

SPECIFIEKE VRAGEN

VOOR DE PREVENTIEADVISEURS PSYCHOSOCIALE ASPECTEN

Voorafgaande opmerking

Dit document bevat:

- de adviezen van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid die in het verleden werden opgesteld in het kader van een specifiek dossier en waarvan het onderwerp interessant is voor de preventieadviseurs psychosociale aspecten (PAPS). Deze adviezen zijn in extenso overgenomen.
- de adviezen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg over de vragen die door de PAPS werden gesteld tijdens de vergaderingen van de opvolgingsgroep.

Deze adviezen zijn een interpretatie van de administratie die geen afbreuk doet aan de soevereine beoordelingsbevoegdheid van de arbeidshoven en -rechtbanken.

Lijst van afkortingen

5 A : de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud en de interpersoonlijke relaties op het werk

CPBW : comité voor preventie en bescherming op het werk

De wet : de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

EDPB : externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

PAPS : preventieadviseur psychosociale aspecten van het werk

PA-AA : preventieadviseur-arbeidsarts

TWW : de inspectie van het toezicht op het welzijn op het werk

VP : vertrouwenspersoon

Verwijzingen naar de codex

Titel 3 van boek I van de codex over het welzijn op het werk = het koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk

Artikel I.3-1 = artikel 3 van het koninklijk besluit van 10 april 2014

Artikel I.3-4 = artikel 6 van het koninklijk besluit van 10 april 2014

Artikel I.3-6 = artikel 8 van het koninklijk besluit van 10 april 2014

Artikel I.3-8 = artikel 10 van het koninklijk besluit van 10 april 2014

Artikel I.3-15 = artikel 17 van het koninklijk besluit van 10 april 2014

Artikel I.3-26 = artikel 28 van het koninklijk besluit van 10 april 2014

Artikel I.3-35 = artikel 37 van het koninklijk besluit van 10 april 2014

Artikel I.3-63 = artikel 65 van het koninklijk besluit van 10 april 2014

Inhoud

A. Definitie van psychosociale risico's op het werk	6
B. Risicoanalyse a priori (artikel I.3-1 codex)	6
1. Moeten elk van de 5 A verplicht in het verslag opgenomen worden om te voldoen aan de wettelijke criteria van een risicoanalyse of is het voldoende een ondervraging te doen over de 5 A tijdens de risicoanalyse?	6
C. Preventiedocumenten	6
D. Risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie (artikel I.3-4 codex).....	6
1. Mag het verslag van de risicoanalyse worden meegedeeld aan de PA-AA?.....	6
2. Moeten elk van de 5 A verplicht in het verslag opgenomen worden om te voldoen aan de wettelijke criteria van een risicoanalyse of is het voldoende een ondervraging te doen over de 5 A tijdens de risicoanalyse?	7
3. Vanaf hoeveel personen, die in het kader van een specifieke risicoanalyse tijdens individuele gesprekken werden gehoord, moet de PAPS de problematiek die deze personen aan het licht brengen meedelen aan de werkgever?.....	7
E. Evaluatie van de preventiemaatregelen (artikel I.3-6 codex)	8
1. Welke soort wijzigingen leiden ertoe dat de preventiemaatregelen opnieuw moeten onderzocht worden?	8
2. Wat verstaat men onder de conclusies getrokken uit incidenten van psychosociale aard die zich bij herhaling hebben voorgedaan en die informeel werden behandeld?	9
F. De interne procedure.....	10
F.1. Weigering van de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie	10
1. Mag de PAPS de indiening van een verzoek weigeren omdat deze betrekking heeft op een situatie die zich in het verleden heeft voorgedaan en die niet meer bestaat op het moment van de indiening van het verzoek?.....	10
2. Wat moet de PAPS doen als een werknemer meerdere verzoeken tot formele psychosociale interventie indient over dezelfde problematiek en dezelfde personen en waarbij er enkel nieuwe feiten worden aangehaald, terwijl de analyse van het eerste verzoek nog niet is afgerond?.....	11
F.2. Kwalificatie van het verzoek tot formele psychosociale interventie.....	11
F.3. Bewarende maatregelen	11
F.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.....	11
F.4.1. Onderzoek	11
1. Moet de preventieadviseur psychosociale aspecten bij zijn analyse rekening houden met vroegere formele verzoeken? Mag hij overleg plegen met de preventieadviseur die deze verzoeken heeft behandeld?.....	11

2.	Kan de preventieadviseur psychosociale aspecten bij zijn analyse informatie krijgen uit het dossier van een tuchtprocedure?	12
F.4.2.	Advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten.....	13
1.	Moeten de voorstellen opgenomen in het advies van de PAPS, alsook de datum waarop het advies aan de werkgever werd overgemaakt, meegedeeld worden aan werknemers die de onderneming hebben verlaten?.....	13
2.	Wat moet er in het advies staan wanneer de verzoeker tijdens de interventie de onderneming verlaat?	13
3.	Wanneer er een interne PAPS aanwezig is in de onderneming om de aspecten van de preventie van psychosociale risico's op het werk te behandelen die niet voortkomen uit individuele verzoeken tot interventie, moet de PAPS van de externe dienst dan toch, conform artikel I.3-27 van de codex, de voorstellen voor maatregelen die hij opneemt in zijn advies meedelen aan de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst?	15
4.	Hoeveel individuele dossiers en adviezen moet de preventieadviseur psychosociale aspecten opmaken wanneer een verzoek betrekking heeft op meerdere rechtstreeks betrokken personen/aangeklaagden?	15
F.4.3.	Reactie van de werkgever	16
F.4.4.	Varia.....	16
1.	Kan de interne formele procedure voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag toegepast worden wanneer de aangeklaagde een derde is?.....	16
2.	Kan de interne procedure toegepast worden voor feiten die zich hebben voorgedaan tijdens de uitvoering van syndicale opdrachten?	17
3.	Kan een getuige vragen dat zijn getuigenverklaring uit het individueel dossier wordt verwijderd nadat het dossier werd afgesloten?	18
F.5.	Verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter.....	19
1.	In het kader van de informatie die aan de werkgever wordt meegedeeld bij de indiening van een verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter, moet de PAPS aan de werkgever het document zelf dat werd overgemaakt door de verzoeker meedelen of mag hij dit samenvatten?.....	19
2.	Is het mogelijk om een collectief verzoek in te dienen voor problemen van ongewenst seksueel gedrag en andere psychosociale problemen of is men verplicht hiervoor een individueel verzoek voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag te gebruiken?.....	19
F.6.	Varia.....	20
F.6.1.	Elektronische documenten.....	20
1.	Mogen documenten met betrekking tot de interne procedure gescand worden en via elektronische weg verstuurd worden? Zo ja, mag de datum van de elektronische verzending in aanmerking genomen worden?	20
2.	Mag een elektronische aangetekende zending gebruikt worden?	21

3. Mag de papieren versie van een individueel dossier vernietigd worden wanneer het dossier op een elektronische drager wordt bewaard?	23
G. De vertrouwenspersoon	24
G.1. Aanduiding	24
G.2. Onverenigbaarheden	24
G.3. Opleiding	24
G.4. Opdrachten	24
G.5. Beroepsgeheim	24
1. Kan de PAPS de dossiers van de VP die de onderneming verlaat overgemaakt krijgen? .	24
G.6. Varia	26
H. De preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk	26
I. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer	26
1. Welke informatie mag de preventieadviseur psychosociale aspecten onder welke voorwaarden meedelen aan de preventieadviseur-arbeidsarts?	26
J. Het Comité voor preventie en bescherming op het werk	27
K. De bescherming tegen represailles	27
L. De inspectie van het Toezicht op het welzijn op het werk	27
M. De preventieadviseur psychosociale aspecten	27
M.1. Aanduiding – verwijdering	27
1. Is de tussenkomst van het CPBW vereist voor de verwijdering van een PAPS van een EDPB en de vervanging door een andere PAPS van dezelfde EDPB?	27
M.2. Onverenigbaarheden	28
M.3. Opleiding	28
1. Welke diploma's zijn voldoende om de functie van PAPS te mogen uitoefenen?	28
M.4. Opdrachten	28
M.5. Beroepsgeheim	29
1. Mogen de PAPS van eenzelfde preventiedienst met elkaar informatie uitwisselen met betrekking tot een specifieke situatie?	29
2. Mogen de PAPS informatie met betrekking tot een specifieke situatie uitwisselen met PAPS van een andere preventiedienst (bijv. in het kader van een supervisie of opleiding)? ...	30
3. Zijn de personen die deel uitmaken van het secretariaat van de PAPS gehouden door het beroepsgeheim?	30
4. Moet de PAPS de werkgever op de hoogte brengen wanneer meerdere werknemers hem contacteren in verband met een psychosociale problematiek?	30
5. Mag het jaarverslag de diensten vermelden die betrokken zijn bij de verzoeken tot interventie?	31

6. Mag de PAPS zijn beroepsgeheim schenden om bijstand te verlenen aan een persoon in gevaar? 31
7. Mag de PAPS zijn beroepsgeheim schenden om informatie mee te delen aan een bemiddelings- of ombudsdienst (federaal of regionaal)? 32
8. Mag de PAPS zijn beroepsgeheim schenden om informatie mondeling mee te delen aan de rechtbank?..... 33

A. Definitie van psychosociale risico's op het werk

Er is over dit onderdeel nog geen FAQ

B. Risicoanalyse a priori (artikel I.3-1 codex)

1. *Moeten elk van de 5 A verplicht in het verslag opgenomen worden om te voldoen aan de wettelijke criteria van een risicoanalyse of is het voldoende een ondervraging te doen over de 5 A tijdens de risicoanalyse?*

Bij de evaluatie van een risicoanalyse a priori, zal TWW nagaan of er aandacht werd geschonken aan de 5 A. Als de 5 A niet duidelijk voorkomen in het verslag, kan de inspecteur aan de PAPS vragen om uitleg te geven of aan te tonen dat de 5 A in aanmerking werden genomen bij de uitvoering van de risicoanalyse. Aandacht voor de 5 A is voor TWW een criterium waarmee rekening gehouden wordt bij de evaluatie van de risicoanalyse bedoeld in artikel I.3-1 van de codex.

C. Preventiedocumenten

Er is over dit onderdeel nog geen FAQ

D. Risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie (artikel I.3-4 codex)

1. *Mag het verslag van de risicoanalyse worden meegedeeld aan de PA-AA?*

Artikel I.3-5 van de codex stelt dat de werkgever de resultaten van de risicoanalyse (die enkel anonieme gegevens bevatten) en zijn beslissing met betrekking tot de maatregelen meedeelt aan de 'preventieadviseurs betrokken bij de maatregelen'. De PAPS is automatisch betrokken bij de maatregelen aangezien deze betrekking hebben op zijn actiedomein. De maatregelen hebben niet automatisch betrekking op het gezondheidstoezicht op de werknemers, maar de werkgever begaat geen fout wanneer hij de resultaten aan de PA-AA meedeelt wanneer deze daadwerkelijk nuttig zijn voor de uitvoering van zijn opdrachten.

De wetgeving voorziet niet in de mededeling van de resultaten van de risicoanalyse door de PAPS aan de PA-AA. De uitzondering op het beroepsgeheim opgenomen in artikel 32quinquiesdecies, tweede lid, 6° van de wet heeft betrekking op de uitwisseling van informatie over een specifieke situatie van een werknemer. De resultaten van de analyse zijn daarentegen collectief en anoniem. De PAPS mag dus de resultaten van de analyse meedelen aan de PA-AA wanneer dit tot doel heeft hem op de hoogte te brengen van psychosociale problemen in de diensten waarvan de werknemers onderworpen zijn aan

het gezondheidstoezicht. Op die manier beschikt hij over de nodige context om zijn opdrachten op een meer adequate manier te kunnen uitvoeren.

2. *Moeten elk van de 5 A verplicht in het verslag opgenomen worden om te voldoen aan de wettelijke criteria van een risicoanalyse of is het voldoende een ondervraging te doen over de 5 A tijdens de risicoanalyse?*

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. Het is evenmin vereist dat alle elementen van de 5 A worden geanalyseerd. 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 die voortkomen uit de 5 A 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 5 A 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 5 A niet in aanmerking werden genomen. De inspecteur kan indien nodig ook vragen de analyse verder uit te diepen.

3. *Vanaf hoeveel personen, die in het kader van een specifieke risicoanalyse tijdens individuele gesprekken werden gehoord, moet de PAPS de problematiek die deze personen aan het licht brengen meedelen aan de werkgever?*

De doelstelling van de risicoanalyse bestaat erin de gevaren te identificeren en de risico's te bepalen zodat preventiemaatregelen kunnen getroffen worden. Volgens artikel 32/2, §4 van de wet neemt de werkgever de geschikte preventiemaatregelen om het gevaar dat voortvloeit uit een specifieke arbeidssituatie uit te schakelen en om de schade die hieruit voortvloeit te voorkomen of te beperken voor zover hij een impact heeft op het gevaar. De mogelijke oorzaken van de gevaren situeren zich op het niveau van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk. De regelgeving bepaalt geen aantal werknemers dat moet blootgesteld zijn aan het gevaar: van zodra een gevaar bestaat, moeten er maatregelen getroffen worden.

De gesprekken met de werknemers laten toe de gevaren te identificeren vanuit het standpunt van de werknemers. Er moet in tweede instantie dus nagegaan worden of deze gevaren daadwerkelijk bestaan.

Hoe meer werknemers melding maken van een gevaar, hoe groter het risico dat het gevaar ook daadwerkelijk bestaat. Het kan dus interessant zijn voor een werkgever om het percentage werknemers te kennen dat van het gevaar melding heeft gemaakt. Maar ook één werknemer kan een gevaarlijke situatie naar voren brengen die het eveneens verdient om in aanmerking genomen te worden. De PAPS heeft als opdracht te analyseren of het gaat om een objectief gevaar, met name een gevaarlijke situatie die schade kan toebrengen aan 'elke gemiddelde werknemer geplaatst in dezelfde omstandigheden' en dit onafhankelijk van het aantal werknemers dat mogelijk slachtoffer kan zijn of dat dit reeds is (zie de definitie van psychosociale risico's in artikel 32/1 van de wet).

Bovendien zal het niveau van precisering van de resultaten van de gesprekken in kleine ondernemingen, gelet op het moeilijk kunnen respecteren van de anonimiteit, afhangen van de bedrijfscultuur, het risico op represailles, het bestaan van individuele conflictsituaties, ... In bepaalde omstandigheden zal men zich misschien moeten beperken tot het louter beschrijven van de gevaren zonder te preciseren hoeveel werknemers er melding van hebben gemaakt.

De gebruikte analysemethode en wijze van rapporteren zal afhangen van de precieze omstandigheden. Het is in elk geval aangewezen dit te verduidelijken en te motiveren in het advies aan de werkgever.

E. Evaluatie van de preventiemaatregelen (artikel I.3-6 codex)

1. *Welke soort wijzigingen leiden ertoe dat de preventiemaatregelen opnieuw moeten onderzocht worden?*

Overeenkomstig artikel I.3-6, §1 van de codex over het welzijn op het werk worden de preventiemaatregelen bedoeld in artikel I.3-2 opnieuw onderzocht bij elke wijziging die de blootstelling van werknemers aan psychosociale risico's op het werk kan beïnvloeden.

Dit artikel verwijst naar de preventiemaatregelen bedoeld in artikel I.3-2: de maatregelen getroffen op basis van de globale risicoanalyse bedoeld in artikel I.3-1.

Het gaat hier dus om wijzigingen die betrekking hebben op risicofactoren van toepassing op het geheel of de meerderheid van de werknemers of op groepen van werkposten of functies binnen de onderneming. Bijvoorbeeld: een herstructurering, een aanpassing van het evaluatiesysteem, de arbeidsprocedures, de beheersmiddelen, ...

In geval van een wijziging ten aanzien van een aparte groep van werknemers (zoals de werknemers van een specifieke afdeling), is het nuttig om de psychosociale risico's te evalueren alvorens de wijziging door te voeren (overigens kan de PAPS hierover steeds op eigen initiatief een advies geven) of a posteriori de risicoanalyse bedoeld in artikel I.3-

4 toe te passen wanneer blijkt dat de wijziging een psychosociaal gevaar vormt voor de leden van de groep.

2. *Wat verstaat men onder de conclusies getrokken uit incidenten van psychosociale aard die zich bij herhaling hebben voorgedaan en die informeel werden behandeld?*

Overeenkomstig artikel I.3-6, §2, vierde lid van de codex over het welzijn op het werk trekt de PAPS conclusies uit incidenten van psychosociale aard die zich bij herhaling hebben voorgedaan en het voorwerp hebben uitgemaakt van een informele psychosociale interventie door hemzelf of door de vertrouwenspersoon. Hij deelt deze conclusies in collectieve en anonieme vorm mee aan de werkgever.

Het doel van dit artikel is het evalueren van de preventiemaatregelen die van toepassing zijn voor de volledige onderneming (namelijk, deze bedoeld in artikel I.3-2). Om de noodzaak tot aanpassing van de maatregelen te beoordelen, zal de werkgever zich baseren op de elementen opgesomd in artikel I.3-6. Deze elementen weerspiegelen het geheel van de psychosociale incidenten die zich in de onderneming hebben voorgedaan.

De term 'conclusies' betekent dat er op het globale niveau conclusies moeten getrokken worden uit specifieke situaties aangekaart aan de hand van de verzoeken tot interventie. Er moet dus een transversale analyse gebeuren van alle elementen die zich bij herhaling voordoen doorheen alle situaties die voortkomen uit de verzoeken tot informele verzoeken. De herhaling kan betrekking hebben op het soort psychosociaal gevaar, het soort risicofactor, het statuut of de functie van de verzoekers, het statuut of de functie van de andere rechtstreeks betrokken personen ... De conclusies moeten betrekking hebben op algemene preventiemaatregelen die moeten getroffen worden om herhaling van de incidenten in andere arbeidssituaties te voorkomen. Het gaat dus niet om specifieke maatregelen voor een situatie die zich voordoet in een bepaalde dienst.

Wanneer er binnen een dienst meerdere informele interventies werden uitgevoerd, moet de risicofactor geanalyseerd worden die gemeenschappelijk is aan deze interventies en moet beslist worden of deze risicofactor in rekening zal gebracht worden bij de evaluatie om herhaling in andere gelijkaardige diensten te voorkomen.

F. De interne procedure

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

1. Mag de PAPS de indiening van een verzoek weigeren omdat deze betrekking heeft op een situatie die zich in het verleden heeft voorgedaan en die niet meer bestaat op het moment van de indiening van het verzoek?

De werknemer die meent psychische schade te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's op het werk kan een beroep doen op de interne procedure van de onderneming. De doelstelling van de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie is duidelijk omschreven in artikel I.3-8 van de codex: het verzoek beoogt de werkgever te vragen passende maatregelen te treffen om een einde te maken aan de schade die de verzoeker-werknemer ondergaat op het tijdstip van de indiening ervan.

Overeenkomstig artikel I.3-15, §3, en artikel I.3-35, §3, van de codex weigert de preventieadviseur psychosociale aspecten de indiening van het verzoek tot interventie wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk of geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk inhoudt.

De door een verzoeker beschreven situatie, die betrekking heeft op het verleden maar niet langer bestaat op het tijdstip van de indiening van het verzoek (bijvoorbeeld omdat hij geen contact meer heeft met de aangeklaagde persoon), houdt bijgevolg kennelijk geen psychosociaal gevaar in dat de werkgever moet uitschakelen.

Uit de combinatie van die bepalingen blijkt dat deze situatie dus aanleiding kan geven tot een weigering van de indiening van het verzoek tot formele interventie, na zich ervan te hebben vergewist dat de situatie uit het verleden niet heeft geleid tot een blootstelling aan nieuwe psychosociale gevaren in hoofde van de verzoeker-werknemer.

Dezelfde conclusie zou bovendien kunnen worden getrokken voor het verzoek tot psychosociale interventie dat betrekking heeft op een gevaar dat nog geen schade heeft veroorzaakt.

De formele interne procedure strekt or niet toe een inschatting te maken van de verantwoordelijkheid van de partijen in het kader van feiten uit het verleden opdat later een rechtsvordering zou kunnen worden ingesteld.

2. *Wat moet de PAPS doen als een werknemer meerdere verzoeken tot formele psychosociale interventie indient over dezelfde problematiek en dezelfde personen en waarbij er enkel nieuwe feiten worden aangehaald, terwijl de analyse van het eerste verzoek nog niet is afgerond?*

Als er een verzoek werd ingediend voor een bepaalde problematiek en dit verzoek werd aanvaard, kan er geen nieuw verzoek worden ingediend voor exact dezelfde problematiek, ook al worden er nieuwe feiten aangebracht. De PAPS dient de indiening van het nieuwe verzoek te weigeren omwille van het feit dat er reeds een verzoek voor deze problematiek werd ingediend en er dus al een analyse werd opgestart.

Met de nieuw aangehaalde feiten dient wel rekening gehouden te worden door de PAPS voor zover ze bijdragen tot een vollediger beeld van de situatie en een meer correcte analyse. Wanneer het gaat over feiten van dezelfde aard als deze vermeld in het oorspronkelijke verzoek, die geen nieuw licht laten schijnen over de situatie, moeten deze niet noodzakelijk het voorwerp uitmaken van een analyse zodat de PAPS de behandeling van het verzoek binnen de wettelijke termijnen kan afronden. Ze dienen dus toegevoegd te worden aan het bestaande individueel dossier. Het is bovendien aangewezen dat de PAPS, bij het opstellen van zijn advies, melding maakt van het feit dat er, na het indienen van het verzoek, nog extra feiten werden aangehaald door de verzoeker zonder dat deze onderzocht werden door de PAPS omdat deze geen nieuw licht laten schijnen over de situatie.

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

Er is over dit onderdeel nog geen FAQ

F.3. Bewarende maatregelen

Er is over dit onderdeel nog geen FAQ

F.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

F.4.1. Onderzoek

1. *Moet de preventieadviseur psychosociale aspecten bij zijn analyse rekening houden met vroegere formele verzoeken? Mag hij overleg plegen met de preventieadviseur die deze verzoeken heeft behandeld?*

Bij het behandelen van een verzoek tot formele psychosociale interventie is het steeds de taak van de preventieadviseur psychosociale aspecten om de nodige informatie te

verzamelen om een zo volledig en correct mogelijk beeld te krijgen van de situatie die hij moet analyseren.

Hieronder valt ook dat hij rekening moet houden met eventuele vroegere formele verzoeken waarbij dezelfde personen betrokken waren of er een duidelijk verband is met het huidige verzoek.

De preventieadviseur psychosociale aspecten kan het advies over de vroegere verzoeken rechtstreeks opvragen bij de werkgever.

Hij kan ook het advies opvragen bij de preventieadviseur die de verzoeken destijds heeft behandeld en met hem overleg plegen. Gezien de huidige stand van de regelgeving moet dit echter gebeuren met het akkoord van de werknemer (behalve wanneer het gaat over 2 preventieadviseurs van 2 verschillende externe diensten, welk geval uitdrukkelijk voorzien is in artikel I.3-34, 2°).

2. Kan de preventieadviseur psychosociale aspecten bij zijn analyse informatie krijgen uit het dossier van een tuchtprocedure?

De werkgever is ertoe gehouden aan de preventieadviseurs alle informatie te geven die zij vragen om hen in de mogelijkheid te stellen de opdrachten te vervullen. Het gaat hier om een wettelijke verplichting tot het verstrekken van informatie.

De preventieadviseur psychosociale aspecten kan dus in het kader van de behandeling van een verzoek tot formele psychosociale interventie informatie opvragen bij de werkgever (zoals informatie uit het dossier van een tuchtprocedure).

Hij dient daarbij wel steeds te verantwoorden waarom hij de informatie vraagt en in welke mate deze informatie hem in de mogelijkheid stelt zijn opdracht te vervullen. Bovendien moet rekening gehouden worden met de algemene verordening gegevensbescherming. De verwerking van persoonsgegevens moet steeds voldoen aan de voorwaarden opgenomen in deze reglementering: de meegedeelde persoonsgegevens moeten toereikend zijn, ter zake dienend en beperkt tot wat noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt.

De verkregen informatie mag ten slotte door de preventieadviseur psychosociale aspecten niet verspreid worden, gelet op het beroepsgeheim waartoe hij gehouden is. Hij mag er wel melding van maken in zijn advies aan de werkgever.

F.4.2. Advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten

1. *Moeten de voorstellen opgenomen in het advies van de PAPS, alsook de datum waarop het advies aan de werkgever werd overgemaakt, meegedeeld worden aan werknemers die de onderneming hebben verlaten?*

Overeenkomstig artikel I.3-26 van de codex brengt de PAPS de verzoeker en de andere rechtstreeks betrokken persoon, schriftelijk en zo snel mogelijk, op de hoogte van de datum waarop hij zijn advies aan de werkgever heeft overhandigd en van de voorstellen voor preventiemaatregelen en hun verantwoording.

Het doel van deze bepaling bestaat erin het voor de partijen mogelijk te maken een meer objectieve kijk te krijgen op hun situatie door hen uitleg te geven over de keuze van de maatregelen. Zo wordt het voor hen gemakkelijker om de situatie te begrijpen en de afloop van de procedure te aanvaarden. Deze informatie stelt hen namelijk in staat om de voorstellen voor preventiemaatregelen en de uiteindelijke beslissing van de werkgever met elkaar te vergelijken en aldus te oordelen of het aangewezen is zich tot TWW te wenden wanneer zij niet akkoord gaan met deze beslissing.

Dit doel wordt zonder voorwerp van zodra de verzoeker of de andere rechtstreeks betrokken persoon de onderneming hebben verlaten: de beslissing van de werkgever heeft geen enkele impact meer op hun professionele situatie.

Om deze reden is het niet nuttig om de datum waarop het advies aan de werkgever werd overhandigd en de voorstellen voor maatregelen en de verantwoording ervan mee te delen aan de verzoeker of de andere rechtstreeks betrokken persoon wanneer zij geen deel meer uitmaken van de onderneming.

Deze voormalige werknemers hebben steeds het recht aan de werkgever een afschrift van het advies van de PAPS te vragen wanneer zij overwegen een rechtsvordering in te stellen en het verzoek betrekking had op geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag.

2. *Wat moet er in het advies staan wanneer de verzoeker tijdens de interventie de onderneming verlaat?*

Overeenkomstig artikel I.3-30 van de codex over het welzijn op het werk deelt de PAPS zijn advies mee aan de werkgever, zelfs indien de verzoeker niet langer deel uitmaakt van de onderneming of de instelling tijdens het verloop van de interventie.

Het doel van het advies zal er dan in bestaan aan de werkgever maatregelen voor te stellen om het gevaar uit te schakelen en herhaling van de feiten ten aanzien van ander

werknemers te voorkomen, vertrekkend van de analyse van de specifieke arbeidssituatie waarvoor het verzoek werd ingediend.

De inhoud van het verslag omschreven in artikel I.3-24 van de codex moet dus wat aangepast worden.

Normaal gezien bevat het advies de volgende elementen:

- 1° de beschrijving van het verzoek en de context ervan;
- 2° de identificatie van de gevaren voor de verzoeker en het geheel van de werknemers;
- 3° de elementen die een positieve en negatieve invloed hebben op de risicosituatie inzonderheid op het niveau van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden of de interpersoonlijke relaties op het werk;
- 4° in voorkomend geval, de voorafgaande stappen die werden genomen op het eventuele gevaar uit te schakelen en de schade te beperken;
- 5° de voorstellen voor de nodige collectieve en individuele preventiemaatregelen die ten aanzien van de specifieke arbeidssituatie moeten toegepast worden om het eventuele gevaar uit te schakelen en de schade te beperken evenals de verantwoording van deze voorstellen;
- 6° de voorstellen voor collectieve preventiemaatregelen die moeten toegepast worden om elke herhaling in andere arbeidssituaties te voorkomen en de verantwoording van deze voorstellen.

In het geval de verzoeker de onderneming heeft verlaten, zal het niet meer nuttig zijn om maatregelen voor te stellen die betrekking hebben op deze verzoeker (in het kader van punt 5°). Het blijft daarentegen wel nuttig om bij punt 5° preventiemaatregelen voor te stellen die het gevaar uitschakelen. Dit kunnen zelfs individuele maatregelen zijn wanneer het gevaar bijvoorbeeld bestaat uit het gedrag van een specifieke persoon. Punt 6° blijft eveneens nuttig aangezien het toelaat op basis van de specifieke situatie maatregelen voor te stellen voor het geheel van de onderneming. De punten 1° tot 4° zijn nuttig om de specifieke arbeidssituatie aangekaart in het verzoek te verduidelijken voor de werkgever, zodat hij de voorstellen voor maatregelen om het gevaar uit te schakelen en herhaling te voorkomen begrijpt.

3. Wanneer er een interne PAPS aanwezig is in de onderneming om de aspecten van de preventie van psychosociale risico's op het werk te behandelen die niet voortkomen uit individuele verzoeken tot interventie, moet de PAPS van de externe dienst dan toch, conform artikel I.3-27 van de codex, de voorstellen voor maatregelen die hij opneemt in zijn advies meedelen aan de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst?

Artikel I.3-27 heeft geen betrekking op de specifieke situatie waarin de werkgever beroep doet op een PAPS van de externe dienst bovenop een interne PAPS (artikel 32sexies, §1, zesde lid van de welzijnswet). Het heeft betrekking op (het meest voorkomende) geval waarin één enkele PAPS bevoegd is voor de preventie van de psychosociale risico's op het werk en die deel uitmaakt van de externe dienst.

Het doel van deze bepaling bestaat erin dat de interne preventieadviseur een brug vormt tussen de externe PAPS en de werkgever, wat deel uitmaakt van zijn coördinerende rol, wanneer de werkgever beroep doet op een externe dienst.

Wanneer er intern een PAPS is, bestaat zijn rol erin het geheel van de activiteiten met betrekking tot de preventie van psychosociale risico's binnen de onderneming te coördineren, inclusief deze van de externe PAPS. Het behoort tot zijn opdrachten om samen met de werkgever deel te nemen aan de opvolging van de individuele dossiers voor onder meer de uitvoering van de maatregelen. Deze specifieke rol komt niet langer toe aan de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst.

Aangezien het artikel I.3-27 niet van toepassing is op dit specifieke geval, moet de externe PAPS de voorstellen voor maatregelen niet meedelen aan de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst.

4. Hoeveel individuele dossiers en adviezen moet de preventieadviseur psychosociale aspecten opmaken wanneer een verzoek betrekking heeft op meerdere rechtstreeks betrokken personen/aangeklaagden?

In de praktijk zal er zo goed als altijd een verband zijn tussen de feiten vanwege de verschillende betrokken personen/aangeklaagden, omdat er sprake is van een globale arbeidssituatie waarin zich problemen voordoen en waarin meerdere personen een rol spelen.

Bijvoorbeeld een situatie van pesterijen op het werk waarbij er meerdere collega's onrechtmatige gedragingen stellen (verzoek wegens pesterijen op het werk met meerdere aangeklaagden) of een conflictsituatie waarbij meerdere partijen betrokken zijn.

Het zal dus in de meeste gevallen zo zijn dat de preventieadviseur psychosociale aspecten een analyse maakt van de globale arbeidssituatie waarin de verschillende betrokken personen/aangeklaagden hun aandeel hebben, waardoor het aangewezen is 1 individueel dossier en 1 advies op te maken, ook al worden er ten aanzien van de verschillende betrokken personen/aangeklaagden andere maatregelen voorgesteld. Het is dan wel de taak van de preventieadviseur om heel duidelijk in het advies de feiten vanwege de verschillende partijen apart te beschrijven en te analyseren, en hierbij een onderscheid te maken tussen de voor elke partij voorgestelde maatregelen zodat de werkgever een duidelijk beeld krijgt en weet wat hij ten aanzien van wie moet ondernemen.

Het is ook om die reden dat de preventieadviseur psychosociale aspecten alle voorstellen van maatregelen zal meedelen aan alle betrokken personen/aangeklaagden. Ze zijn immers betrokken in dezelfde globale situatie waardoor het logisch is dat de ene betrokken persoon/aangeklaagde ook de voorstellen van maatregelen ten aanzien van de andere betrokken persoon/aangeklaagde meegedeeld krijgt zodat ze de analyse kunnen begrijpen en de reactie van de werkgever kunnen beoordelen.

Als de werkgever een kopie van het verslag van de preventieadviseur moet overmaken aan één van de partijen omdat zij overwegen een rechtsvordering in te stellen, dan moet hij rekening houden met het doel van deze mededeling – namelijk toelaten aan de bestemming om de opportuniteit van een rechtsvordering in te schatten – om te weten welk deel van het advies hij moet schrappen bij deze mededeling, met het oog op het respecteren van de regelgeving betreffende de bescherming van het privéleven.

Wanneer er daarentegen 1 verzoek wordt ingediend voor zeer van elkaar losstaande feiten vanwege verschillende betrokken personen/aangeklaagden in aparte situaties die geen verband hebben met elkaar, maakt de preventieadviseur psychosociale aspecten verschillende adviezen.

F.4.3. Reactie van de werkgever

Er is over dit onderdeel nog geen FAQ

F.4.4. Varia

1. Kan de interne formele procedure voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag toegepast worden wanneer de aangeklaagde een derde is?

Een werknemer kan een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk indienen ten aanzien van een aangeklaagde die een derde is.

De werkgever moet op basis van artikel 32septies, §1 van de wet geschikte maatregelen treffen wanneer hem feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het

werk ter kennis worden gebracht. Hij is verantwoordelijk voor het welzijn van zijn werknemers tijdens de uitvoering van hun werk. De definities van de begrippen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, opgenomen in artikel 32ter van de wet, veronderstellen dat deze gedragingen zich voordoen tijdens de uitvoering van het werk. Ze bevatten geen beperking op het vlak van de dader van de feiten. Ook de interne formele procedure, beschreven in hoofdstuk II van boek I, titel 3 van de codex over het welzijn op het werk, bevat op dit vlak geen uitzonderingen. Er moet echter wel op gewezen worden dat de actiemogelijkheden van de werkgever ten aanzien van een aangeklaagde-derde beperkt zijn omdat hij geen gezag uitoefent over deze derde.

2. Kan de interne procedure toegepast worden voor feiten die zich hebben voorgedaan tijdens de uitvoering van syndicale opdrachten?

Overeenkomstig de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers *bij de uitvoering van hun werk* en titel 3 betreffende de preventie van psychosociale risico's *op het werk* van boek I van de codex, moet de werkgever erover waken dat de omstandigheden waarin het werk wordt uitgevoerd geen schade toebrengen aan de fysieke en mentale gezondheid van de werknemers. Welzijn wordt gedefinieerd als het geheel van factoren betreffende de omstandigheden waarin arbeid wordt verricht. Het doorslaggevende criterium is dus het gezag van de werkgever die over de bevoegdheid beschikt preventiemaatregelen te treffen en tussen te komen bij de opdrachten van de werkgever en de omstandigheden waarin deze worden uitgevoerd.

Wat de uitvoering van syndicale opdrachten betreft, kan dit criterium toegepast worden in verschillende hypothesen:

- 1) De werknemer is slachtoffer van onrechtmatige gedragingen tijdens de uitvoering van zijn gewoonlijke werk omdat hij actief is op vakbonds niveau (vakbondsafgevaardigde of werknemersvertegenwoordiger in het CPBW). Deze werknemer kan gebruik maken van de interne procedure aangezien de feiten zich voordoen wanneer hij arbeid verricht onder het gezag van zijn werkgever.
- 2) De werknemer is slachtoffer van onrechtmatige gedragingen in het kader van zijn mandaat als vakbondsafgevaardigde of werknemersvertegenwoordiger in het CPBW. In dat geval kan de werknemer de interne procedure niet gebruiken. Hoewel de uitvoering van de syndicale opdrachten gebeurt tijdens de arbeidstijd, maken deze opdrachten geen deel uit van de taken die de werkgever in het kader van de arbeidsrelatie aan de werknemer oplegt.

Het feit dat de interne procedure niet van toepassing is, betekent enkel dat de werkgever niet strafrechtelijk kan vervolgd worden in zijn hoedanigheid van

verantwoordelijke voor de toepassing van de wetgeving ter preventie van psychosociale risico's op het werk.

Dit sluit niet uit dat:

- De dader van de feiten strafrechtelijk kan vervolgd worden wanneer de feiten als misdrijven kunnen beschouwd worden.
- TWW kan tussenkomen om het disfunctioneren binnen het Comité op te lossen wanneer de spanningen een invloed hebben op de werking van het Comité (bijvoorbeeld wanneer druk wordt uitgeoefend om een bepaald punt niet op de agenda te plaatsen, wanneer er sprake is van een niet volledig proces-verbaal of het huishoudelijk reglement niet wordt nageleefd, ...). Deze situaties moeten geval per geval beoordeeld worden. In deze hypothese controleert TWW de naleving van titel 7 betreffende de Comités voor preventie en bescherming op het werk van boek II van de codex.
- De permanente vakbondsvertegenwoordigers kunnen aangesproken worden wanneer de uitvoering van de syndicale opdrachten gehinderd wordt.

3) In veel gevallen zullen de gedragingen zich niet beperken tot vergaderingen van het CPBW en doen er zich ook feiten voor tijdens de uitvoering van het werk. In dat geval zal de PAPS de feiten die zich tijdens de vergaderingen voordoen als contextelementen meenemen bij zijn analyse.

3. Kan een getuige vragen dat zijn getuigenverklaring uit het individueel dossier wordt verwijderd nadat het dossier werd afgesloten?

Eenmaal het dossier is afgesloten, kunnen de getuigenverklaringen wettelijk gezien enkel meegedeeld worden aan:

- 1) de inspectie van het toezicht op het welzijn op het werk (in alle gevallen);
- 2) de rechter of de onderzoeksrechter (wanneer de PAPS moet getuigen in rechte en beslist om zijn beroepsgeheim op te heffen);
- 3) het openbaar ministerie indien de getuige hiermee uitdrukkelijk heeft ingestemd in zijn verklaring.

Overeenkomstig de regelgeving betreffende de bescherming van het privéleven, lijkt het zo dat de getuige zich in de eerste 2 gevallen enkel kan verzetten tegen de verwerking van zijn persoonsgegevens – en dus tegen de mededeling van zijn getuigenverklaring aan de personen bedoeld in puntje 1 en 2 – wanneer hij niet voorafgaand aan zijn getuigenverklaring werd geïnformeerd over deze mogelijkheden tot mededeling. Wanneer de getuige wel geïnformeerd werd, moet de PAPS in de mogelijkheid zijn om de getuigenverklaring mee te delen (en de getuige kan dus de verwijdering uit het dossier niet eisen) aangezien wettelijke bepalingen hem dit toelaten.

Wat de mededeling aan het openbaar ministerie betreft, kan de getuige op elk moment zijn toestemming met deze mededeling intrekken, zelfs nadat het dossier werd afgesloten door de PAPS. De eventuele mededeling die gebeurde alvorens de toestemming werd ingetrokken, blijft wel geldig.

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

1. In het kader van de informatie die aan de werkgever wordt meegedeeld bij de indiening van een verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter, moet de PAPS aan de werkgever het document zelf dat werd overgemaakt door de verzoeker meedelen of mag hij dit samenvatten?

Artikel 1.3-17, 1°, c van de codex bepaalt dat de PAPS schriftelijk aan de werkgever de risicosituatie die beschreven werd door de verzoeker meedeelt (zonder de identiteit van de verzoeker mee te delen).

Het is belangrijk om het doel van deze bepaling te respecteren, die erin bestaat – op anonieme wijze – een beschrijving van de elementen van het collectieve gevaar beschreven door de verzoeker mee te delen, zodat de werkgever hierop gepast kan reageren.

In de meeste gevallen, zal het zonder twijfel nodig zijn de beschrijving door de verzoeker te herformuleren om het leesbaar en begrijpelijk te maken of omdat de beschrijving ongepaste elementen bevat zoals persoonlijke meningen die afbreuk zouden kunnen doen aan de anonimiteit van het verzoek. Het is belangrijk trouw te blijven aan het gevaar dat de verzoeker heeft willen aan het licht brengen en de anonimiteit van het verzoek te beschermen.

Als adviseur van de werkgever is het niet verboden voor de PAPS om aan de werkgever bijkomend advies te geven met betrekking tot de behandeling van het verzoek.

2. Is het mogelijk om een collectief verzoek in te dienen voor problemen van ongewenst seksueel gedrag en andere psychosociale problemen of is men verplicht hiervoor een individueel verzoek voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag te gebruiken?

Een verzoek voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt steeds behandeld als een verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter, zelfs wanneer de aangeklaagde onrechtmatige gedragingen stelt ten aanzien van andere personen dan de verzoeker. Er kan dus geen verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter worden ingediend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Voor dergelijke ernstige feiten eist de wetgever dat de situatie in alle

vertrouwelijkheid wordt onderzocht door een gespecialiseerde preventieadviseur. De wetgever heeft het niet gepast geacht om een aantijging van dergelijke feiten, waarbij een individu wordt gevisieerd, te bespreken op het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Buiten de verzoeken voor onrechtmatige gedragingen, is het overigens steeds de PAPS die beslist of een verzoek een hoofdzakelijk individueel dan wel een hoofdzakelijk collectief karakter heeft. Deze beslissing komt niet toe aan de verzoeker.

De verzoeker zou ervoor kunnen kiezen om een verzoek in te dienen voor de andere psychosociale problemen. Dit verzoek kan dan, wanneer de PAPS vaststelt dat ook andere werknemers schade kunnen ondervinden door deze problematiek, als een verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter worden beschouwd. De verzoeker geniet dan evenwel niet de bescherming tegen represailles.

F.6. Varia

F.6.1. Elektronische documenten

De materie inzake elektronische documenten behoort tot de bevoegdheid van de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie. Ze wordt geregeld door de wet van 21 juli 2016 die verwijst naar onder meer verschillende bepalingen van de verordening (EU) nr. 910/2014. Wij beperken ons bijgevolg tot de basisprincipes en verwijzen naar de toelichting die beschikbaar is op de website van deze FOD¹. Meer informatie kan bekomen worden bij de Dienst Elektronische Certificatie van de Algemene Directie Kwaliteit en Veiligheid van deze FOD.²

1. Mogen documenten met betrekking tot de interne procedure gescand worden en via elektronische weg verstuurd worden? Zo ja, mag de datum van de elektronische verzending in aanmerking genomen worden?

De documenten van het individueel dossier van de PAPS mogen gescand worden. De gescande documenten worden beschouwd als kopieën van de originelen. In geval van betwisting kan het origineel steeds worden opgeëist. In geval het originele document niet meer bestaat, heeft de digitale kopie enkel dezelfde waarde als het origineel wanneer deze kopie werd gemaakt door een gekwalificeerde elektronische archiveringsdienst. Als het origineel niet meer bestaat en de kopie niet werd gemaakt door een gekwalificeerde

¹ <https://economie.fgov.be/fr/themes/line/commerce-electronique/signature-electronique-et/aspects-juridiques-et-enjeux> (FR)

<https://economie.fgov.be/nl/themas/online/elektronische-handel/elektronische-handtekening-en/juridische-aspecten-en> (NL)

² http://economie.fgov.be/fr/consommateurs/Internet/secure_information/signature_electronique/ (FR)

http://economie.fgov.be/nl/consument/Internet/informatiebeveiliging/elektronische_handtekening/ (NL)

dienst, moet aangetoond worden dat het om een getrouwe kopie van dit document gaat en dat het werd bewaard in omstandigheden die de duurzaamheid en het behoud van de integriteit van de inhoud kunnen verzekeren.

Voor meer informatie over de gekwalificeerde archiveringsdienst, zie vraag 1.3.

Wat de elektronische verzending van het gescande document betreft, wordt aangeraden te werken met een gekwalificeerde elektronische tijdstempel voor alle documenten waarvan de verzendingsdatum juridische gevolgen kan hebben (het document dat de werkgever informeert over de indiening van een interventieverzoek voor pesterijen of de aflegging van een getuigenis door een directe getuige, het document aan de hand waarvan voorstellen voor bewarende maatregelen worden overgemaakt, de documenten die binnen een wettelijk bepaalde termijn moeten overgemaakt worden zoals het verslag over de analyse van het verzoek).

In geval van betwisting geldt voor een gekwalificeerde elektronische tijdstempel immers het vermoeden van de juistheid van de aangegeven datum en het aangegeven tijdstip, en van de integriteit van de gegevens waaraan de datum en het tijdstip zijn gekoppeld. Wanneer de tijdstempel niet 'gekwalificeerd' is, kan de datum door elk bewijsmiddel worden aangetoond.

Andere documenten (bijvoorbeeld het document dat de werkgever informeert over de indiening van een verzoek buiten pesterijen, het document waarbij de voorstellen voor maatregelen aan de partijen worden meegedeeld, het overmaken van de ondertekende verklaringen) mogen verstuurd worden aan de hand van een niet-gekwalificeerd systeem.

Welk systeem er ook gebruikt wordt, het is steeds aangewezen om in het onderwerp van de mail de aandacht te vestigen op het persoonlijk en vertrouwelijk karakter van het bericht.

2. *Mag een elektronische aangetekende zending gebruikt worden?*

In het kader van de interne formele procedure zijn er heel wat documenten die in de praktijk door de PAPS aan de werkgever en de werknemers worden overgemaakt door middel van een aangetekende zending (de beslissing in verband met de aanvaarding of weigering van het verzoek, het informeren over de neerlegging van het verzoek, het verslag over de analyse van het verzoek, de voorstellen van maatregelen, ...). De wetgeving legt echter geen verplichting op om een aangetekende zending te gebruiken voor het overmaken van deze informatie.

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen 2 situaties:

1) De dienstverlener van de elektronische aangetekende zending is een dienst die niet het statuut 'gekwalificeerd' heeft ontvangen van het toezichthoudend orgaan in het kader van de voorafgaande procedure.

In dat geval geldt voor de verzonden gegevens niet het wettelijke vermoeden van integriteit van de gegevens, van de verzending en van de ontvangst van deze gegevens. Het is dus aan de gebruiker (i.c. de EDPB) van deze "niet-gekwalificeerde" diensten om in geval van betwisting het bewijs te leveren dat zij beantwoorden aan alle functionele voorwaarden om de geldigheid of de bewijswaarde ervan te kunnen verzekeren of om de fout van de dienst te bewijzen.

2) De dienstverlener van de elektronische aangetekende zending is een dienst die het statuut 'gekwalificeerd' heeft ontvangen van het toezichthoudend orgaan in het kader van de voorafgaande procedure.

In dat geval geldt voor de verzonden gegevens wel het wettelijke vermoeden van integriteit van de gegevens, van de verzending en van de ontvangst van deze gegevens. Wanneer een eventueel gebrek bij de aangetekende zending schade veroorzaakt aan de preventiedienst, wordt de dienstverlener geacht verantwoordelijk te zijn en zal hij moeten bewijzen dat de schade niet voortkomt uit zijn nalatigheid.

Men moet bepalen in welke situaties de preventiedienst het risico loopt verantwoordelijk gesteld te worden voor een gebrek bij de aangetekende zending zodat de risico's verbonden aan het gebruik van een aangetekende zending van een niet-gekwalificeerde dienst geëvalueerd kunnen worden.

Het belangrijkste risico doet zich voor bij het laattijdig of niet informeren over de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag of over het bestaan van een directe getuige en de eraan verbonden bescherming tegen represailles. Dit kan tot gevolg hebben dat de werknemer geen beschermingsvergoeding krijgt en de preventiedienst verantwoordelijk stelt wanneer de werkgever de werknemer ontslaat zonder op de hoogte te zijn van de indiening van het verzoek of het afleggen van de getuigenverklaring.

Ook in deze gevallen kan de preventiedienst verantwoordelijk worden gesteld:

- Het laattijdig of niet informeren van de werkgever over het verzoek tot interventie met een collectief karakter of over de voorstellen voor bewarende maatregelen. Dit kan het treffen van maatregelen door de werkgever vertragen of zelfs verhinderen.
- Het niet-vermaken van het dossier aan TWW in het kader van artikel 32septies van de wet.

3. *Mag de papieren versie van een individueel dossier vernietigd worden wanneer het dossier op een elektronische drager wordt bewaard?*

Zolang de wetgeving geen elektronische archivering oplegt, behoudt u de keuze om het individuele dossier op elektronische wijze te bewaren of om de papieren versie te bewaren. Dit is het geval voor het artikel I.3-32 van de codex dat toelaat (en niet verplicht) om het individueel dossier op een elektronische drager te bewaren van zodra het volledig is, op voorwaarde dat de authenticiteit van en de toegang tot de documenten worden beschermd en beveiligd.

Indien u opteert voor elektronische bewaring, moet er een onderscheid gemaakt worden tussen de gevallen waarin beroep wordt gedaan op een gekwalificeerde archiveringsdienst (a) of een niet-gekwalificeerde archiveringsdienst (b).

a) De gekwalificeerde archiveringsdienst

In dat geval wordt vermoed dat:

- u voldoet aan uw verplichting inzake archivering;
- de elektronische gegevens op zodanige wijze worden bewaard dat ze beschermd zijn tegen elke vorm van wijziging;
- wanneer de digitalisering gebeurt op basis van een papieren document, de gedigitaliseerde versie dezelfde waarde heeft als het origineel: ze wordt vermoed het getrouw en duurzaam afschrift van het papieren document te zijn.

Het is dan niet noodzakelijk om de originele versie van het individuele dossier op papier te bewaren, aangezien de elektronische versie dezelfde bewijskracht heeft als het papieren document.

De gekwalificeerde archiveringsdienst is hetzij een archiveringsdienst die het statuut 'gekwalificeerd' heeft gekregen en die voorkomt op de lijst van de FOD Economie, hetzij uw eigen archiveringsstelsel dat aan wettelijke voorwaarden moet voldoen om het statuut 'gekwalificeerd' te ontvangen. Hiervoor moet bepaalde informatie overgemaakt worden aan het toezichthoudende orgaan (de FOD Economie) alvorens met de uitbating van dienst begonnen wordt en moet een evaluatieverslag door een conformiteitsbeoordelingsinstantie worden opgemaakt waarin wordt bevestigd dat aan de wettelijke eisen wordt voldaan. De wettelijke eisen hebben betrekking op de opleiding van de personen die het stelsel ontwikkelen, de bescherming tegen wijzigingen, de toegang tot de gegevens, de leesbaarheid, de integriteit, de authenticiteit van de gegevens, ... Voor meer verduidelijking over deze eisen, is het aan te raden contact op te nemen met de FOD Economie.

b) De niet-gekwalificeerde archiveringsdienst

In dat geval moet er een onderscheid gemaakt worden naargelang het individuele dossier op papier wordt bewaard (b.1) of niet (b.2).

b.1) In geval van betwisting van de bewijskracht van stukken uit het dossier, is het voldoende om het dossier in papieren formaat over te leggen.

b.2) In geval van betwisting van de bewijskracht van stukken uit het dossier, kunnen de stukken niet worden geweigerd omwille van het loutere feit dat beroep werd gedaan op niet-gekwalificeerde dienst (artikel XII.25, §4 Wetboek van economisch recht), maar zal er moeten aangetoond worden dat het gaat om een getrouw afschrift van het document en dat het werd bewaard in omstandigheden die de duurzaamheid en het behoud van de integriteit van de inhoud kunnen verzekeren.

G. De vertrouwenspersoon

G.1. Aanduiding

Er is over dit onderdeel nog geen FAQ

G.2. Onverenigbaarheden

Er is over dit onderdeel nog geen FAQ

G.3. Opleiding

Er is over dit onderdeel nog geen FAQ

G.4. Opdrachten

Er is over dit onderdeel nog geen FAQ

G.5. Beroepsgeheim

1. Kan de PAPS de dossiers van de VP die de onderneming verlaat overgemaakt krijgen?

Zowel de PAPS als de VP zijn gehouden door het beroepsgeheim en mogen in principe de informatie die zij verwerven in het kader van hun functie niet medelen aan derden. De geheimhoudingsplicht geldt ook voor documenten die betrekking hebben op gegevens die onder het beroepsgeheim vallen. Er kan van dit principe afgeweken worden wanneer, onder meer, een wettelijke tekst hierin voorziet.

Artikel 32quinquiesdecies, tweede lid, 7° van de wet bepaalt uitdrukkelijk dat de PAPS en de VP met elkaar de informatie uitwisselen die nodig is voor het vervullen van hun opdrachten (zelfs zonder akkoord van de betrokken werknemers). Artikel I.3-63, tweede

lid van de codex stelt dat zij de pertinente informatie betreffende hun psychosociale interventies met elkaar moeten uitwisselen.

Er moet vooreerst opgemerkt worden dat de VP geen individueel dossier bijhoudt, zoals dit het geval is voor de PAPS bij de behandeling van formele verzoeken. De VP houdt enkel zijn persoonlijke notities bij (dit is niet verplicht) en het document dat hem toelaat op informele wijze tussen te komen.

De wetgeving laat dus geen automatische overdracht toe van documenten van de VP naar de PAPS. Deze wettelijke grens moet gerespecteerd worden: enkel de informatie die noodzakelijk en pertinent is voor het vervullen van hun opdrachten mag overgemaakt worden.

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen twee hypothesen:

1) De informele interventie door de VP is afgerond

In dit geval hebben de VP en de PAPS al regelmatig met elkaar de noodzakelijke en pertinente informatie moeten uitwisselen over hun psychosociale interventies.

Het begrip ‘noodzakelijke en pertinente informatie’ is vatbaar voor interpretatie.

Voor zover de VP en de PAPS nog steeds hun functie uitvoeren, lijkt het ons nuttig voor de uitvoering van de opdrachten van de PAPS om minstens in kennis gesteld te worden van de diensten binnen dewelke de verzoeken tot informele psychosociale interventie werden ingediend. Wanneer de PAPS nog niet is moeten tussenkomen in deze diensten, kan de automatische mededeling van de identiteit van de personen betrokken bij de informele verzoeken en van de inhoud van de problematiek niet als noodzakelijk worden beschouwd voor de uitvoering van de opdrachten van de PAPS (aangezien de VP eenmaal per jaar de gegevens over incidenten die zich bij herhaling hebben voorgedaan, alsook statistische gegevens overmaakt voor het opstellen van het jaarverslag).

De vraag is of de PAPS nood heeft aan bijkomende informatie voor de uitvoering van zijn opdrachten wanneer de VP de onderneming verlaat. De PAPS kan dit inderdaad nodig hebben omdat hij mogelijks op een later tijdstip kan moeten tussenkomen in dezelfde diensten in het kader van een verzoek tot formele psychosociale interventie. Het lijkt dan ook redelijk wanneer de PAPS aan de VP vraagt om toegang te krijgen tot de identiteit van de personen betrokken bij de informele verzoeken, tot de inhoud van de problematiek en tot de bedenkingen van de VP. Er kan dus een kopie van de eventuele nota's van de VP en van het document dat hem toelaat tussen te komen, overgemaakt worden aan de PAPS wanneer de VP de onderneming verlaat.

Het is nuttig dat de VP de originele documenten, waarvan een kopie aan de PAPS werd overgemaakt, bij zich houdt voor het geval hij opgeroepen wordt om te getuigen in rechte.

2) De informele interventie door de VP is lopende

In dit geval is het in eerste instantie aan te raden de verzoeker de keuze te geven met betrekking tot diegene die de behandeling van zijn verzoek zal verderzetten: de PAPS of een andere VP. Vervolgens mogen de persoonlijke notities en het document dat de VP toeliet om tussen te komen, overgemaakt worden aan diegene die het dossier verder zal behandelen.

De conclusie van de bovenstaande twee hypothesen is anders wanneer de VP zijn functie niet langer uitoefent maar als werknemer wel nog deel blijft uitmaken van de onderneming, aangezien de PAPS dan nog steeds de mogelijkheid heeft om hem de informatie te vragen die hij nodig heeft.

G.6. Varia

Er is over dit onderdeel nog geen FAQ

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

Er is over dit onderdeel nog geen FAQ

I. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

1. *Welke informatie mag de preventieadviseur psychosociale aspecten onder welke voorwaarden meedelen aan de preventieadviseur-arbeidsarts?*

Zowel de preventieadviseur psychosociale aspecten, als de preventieadviseur-arbeidsarts zijn gehouden door het beroepsgeheim.

De wetgeving voorziet dat deze beide preventieadviseurs met elkaar de informatie mogen uitwisselen die naar hun mening noodzakelijk is opdat geschikte maatregelen zouden kunnen genomen worden ten aanzien van de werknemer die meent schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk te ondervinden, op voorwaarde dat de werknemer schriftelijk heeft toegestemd met deze uitwisseling.

De preventieadviseur-arbeidsarts mag aldus overleg plegen met de preventieadviseur psychosociale aspecten over de mogelijkheden voor ander werk en de maatregelen voor aanpassing van de werkpost van de werknemer die onderworpen is aan een medisch

onderzoek waarbij zijn gezondheid is aangetast door psychosociale risico's, op voorwaarde dat de werknemer hiermee schriftelijk heeft ingestemd.

Bovendien stelt de regelgeving dat de preventieadviseur psychosociale aspecten, mits het schriftelijk akkoord van de werknemer, zijn advies voor de werkgever meedeelt aan de preventieadviseur-arbeidsarts wanneer de werknemer, die door de arbeidsarts wordt onderzocht, eerst een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend.

De preventieadviseur psychosociale aspecten mag wel steeds statistische gegevens over het geheel van de verzoeken tot psychosociale interventie in collectieve en anonieme vorm meedelen aan de preventieadviseur-arbeidsarts.

J. Het Comité voor preventie en bescherming op het werk

Er is over dit onderdeel nog geen FAQ

K. De bescherming tegen represailles

Er is over dit onderdeel nog geen FAQ

L. De inspectie van het Toezicht op het welzijn op het werk

Er is over dit onderdeel nog geen FAQ

M. De preventieadviseur psychosociale aspecten

M.1. Aanduiding – verwijdering

1. *Is de tussenkomst van het CPBW vereist voor de verwijdering van een PAPS van een EDPB en de vervanging door een andere PAPS van dezelfde EDPB?*

De enige hypothese voorzien door de wetgeving is diegene waarbij de PAPS van de EDPB niet langer het vertrouwen geniet van de werknemers en het geheel van de werknemersvertegenwoordigers in het CPBW om zijn vervanging verzoeken. In dat geval vraagt de werkgever aan de raad van bestuur van de EDPB om de PAPS te vervangen. De raad van bestuur vervangt de PAPS en licht de werkgever hierover in.³

De hypothese waarin alleen de werkgever zelf om de vervanging van de PAPS vraagt, werd niet voorzien door de wetgeving omdat deze hypothese niet mogelijk is. Indien de werkgever toch over dit initiatiefrecht zou beschikken, wordt het voor hem gemakkelijk om de vervanging van een PAPS te vragen wanneer het onafhankelijke optreden van deze PAPS hem niet bevalt. Wanneer de werkgever een vervanging wenst, is hij dus verplicht

³ Artikel II.3-42 codex (= artikel 34 KB externe diensten)

een beroep te doen op het CPBW zodat de werknemersvertegenwoordigers zich kunnen uitspreken over het vertrouwen dat zij in de PAPS hebben.

Indien de EDPB toch ingaat op de vraag van de werkgever alleen (dus zonder het unanieme akkoord van de werknemersvertegenwoordigers in het CPBW), kunnen de leden van het CPBW zich wenden tot TWW. Hetzelfde geldt voor de verwijderde PAPS die meent dat zijn verwijdering een represaille is voor zijn onafhankelijk optreden.⁴ De wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van preventieadviseurs voorziet deze situatie niet.

Bovendien begaat de EDPB een fout door de verplichting niet na te leven de dienst dermate te organiseren dat de opdrachten ervan steeds worden vervuld door dezelfde ploeg van preventieadviseurs.

M.2. Onverenigbaarheden

Er is over dit onderdeel nog geen FAQ

M.3. Opleiding

1. Welke diploma's zijn voldoende om de functie van PAPS te mogen uitoefenen?

Om de functie van PAPS te mogen uitoefenen, zowel in een interne als in een externe dienst, moet aan meerdere voorwaarden worden voldaan, waaronder deze met betrekking tot het diploma.

Men moet houder zijn van 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.

Zijn voldoende voor de administratie: master in de psychologie, master in de sociologie, master in de criminologie, master in de arbeidswetenschappen.

M.4. Opdrachten

Er is over dit onderdeel nog geen FAQ

⁴ Artikel II.3-41 codex (= artikel 33 KB externe diensten)

M.5. Beroepsgeheim

1. *Mogen de PAPS van eenzelfde preventiedienst met elkaar informatie uitwisselen met betrekking tot een specifieke situatie?*

In dit geval is de theorie van het gedeeld beroepsgeheim⁵ van toepassing. Deze theorie laat het toe om informatie die onder het beroepsgeheim valt te delen met het oog op een coherente ondersteuning van de persoon die het voorwerp uitmaakt van de interventie.

De voorwaarden waaronder informatie mag gedeeld worden zijn de volgende:

- 1) De uitwisseling moet gebeuren tussen personen die gehouden zijn door het beroepsgeheim en waarvan hun functie of opdrachten hetzelfde doel nastreven.

In casu is deze voorwaarde vervuld aangezien de PAPS gehouden zijn door het beroepsgeheim en zij dezelfde opdrachten uitvoeren.

- 2) Enkel de informatie die noodzakelijk en pertinent is voor het uitvoeren van de opdracht van diegene die door het beroepsgeheim gebonden is, mag gedeeld worden.

In casu betekent dit dat de PAPS enkel de informatie mag uitwisselen met de andere PAPS die strikt noodzakelijk is voor de uitvoering van zijn opdrachten (opstellen van een omstandig advies voor de werkgever, beheer van het informeel verzoek).

- 3) De uitwisseling moet steeds gebeuren in het belang van de betrokken persoon.
- 4) De betrokken persoon moet voorafgaand worden geïnformeerd over de uitwisseling, de inhoud van de informatie en de personen aan wie de informatie zal meegedeeld worden. Hij moet bovendien zijn instemming geven.

De PAPS moet dus het akkoord bekomen van de betrokken werknemer of, alvorens de situatie te behandelen, een principiële instemming vragen aan de werknemer over het feit dat hij andere PAPS van zijn dienst zal consulteren.

Deze theorie is enkel van toepassing wanneer de gedeelde informatie individualiseerbaar is. Ze geldt dus niet voor het uitwisselen van anonieme informatie, voor zover deze anonieme informatie niet toelaat de persoon te identificeren.

⁵ Het gaat om een theorie die door de rechtspraak werd uitgewerkt en die algemeen aanvaard wordt in de rechtsleer en de rechtspraak, maar die niet in een wettekst is opgenomen.

2. *Mogen de PAPS informatie met betrekking tot een specifieke situatie uitwisselen met PAPS van een andere preventiedienst (bijv. in het kader van een supervisie of opleiding)?*

Wanneer de uitwisseling van informatie enkel bijdraagt aan de opleiding van de PAPS en zich dus situeert buiten een specifieke situatie waarin de PAPS moeten tussenkomen, is niet voldaan aan de voorwaarde dat de uitwisseling steeds moet gebeuren in het belang van de betrokken persoon (zie puntje 3 van de vraag hierboven). Informatie over situaties waarmee de PAPS werden geconfronteerd mag daarentegen wel gedeeld worden voor zover de identiteit van de betrokken werknemers niet wordt meegedeeld (zie de laatste alinéa van de vraag hierboven).

Voor het geval van een externe supervisie die de PAPS helpt om zijn opdrachten uit te voeren in het kader van een specifieke situatie waarin hij moet tussenkomen, verwijzen we naar het antwoord op vraag 1.

3. *Zijn de personen die deel uitmaken van het secretariaat van de PAPS gehouden door het beroepsgeheim?*

Dit betreft een vraag in verband met de interpretatie van artikel 458 van het Strafwetboek waarover de rechtsleer verdeeld is en die een rechterlijke beslissing vereist.

Het is in elk geval belangrijk dat het secretariaat aan derden geen vertrouwelijke informatie meedeelt waarvan zijn kennis hebben genomen bij de uitvoering van hun opdrachten. Personeel met een arbeidsovereenkomst is verplicht zich ervan te onthouden geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken⁶ (artikel 17, 3° van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978). Om de leden van het secretariaat te wijzen op hun discretieplicht kan in de arbeidsovereenkomst een confidentialiteitsclausule opgenomen worden, maar dit is geen verplichting.

4. *Moet de PAPS de werkgever op de hoogte brengen wanneer meerdere werknemers hem contacteren in verband met een psychosociale problematiek?*

Wanneer meerdere werknemers een psychosociaal probleem in dezelfde arbeidssituatie aanklaarten bij de PAPS, mag hij dit enkel medelen aan de werkgever in de volgende gevallen:

- Eén van de werknemers geeft zijn toestemming aan de PAPS om tussen te komen bij de werkgever en hem de informatie mee te delen (inclusief zijn identiteit), zodat er samen naar oplossingen kan gezocht worden (zoals een risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie bedoeld in artikel I.3-4 van de codex). We bevinden ons dan

⁶ De discretieplicht van personeel met een statuut wordt vaak opgenomen in de tekst van hun statuut

in het geval van een verzoek tot informele psychosociale interventie, waarbij de uitwisseling van informatie wettelijk geregeld is.

- Eén van de werknemers geeft zijn toestemming aan de PAPS om tussen te komen bij de werkgever, hem op anonieme wijze mee te delen dat er zich in de dienst een globaal probleem voordoet en hem voor te stellen een risicoanalyse artikel I.3-4 uit te voeren. Het gaat dan eveneens om een verzoek tot informele psychosociale interventie.
- Een geheel van werknemers heeft de problematiek aangekaart bij de PAPS tijdens het voorafgaand onderhoud, maar zij wensen niet verder te gaan in de informele of formele procedure. De geheimhoudingsplicht van de PAPS heeft enkel betrekking op informatie die individualiseerbaar is (m.a.w. wanneer dit toelaat de persoon te identificeren die de informatie heeft meegedeeld). Vertrekkend van dit principe, mag aangenomen worden dat de PAPS de werkgever mag informeren over de problematiek en hem mag voorstellen een risicoanalyse artikel I.3-4 uit te voeren, voor zover hij de problematiek in algemene bewoordingen omschrijft en de oorsprong van de informatie niet meedeelt, wat betekent dat de informatie dus niet individualiseerbaar is. Is dit niet mogelijk, dan valt de informatie onder het beroepsgeheim. In geval van twijfel over de eventuele individualiseerbaarheid van de informatie, is het aan te raden de informatie niet mee te delen. Men moet hiermee erg voorzichtig omspringen, omdat het feit dat de werknemers niet wensen gebruik te maken van de procedure aantoonde dat er een zekere vrees voor represailles bestaat. De PAPS zal elk geval apart moeten beoordelen.

5. Mag het jaarverslag de diensten vermelden die betrokken zijn bij de verzoeken tot interventie?

De wetgeving verbiedt niet dat de statistieken met betrekking tot de informele en formele verzoeken in het jaarverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk vermelden welke diensten betrokken waren bij de verzoeken. Men moet hierbij wel aandacht schenken aan het risico op individualisatie van de informatie in functie van de omvang van de onderneming en het aantal verzoeken.

6. Mag de PAPS zijn beroepsgeheim schenden om bijstand te verlenen aan een persoon in gevaar?

Een PAPS kan te maken krijgen met een verzoeker die stelt dat hij zelfmoord wil plegen of ernstige feiten zal plegen ten aanzien van een derde. Dit creëert een dilemma voor de PAPS omdat hij moet kiezen tussen zijn beroepsgeheim of de verplichting om bijstand te verlenen aan een persoon in gevaar.

Overeenkomstig artikel 422bis van het strafwetboek wordt gestraft “hij die verzuimt hulp te verlenen of te verschaffen aan iemand die in groot gevaar verkeert, hetzij hij zelf diens toestand heeft vastgesteld, hetzij die toestand hem is beschreven door degenen die zijn hulp inroepen.”.

Dit artikel houdt evenwel geen verplichting in om het beroepsgeheim te doorbreken. Wanneer de voorwaarden van artikel 422bis vervuld zijn, kan op 2 manieren gereageerd worden:

- 1) Tussenkomen met respect voor het beroepsgeheim, bijvoorbeeld door de persoon aan te moedigen professionele hulp te zoeken of door zijn akkoord te vragen om erover te praten met de werkgever, een lid van de hiërarchische lijn of de vertrouwenspersoon met het oog op het bieden van ondersteuning binnen de onderneming. Het is echter niet ondenkbaar dat de persoon deze hulp zal weigeren.
- 2) Wanneer deze tussenkomen niet toelaat een einde te maken aan het gevaar, zou de PAPS zijn beroepsgeheim kunnen doorbreken door de administratieve of gerechtelijke instanties, of enige ander persoon die hulp kan bieden, op de hoogte te brengen, omdat de fysieke integriteit en de bescherming van het leven van een persoon het beroepsgeheim in waarde overstijgt. Hiervoor moet de PAPS evenwel geconfronteerd worden met een persoon die in een ernstig gevaar verkeerd (m.a.w. een risico op aantasting van de persoonlijke integriteit), dat actueel is (m.a.w. dermate dreigend dat een snelle tussenkomen gerechtvaardigd is) en reëel is. Een mogelijk, hypothetisch, louter potentieel of schijnbaar gevaar is niet voldoende. Dit moet geval per geval worden beoordeeld. Elke feitsituatie is verschillend en zal in fine moeten beoordeeld worden door de rechter die soeverein en in concreto zal vaststellen of de constitutieve elementen van de inbreuk aanwezig zijn. Er kunnen a priori geen precieze criteria worden bepaald.

Het is slechts in geval van een bewuste, opzettelijke onverschilligheid en egoïstische weigering om hulp te bieden, dat niet praten – wanneer dit de enige mogelijkheid was om een einde te maken aan het gevaar – constitutief zal zijn voor de inbreuk.

7. Mag de PAPS zijn beroepsgeheim schenden om informatie mee te delen aan een bemiddelings- of ombudsdienst (federaal of regionaal)?

Onder de uitzonderingen op het beroepsgeheim bevindt zich de hypothese waarin een wet verplicht of toelaat de geheimen bekend te maken.

De wettelijke teksten betreffende de bemiddelings- en ombudsdiensten (de wet van 22 maart 1995 voor de federale administraties, het decreet van 7 juli 1998 voor de

administraties op Vlaams niveau en het samenwerkingsakkoord van 3 februari 2011 voor de administraties van de Franse Gemeenschap en het Waalse Gewest) stellen uitdrukkelijk dat “de personen die uit hoofde van hun staat of beroep kennis dragen van geheimen die hun zijn toevertrouwd, van hun plicht tot geheimhouding worden ontheven in het raam van het door de ombudsmannen ingestelde onderzoek.”.

Deze uitzondering werd noodzakelijk geacht opdat de ombudsman naar behoren zijn onderzoek zou kunnen vervullen.

De PAPS die in het kader van een onderzoek door een ombudsman wordt gehoord, begaat dus geen strafrechtelijke fout wanneer hij informatie meedeelt die voortkomt uit de behandeling van de verzoeken tot psychosociale interventie. Dit wordt gecompenseerd door het feit dat de ombudsmannen zelf gehouden zijn door bepaalde verplichtingen op het vlak van vertrouwelijkheid.

8. *Mag de PAPS zijn beroepsgeheim schenden om informatie mondeling mee te delen aan de rechtbank?*

Onder de uitzonderingen op het beroepsgeheim bevindt zich de hypothese waarin men geroepen wordt om in rechte getuigenissen af te leggen.

De getuigenis in rechte betekent onder meer gehoord worden door een rechter - een onderzoeksrechter of een vonnisrechter - met andere woorden hetzij een civiele rechter, hetzij een strafrechter, na de eed als getuige te hebben afgelegd.

De PAPS heeft de keuze om in geweten te zwijgen en zich te verschuilen achter het beroepsgeheim, of te spreken en de geheimen bekend te maken. Hij heeft dus een zwijgrecht.

Voor elke vraag die wordt gesteld, zal hij zelf moeten beoordelen of hij praat of zwijgt. Bovendien mogen alleen de elementen bekend gemaakt worden die nodig zijn om op de gestelde vraag te antwoorden.