

Ministerraad van 12 juli 2013

VERSTERKING VAN DE WETGEVING VOOR WELZIJN OP HET WERK - TWEEDE LEZING

De ministerraad keurt op initiatief van minister van Werk Monica de Coninck in tweede lezing twee voorontwerpen van wet goed (voorontwerp van wet 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 voorontwerp van wet 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 ; voorontwerp van wet 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) die de preventie van de psychosociale risico's op het werk in hun geheel bevorderen en de bestrijding van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk verbeteren (aanpassing van de pestwet uit 1992). Het voorontwerp werd aangepast aan de opmerkingen van de Nationale Arbeidsraad en de Raad van State

Overall waar mensen samen zijn of samenwerken kunnen er conflicten rijzen. Maar vanaf wanneer krijgt iets wat op zich normaal kan zijn, abnormale dimensies? Niet enkel de feiten spelen hierin een rol, ook de verschillende percepties van dezelfde feiten door verschillende mensen zijn belangrijk. Om problemen te voorkomen, is het noodzakelijk tijdig in te grijpen, voor er van een conflict sprake is. Werknemers zullen bij problemen op het werk voortaan bij de preventieadviseur of vertrouwenspersoon terecht kunnen. Bovendien, hoe slechter de psychosociale werkomstandigheden in het algemeen zijn, hoe groter de kans is dat wrijvingen ontaarden in conflicten, pesterijen en geweld. Daarom wordt de scope van de wetgeving uitgebreid tot de preventie van psychosociale risico's binnen een onderneming (stress, burn out, slecht werkklimaat) en wordt de aanpak van pesten en geweld op het werk verbeterd. De aanpassing van de wet versterkt de preventieve aanpak. Ze heeft tot doel alle risicofactoren binnen een onderneming te identificeren en te remediëren voor ze de interpersoonlijke relaties verstoren. Het doel is eveneens om het wederzijdse respect te vergroten en een onmiddellijke interventie in te zetten indien nodig.

De belangrijkste aanpassingen:

Betere preventie via een risicoanalyse

Psychosociale risico's zijn voortaan een onderdeel van de algemene risicoanalyse in de onderneming om de risico's verbonden met haar activiteiten te identificeren. Op basis van de risicoanalyse moeten preventiemaatregelen worden genomen om de risico's zo veel mogelijk in te perken. Een bijzondere risicoanalyse moet ook gebeuren op vraag van een derde van de werknemersvertegenwoordigers, of vanzelfsprekend ook op vraag van de hiërarchie of van de inspectiedienst voor toezicht op het welzijn.

Twee mogelijke procedures voor de psychosociale interventie

Naast het aanklaarten van problemen via de gewone overlegstructuren met syndicale vertegenwoordigers of de werkgever, is er voor de werknemers die dat nodig achten ook de mogelijkheid om de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur te raadplegen. Dat kan met een vraag voor een informele interventie. De werknemer ontvangt dan een bewijs dat hij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur heeft geraadpleegd.

Met een verzoek voor een formele interventie kan men voortaan enkel nog bij de preventieadviseur terecht, die de zaak onderzoekt en een advies aan de werkgever verleent. Wanneer het pesten of geweld of ongewenst seksueel gedrag betreft is een speciale procedure voorzien zoals de bescherming van de werknemer en de getuigen tegen ontslag. Wanneer het andere psychosociale problemen betreft die met psychisch lijden gepaard gaan speelt diezelfde ontslagbescherming niet. Daar is wel voorzien dat andere beschermende maatregelen kunnen genomen worden.

Een betere afbakening van de rol van de vertrouwenspersoon en preventieadviseur

De rol van de vertrouwenspersoon wordt uitgebreid voor de informele procedure tot psychosociale risico's. De formele procedure behoort tot de taak van de preventieadviseur psychosociale aspecten. De informele procedure wordt bevorderd om problemen aan te pakken voor ze ernstige conflicten veroorzaken. De vertrouwenspersoon en de preventieadviseur mogen geen deel uitmaken van de directie noch vakbondsafgevaardigde zijn. Deze onverenigbaarheid geldt niet voor wie vandaag die functie al vervult, en wiens optreden niet wordt betwist.

Meteen actie ondernemen

De termijn waarin de preventieadviseur een rapport moet afleveren, wordt duidelijk afgebakend. In geval van ernstige feiten moet hij al onmiddellijk dringende maatregelen voorstellen.

Een ontslagbescherming die misbruiken tegengaat.

Om te voorkomen dat werknemers klacht neerleggen bij de arbeidsinspectie om zich te beschermen tegen ontslag, beperkt het voorontwerp de ontslagbescherming tot de gevallen waarin de interne procedure geen resultaat boekte of niet bestond.

De definitie van pesterijen

Daar waar tot nu toe het repetitieve karakter van dezelfde ongewenste handelingen noodzakelijk was om ze als pesterijen te beschouwen, kan het voortaan ook gaan om feiten die afzonderlijk genomen niet zwaar wegen, maar in hun samenhang mensen zwaar kunnen raken. Verbetering van de juridische procedure.

Zoals gevraagd door het federale parlement werd de mogelijke harmonisering van wet voor welzijn op het werk en de wet tegen discriminatie onderzocht. Daaruit bleek dat de mogelijkheid moet worden voorzien dat het slachtoffer voor de rechter een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon kan bekomen voor geleden schade.

De wijzigingen in twee lezing verduidelijken de definitie van de psychosociale risico's, de procedure van de formele en informele psychosociale interventie, de discriminatiegronden, het leidinggevend personeel en de verantwoordelijkheid van de werkgever. Ook de marge voor de forfaitaire schadevergoeding voor het slachtoffer werd vastgelegd op in principe drie maand brutoloon van het slachtoffer. Ze kan tot zes maand worden verhoogd bij discriminatie, misbruik van gezagspositie of zeer ernstige feiten.

Verder werden de bepalingen inzake de vertrouwenspersoon aangepast en werd de rol van het sociaal overleg in de onderneming in de psychosociale problematiek duidelijk omschreven.