviseur over voldoende tijd beschikt om de functie van vertrouwenspersoon er nog bij te kunnen nemen, alsook voldoende voeling heeft met het domein van de psychosociale risico's.

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 preventie maatregelen 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?

De welzijnswetgeving voorziet als zodanig geen specifieke bescherming voor de vertrouwenspersoon. Ze bepaalt echter wel 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.

De federale antidiscriminatie wetten kennen daarentegen wel een bescherming toe aan de personen die “raad geven, hulp bieden of bijstand verlenen” aan de persoon die meent het slachtoffer te zijn van een discriminatie. Gelet op deze formulering lijkt het er a priori op dat de vertrouwenspersoon die tussenkomen in het kader van een verzoek tot interventie dat betrekking heeft op feiten van geweld of pesterijen die verband houden met een discriminatiegrond of op feiten van ongewenst seksueel gedrag, onder deze categorie van beschermde personen vallen. Het is aan de hoven en rechtbanken om dit standpunt te bevestigen.

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.

4. *Is een politiebeampte verplicht om strafbare feiten kenbaar te maken wanneer hij daarvan kennis krijgt tijdens de uitoefening van zijn functie als vertrouwenspersoon?*

Op politiebeambten rust de verplichting om de gerechtelijke overheden in kennis te stellen van strafbare feiten die hen ter kennis zijn gebracht en hierover een PV op te stellen (wet van 5 augustus 1992 op het politieambt).

Wanneer ze eveneens de functie van vertrouwenspersoon uitoefenen zijn ze ook gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.

Zij worden dus geconfronteerd met twee tegenstrijdige wetsbepalingen die hen enerzijds verbiedt om informatie die zij als vertrouwenspersoon verkrijgen mee te delen aan derden en anderzijds verplicht om de gerechtelijke overheden in kennis te stellen van inbreuken waarvan zij kennis krijgen.

Om deze situatie op te helderen, werd binnen de Geïntegreerde Politie een permanente nota opgesteld die eraan herinnert dat het beroepsgeheim van de vertrouwenspersonen (en van de preventieadviseurs psychosociale aspecten) primeert op de meldplicht van strafbare feiten bij de gerechtelijke overheden.

Politiebeambten die ook de functie van vertrouwenspersoon uitoefenen moeten dus het beroepsgeheim respecteren wanneer zij bij de uitvoering van hun functie van vertrouwenspersoon kennis krijgen van strafbare feiten (behalve in de gevallen waarin een wettelijke uitzondering op het beroepsgeheim van toepassing is).

5. *Is het toegestaan een databank op te richten die toegankelijk is voor de PAPS met het oog op het achterhalen of andere betrokken personen/aangeklaagden meermaals voorkomen tijdens gesprekken met de vertrouwenspersoon?*

Het opmaken en gebruiken van een dergelijke database veronderstelt een uitwisseling van informatie tussen de vertrouwenspersoon en de PAPS. De welzijnswet maakt het mogelijk voor de PAPS en de vertrouwenspersoon om met elkaar de informatie uit te wisselen die nodig is voor het vervullen van hun opdrachten. In de codex wordt dit verder gepreciseerd: “Ze hebben het recht en de verplichting alle contacten tussen hen die nodig

zijn voor het vervullen van hun opdrachten te onderhouden, inzonderheid door het uitwisselen van de pertinente informatie betreffende hun psychosociale interventies.”.

De vraag is nu of deze uitzondering op het beroepsgeheim de vertrouwenspersoon toelaat om de identiteit van de andere betrokken persoon/aangeklaagde in een databank op te nemen waartoe de PAPS toegang heeft.

De uitzondering heeft betrekking op de *pertinente en noodzakelijke informatie* die nodig is voor het vervullen van hun opdrachten. Dit is bijvoorbeeld informatie in verband met de diensten waarbij 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 (zie hierover ook de vraag F.5.3).

Het meedelen van de identiteit van de partijen daarentegen is slechts van belang voor het vervullen van hun opdrachten wanneer zij effectief moeten tussenkomen bij de dienst waar deze partijen deel van uitmaken. Deze informatie wordt dus niet automatisch als pertinente en noodzakelijke informatie beschouwd voor het vervullen van de opdrachten en mag niet zonder meer worden meegedeeld. Enkel wanneer er daadwerkelijk een optreden vanwege de PAPS vereist is, mag de vertrouwenspersoon hem deze informatie meedelen.

Om die reden is het opmaken van een databank waarin systematisch de identiteit wordt opgenomen van de andere betrokken personen/aangeklaagden die aan bod zijn gekomen tijdens gesprekken van de vertrouwenspersonen, met het oog op het achterhalen of deze personen meermaals voorkomen, niet in overeenstemming met het beroepsgeheim waartoe de vertrouwenspersonen gehouden zijn.

6. De wet die de aanduiding van een vertrouwenspersoon verplicht voor werkgevers met 50 of meer werknemers is in werking getreden op 1 december 2023. Is er voorzien in een overgangperiode opdat werkgevers de tijd hebben om een vertrouwenspersoon aan te duiden?

De wet zelf voorziet niet in een overgangperiode. De inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk is er zich echter van bewust dat de wetswijziging zeer snel in voege is getreden. Ze is zich ook bewust van het feit dat de werkgever tijd nodig heeft om een geschikte kandidaat te vinden en de wettelijke aanwijzingsprocedure te doorlopen. De inspectie vindt het belangrijk dat de werkgever de verplichte vertrouwenspersoon op weloverwogen wijze aanduidt en niet zomaar in het wilde weg een kandidaat aanduidt omdat het nu eenmaal een wettelijke verplichting is vanaf 1 december 2023. De inspectie zal in eerste instantie dus informerend en adviserend optreden.

Dit sluit niet uit dat er in specifieke situaties toch ook repressief kan worden opgetreden rekening houdend met de ernst van de vastgestelde inbreuken en indien de werkgever onvoldoende inzet

betoont om zich te conformeren met de regelgeving. In dat geval zal de inspecteur op basis van zijn concrete vaststellingen op het terrein, op een passende manier optreden.

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. 1.3-1)

- Resultaten

X

X

- Collectieve preventie-maatregelen die er uit voortvloeien

X

X

Risicoanalyse van een specifieke arbeids-situatie (art. 1.3-4)

- 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. 1.3-6)

• **Resultaten**

X

X

• **Collectieve preventie-maatregelen die er uit voortvloeien**

X

X

Info

Advies

Akkoord

Het
volledige
Comité

De
werknemers-
vertegen-
woordigers

Verzoek tot formele psychosociale interventie met een

hoofdzakelijk collectief karakter

- | | | | | |
|--|---|---|--|---|
| • Wijze van behandeling | | X | | X |
| • Resultaten van de analyse | X | | | X |
| • 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 |
|---|--|---|--|---|

	Info	Advies	Akkoord	Het volledige Comité	De werknemers-vertegenwoordigers
--	-------------	---------------	----------------	-----------------------------	---

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

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

Er bestaan een aantal beschermingsmechanismen zodat de personen die zich slachtoffer voelen van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hun toestand zouden durven ter sprake brengen zonder represailles te moeten vrezen voor hun beroepsloopbaan.

Sinds de wetswijziging van 2023 wordt, op het vlak van de bescherming tegen represailles, een onderscheid gemaakt tussen enerzijds feiten van geweld en pesterijen op het werk die verband houden met een discriminatiegrond en ongewenst seksueel gedrag op het werk, en anderzijds feiten van geweld en pesterijen die geen verband houden met een discriminatiegrond.

1. Wanneer geniet een werknemer de bescherming tegen represailles?

A. Geweld en pesterijen die geen verband houden met een discriminatiegrond

Wanneer een werknemer melding maakt van geweld of pesterijen op het werk die geen verband houden met een discriminatiegrond (zoals nationale of etnische afstamming, geslacht, handicap, leeftijd, gezondheidstoestand, seksuele geaardheid, ...) geniet hij de bescherming tegen represailles zoals opgenomen in de Welzijnswet.

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.

B. Geweld en pesterijen die verband houden met een discriminatiegrond en ongewenst seksueel gedrag

Wanneer de werknemer feiten van geweld of pesterijen op het werk die verband houden met een discriminatiegrond (zoals nationale of etnische afstamming, geslacht, handicap, leeftijd, gezondheidstoestand, seksuele geaardheid, ...), of ongewenst seksueel gedrag op het werk aankaart, geniet hij de bescherming tegen nadelige maatregelen zoals opgenomen in de antidiscriminatiewetgeving.

Opgelet! De antidiscriminatiewetgeving bestaat uit de drie federale wetten (de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, de genderwet van 10 mei 2007 en de antiracismewet van 30 juli 1981) en de verschillende decreten en ordonnanties van de gefedereerde entiteiten die betrekking hebben op de strijd tegen discriminatie. De gedeeltelijke toelichting die hieronder wordt gegeven betreft enkel de drie federale wetten. Voor meer informatie wordt verwezen naar het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) (discriminatie@igvm.belgie.be), het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme (Unia) (<https://www.unia.be/nl/contact-opnemen-met-unia>), het Vlaams Mensenrechteninstituut en de Dienst Gelijke Kansen van de Directie Fundamentele Rechten bij de FOD Justitie (equal@just.fgov.be). Voor de personeelsleden van de gefedereerde entiteiten kunnen er dus specifieke regels van toepassing zijn.

De 3 federale wetten voorzien de bescherming van de volgende personen:

1) De werknemer die de vermeende discriminatie ondervindt en die:

- een klacht (zonder formele vereisten) indient of een melding doet in de onderneming;

Bijvoorbeeld:

- de werknemer die een verzoek tot informele interventie indient bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten,
 - de werknemer die een verzoek tot formele psychosociale interventie indient bij de preventieadviseur psychosociale aspecten,
 - de werknemer die de feiten meldt bij de hiërarchische lijn (in de ruime zin),
 - de werknemer die de feiten meldt bij de preventieadviseur-arbeidsarts, een andere preventieadviseur, een syndicaal afgevaardigde, een sociaal assistent, ...;
- een klacht indient bij de inspectie (zelfs zonder eerst de interne procedure te hebben toegepast);
 - een klacht indient bij de politie, het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter (zelfs zonder eerste de interne procedure te hebben toegepast);
 - een klacht indient of een melding doet bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM), het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme (Unia) of een belangenvereniging;
 - een klacht indient of een melding doet bij een dienst die toeziet op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op de buitengerechtelijke

geschillenbehandeling;

- ten voordele van wie een rechtsvordering werd ingesteld door het IGVM, Unia of een belangenvereniging, zelfs in eigen naam.

2) De werknemer die tussenkomt ten voordele van de werknemer die de vermeende discriminatie ondervindt en die:

- een melding doet in de onderneming bij bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur psychosociale aspecten, de hiërarchische lijn (in de ruime zin), de preventieadviseur-arbeidsarts, een andere preventieadviseur, een syndicaal afgevaardigde of een sociaal assistent;
- een melding of een aangifte doet bij de inspectie, de politie, het openbaar ministerie, de onderzoeksrechter, het IGVM, Unia, een belangenvereniging of een dienst die toeziet op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op de buitengerechtelijke geschillenbehandeling;
- tussenkomt als getuige (indirect, direct, informeel en formeel);
- raad geeft, hulp biedt of bijstand verleent aan de werknemer die de vermeende discriminatie ondervindt (bijvoorbeeld de werknemer die hem bijstaat tijdens een onderhoud bij de preventieadviseur psychosociale aspecten te wenden).

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

De bescherming tegen represailles begint te lopen vanaf het moment waarop de werkgever kennis heeft genomen van de beschermde actie of redelijkerwijs kennis kon hebben van deze actie. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een werknemer mondeling tijdens een vergadering heeft aangekondigd dat hij een verzoek heeft ingediend.

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 maximum 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 het moment waarop hij kennis heeft genomen van de beschermde actie of redelijkerwijs kennis kon hebben van deze actie, 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 ontslagen 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 (of een gewone brief wanneer de actie betrekking heeft op feiten van discriminatoire aard), 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 zal de werkgever van deze werknemer informeren over de bescherming tegen represailles wanneer deze werknemer hiermee heeft ingestemd, ook al is de werkgever niet op de hoogte van het verzoek tot psychosociale interventie omdat de feiten zich niet binnen zijn onderneming hebben afgespeeld.

7. *Wanneer geeft een verzoek tot informele psychosociale interventie aanleiding tot bescherming tegen represailles?*

De bescherming geldt van zodra discriminatie wordt gemeld in de onderneming. Aldus zal een melding die wordt gedaan in het kader van een verzoek tot informele psychosociale interventie en die betrekking heeft op geweld of pesterijen die verband houden met een discriminatiegrond, op ongewenst seksueel gedrag of op eender welke andere vorm van discriminatie die schade toebrengt aan de psychische gezondheid van een werknemer, een van de acties zijn die onder de federale antidiscriminatie wetten aanleiding geven tot bescherming tegen represailles.

De vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten die het informele verzoek ontvangt, mag de werkgever echter niet op de hoogte brengen van de indiening van dit verzoek. Deze automatische informatie is enkel voorzien bij de indiening van een verzoek tot formele psychosociale interventie. Zolang de werknemer zijn informele verzoek vertrouwelijk wenst te houden, moet dit vertrouwelijk blijven. De tussenkommende partij zal de werkgever alleen op de hoogte brengen van deze actie als de werknemer hem daarom vraagt, bijvoorbeeld opdat de werkgever zou kunnen deelnemen aan het onderzoek of opdat hij passende preventie maatregelen zou treffen. De werknemer kan er ook voor kiezen om de werkgever zelf op de hoogte te brengen van zijn actie als hij dat wenst, eventueel door een schriftelijk en gedateerd bewijs van zijn ondernomen actie te vragen bij de tussenkommende partij (dat getuigt van zijn actie omwille van discriminatoire gedrag) en dat over te maken aan de werkgever. Op die manier is de werknemer ervan verzekerd dat de bescherming begint te lopen zodra hij de werkgever op de hoogte heeft gebracht.

Als de werkgever een nadelige maatregel neemt ten aanzien van de werknemer die een informele psychosociale interventie heeft ingediend, kan deze werknemer bij de rechtbank een beschermingsvergoeding eisen.

Om deze te verkrijgen, moet hij echter het bewijs leveren van:

- Enerzijds de actie die hij heeft ondernomen, met name de indiening van een verzoek tot informele psychosociale interventie voor discriminatoire feiten.
- Anderzijds dat de werkgever kennis had van het verzoek tot informele psychosociale interventie voor discriminatoire feiten.

8. De federale antidiscriminatiewetten voorzien voor de beschermde werknemer in de mogelijkheid om een schriftelijk en gedateerd bewijs te vragen bij de organisatie, dienst of instelling bij wie een beschermde actie ondernomen werd.

Deze kwestie valt rechtstreeks onder de bevoegdheid van het Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen en de Dienst Gelijke Kansen bij de FOD Justitie. Vragen hierover kunnen worden gestuurd naar: discriminatie@igvm.belgie.be of equal@just.fgov.be.

8.1. Is het vragen van dit bewijs een voorwaarde om de bescherming te kunnen genieten?

De bescherming tegen represailles in de federale antidiscriminatiewetten werkt als volgt: de werkgever mag de arbeidsverhouding van de werknemer niet beëindigen, noch een andere nadelige maatregel nemen tijdens of na de arbeidsverhouding, om redenen die verband houden met de door de werknemer ondernomen actie (melding, klacht of rechtsvordering) of de inhoud ervan. Deze bescherming begint te lopen vanaf het ogenblik waarop de werkgever kennis heeft van de actie of er redelijkerwijs kennis van kon hebben.

Om werknemers te helpen voor de rechtbank aan te tonen dat zij een actie ondernomen hebben en dat de werkgever hiervan op de hoogte was, heeft de wetgever de mogelijkheid ingevoerd om een schriftelijk en gedateerd bewijs te vragen bij de organisatie, dienst of instelling bij wie de beschermde actie ondernomen wordt. Dit laat de werknemer toe het bewijs over te maken aan de werkgever om hem op de hoogte te brengen van zijn ondernomen actie en zich ervan te vergewissen dat hij er kennis van genomen heeft. Dit vergemakkelijkt het bewijzen van het feit dat de werkgever op de hoogte was van de actie en dat de bescherming aldus een aanvang heeft genomen. Het schriftelijk en gedateerd bewijs op zichzelf is dus een element dat bedoeld is om gemakkelijker te kunnen bewijzen dat de werknemer recht heeft op het vragen van de beschermingsvergoeding. Maar de werknemer mag het feit dat hij een actie heeft ondernomen en dat de werkgever op de hoogte is met alle middelen van

recht aanleveren. Dit hoeft dus niet verplicht te gebeuren aan de hand van dit document. Het is dus geen voorwaarde om de bescherming te kunnen genieten.

8.2. *Bij wie kan dit bewijs gevraagd worden?*

Het schriftelijk en gedateerd bewijs kan gevraagd worden bij de organisatie, dienst of instelling bij wie de actie ondernomen wordt. Zonder afbreuk te doen aan andere personen of diensten die intern zijn aan de onderneming en bij wie een actie kan ondernomen worden, kan dit bewijs gevraagd worden aan de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur psychosociale aspecten, de preventieadviseur-arbeidsarts of de interne preventieadviseur wanneer een werknemer bij hen een actie onderneemt voor discriminatoire feiten.

8.3. *Wat moet er in dit bewijs vermeld worden?*

Het schriftelijk en gedateerd bewijs moet de volgende elementen vermelden: de identiteit van de werknemer, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Wat de ondernomen actie betreft, moet enkel de actie worden vermeld die werd ondernomen bij de specifieke persoon of dienst. Het gaat dus niet om andere acties die de werknemer eventueel voorafgaand bij een andere persoon of dienst heeft ondernomen. Het is daarnaast aangewezen om te vermelden dat de ondernomen actie tot doel heeft feiten van discriminatoire aard aan te kaarten, maar de specifieke discriminatiegrond hoeft daarbij niet te worden vermeld.

8.4. *Moet dit bewijs systematisch worden afgeleverd of enkel op vraag van de betrokken persoon?*

Het is geen verplichting om het schriftelijk en gedateerd bewijs systematisch af te leveren aan elke werknemer die voor discriminatoire feiten een actie onderneemt. Het dient enkel afgeleverd te worden wanneer de werknemer er uitdrukkelijk om vraagt.

8.5. *Kan dit bewijs ook gevraagd worden wanneer een werknemer een verklaring laat opnemen in het register van feiten van derden?*

Een verklaring laten opnemen in het register van feiten van derden moet beschouwd worden als het doen van een melding in de zin van de federale antidiscriminatie wetten. Het is dus mogelijk een schriftelijk en gedateerd bewijs te vragen van deze actie.

Het zal echter slechts nuttig zijn dit bewijs te vragen wanneer de werknemer ermee akkoord is gegaan zijn identiteit in het register van feiten van derden te vermelden. Bij een anonieme verklaring in het register lijkt de werknemer er geen belang bij te hebben het bewijs te vragen aangezien dit bewijs net tot doel heeft de werkgever te informeren over zijn ondernomen actie en de bescherming een aanvang te doen nemen, wat veronderstelt dat zijn identiteit aan de werkgever wordt bekendgemaakt.

8.6. *Moet dit bewijs deel uitmaken van het individueel dossier van de preventieadviseur psychosociale aspecten?*

De preventieadviseur heeft er belang bij om een kopie van het afgeleverde bewijs bij te houden, voor het geval zijn aansprakelijkheid later in gedrang komt. De inhoud van het individueel dossier werd door de nieuwe regelgeving niet aangepast. Dit betekent dat een kopie van het schriftelijk en gedateerd bewijs geen deel uitmaakt van het individueel dossier en dat het als persoonlijke notities van de preventieadviseur psychosociale aspecten moet beschouwd worden.

9. *Geldt de bescherming tegen represailles van de federale antidiscriminatiewetten alleen voor acties waarbij geweld of pesterijen die verband houden met een discriminatiegrond worden aangekaart?*

Neen, de bescherming tegen represailles van deze wetten heeft betrekking op acties in verband met alle vormen van discriminatie (direct, indirect, pesterijen, ...). Dit betekent dat een werknemer die een informele psychosociale interventie opstart om een situatie op te lossen van directe discriminatie waarbij zijn psychische gezondheid geschaad wordt maar zonder dat daarbij sprake is van geweld of pesterijen, ook beschermd is tegen represailles onder deze wetten.

10. *Welke discriminatiegronden vallen onder de federale antidiscriminatiewetten?*

Het gaat om de volgende criteria: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken, medische of sociale transitie, seksuele oriëntatie, leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst of toestand, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming.

11. Hoe moet de wet van 7 april 2023 toegepast worden in de tijd? Is ze enkel van toepassing op situaties na de inwerkingtreding ervan (met name 1 juni 2023) of ook op situaties van ervoor?

De nieuwe regelgeving heeft onmiddellijke werking. Dit betekent dat ze van toepassing is op situaties die na de inwerkingtreding ervan ontstaan maar ook op toekomstige gevolgen van onder de vroegere regelgeving ontstane situaties die zich voordoen of voortduren onder de nieuwe regelgeving. Echter, wat voorheen onder de oude wet in overeenstemming ermee werd verwezenlijkt, blijft ook daarna geldig.

Voor de bescherming tegen represailles betekent dit het volgende:

1) Werknemers die vóór 1 juni 2023 een actie voor discriminatoire feiten hebben ondernomen, waarvoor zij op dat moment geen bescherming tegen represailles genoten (niet onder de federale antidiscriminatiewetten, noch onder de welzijnswet):

Deze werknemers zullen vanaf 1 juni 2023 de bescherming tegen represailles van de federale antidiscriminatiewetten genieten als de reeds eerder ondernomen actie onder de beschermde acties valt van de federale antidiscriminatiewetten die sinds 1 juni in werking zijn.

Dit geldt bijvoorbeeld voor een informele getuige van discriminatoire feiten (d.w.z. een getuige die geen formele getuigenverklaring heeft afgelegd) die vóór 1 juni 2023 zijn getuigenis heeft meegedeeld.

Hetzelfde geldt voor een werknemer die vóór 1 juni 2023 een directe klacht heeft ingediend bij de politie voor feiten van ongewenst seksueel gedrag, zonder eerst de interne procedure toe te passen.

De werkgever mag ten aanzien van deze werknemers geen enkele nadelige maatregel treffen vanaf het moment waarop hij kennis heeft (of had) van de actie.

2) Werknemers die vóór 1 juni 2023 een actie voor discriminatoire feiten hebben ondernomen, waarvoor zij op dat moment de bescherming tegen represailles van de welzijnswetgeving genoten:

Deze werknemers zullen vanaf 1 juni 2023 de bescherming tegen represailles van de federale antidiscriminatiewetten genieten als de reeds eerder ondernomen actie onder de beschermde acties valt van de federale antidiscriminatiewetten die sinds 1 juni in werking zijn.

Dit geldt bijvoorbeeld voor een werknemer die vóór 1 juni 2023 een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van ongewenst seksueel gedrag bij de preventieadviseur psychosociale aspecten heeft ingediend. Op zijn bescherming zullen

vanaf 1 juni 2023 de modaliteiten van de bescherming zoals geregeld in de federale antidiscriminatie wetten van toepassing zijn. Dit betekent dat het startpunt van de bescherming verandert naar de kennisname door de werkgever en dat de werknemer geen nadelige maatregelen kan treffen ten aanzien van de werknemer, zelfs wanneer deze een preventief, proportioneel en redelijk karakter hebben. Echter, wat voorheen onder de oude wet in overeenstemming ermee werd verwezenlijkt, blijft ook daarna geldig. Indien de werkgever aldus vóór 1 juni 2023 een preventiemaatregel heeft getroffen om een einde te maken aan de feiten die nadelig was ten aanzien van de beschermde werknemer maar een proportioneel en redelijk karakter had, dan kan hem dat niet worden verweten.

Voor de lopende dossiers (waarvan de behandeling dus gestart is vóór de inwerkingtreding van de nieuwe regelgeving) betekent dit het volgende:

1) Indiening van het verzoek

Werknemers die vóór 1 juni 2023 een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag hebben ingediend, moeten na 1 juni geen nieuw verzoek indienen volgens de modaliteiten van de nieuwe regelgeving. Het verzoek diende op het ogenblik van indiening immers te voldoen aan de voorwaarden van de vorige regelgeving en wat onder die regelgeving rechtmatig werd gedaan, blijft ook na de inwerkingtreding van de nieuwe regelgeving geldig.

Werknemers die na 1 juni 2023 een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag wensen in te dienen, moeten dit doen volgens de modaliteiten van de nieuwe regelgeving. Het verzoek dient bijvoorbeeld niet meer verplicht persoonlijk overhandigd of via aangetekende brief verstuurd te worden.

2) Informatie aan de werkgever door de preventieadviseur psychosociale aspecten

Als het informeren van de werkgever over de bescherming tegen represailles van de verzoeker en van de directe, formele getuigen is gebeurd vóór 1 juni 2023, hoeft de werkgever niet opnieuw geïnformeerd te worden volgens de modaliteiten van de nieuwe regelgeving. Op het ogenblik dat de werkgever werd geïnformeerd, was de vorige regelgeving immers nog van toepassing en wat onder die regelgeving rechtmatig werd gedaan, blijft ook na de inwerkingtreding van de nieuwe regelgeving geldig.

Er werd in de wetgeving geen informatieverplichting toegevoegd voor wat betreft de oude verzoeken, dus het staat de preventieadviseur vrij om de werkgever op eigen initiatief te informeren over de wijzigingen die de inwerkingtreding van de nieuwe regelgeving met zich meebrengt.

Als het informeren van de werkgever nog moet gebeuren na 1 juni 2023, dan dient dit wel volgens de modaliteiten van de nieuwe regelgeving te gebeuren. Aan de werkgever moet dus de aard van de feiten vermeld in het verzoek meegedeeld worden, maar hij moet niet meer op de hoogte worden gebracht van de rechtsgrond op basis waarvan de verzoeker en de directe, formele getuigen de bescherming genieten en van het beginpunt van de bescherming. Bovendien moeten de directe, formele getuigen instemmen met het feit dat de werkgever wordt geïnformeerd over hun bescherming.

3) Schriftelijk en gedateerd bewijs

Werknemers die vóór 1 juni 2023 een actie hebben ondernomen, kunnen vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe regelgeving een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen als de reeds eerder ondernomen actie onder de beschermde acties van de nieuwe regelgeving valt.

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.

L.6. Bescherming

1. *Geniet de preventieadviseur psychosociale aspecten die tussenkomt in het kader van een verzoek tot psychosociale interventie voor discriminatoire feiten een bescherming tegen represailles?*

De federale antidiscriminatiewetten kennen een bescherming toe aan de personen die “raad geven, hulp bieden of bijstand verlenen” aan de persoon die meent het slachtoffer te zijn van een discriminatie. Gelet op deze formulering lijkt het er a priori op dat de preventieadviseur die tussenkomt in het kader van een (formeel of informeel) verzoek tot interventie dat betrekking heeft op feiten van geweld of pesterijen die verband houden met een discriminatiegrond of op feiten van ongewenst seksueel gedrag, onder deze categorie van beschermde personen vallen. Het is aan de hoven en rechtbanken om dit standpunt te bevestigen.