



DCO Beerse
DIENSTENCHEQUES

Bijlage nr.3 : Psychosociale risico's op het werk

Inleiding

De procedures die in deze bijlage beschreven worden, mogen ons niet doen vergeten dat de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn, de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk (uitsluitend voor wat de collectieve risico's betreft) en van de vakbondsafvaardiging bij problemen de eerste gesprekspartners blijven.

1. Definities

De wet omschrijft psychosociale risico's 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.

Geweld op het werk is elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop de bijzondere bepalingen op het gebied van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag van toepassing zijn, psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

Pesterijen op het werk zijn 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 werknemer of een andere persoon waarop de bijzondere bepalingen op het gebied van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag van toepassing zijn, bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften.

Geweld en pesterijen kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie, seksekenmerken, zwangerschap, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, geslachtsverandering, vader- en meemoederschap.

Ongewenst seksueel gedrag is elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

2. Inleiding

In het kader van de preventie van psychosociale risico's spelen tal van actoren een rol. Het gaat hoofdzakelijk om:

- De werkgever ;
- De werknemers en de leden van de hiërarchische lijn ;
- De preventieadviseur psychosociale aspecten (PPA) ;
- De vertrouwenspersoon/-personen ;
- De preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk ;

- Het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)/de vakbondsafvaardiging (VA) ;
- En de preventieadviseur-arbeidsarts.

Twee van hen spelen een bijzonder belangrijke rol: de PPA en de vertrouwenspersoon/-personen.

3. Preventiemaatregelen en informatie aan de werknemers

De werkgever neemt de nodige preventiemaatregelen om de werknemers te beschermen tegen de psychosociale risico's op het werk. Deze kunnen, vanaf 2015 en voor alle volgende jaren, geraadpleegd worden in het globale preventieplan van de onderneming. Dit plan wordt bijgehouden door de interne preventieadviseur van de onderneming.

De werkgever bezorgt de werknemers alle nuttige informatie over deze preventiemaatregelen, en in het bijzonder over de procedure die de werknemer moet volgen indien hij met een psychosociaal risico geconfronteerd wordt.

4. Preventieadviseur psychosociale aspecten

De werkgever duidt een preventieadviseur psychosociale aspecten aan die als taak heeft om in de onderneming de verschillende opdrachten uit te voeren die betrekking hebben op de preventie van de psychosociale risico's op het werk.

Zo zal hij onder meer mee de risico's analyseren, de nodige preventiemaatregelen uitwerken en de verzoeken tot informele en formele psychosociale interventie in ontvangst nemen van de personen die verklaren dat ze slachtoffer zijn van een psychosociaal risico.

De preventieadviseur maakt deel uit van:

- de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (EDPBW).

De naam van deze adviseur, alsook zijn coördinaten, zijn: Leen Beckers – 0800 / 100 59

5. Aanstelling van de vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon wordt aangesteld om volledig onafhankelijk het onthaal en de adviesverlening te verzekeren aan de persoon die meent psychische schade te ondervinden van een psychosociaal risico op het werk.

De naam van deze vertrouwenspersoon, alsook zijn coördinaten, zijn: Kristine De Prins –

vertrouwenspersoon@dcobeerse.be – 0492 / 61 57 50

6. Rechtsmiddelen

Als een werknemer meent psychische schade te ondervinden, die al dan niet gepaard kan gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft hij de mogelijkheid om :

- Ofwel zich rechtstreeks te wenden tot de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn, een lid van het CPBW of een vakbondsafgevaardigde;
- Ofwel om een beroep te doen op de hieronder beschreven interne procedure;
- Ofwel om zich te wenden tot de (gewestelijke) directie van het toezicht op het welzijn op het werk binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg;
- Ofwel om een procedure in te stellen bij het bevoegde rechtscollege.

De werknemer mag echter geen misbruik maken van de procedures en moet de voorkeur geven aan de interne procedure. Bij misbruik is het mogelijk dat de werknemer schadevergoeding moet betalen.

7. Interne procedure voor verzoeken tot psychosociale interventie

Als de werknemer aan de hieronder beschreven precieze modaliteiten voldoet, kan hij kan via de interne procedure vragen om :

- Ofwel een informele psychosociale interventie, aan de vertrouwenspersoon of de PPA;
- Ofwel een formele psychosociale interventie aan de PPA.

7.1 Fase voorafgaand aan een verzoek tot psychosociale interventie

Uiterlijk 10 kalenderdagen na het eerste contact hoort de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten de werknemer en informeert hem over de mogelijkheden tot interventie waarvan hierna sprake is. Indien deze raadpleging plaatsvindt tijdens een persoonlijk onderhoud, overhandigt de tussenkomende partij (vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten) aan de werknemer, op diens vraag, een document ter bevestiging van dit persoonlijk onderhoud.

De werknemer kiest het type interventie waarvan hij gebruik wenst te maken. Die keuze wordt opgetekend in een ander document dat door de tussenkomende partij en de werknemer wordt gedateerd en ondertekend en waarvan de werknemer een kopie ontvangt.

7.2 Raadpleging tijdens de kantorenuren

De werknemers hebben de mogelijkheid om de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten te raadplegen tijdens de werkuren.

7.3 Verzoek tot informele psychosociale interventie

In het kader van het verzoek tot informele psychosociale interventie doet de werknemer een beroep op de vertrouwenspersoon of op de preventieadviseur psychosociale aspecten, bijvoorbeeld als er geen vertrouwenspersoon is aangewezen in de onderneming.

Deze procedure bestaat erin dat op informele wijze wordt gezocht naar oplossingen door middel van :

- Gesprekken;
- Een interventie bij een andere persoon van de onderneming (inzonderheid bij een lid van de hiërarchische lijn) ;
- Of een verzoening tussen de betrokken personen voor zover zij hiermee akkoord gaan.

Als deze fase geen resultaten oplevert, kan de werknemer nog altijd een verzoek tot formele psychosociale interventie indienen.

7.4 Verzoek tot formele psychosociale interventie

In het kader van het verzoek tot formele psychosociale interventie richt de werknemer zich tot de preventieadviseur psychosociale aspecten. Hij mag zich in dit geval niet tot de vertrouwenspersoon richten.

Deze formele procedure 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 van de verzoeker en op basis van de voorstellen van maatregelen die werden gedaan door de preventieadviseur psychosociale aspecten en die opgenomen zijn in een advies.

7.4.1. Persoonlijk onderhoud verplicht vóór het indienen van het verzoek

Binnen een termijn van 10 kalenderdagen volgend op de dag waarop de werknemer zijn wil heeft uitgedrukt om zijn verzoek in te dienen, heeft de werknemer een verplicht persoonlijk onderhoud met de preventieadviseur psychosociale aspecten. De werknemer en de preventieadviseur psychosociale aspecten zorgen er voor dat deze termijn wordt nageleefd.

De preventieadviseur psychosociale aspecten bevestigt in een document dat het verplicht persoonlijk onderhoud heeft plaats gevonden en overhandigt hiervan een kopie aan de werknemer.

7.4.2. Indienen van het verzoek

Het verzoek tot formele psychosociale interventie wordt opgenomen in een door de werknemer gedateerd en ondertekend document. Dit document bevat de beschrijving van de problematische arbeidssituatie en het verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen.

Dit document wordt bezorgd aan de preventieadviseur psychosociale aspecten of aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn opdrachten vervult. Hij ondertekent een kopie van het verzoek en bezorgt dit aan de werknemer. Deze kopie geldt als ontvangstbewijs.

Indien het verzoek werd verzonden bij aangetekende brief, wordt het geacht te zijn ontvangen de derde werkdag na de verzendingsdatum.

7.4.3. Weigering of aanvaarding door de preventieadviseur psychosociale aspecten

De preventieadviseur psychosociale aspecten moet de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie weigeren wanneer hij van mening is dat er geen psychosociale risico's zijn.

De kennisgeving van de weigering of de aanvaarding van het verzoek gebeurt uiterlijk 10 kalenderdagen na de inontvangstneming van het verzoek. Bij gebrek aan een kennisgeving binnen deze termijn, wordt het verzoek geacht te zijn aanvaard na afloop van deze termijn.

Bij weigering door de preventieadviseur psychosociale aspecten is de werknemer die het verzoek heeft ingediend wgens al dan niet discriminerende feiten beschermd tegen nadelige maatregelen.

7.4.4. Verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter

De preventieadviseur psychosociale aspecten moet een onderscheid maken tussen collectieve aspecten en individuele aspecten. Als er hoofdzakelijke collectieve risico's zijn, moet hij de werkgever op de hoogte brengen van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter werd ingediend, en hem inlichten over de risicosituatie die beschreven werd door de werknemer. Hij moet de werkgever ook op de hoogte brengen van de datum waarop hij een beslissing moet nemen betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft.

De werknemer wordt vooraf op de hoogte gebracht van het feit dat zijn verzoek een hoofdzakelijk collectief karakter heeft, maar hij moet zijn akkoord niet geven. Zijn identiteit wordt niet meegedeeld aan de werkgever. Hij wordt ook ingelicht over de datum waarop de werkgever een beslissing moet nemen betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft.

De werkgever neemt een beslissing over de gevolgen die hij aan het verzoek geeft. Als de werkgever maatregelen treft, is overleg vereist met het CPBW of de vakbondsafvaardiging.

Binnen een termijn van maximaal 3 maanden vanaf de mededeling waarvan hierboven sprake is, deelt de werkgever

schriftelijk zijn gemotiveerde beslissing mee betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft:

- Aan de preventieadviseur psychosociale aspecten die de werknemer ervan op de hoogte brengt ;
- Aan de preventieadviseur die belast is met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk ;
- Aan het CPBW of aan de vakbondsafvaardiging.

Wanneer de werkgever een analyse van de bijzondere risico's uitvoert, kan die termijn met maximaal 3 maanden worden verlengd. De werkgever voert zo snel mogelijk de maatregelen uit die hij beslist heeft te nemen.

7.4.5 Gevallen waarin de procedure voor verzoeken met een hoofdzakelijk individueel karakter wordt gevolgd na een verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter

Wanneer de werkgever zijn beslissing niet binnen de opgelegde termijn meedeelt, geen collectieve maatregelen treft of wanneer de werknemer van mening is dat ze niet zijn aangepast aan zijn individuele situatie, vat de preventieadviseur psychosociale aspecten het onderzoek van het verzoek aan alsof het om een verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter ging. Hiertoe is het akkoord van de werknemer vereist.

De werkgever wordt hiervan op de hoogte gebracht en de identiteit van de werknemer wordt hem meegedeeld.

De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt een advies uit. De termijn waarbinnen hij het advies moet uitbrengen begint te lopen vanaf de datum van het geschrift waarin de werknemer zijn akkoord geeft. De procedure voor de behandeling van verzoeken met een hoofdzakelijk individueel karakter wordt hieronder belicht.

7.4.6 Bewarende maatregelen

Tijdens het onderzoek van de collectieve aspecten (en vóór het verstrijken van de hierboven vermelde termijn van 3 maanden) biedt de preventieadviseur psychosociale aspecten individuele steun aan de werknemer. Hij kan de werkgever schriftelijk voorstellen om bewarende maatregelen te treffen als de feiten ernstig zijn en de gezondheid van de werknemer zouden kunnen schaden. In bepaalde gevallen kunnen deze maatregelen definitief zijn.

De werkgever neemt de eindbeslissing over het treffen van de maatregelen. Hij kan andere maatregelen van een gelijkwaardig beschermingsniveau treffen. Hij moet uiteraard zo snel mogelijk handelen.

7.4.7. Verzoek met hoofdzakelijk individueel karakter

De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de werkgever schriftelijk op de hoogte van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie werd ingediend en dat dit verzoek een hoofdzakelijk individueel karakter heeft. Hij deelt hem de identiteit van de werknemer mee.

De preventieadviseur psychosociale aspecten onderzoekt op volledig onpartijdige wijze de specifieke arbeidssituatie rekening houdend met de informatie die werd bezorgd door de personen die hij nuttig acht te horen. Die informatie kan worden opgenomen in gedateerde en ondertekende verklaringen die, in voorkomend geval, de toestemming van de gehoorde personen om hun verklaring over te maken aan het Openbaar Ministerie vermeldt en waarvan een kopie wordt meegedeeld aan de gehoorde personen.

De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt een advies uit dat hij binnen een termijn van maximaal 3 maanden vanaf de aanvaarding van het verzoek meedeelt

- Aan de werkgever ;
- Met het akkoord van de werknemer, aan de vertrouwenspersoon wanneer die in het kader van een verzoek tot informele psychosociale interventie in dezelfde situatie is tussengekomen.

Deze termijn kan worden verlengd met maximaal 3 maanden, voor zover de preventieadviseur psychosociale aspecten deze verlenging kan rechtvaardigen en de redenen hiervoor schriftelijk meedeelt aan de werkgever, aan de werknemer en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon.

De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de werknemer en de andere rechtstreeks betrokken persoon zo snel mogelijk schriftelijk op de hoogte van de datum waarop hij zijn advies aan de werkgever heeft overhandigd en van de voorstellen van preventiemaatregelen en hun verantwoording, voor zover deze verantwoording hen in staat stelt de situatie gemakkelijker te begrijpen en de afloop van de procedure gemakkelijker te aanvaarden.

Tegelijk met die informatie brengt de preventieadviseur psychosociale aspecten, wanneer hij deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, de preventieadviseur die belast is met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk schriftelijk op de hoogte van de voorstellen van preventiemaatregelen en hun verantwoording, voor zover deze verantwoording de preventieadviseur van de interne dienst in staat stelt zijn coördinatieopdrachten uit te voeren.

Indien de werkgever overweegt individuele maatregelen te nemen ten aanzien van een werknemer deelt hij dit vooraf en schriftelijk mee aan de werknemer, uiterlijk een maand nadat hij het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten heeft ontvangen. Indien deze maatregelen de arbeidsvoorwaarden van de werknemer wijzigen, deelt de werkgever aan deze laatste een afschrift van het advies mee en hoort hij deze werknemer die zich tijdens dit onderhoud kan laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze.

Uiterlijk 2 maanden na ontvangst van het advies deelt de werkgever schriftelijk zijn gemotiveerde beslissing mee betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft:

- Aan de preventieadviseur psychosociale aspecten ;
- Aan de werknemer en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon ;
- Aan de preventieadviseur die belast is met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De werkgever voert zo snel mogelijk de maatregelen uit die hij beslist heeft te nemen.

7.4.8 Verzoek tot formele psychosociale interventie wegens feiten van geweld of pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

Als het gaat om geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, bevat de procedure enkele bijzonderheden. Om werknemers de mogelijkheid te geven om feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag aan te klagen zonder te vrezen voor represailles, heeft de wet voorzien in een bijzondere bescherming tegen ontslag.

Het gedateerd en ondertekend document waarbij het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag wordt ingediend, bevat de volgende gegevens:

- De nauwkeurige beschrijving van de feiten die volgens de werknemer geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk uitmaken ;
- Desgevallend de beschrijving van het verband tussen de bedoelde feiten en een discriminatiegrond;
- Het tijdstip en de plaats waarop elk van deze feiten zich hebben voorgedaan ;
- De identiteit van de aangeklaagde ;
- Het verzoek aan de werkgever om geschikte maatregelen te nemen om een einde te maken aan de feiten.

Na het verplichte persoonlijk onderhoud neemt de preventieadviseur psychosociale aspecten of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn opdrachten vervult, het verzoek dat persoonlijk werd overhandigd in ontvangst, ondertekent een kopie van dit verzoek en overhandigt dat aan de verzoeker. Die kopie geldt als ontvangstbewijs.

Indien het verzoek werd verzonden bij aangetekende brief, wordt het geacht te zijn ontvangen de derde werkdag na de verzendingsdatum.

De preventieadviseur psychosociale aspecten weigert de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft, kennelijk geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk inhoudt.

De kennisgeving van de weigering of de aanvaarding van het verzoek gebeurt uiterlijk 10 kalenderdagen na de inontvangstneming van het verzoek. Bij gebrek aan een kennisgeving binnen deze termijn, wordt het verzoek geacht te zijn aanvaard na afloop van deze termijn.

In het kader van het onderzoek van het verzoek zal de preventieadviseur psychosociale aspecten:

- Zo snel mogelijk aan de aangeklaagde de feiten meedelen die hem worden ten laste gelegd ;
- De werkgever inlichten over het indienen van het verzoek ;
- De werkgever inlichten over het feit dat het verzoek melding maakt van feiten van geweld op het werk die al dan niet verband houden met een discriminatiegrond, of van feiten van ongewenst seksueel gedrag op het werk ;
- De personen, getuigen of anderen die hij nuttig oordeelt, horen en het verzoek op volledig onpartijdige wijze onderzoeken ;
- De werkgever inlichten over de identiteit van de werknemer-verzoeker en over het feit dat de verzoeker bescherming tegen nadelige maatregelen geniet ;
- Onmiddellijk de werkgever op de hoogte brengen van het feit dat de werknemer die een getuigenverklaring heeft afgelegd en van wie hij de identiteit meedeelt, bescherming geniet tegen nadelige maatregelen, voor zover de betrokken werknemer toestemming heeft gegeven voor deze mededeling.

De aangeklaagde en de getuigen ontvangen een kopie van hun gedateerde en ondertekende verklaringen die, in voorkomend geval, de toestemming vermelden om hun verklaring over te maken aan het Openbaar Ministerie.

Indien de ernst van de feiten het vereist, stelt de preventieadviseur psychosociale aspecten bewarende maatregelen voor aan de werkgever alvorens zijn advies te overhandigen. De werkgever deelt zo snel mogelijk en schriftelijk aan de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn gemotiveerde beslissing mee betreffende de gevolgen die hij aan de voorstellen voor bewarende maatregelen zal geven.

8. Psychosociaal risico in een andere onderneming

De externe werknemer die op permanente wijze activiteiten uitvoert in een onderneming en die meent het voorwerp te zijn van een psychosociaal risico kan gebruik maken van de interne procedure van deze onderneming.

Wanneer er individuele preventiemaatregelen moeten worden getroffen, zal de onderneming alle nodige contacten met de werkgever van de externe werknemer nemen zodat deze maatregelen daadwerkelijk kunnen uitgevoerd worden.

9. Feiten door derden

De werknemer die in contact komt met andere personen op de arbeidsplaats en die het voorwerp meent te zijn van een psychosociaal risico kan een anonieme verklaring afleggen. Deze verklaring bevat de beschrijving van de feiten die werden veroorzaakt door andere personen op de arbeidsplaats evenals de data van die feiten. Ze vermeldt de identiteit van de werknemer niet, tenzij deze zich daarmee akkoord verklaart.

De verklaringen worden opgenomen in een daartoe bestemd register. Dit register wordt bijgehouden door:

- De vertrouwenspersoon ;
- De bevoegde gespecialiseerde preventieadviseur ;

- Bij gebrek aan vertrouwenspersoon en interne gespecialiseerde preventieadviseur, door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Enkel de werkgever, de preventieadviseur psychosociale aspecten, de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk hebben toegang tot dit register. Het register wordt ter beschikking gehouden van het Toezicht op het welzijn op het werk.

De werkgever is verplicht om een passende psychologische begeleiding te voorzien voor de werknemers die het slachtoffer zijn geweest van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag door derden op de arbeidsplaats en om de kosten die met deze begeleiding gepaard gaan te dragen.

10. Sancties

Behalve in het geval van een beledigende of lasterlijke beschuldiging, zal er geen enkele sanctie getroffen kunnen worden ten aanzien van de werknemer die een verzoek tot psychosociale interventie ingediend heeft.

Wat voorafgaat, geldt onder voorbehoud van de bevoegdheid van de Hoven en Rechtbanken.

11. Bescherming tegen ontslag en nadelige maatregelen

De beschermingsregeling geldt voor werknemers die bepaalde stappen ondernemen (verzoek tot formele psychosociale interventie, klacht, rechtsvordering of getuigenverklaring) wegens feiten van geweld of pesterijen op het werk die geen verband houden met een discriminatiegrond. Feiten van ongewenst seksueel gedrag vallen sinds 1 juni 2023 niet langer onder deze bescherming.

Werknemers die deze stappen ondernemen wegens feiten van geweld of pesterijen op het werk die verband houden met een discriminatiegrond of van ongewenst seksueel gedrag op het werk, genieten de bescherming tegen nadelige maatregelen op basis van de antidiscriminatiewetten.

11.1 Welke werknemers ?

De bescherming tegen ontslag en nadelige maatregelen geldt voor werknemers die wegens feiten van geweld of pesterijen op het werk die geen verband houden met een discriminatiegrond de volgende stappen ondernemen:

- Een werknemer die op het vlak van de onderneming, overeenkomstig de geldende procedures, een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend ;
- Een werknemer die een klacht heeft ingediend bij de (gewestelijke) directie van het toezicht op het welzijn op het Werk met het verzoek om tussenkomst om een van de volgende redenen :
 - De werkgever heeft geen PPA aangesteld ;
 - De werkgever heeft geen procedures ingesteld die aan de regels voldoen ;
 - Volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten ;
 - De procedures werden volgens de werknemer niet wettig toegepast.
- Een werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, bij het openbaar ministerie of bij de onderzoeksrechter, waarbij hij hun tussenkomst verzoekt om één van de volgende redenen :
 - De werkgever heeft geen PPA aangesteld ;
 - De werkgever heeft geen procedures ingesteld die aan de regels voldoen ;
 - Volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten ;
 - De procedures werden volgens de werknemer niet wettig toegepast ;
 - De interne procedure is niet geschikt, gelet op de ernst van de feiten waarvan hij het voorwerp is geweest ;
- Een werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld met het oog op het doen naleven van de regelgeving ;

- Een werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van een verzoek tot formele psychosociale interventie in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van het verzoek, ter kennis brengt van de PPA ;
- Een werknemer die optreedt als getuige in rechte.

11.2. Informatie van de werkgever

Wanneer op het niveau van de onderneming of de instelling een procedure wordt opgestart op basis van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, licht de preventieadviseur de werkgever in:

- Zodra het verzoek is aanvaard, over het feit dat de werknemer die dit verzoek heeft ingediend beschermd is tegen nadelige maatregelen ;
- Over het feit dat de werknemer die optreedt als getuige door, in het kader van het onderzoek van het verzoek in een gedateerd en ondertekend document, de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord over de situatie die het voorwerp uitmaakt van het verzoek ter kennis te brengen van de preventieadviseur, beschermd is tegen nadelige maatregelen, voor zover de werknemer heeft ingestemd met deze mededeling.

De werkgever kan ook op de hoogte worden gebracht van het feit dat de werknemer beschermd is:

- Door de directie van het Toezicht op het welzijn op het werk, de politiediensten, het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter als het gaat om een werknemer die een klacht heeft ingediend ;
- Door de werknemer zelf, als het gaat om een werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld om de reglementering te doen naleven ;
- Door de werknemer zelf als hij getuige is in een rechtszaak.

11.3. Inhoud van de bescherming

Tijdens de beschermingsperiode mag de werkgever:

- Geen einde maken aan de arbeidsrelatie, noch na het einde van de arbeidsrelatie een nadelige maatregel treffen om redenen die verband houden met het indienen of de inhoud van het verzoek tot formele psychosociale interventie wegens feiten van geweld of pesterijen op het werk, van de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring ;
- Noch tijdens de arbeidsrelatie een nadelige maatregel treffen om redenen die verband houden met het indienen of de inhoud van het verzoek tot formele psychosociale interventie wegens feiten van geweld of pesterijen op het werk, van de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring, tenzij het gaat om een preventiemaatregel om het gevaar weg te nemen of de schade te voorkomen of te beperken, en voor zover deze maatregel evenredig en redelijk is.

11.4. Beschermingsperiode en bewijslast

De bewijslast van de toegelaten redenen en rechtvaardigingen berust bij de werkgever:

- Wanneer de arbeidsrelatie wordt beëindigd binnen de 12 maanden na het tijdstip waarop de werkgever kennis had of redelijkerwijs kennis kon hebben van het indienen van het verzoek tot formele psychosociale interventie wegens feiten van geweld of pesterijen op het werk, van de klacht of van de getuigenverklaring ;
- Wanneer de arbeidsrelatie wordt beëindigd of de maatregel wordt getroffen nadat een rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

12. Bescherming tegen represailles in het kader van de antidiscriminatiewetten

Werknemers die deze stappen ondernemen voor feiten van geweld of pesterijen op het werk die verband houden met een discriminatiegrond of van ongewenst seksueel gedrag op het werk, genieten de bescherming tegen nadelige maatregelen die de antidiscriminatiewetgeving biedt.

12.1. Betrokken werknemers

Werknemers die de volgende stappen ondernemen wegens feiten van discriminatie of ongewenst seksueel gedrag op het werk komen in aanmerking voor de bescherming tegen represailles en nadelige maatregelen :

- een melding of een klacht bij de onderneming of de instelling die de persoon tewerkstelt ;
- een melding of een klacht bij de met het toezicht belaste ambtenaren ;
- een melding of een klacht bij een dienst die toeziet op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op buitengerechtelijke geschillenbehandeling ;
- een melding of een klacht bij het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging ;
- een aangifte bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling bij de onderzoeksrechter of een kennisgeving aan de arbeidsauditeur ;
- een rechtsvordering door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft ;
- een rechtsvordering die het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging instelt ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft ;
- een rechtsvordering die het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging in eigen naam instelt.

Sinds 1 juni 2023 heeft de wet de bescherming tegen represailles uitgebreid naar informele getuigen. Deze bescherming geldt enkel voor situaties met discriminatoire feiten.

Deze uitbreiding is van toepassing op:

- Personen die optreden als getuige of die een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft ;
- Personen die de persoon raad geven, hulp bieden of bijstaan ;
- En personen die de schending van deze wetgeving opwerpen, zelfs als er nog geen persoon getroffen is door de inbreuk.

De door de derden geleverde steun moet actieve steun zijn. Dit betekent dat de persoon het slachtoffer moet begeleiden of adviseren, hem moet aanmoedigen een klacht in te dienen of ten voordele van het vermeende slachtoffer moet getuigen.

Wie enkel op de hoogte is van de feiten zonder deze te gebruiken in het voordeel van het vermeende slachtoffer komt dus niet in aanmerking voor bescherming tegen nadelige maatregelen.

De vereiste van deze actieve rol is nodig zodat de werkgever redelijkerwijs kan weten dat de werknemer ten voordele van een vermeend slachtoffer heeft gehandeld, en hij dus ook beschermd is.

12.2. Inhoud van de bescherming

Tijdens de beschermingsperiode mag de werkgever

- De arbeidsrelatie niet beëindigen, of na de stopzetting van de arbeidsrelatie geen nadelige maatregel nemen

om redenen die verband houden met de melding, klacht of rechtsvordering, de getuigenis of de inhoud daarvan.

- Tijdens de arbeidsrelatie geen nadelige maatregel nemen om redenen die verband houden met de melding, klacht of rechtsvordering, de getuigenis of de inhoud daarvan.

12.3. Beschermingsperiode en bewijslast

De bewijslast voor de redenen en rechtvaardigingen ligt bij de werkgever:

- Wanneer de arbeidsrelatie wordt beëindigd of de maatregel wordt genomen binnen 12 maanden nadat de werkgever kennis heeft genomen van de melding of klacht of nadat hij redelijkerwijs kennis had kunnen nemen van deze stappen;
- Wanneer de arbeidsrelatie wordt beëindigd of de maatregel wordt genomen nadat een rechtsvordering werd ingesteld, tot 3 maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde gaat.

12.4. Afleveren van een attest

Werknemers die stappen ondernemen voor feiten van geweld of pesterijen op het werk die verband houden met een discriminatiegrond of voor feiten van ongewenst seksueel gedrag moeten kunnen bewijzen dat ze deze stappen hebben ondernomen om de bescherming tegen represailles te genieten.

Hiertoe kunnen ze een attest vragen aan de werkgever, organisatie, dienst of instelling bij wie ze stappen hebben ondernomen. Deze mogelijkheid bestaat ook voor informele getuigen.

Dit attest is ook een schriftelijk en gedateerd bewijs dat aan de werkgever kan worden overgemaakt wanneer de stappen bij een externe organisatie werden gezet. De bewijslast wordt op die manier vergemakkelijkt voor de werknemer. Dankzij deze informatie van de werkgever is de werknemer zeker dat de werkgever op de hoogte is van de ondernomen stappen.

Het attest moet de identiteit van de werknemer bevatten, de ondernomen stappen, de datum van deze stappen en van de aanvraag van het bewijs.

13. Sancties bij niet-naleving van de bescherming

Als de werkgever de bescherming niet naleeft tijdens de beschermingsperiode, kan de betrokken werknemer (of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten) zijn re-integratie aanvragen in de onderneming onder de voorwaarden die van toepassing waren vóór de verbreking of de wijziging.

De aanvraag moet aangetekend gebeuren, binnen 30 dagen na:

- De datum van kennisgeving van de opzegging;
- De verbrekingsdatum zonder opzegging;
- Of de datum van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden.

De werkgever moet zich binnen de dertig dagen volgend op de kennisgeving over dit verzoek uitspreken:

- Ofwel neemt hij de werknemer opnieuw op in de onderneming of laat hem opnieuw zijn vorige functie uitoefenen onder de voorwaarden die van toepassing waren vóór de verbreking of de wijziging. In dat geval moet de werkgever:
 - Enerzijds, de werknemer het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen;
 - Anderzijds, de sociale zekerheidsbijdragen (werkgevers- en werknemersbijdragen) op dat loon storten.
- Ofwel neemt hij de werknemer niet opnieuw op of laat hij hem niet opnieuw zijn vorige functie uitoefenen onder de voorwaarden die van toepassing waren vóór de verbreking of de wijziging; in dat geval is de werkgever de werknemer een vergoeding verschuldigd als de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de

door de werkgever genomen maatregel in strijd is met de wet.

Als de werknemer geen verzoek tot re-integratie heeft ingediend, moet de werkgever hem een vergoeding betalen als de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de door de werkgever genomen maatregel in strijd is met de wet.

In elk geval is de vergoeding, naar keuze van de werknemer, gelijk aan:

- Ofwel een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden;
- Ofwel de werkelijk door de werknemer geleden schade. In dat geval moet de werknemer de omvang van deze schade bewijzen.

Deze vergoeding kan worden gecumuleerd met de schadevergoeding die wordt toegekend voor de schade die voortvloeit uit de gedragingen van geweld of pesterijen.