

Nieuwe wetgeving ter voorkoming van psychosociale risico's op het werk

NEWSLETTER, 2 JUNI 2014

Inhoudstafel

1	Aanpassing definities	3
2	Preventieve maatregelen aangepast.....	4
3	Finetuning van de rol van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten.....	4
4	Nieuwe interne procedures voor psychosociale interventie en mogelijkheid van bewarende maatregelen.....	5
5	Uitwisseling van informatie en beroepsgeheim	11
6	Bescherming tegen ontslag en nadelige maatregelen.....	12
7	Invoering van een forfaitaire schadevergoeding	13
8	Praktisch: wat moeten werkgevers concreet ondernemen?	14

Beste lezers,

Op 1 juli 2002 werd een nieuw hoofdstuk ingevoegd in de Welzijnswet, gewijd aan de bescherming van werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, samen veelal bestempeld als zogenaamd grensoverschrijdend gedrag. Deze wet, in de praktijk vaak de "Pestwet" genoemd, onderging in 2007 een grondige herziening.

Uit een nieuwe evaluatie in 2010 en 2011 bleek dat verdere aanpassing nodig was.

Deze aanpassingen werden nu doorgevoerd via twee nieuwe wetten en een uitvoeringsbesluit, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 april 2014:

- de Wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- de Wet van 28 maart 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft;
- het Koninklijk Besluit van 10 april 2014 **betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk.**

Beide wetten en het Koninklijk Besluit treden in werking op 1 september 2014.

Hieronder geven we een overzicht van de nieuwe bepalingen waarbij we voornamelijk inzoomen op de wijzigingen aangebracht door de nieuwe wetgeving en niet of in mindere mate op wat door de nieuwe wetgeving niet werd aangepast (bijvoorbeeld de vordering tot staken of voorlopige maatregelen, het collectief actierecht, de strafrechtelijke procedure). Dit is dus geen volledig overzicht van de wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk.

Veel leesplezier!

1 Aanpassing definities

De nieuwe wet voert een nieuw concept in met name de "**psychosociale risico's op het werk**". Deze term vervangt de vroegere "psychosociale belasting veroorzaakt door het werk".

Psychosociale risico's op het werk wordt gedefinieerd als: *"de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden"*.

De psychische schade kan zich uiten in angsten, depressie, burn-out, ... Vaak gaan die psychische klachten ook gepaard met lichamelijke klachten zoals slaapproblemen, verhoogde bloeddruk, hartkloppingen, maag- en darmproblemen.

Wat de oorzaken voor die psychische en lichamelijke schade betreft, heeft de wetgever een onderscheid gemaakt tussen 5 niveaus:

- De *arbeidsorganisatie*: de structuur, taakverdeling, procedures en managementstijl;
- De *arbeidsinhoud*: de concrete taken van de werknemer (complexiteit, variatie, eventuele emotionele belasting, fysieke belasting, ...);
- De *arbeidsvoorwaarden*: het werkrooster (nachtarbeid, ploegenarbeid, ...), opleidingsmogelijkheden, evaluatieprocedures, ...
- De *arbeidsomstandigheden*: de materiële omgeving waarin het werk plaatsvindt (inrichting van de werkplaats, arbeidsmiddelen, lawaai, verlichting, ...);
- De *interpersoonlijke relaties op het werk*: de interne (tussen werknemers onderling en tussen werknemers en de hiërarchie)

en de externe (tussen werknemers en derden) relaties, communicatiemogelijkheden, contacten.

De gekende begrippen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk vormen voorbeelden van psychosociale risico's. Ook stress op het werk is aan dat lijstje toegevoegd.

De definitie van "pesterijen op het werk" werd bovendien licht aangepast. De nieuwe definitie luidt als volgt: *"een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een persoon bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd dat zich inzonderheid uit in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften."*

In tegenstelling tot bij geweld, moet bij pesterijen sprake zijn van meerdere gedragingen die samen een onrechtmatig geheel vormen maar dit is niet noodzakelijk het geval voor elke individuele gedraging.

Uit de rechtspraak blijkt dat o.m. volgende feiten, indien herhaald en samen genomen met andere feiten, pesterijen op het werk kunnen uitmaken: roddelen, niet gerechtvaardigde wijzigingen (aan functie, uurrooster, ...), toebedelen van taken die de werknemer niet aankan, onvoldoende of geen werk geven, isolatie van werknemers, op een kwetsende manier communiceren, ongerechtvaardigde beschuldigingen of verwijten.

2 Preventieve maatregelen aangepast

Sedert 2002 heeft de zogenaamde Pestwet de nadruk gelegd op de preventie van grensoverschrijdend gedrag. Precies om die reden heeft de wetgever ervoor geopteerd deze specifieke wetgeving op te nemen in de wetgeving ter bescherming van het welzijn van de werknemers. Dat welzijn wordt nagestreefd door maatregelen die betrekking hebben op o.m. arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid, arbeidshygiëne en leefmilieu, maar ook op de zogenaamde psychosociale aspecten van het werk.

Werkgevers moeten op basis van een risicoanalyse een globaal preventieplan en een jaarlijks actieplan betreffende welzijn uitwerken. Een specifiek luik daarvan diende betrekking te hebben op maatregelen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Voortaan moet de werkgever de situaties die aanleiding kunnen geven tot alle psychosociale risico's op het werk evalueren en identificeren in het kader van een **algemene risicoanalyse**. Hij neemt de nodige preventiemaatregelen om deze situaties te voorkomen, de schade te voorkomen of om de schade te beperken (zogenaamde primaire, secundaire en tertiaire preventiemaatregelen). Het gaat daarbij minstens om de maatregelen ter voorkoming van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag maar op basis van de analyse kunnen nu ook maatregelen genomen worden om stress, conflicten en burn-out te voorkomen. Deze maatregelen worden vastgelegd na advies van het comité voor preventie en bescherming op het werk (hierna 'CPBW') (of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis de werknemers).

In het kader van deze maatregelen dient de werkgever in akkoord met het CPBW procedures vast te leggen voor werknemers die menen dat zij een psychosociale schade

ondervinden en die een informele en/of formele psychosociale interventie inhouden (zie hieronder punt 4). De wet vermeldt uitdrukkelijk dat deze procedures geen afbreuk doen aan de mogelijkheid om zich rechtstreeks te wenden tot de werkgever, een lid van de hiërarchische lijn, een lid van het comité of de vakbondsafvaardiging.

Bovendien maakt de wet mogelijk dat een **risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie** plaatsvindt ofwel:

- op *collectief* niveau, op vraag van een lid van de hiërarchische lijn of ten minste 1/3 van de werknemersvertegenwoordigers in het comité, wanneer zij zelf een gevaar vaststellen of daarvan op de hoogte worden gebracht door de werknemers;
- op *individueel* niveau: een dergelijk verzoek kan plaatsvinden in het kader van een verzoek tot formele psychosociale interventie (zie hieronder punt 4).

De preventiemaatregelen moeten jaarlijks geëvalueerd worden.

3 Finetuning van de rol van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten

Sedert de Pestwet van 2002 moet in elke onderneming een specifieke preventieadviseur psychosociale aspecten aangesteld worden, intern of extern, hierna 'PAPA'. Daarnaast hebben ondernemingen de mogelijkheid om een vertrouwenspersoon aan te stellen.

De functie van de preventieadviseur psychosociale aspecten werd behouden in het kader van de nieuwe wet: voortaan kan deze functie, indien intern ingevuld, echter niet langer uitgeoefend worden door een lid van het leidinggevend personeel van de onderneming. De wetgever meende dat dit de onafhankelijkheid van de functie kon

aantasten. Het leidinggevend personeel is gedefinieerd zoals in het kader van de wetgeving betreffende de sociale verkiezingen.

Eenzelfde onverenigbaarheid werd ingevoerd voor de vertrouwenspersoon. Bovendien mag de vertrouwenspersoon evenmin werknemers- of werkgeversvertegenwoordiger zijn binnen de ondernemingsraad of het CPBW noch deel uitmaken van de vakbondsafvaardiging.

De vertrouwenspersoon wordt aangesteld met het voorafgaand akkoord van alle werknemersvertegenwoordigers binnen het CPBW (of de vakbondsafvaardiging of de werknemers). Hij kan bovendien verwijderd worden uit zijn functie met eenzelfde akkoord. De nieuwe wet voorziet dat het initiatief voor een dergelijke verwijdering uit de functie ook kan worden genomen door de werknemersvertegenwoordigers.

Waar tot nu toe de aanstelling van een vertrouwenspersoon facultatief was, voorziet de nieuwe wet de mogelijkheid voor de werknemersvertegenwoordigers van het CPBW (of de vakbondsafvaardiging of de werknemers) om de werkgever op unaniem verzoek te verplichten om een vertrouwenspersoon aan te duiden.

Indien er binnen de onderneming geen vertrouwenspersoon is aangesteld en de PAPA extern is, zal voortaan de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk de informatieve taak van de vertrouwenspersoon voorafgaand aan een psychosociale interventie vervullen (zie infra onder 4.2), behalve in ondernemingen met minder dan 20 werknemers waar de functie van preventieadviseur door de werkgever wordt uitgeoefend en tenzij de betrokkene zelf of het CPBW (of de vakbondsafvaardiging of de werknemers) zulks weigeren. De wetgever wilde er op die manier voor zorgen dat in een maximaal aantal ondernemingen er intern

informatie kan gegeven worden over de interventies bij psychosociale risico's.

De preventieadviseurs en vertrouwenspersonen die nog werden aangesteld onder de oude wet kunnen hun functie verder uitoefenen. De nieuwe voorwaarden gelden derhalve voor nieuwe benoemingen.

4 Nieuwe interne procedures voor psychosociale interventie en mogelijkheid van bewarende maatregelen

4.1 Algemeen

Werkgevers worden verplicht om te voorzien in procedures waarop werknemers een beroep kunnen doen indien zij menen psychische schade, al dan niet gepaard gaand met lichamelijke schade, ten gevolge van psychosociale risico's te ondervinden.

De interne procedure verloopt in drie fases:

- een eerste, voorafgaande fase;
- een fase waarin de werknemer verzoekt om een psychosociale interventie en
- een fase waarin het verzoek wordt behandeld gevolgd door een beslissing vanwege de werkgever.

Net zoals de huidige wetgeving voorziet in een informele verzoeningsprocedure en een formele klachtenprocedure, behoudt de werknemer ook onder de nieuwe regeling de keuze:

- ofwel vraagt hij een **informele psychosociale interventie** aan de PAPA of aan de vertrouwenspersoon;
- ofwel vraagt hij een **formele psychosociale interventie** aan de PAPA.

De procedures kunnen voortaan betrekking hebben op andere psychosociale risico's dan louter op geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

4.2 Fase voorafgaand aan een verzoek tot psychosociale interventie

Uiterlijk tien kalenderdagen na het eerste contact, hoort de vertrouwenspersoon of de PAPA de werknemer die meent schade door psychosociale risico's te ondervinden, en informeert hem over de mogelijkheden tot interventie (cf. *infra*).

De werknemer kan vervolgens het type interventie kiezen waar hij beroep op wenst te doen.

4.3 De informele psychosociale interventie

Een informele psychosociale interventie bestaat erin dat de PAPA of de vertrouwenspersoon, samen met de verzoekende werknemer, op zoek gaat naar een oplossing voor de problemen inzake de psychosociale aspecten. De regelgeving reikt drie werkwijzen aan waarop de PAPA of de vertrouwenspersoon beroep kunnen doen:

- het houden van gesprekken;
- een interventie bij een andere persoon van de onderneming, in het bijzonder bij een lid van de hiërarchische lijn van de betrokken werknemer;
- een verzoening tussen de betrokken personen, voor zover deze hiermee instemmen.

De werknemer kiest het type van informele psychosociale interventie waar hij gebruik van wenst te maken. Zijn keuze wordt schriftelijk vastgelegd.

Minstens één maal per jaar deelt de PAPA aan de werkgever de conclusies mee die hij heeft getrokken uit incidenten van psychosociale aard die zich bij herhaling hebben voorgedaan en die het voorwerp hebben uitgemaakt van een informele interventie, zowel door de PAPA als door de vertrouwenspersoon. Deze mededeling gebeurt in collectieve en anonieme vorm.

4.4 De formele psychosociale interventie

Een verzoek tot formele psychosociale interventie houdt in dat de werknemer aan de werkgever vraagt om de gepaste collectieve en individuele maatregelen te nemen op basis van een analyse van de specifieke arbeidssituatie en op basis van de voorstellen die de PAPA heeft opgenomen in een gemotiveerd advies.

Er wordt een onderscheid gemaakt naargelang het verzoek al dan niet voornamelijk een collectief karakter heeft, en of het betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, dan wel op andere psychosociale risico's.

4.4.1 Indienen van het verzoek

De werknemer kan een verzoek tot een formele psychosociale interventie indienen zonder dat hij ertoe verplicht is om eerst de informele procedure te volgen. Hij kan hier ook beroep op doen wanneer de informele procedure niet tot een oplossing heeft geleid.

Voorafgaand aan het indienen van het verzoek, dient de werknemer verplicht een persoonlijk onderhoud te hebben met de PAPA. Dit onderhoud vindt plaats binnen tien kalenderdagen volgend op de dag waarop de werknemer zijn wil heeft uitgedrukt om zijn verzoek in te dienen.

Het verzoek tot formele psychosociale interventie zelf wordt schriftelijk vastgelegd in een document dat eveneens de problematische arbeidssituatie beschrijft en waarin de werknemer de werkgever verzoekt om passende maatregelen te treffen (de vroegere "met redenen omklede klacht"). De werknemer kan dit verzoek ook aangetekend versturen.

Voortaan zal de PAPA zijn interventie moeten weigeren indien de situatie die de werknemer beschrijft *kennelijk* geen psychosociale risico's op het werk inhoudt. Het gebruik van het woord "kennelijk" doet vermoeden dat het

hier om een eerste, oppervlakkige beoordeling zal gaan waarbij de PAPA een marginale toetsing zal doorvoeren om na te gaan of er werkelijk een gevaar is voor psychische of fysieke schade. Dit zal bijvoorbeeld niet het geval zijn wanneer een werknemer een negatieve evaluatie heeft gehad of kortstondig stress diende te ondergaan door een piek in het werk die opnieuw genormaliseerd werd.

De PAPA deelt binnen tien kalenderdagen na ontvangst van het verzoek zijn beslissing hieromtrent mee. Bij gebrek aan kennisgeving binnen deze termijn, wordt het verzoek geacht te zijn aanvaard.

De PAPA kijkt eveneens of de situatie die de werknemer beschrijft, hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's die een collectief dan wel een individueel karakter vertonen. De behandeling van beide gevallen verschilt (cf. *infra*).

4.4.2 Verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter

a) Informatie aan werkgever en werknemer

Indien de PAPA het verzoek tot formele psychosociale interventie heeft aanvaard, en indien dit een hoofdzakelijk collectief karakter heeft, brengt hij zo snel mogelijk de werkgever en de verzoekende werknemer op de hoogte van de volgende elementen:

- het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter werd ingediend;
- de behandelingsprocedure;
- de datum waarop de werkgever zijn beslissing moet nemen betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft.

Er is sprake van een verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter indien meer dan één persoon schade dreigt te ondervinden en terug te brengen is tot een organisatorisch probleem eerder dan tot een individuele situatie.

De werkgever dient bovendien ook in kennis te worden gesteld van de risicosituatie die beschreven werd door de werknemer, doch dit zonder de identiteit van de werknemer mee te delen.

b) Consultatie CPBW of vakbondsafvaardiging

De werkgever is verplicht het CPBW of (bij ontstentenis van CPBW) de vakbondsafvaardiging te raadplegen over:

- de wijze van behandeling;
- de gevolgen die aan het verzoek worden gegeven.

c) Risicoanalyse

De werkgever kan, alvorens een beslissing te nemen omtrent de te nemen gevolgen, een specifieke risicoanalyse uitvoeren (zie hierboven punt 2).

d) Beslissing

Binnen de drie maanden na de mededeling door de PAPA, moet de werkgever schriftelijk zijn gemotiveerde beslissing meedelen over de gevolgen die hij aan het verzoek geeft. Indien hij een specifieke risicoanalyse heeft uitgevoerd, kan deze termijn verlengd worden met maximum drie maanden.

De werkgever deelt zijn beslissing mee aan:

- de PAPA, die op zijn beurt de betrokken werknemer op de hoogte brengt;
- de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, indien de PAPA deel uitmaakt van een externe dienst;
- het CPBW of de vakbondsafvaardiging.

Vervolgens is de werkgever ertoe gehouden om de maatregelen waartoe hij beslist heeft, zo snel mogelijk uit te voeren.

Indien de werkgever nalaat om zijn beslissing mee te delen aan de hierboven vermelde actoren en hij géén specifieke risicoanalyse heeft uitgevoerd, zal de PAPA het verzoek onderzoeken alsof het hoofdzakelijk een individueel karakter had, mits de werknemer hiermee instemt.

e) Gevolgen

Wat er gebeurt nadat de werkgever zijn gemotiveerde beslissing heeft meegedeeld aan de hierboven vermelde actoren, hangt af van de vraag of de werkgever al dan niet een specifieke risicoanalyse heeft uitgevoerd, en van de maatregelen waartoe de werkgever beslist heeft.

	WG heeft risicoanalyse uitgevoerd waarbij PAPA betrokken werd	WG heeft geen risicoanalyse uitgevoerd of heeft de PAPA niet betrokken bij de uitvoering ervan
De werkgever voert de maatregelen waartoe hij beslist heeft, zo snel mogelijk uit	Einde van de procedure	Einde van de procedure
De werkgever beslist om geen maatregelen te nemen	Beroep op TWW mogelijk	de PAPA onderzoekt het verzoek alsof het zou gaan om een verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter, mits akkoord van de werknemer
De werknemer meent dat de door de werkgever genomen preventiemaatregelen niet aangepast zijn aan zijn situatie	Beroep op TWW mogelijk	de PAPA onderzoekt het verzoek alsof het zou gaan om een verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter, mits akkoord van de werknemer

4.4.3 Verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter

a) Informatie aan de werkgever

In het geval het verzoek tot formele psychosociale interventie hoofdzakelijk een individueel karakter heeft, brengt de PAPA de werkgever schriftelijk op de hoogte van het verzoek en de identiteit van de werknemer.

b) Onderzoek en advies

De PAPA onderzoekt vervolgens de specifieke arbeidssituatie. In het kader van dit onderzoek kan de PAPA alle personen horen die hij nuttig acht. Deze personen ontvangen voortaan een kopie van hun verklaring.

Na het onderzoek stelt de PAPA een advies op dat de volgende elementen bevat:

- De beschrijving en de context van het verzoek;
- De identificatie van de gevaren voor de betrokken werknemer en het geheel van de werknemers;
- De elementen met een positieve en negatieve invloed op de risicosituatie;
- De voorafgaande stappen die eventueel reeds werden genomen om het eventuele gevaar uit te schakelen en de schade te beperken;
- De voorstellen voor de nodige collectieve en individuele preventiemaatregelen om voor de specifieke arbeidssituatie het eventuele gevaar uit te schakelen en de schade te beperken;
- De voorstellen voor collectieve preventiemaatregelen die moeten worden genomen om herhaling in andere arbeidssituaties te voorkomen.

De PAPA deelt dit advies binnen de drie maanden na de aanvaarding van het verzoek mee aan de werkgever en aan de vertrouwenspersoon, indien deze laatste op informele wijze betrokken is geweest bij de procedure en indien de werknemer hiermee instemt.

De termijn kan worden verlengd met maximum drie maanden.

Het advies moet steeds worden meegedeeld, ook al heeft de betrokken werknemer de onderneming intussen verlaten.

Nadien brengt de PAPA de werknemer en andere betrokken personen zo snel mogelijk op de hoogte van de volgende elementen:

- De datum waarop hij zijn advies aan de werkgever heeft bezorgd;
- De voorstellen van preventiemaatregelen die in het verslag werden opgenomen.

Terzelfdertijd brengt de PAPA, indien hij tot een externe dienst behoort, de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst op de hoogte.

c) Beslissing

Na ontvangst van het advies van de PAPA, is het aan de werkgever om uit te maken welke maatregelen dienen te worden genomen.

Indien hij overweegt om individuele maatregelen te nemen ten aanzien van een werknemer, moet hij dit voorafgaand schriftelijk meedelen aan de betrokkene en dit uiterlijk een maand nadat hij het advies heeft ontvangen.

Indien deze maatregelen de arbeidsvoorwaarden van de werknemer zouden wijzigen, moet de werknemer ook een afschrift van het advies van de PAPA ontvangen en wordt hij gehoord door de werkgever. De werknemer kan zich tijdens dit verhoor laten bijstaan.

De werkgever deelt zijn uiteindelijke gemotiveerde beslissing mee aan de volgende personen:

- De PAPA,
- De verzoekende werknemer en andere rechtstreeks betrokken personen;
- De preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst indien de PAPA deel uitmaakt van een externe dienst.

Vervolgens voert de werkgever de maatregelen zo snel mogelijk uit.

4.4.4 Het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

a) Afwijkende procedure

In het geval de feiten die ten grondslag liggen van het verzoek van de werknemer, betrekking hebben op geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, verloopt de procedure tot formele interventie op dezelfde manier als voor de andere psychosociale risico's mits enkele bijzonderheden.

Eerst en vooral bevat het verzoek tot formele psychosociale interventie ook het ogenblik en de plaats waarop de feiten zich hebben voorgedaan en de identiteit van de aangeklaagde. De PAPA weigert dit verzoek wanneer de situatie kennelijk geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk inhoudt. De kennisgeving van de weigering of aanvaarding gebeurt binnen tien kalenderdagen na de inontvangstneming van het verzoek. Na deze termijn wordt het verzoek geacht te zijn aanvaard.

Daarnaast geniet de werknemer die dergelijk verzoek indient een ontslagbescherming (cf. *infra* - punt 6). De PAPA brengt de werkgever hier uitdrukkelijk van op de hoogte.

Indien een werknemer van een onderneming van buitenaf meent het slachtoffer te zijn van

geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk door een werknemer van een andere onderneming, dan kan het 'slachtoffer' voortaan een beroep doen op de interne procedure van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd - ook als dit niet zijn eigen werkgever zou zijn.

b) Onderzoek

De PAPA brengt de aangeklaagde op de hoogte van de feiten die hem ten laste wordt gelegd.

Wanneer een werknemer in het kader van het onderzoek een getuigenverklaring heeft afgelegd, geniet hij, net als de verzoekende werknemer, een ontslagbescherming (cf. *infra*). De PAPA brengt de werkgever hier telkens van op de hoogte.

Indien nodig, kan de PAPA bewarende maatregelen aanbevelen (cf. *infra*).

c) Advies en beslissing

Net zoals bij een "gewone" formele procedure met hoofdzakelijk individueel karakter, stelt de PAPA een advies op en overhandigt hij dit aan de werkgever en eventueel aan de vertrouwenspersoon, en dit binnen de drie maanden na aanvaarding van het verzoek.

Bijzonder aan een formeel verzoek inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk is dat de PAPA zijn advies kan meedelen aan zowel het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, als aan het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen, wanneer deze instellingen hierom verzoeken en de werknemer hiermee instemt. Op deze manier kunnen beide instellingen een meer objectieve mening vormen over de situatie en de mogelijkheid tot tussenkomst beter evalueren. Daarnaast zal dit ook bijdragen tot de monitoringopdrachten van deze instellingen.

Een afschrift van het advies wordt ook meegedeeld aan de verzoekende werknemer

of de aangeklaagde wanneer deze overwegen om een rechtsvordering in te stellen.

Voor het overige volstaat het hier te verwijzen naar hetgeen hierboven uiteen werd gezet onder punt 4.4.3.

d) Gevolgen

Wanneer de werkgever voldoet aan zijn verplichting om zo snel mogelijk de geschikte maatregelen uit te voeren, is de procedure ten einde.

Mocht de werkgever echter nalaten om geschikte maatregelen te treffen, kan de PAPA beroep doen op de inspectie TWW in geval:

- Er een ernstig en onmiddellijk gevaar is voor de werknemer: hiermee wordt bedoeld de situatie dat het bijna zeker is dat de werknemer ernstige gezondheidsschade zal oplopen, die tot gevolg kan hebben dat hij zijn werk verliest. Deze schade zal zich onmiddellijk voordoen;
- Indien de aangeklaagde de werkgever is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel: wegens de gezagsrelatie zal het immers moeilijk zijn om een interne procedure in de praktijk te brengen.

4.5 Bewarende maatregelen

Zoals hierboven uiteengezet werd, neemt de uitvoering van de formele procedure een aanzienlijke tijd in beslag. In het geval er onmiddellijke risico's zijn voor de gezondheid van de werknemer, kan het vereist zijn om sneller op te treden.

De mogelijkheid tot het nemen van bewarende maatregelen - welke dus louter tot doel hebben verdere schade te vermijden of voorkomen, en dus niet definitief zijn - is voorzien in geval van een formeel verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter, en bij feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. De procedure verschilt licht naar gelang het geval.

Dergelijke bewarende maatregelen kunnen bijvoorbeeld een tijdelijke aanpassing van de arbeidstijd of het takenpakket van de werknemer inhouden.

a) Formeel verzoek met hoofdzakelijk collectief karakter

De PAPA beschikt hier over de mogelijkheid om na de aanvaarding van het verzoek onmiddellijk - en in ieder geval voor het verstrijken van de termijn van drie maanden waarbinnen de werkgever een beslissing moet nemen (cf. *supra*) - preventiemaatregelen voor te stellen om te voorkomen dat de gezondheid van de verzoekende werknemer wordt aangetast.

De werkgever zal deze maatregelen, of maatregelen die een gelijkwaardig beschermingsniveau bieden, dan zo snel mogelijk uitvoeren.

b) Feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Indien de ernst van de feiten het vereist, zal de preventieadviseur ook hier bewarende maatregelen voorstellen aan de werkgever. Hij doet dit alvorens zijn advies te overhandigen. Vervolgens deelt de werkgever de PAPA zo snel mogelijk en schriftelijk zijn gemotiveerde beslissing mee betreffende het gevolg dat hij aan de voorstellen zal geven. Indien de werkgever niet overgaat tot het nemen van de nodige maatregelen, zal de PAPA beroep doen op de inspectie TWW om de nodige actie te ondernemen.

4.6 De rol van de inspectie Toezicht Welzijn op het Werk

De werknemer behoudt onder de nieuwe wet de mogelijkheid zich rechtstreeks tot de inspectie Toezicht Welzijn op het werk (TWW) te richten. Doch enkel indien hij zich het slachtoffer voelt van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

5 Uitwisseling van informatie en beroepsgeheim

De nieuwe regelgeving inzake psychosociale risico's op het werk voorziet uitdrukkelijk in overleg en de uitwisseling van informatie tussen de verschillende actoren. Zo dienen de PAPA en de vertrouwenspersoon regelmatig overleg te plegen. Bij wijziging van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, moeten de individuele dossiers worden overgedragen. En ook de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer kan overleg plegen met de PAPA indien hij meent dat er maatregelen dienen te worden genomen.

Dergelijke informatiestromen dienen natuurlijk te worden beschermd, teneinde de privacy van de betrokken werknemers niet in het gevaar te brengen.

De wetgever heeft dan ook uitdrukkelijk ingevoerd dat zowel de preventieadviseur als de vertrouwenspersonen gehouden zijn door het beroepsgeheim zoals dit is opgenomen in het Strafwetboek. De verplichtingen in het kader van de wetgeving inzake psychosociale risico's op het werk - zoals de overlegging van het advies van de PAPA e.d. - doen hier geen afbreuk aan.

Het is ook in dit kader dat de wet nu uitdrukkelijk bepaalt dat het principe van openbaarheid van bestuur niet van toepassing is op het advies van de PAPA indien de werkgever een administratieve overheid zou zijn: op deze manier tracht de wetgever de privacy van de werknemer te vrijwaren.

6 Bescherming tegen ontslag en nadelige maatregelen

6.1 Uitbreiding van de bescherming

Een werknemer die een verzoek tot formele psychologische interventie voor feiten van **geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag** op het werk indient bij de PAPA, wordt beschermd tegen ontslag vanwege de werkgever.

Vanaf 1 september 2014 zal deze bescherming uitgebreid worden naar elke nadelige maatregel die wordt getroffen als represaille voor het formele verzoek of de klacht van de werknemer, zelfs na de beëindiging van de arbeidsverhouding. Daarbij wordt gedacht aan een weigering om een referentiebrief te overhandigen of de weigering een contract voor bepaalde tijd te verlengen. Voor interventies in verband met andere psychosociale risico's is geen beschermingvoorzien.

Een maatregel die getroffen wordt in het kader van de verplichting van de werkgever om maatregelen te treffen volgend op een verzoek tot psychosociale interventie en die een proportioneel en redelijk karakter heeft, wordt niet beschouwd als een nadelige maatregel.

6.2 Wie is beschermd?

Onder de nieuwe wet genieten de bescherming:

- De werknemer die binnen de onderneming, overeenkomstig de interne procedure, een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en voor zover het verzoek is aanvaard door de PAPA;
- De werknemer die een externe klacht wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk indient bij de inspectiediensten, de politiediensten,

bij een lid van 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 zijn interne verzoek tot formele psychosociale 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 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 (in geval van klacht bij de politiediensten).
- De werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering is ingesteld met het oog op het doen naleven van de wettelijke bepalingen inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
 - De werknemer die optreedt als getuige doordat hij in het kader van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord ter kennis brengt van de PAPA of doordat hij optreedt als getuige in rechte.

6.3 Inhoud van de bescherming

De werkgever kan niet overgaan tot ontslag of nadelige maatregelen tegen beschermde werknemers tenzij hij kan bewijzen dat de redenen voor het ontslag of de nadelige maatregelen vreemd zijn aan het verzoek tot formele interventie, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

6.4 Duur van de bescherming

De werknemers genieten de bescherming:

- gedurende een periode van 12 maanden die volgen op de in ontvangstneming van het formele verzoek tot interventie door de PAPA (maar op voorwaarde dat de PAPA het verzoek aanvaardt), de in ontvangstneming van de externe klacht of het afleggen van een getuigenverklaring;
- vanaf het instellen van een rechtsvordering tot 3 maanden nadat de uitspraak van rechtbank definitief is geworden.

6.5 Sanctie

Wanneer de bescherming tegen represailles geschonden wordt door de werkgever, heeft de werknemer recht op een beschermingsvergoeding die forfaitair wordt begroot op het brutoloon voor 6 maanden. De werknemer kan ook de werkelijke schade vorderen, maar zal daarvan het bewijs dan moeten leveren.

De werknemer kan, maar moet niet, voorafgaandelijk vragen om gereïntegreerd te worden.

7 Invoering van een forfaitaire schadevergoeding

Een werknemer die zich het slachtoffer voelt van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, heeft de mogelijkheid om voor de arbeidsrechtbank een schadevergoeding tot herstel van de morele en materiële schade te vorderen.

Er geldt nog steeds een verschuiving van de bewijslast: indien het slachtoffer voor de rechtbank feiten aanvoert die het bestaan van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er zich *geen* geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan ten laste van de verweerder.

Waar het slachtoffer op dit ogenblik de schade en de omvang ervan moet kunnen aantonen, voert de nieuwe wet een forfaitaire schadevergoeding in ten belope van 3 maanden brutoloon (geplafonneerd - in 2014 bedraagt dit plafond 40.927,18 EUR op jaarbasis). Deze schadevergoeding kan verhoogd worden tot 6 maanden brutoloon (geplafonneerd op dezelfde wijze) in de volgende gevallen:

- wanneer de gedragingen zijn ingegeven door een vorm van discriminatie voorzien in de antidiscriminatie wetten (huidskleur, geloof, seksuele geaardheid, ...);
- wanneer de dader zich in een gezagsrelatie bevindt ten aanzien van het slachtoffer;
- omwille van de ernst van de feiten.

Het slachtoffer heeft echter nog steeds de mogelijkheid om de werkelijk geleden schade aan te tonen, indien deze hoger zou zijn.

8 Praktisch: wat moeten werkgevers concreet ondernemen?

De werkgevers moeten tegen 1 september 2014 een aantal stappen ondernemen:

- Het uitvoeren van een algemene risicoanalyse om de psychosociale risico's binnen de onderneming te identificeren en te evalueren en op basis daarvan preventiemaatregelen vaststellen;
- Interne procedures uitwerken tot informele en formele interventie voor alle psychosociale risico's (met inbegrip van maar niet beperkt tot geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk) overeenkomstig de nieuwe wetgeving;
- Voorzien in de nodige informatie en opleiding op het niveau van de leden van het CPBW of de vakbondsafvaardiging, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers;
- Aanpassing van het arbeidsreglement: opnemen van de aangepaste interne procedures. De coördinaten van de vertrouwenspersoon en de PAPA moeten in het arbeidsreglement opgenomen zijn. Daartoe kan een beroep worden gedaan op de vereenvoudigde procedure.

Voor de aanpassing van het arbeidsreglement werd voorzien in een termijn van zes maanden na de inwerkingtreding van de nieuwe wet. Concreet moeten de arbeidsreglementen bijgevolg aangepast zijn voor 1 maart 2015.

Het Claeys & Engels team staat uiteraard klaar om jullie hierbij bij te staan!

Brussel

Vorstlaan 280
1160 Brussel
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Luik

Bd. Frère Orban 25
4000 Luik
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Antwerpen

Commodity House
G. Lemanstraat 74
2600 Antwerpen
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gent

F. Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gent
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Kortrijk

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Kortrijk
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt

Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11

Partners with you. ●

Onze newsletters zijn bestemd om u regelmatig algemene informatie mee te delen met betrekking tot onderwerpen uit de actualiteit en bepaalde ontwikkelingen van wetgeving of rechtspraak. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Onze newsletters bevatten echter geen enkele juridische analyse en kunnen ons in geen geval verantwoordelijk stellen. Aarzelt u niet om contact op te nemen met onze advocaten voor elke bijkomende vraag.