

02 Vraag van mevrouw Maggie De Block aan de minister van Werk over "pesten op het werk" (nr. 14118)

02 Question de Mme Maggie De Block au ministre de l'Emploi sur "le harcèlement au travail" (n° 14118)

02.01 Maggie De Block (VLD): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, sedert de laatste aanpassing van de wet betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer, zijn de werkgevers verplicht maatregelen te treffen om pesterijen op de werkvloer te voorkomen.

Wat het preventieve luik betreft, dient de werkgever preventiemaatregelen te nemen op grond van een risicoanalyse. Het gaat hierbij onder andere over materiële en organisatorische maatregelen. Men is daaraan volop aan het werken op de werkvloeren. Er gaan heel wat vergaderingen aan vooraf. Nu blijkt dat bij de praktische uitwerking een aantal problemen rijst.

Het individuele dossier van de werknemers, dat door de preventieadviseur-psycholoog wordt opgesteld, bevat heel wat vertrouwelijke elementen, onder andere psychosociale elementen die eigenlijk onder het beroepsgeheim vallen. Meestal is de arbeidsgeneesheer daarvan ook wel op de hoogte, maar voor het overige blijft het beroepsgeheim. De overste in het gezondheidsteam, aan wie de psycholoog moet rapporteren, is eigenlijk een technocraat, die dus bezig is met de risicoanalyse. Hij is niet gebonden, op het vlak van het beroepsgeheim, wat betreft de psychosociale elementen. Dat is dus een probleem.

Wat kan er gebeuren om het medische geheim niet te schenden, indien het verslag wordt bezorgd aan iemand die niet tot het gezondheidsteam van het bedrijf behoort? De medische gegevens maken immers integraal deel uit van dit dossier. Kunnen, bijvoorbeeld, de psychosociale, medische gegevens enkel ter inzage zijn voor de bedrijfsarts? Kan dat luik eventueel worden weggelaten? Kan er aan die mensen duidelijk worden gemaakt – zij zijn daarmee niet vertrouwd – dat dit deel uitmaakt van hun beroepsgeheim?

Mijn tweede vraag heeft betrekking op de tarificatie. De taken zijn uitgebreid en de preventieadviseur-psycholoog moet heel wat voorbereidend werk doen, als er zich een probleem voordoet. Ik denk daarbij aan intakegesprekken, het horen van getuigen en het inschatten van de ernst van de situatie op de werkvloer. De deskundige steekt dus heel wat tijd in het opstellen van het rapport. Het moet uitvoerig worden uitgeschreven. Nu is er een forfaitair loon, voor zowel de informele fase van het dossier als voor de gevallen waarin er verdere stappen worden ondernomen.

In deze laatste gevallen, als men werkelijk tot verdere procedures overgaat, zou het forfait niet genoeg meer zijn. Er is momenteel ook weinig duidelijkheid over de exacte vergoeding van deze prestaties. Er is ook geen eenduidigheid tussen de verschillende externe diensten. Kan iets worden gedaan aan die tarifieringsmethode? Kan men bijvoorbeeld zeggen dat de prestaties tot op een zeker punt onder het forfait vallen en dat als er wordt verdergegaan, een andere manier van tarifieren kan worden gehanteerd?

Wat het eerste punt betreft, heb ik ook nog een bijkomende vraag. Kunnen de psychologen worden toegevoegd aan de medische cel voor de gevallen die betrekking hebben op geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, dus enkel voor wat deze wet aangaat?

02.02 Minister Peter Vanvelthoven: Mijnheer de voorzitter, mevrouw De Block, de preventieadviseur, gespecialiseerd in psychosociale aspecten, is inderdaad en uiteraard gebonden door het beroepsgeheim. Dit betekent dat hij niet mag onthullen wat hem ter kennis wordt gebracht in het licht van de uitoefening van zijn functie, behalve wanneer de wet hem dit toelaat. De wet laat hem in enkele gevallen ook daadwerkelijk toe om af te wijken van het beroepsgeheim. Het beroepsgeheim mag immers geen obstakel zijn in de

uitoefening van zijn opdracht als preventieadviseur.

De preventieadviseur is een adviseur van de werkgever, die de werkgever moet inlichten over gepaste te nemen maatregelen. De werkgever blijft steeds verantwoordelijk voor het welzijn van de werknemers en beslist uiteindelijk welke maatregelen daadwerkelijk zullen worden genomen.

Daarom voorziet de welzijnswet er expliciet in dat de overdracht van een rapport een uitzondering vormt op de verplichting van het beroepsgeheim. De preventieadviseur schendt hiermee zijn beroepsgeheim dus niet.

In zijn rapport kan de adviseur dus elementen doorgeven die voortvloeien uit zijn onderzoek van de gemotiveerde klacht. Hij moet er niettemin over waken om in zijn rapport alleen strikt noodzakelijke elementen op te nemen in directe relatie tot het doel van het rapport. Hij zal dus moeten vermijden om persoonlijke gegevens van medische aard erin op te nemen.

De werkgever van zijn kant is niet aan het beroepsgeheim gehouden. De situaties waarin hij het rapport mag doorsturen aan de betrokken werknemers, zijn voortaan gelimiteerd, meer bepaald door artikel 32 sexies decies. Bovendien is de werkgever in elk geval gebonden door een discretieplicht. Als hij zich niet aan die plicht houdt, begaat hij een fout en kan hij burgerrechtelijk verantwoordelijk worden gesteld zodra deze fout schade veroorzaakt. Hij moet dus een zeer grote omzichtigheid aan de dag leggen als hij elementen van het rapport aan derden wil doorgeven. Ik denk dat dit alles samen de bescherming voldoende garandeert.

De prestaties die voor de opdrachten in het kader van de antipestwet moeten worden geleverd, inclusief de behandeling van gemotiveerde klachten, blijven gedekt door de forfaitaire bijdrage. Ik verwijs naar artikel 13ter van het KB betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming. Ik kan u zeggen dat momenteel geen enkele wijziging inzake de tarifiering wordt overwogen.

02.03 Maggie De Block (VLD): Mijnheer de minister, ik hoop dat er door dit antwoord toch een beetje meer duidelijkheid op het veld komt.

Een rapport is volledig als men alle elementen erin kan opnemen. Bij de overdracht van een rapport moet men inderdaad kunnen rekenen op de discretie van degene die het ontvangt. Dat geldt niet alleen voor de overbrenger, maar ook voor degene die het ontvangt. Het blijkt daar fout te gaan. De toekomst zal het moeten uitwijzen. Door nu nog eens de punten op de i te zetten met betrekking tot de discretie en de bewaring van de persoonlijke gegevens, leert men daarmee misschien toch omgaan. Dat is inderdaad niet voor iedereen evident.

Wat de tarifiering betreft, nu het takenpakket uitgebreider en meer omschreven is, meen ik dat men daarover in de toekomst, bij een eventuele evaluatie, toch zou moeten nadenken. Het zijn toch hooggeschoolde mensen die daar werken. Men moet er toch over waken dat het geen dode letter wordt door deze mensen onvoldoende te verlonen voor hun prestaties.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*