
De belangrijkste wijzigingen in de regelgeving over de preventie van psychosociale risico's op een rijtje gezet

In *SoCompact* nr. 18 van 25 april 2014 signaleerden we al dat vanaf 1 september 2014 de nieuwe regelgeving over de preventie van psychosociale risico's op het werk in werking treedt. De werknemer kan voortaan toepassing van interne en/of externe procedures niet alleen vragen in geval van grensoverschrijdend gedrag, d.i. geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, maar ook in andere gevallen waarin hij meent psychische schade te ondervinden als gevolg van de arbeidsomstandigheden in de meest brede betekenis van het woord. Ingeval de werknemer gebruik maakt van de interne procedure, is voortaan niet langer sprake van het indienen van een met redenen omklede klacht, maar van een *verzoek tot informele of formele psychosociale interventie*, een term die een meer neutrale betekenis heeft dan het vroeger gebruikte woord.

In dit nummer van *SoCompact* wordt ingegaan op een aantal andere, belangrijke wijzigingen.

1. De vertrouwenspersoon

a. Aanstelling van een vertrouwenspersoon: van facultatief naar verplicht

Tot 1 september 2014 kon de werkgever in zijn onderneming een of meer vertrouwenspersonen aanstellen die als taak hadden werknemers bij te staan die meenden het slachtoffer te zijn van grensoverschrijdend gedrag. Hij kon daartoe echter niet verplicht worden. Dat verandert. Vanaf 1 september 2014 is de werkgever verplicht een vertrouwenspersoon aan te stellen indien alle werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk hierom verzoeken. Is er geen preventiecomité, dan kan een verzoek van alle vakbondsafgevaardigden de werkgever daartoe dwingen. En is er ook geen vakbondsafvaardiging, dan kan een dergelijk verzoek uitgaan van alle werknemers.

b. Onverenigbaarheden

Tot 1 september 2014 golden geen specifieke onverenigbaarheden voor de uitoefening van de functie van vertrouwenspersoon. Twee onverenigbaarheden gelden vanaf 1 september 2014. De vertrouwenspersoon:

- mag niet als *werknemersvertegenwoordiger* in de overlegorganen van de onderneming fungeren;

- mag geen deel uitmaken van het *leidinggevend personeel* in de onderneming. Voor dit begrip wordt verwezen naar de wetgeving betreffende de sociale verkiezingen. Behoren tot het leidinggevend personeel: de personen die belast zijn met het dagelijks bestuur van de onderneming en de personeelsleden die onmiddellijk ondergeschikt zijn aan deze personen en terzelfder tijd opdrachten van dagelijks bestuur vervullen. Deze onverenigbaarheid heeft tot gevolg dat de vertrouwenspersoon geen werkgeversvertegenwoordiger in de overlegorganen kan zijn.

Bij wijze van overgangsregeling mogen de vertrouwenspersonen die vóór 1 september 2014 werden aangesteld en niet zouden beantwoorden aan deze onverenigbaarheden, hun functie toch blijven uitoefenen en zulks voor onbepaalde duur.

c. Opleiding: van facultatief naar verplicht

Tot 1 september 2014 was niet vereist dat de vertrouwenspersoon een bepaalde opleiding zou volgen om zijn functie te kunnen uitoefenen. Personen die vanaf 1 september 2014 als vertrouwenspersoon worden aangesteld, zullen binnen twee jaar na hun aanstelling op kosten van de werkgever een opleiding moeten volgen, waarvan de inhoud door de wetgever is vastgelegd.

Voor vertrouwenspersonen die al vóór 1 september 2014 werden aangesteld, geldt een overgangsregeling. Indien zij al een opleiding hebben gevolgd, ook al voldoet die niet aan de nieuwe opleidingsvereisten, of indien zij al vijf jaar nuttige ervaring als vertrouwenspersoon hebben, zijn zij vrijgesteld van de opleidingsverplichting. In alle andere gevallen dienen zij binnen twee jaar de opleiding te volgen.

d. Opdracht van de vertrouwenspersoon wordt ingeperkt

Tot 1 september 2014 kon de vertrouwenspersoon zowel betrokken worden bij de informele als de formele interne procedure. Concreet betekende dit dat een vermeend slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag een formele klacht kon indienen bij de vertrouwenspersoon. Die bevoegdheid heeft de vertrouwenspersoon vanaf 1 september 2014 niet meer. Hij kan enkel optreden zolang de werknemer zich beperkt tot een verzoek tot *informele* psychosociale interventie. Zodra een verzoek tot formele psychosociale interventie wordt overgemaakt, moet hij zich onbevoegd verklaren en de verzoeker verwijzen naar andere instanties, doorgaans de preventieadviseur voor psychosociale risico's.

2. Mogelijkheid om een verzoek tot formele psychosociale interventie te weigeren

Tot 1 september 2014 kon elke werknemer die meende het slachtoffer te zijn van grensoverschrijdend gedrag een klacht neerleggen en genoot hij vanaf de neerlegging van de klacht ontslagbescherming. Die bescherming gold zelfs indien later kwam vast te staan dat de klacht ongegrond en zelfs manifest ongegrond was.

Om een halt toe te roepen aan manifest ongegronde verzoeken tot interventie, kan de preventieadviseur psychosociale risico's bij wie een verzoek tot formele interventie wegens psychosociale risico's wordt ingediend, voortaan het verzoek weigeren. Hij kan dat doen indien hij meent dat de situatie die de verzoeker beschrijft kennelijk, d.w.z. duidelijk en onmiskenbaar, geen psychosociale risico's inhoudt. Hij moet die beslissing nemen binnen tien kalenderdagen nadat hij het verzoek in ontvangst heeft genomen. Tegen deze beslissing is geen beroep mogelijk, maar de verzoeker kan omwille van dezelfde feiten wel klacht neerleggen bij externe instanties, zoals de dienst Toezicht op het welzijn op het werk.

Belangrijk is dat de werknemer wiens verzoek tot formele interventie is geweigerd, geen ontslagbescherming geniet.

3. Vergoeding van reële schade of een forfaitaire schadevergoeding: de keuze ligt bij de werknemer

Een werknemer die kon bewijzen het slachtoffer te zijn geweest van grensoverschrijdend gedrag, kon in het verleden een schadevergoeding verkrijgen voor de door hem geleden schade. Hij diende evenwel zijn werkelijke schade te bewijzen, alsook het oorzakelijk verband tussen de schade en het grensoverschrijdend gedrag. Voorwaar geen eenvoudige opdracht. Vanaf 1 september 2014 heeft het slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag de keuze:

- ofwel vraagt hij vergoeding van zijn werkelijke schade, die hij dan moet bewijzen;
- ofwel neemt hij genoegen met een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan het brutoloon voor drie maanden, te verhogen tot zes maanden in drie gevallen:

(1) als het grensoverschrijdend gedrag verband houdt met één van de verboden discriminatiegronden die zijn opgesomd in de Antidiscriminatiewet;

(2) als de dader zich in een gezagsrelatie bevindt ten aanzien van het slachtoffer;

(3) in ernstige gevallen, die door de rechtbanken zullen geapprecieerd worden.

Het brutoloon voor de berekening van de schadevergoeding is begrensd tot het jaarloon dat geldt in de Arbeidsongevallenwet en dat voor het jaar 2014 is bepaald op 40.927,18 euro.

4. Aanpassing van het arbeidsreglement is vereist

De interne procedure die de werknemer kan of moet volgen indien hij meent het slachtoffer te zijn van psychosociale risico's, is ingrijpend gewijzigd (zie www.sociaalcompendium.be waar de nieuwe procedure uitvoerig is beschreven).

Het arbeidsreglement moet die interne procedure beschrijven en moet dus aangepast worden. De aanpassing moet uiterlijk op 1 maart 2015 doorgevoerd zijn.

Het volstaat echter dat de gewijzigde tekst aan alle werknemers wordt overgemaakt en dat de wijzigingen binnen acht dagen aan de dienst Toezicht op de sociale wetten wordt verstuurd. De – soms lange – procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet dus niet gevolgd worden.

Sabine Vanoverbeke.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 13-14, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook:  WikiSoc