

De nieuwe regelgeving inzake psycho-sociale risico's op het werk: waar moet u op letten?

1. Aanpassing arbeidsreglement

In het arbeidsreglement dienen de coördinaten van de preventie-adviseur én de te volgen klachtprocedure - welke voortaan een *verzoek tot informele formele psycho-sociale interventie* wordt genoemd – vermeld te worden.

Ingevolge de wijziging van deze procedure dient het arbeidsreglement dan ook aangepast te worden en dit uiterlijk op 1 maart 2015.

Het is echter niet noodzakelijk om een volledige procedure tot wijziging van het arbeidsreglement te doorlopen, het volstaat om de gewijzigde tekst over te maken aan de werknemers en deze binnen de 8 dagen te versturen aan de Dienst Toezicht op de Sociale Wetten.

Indien gewenst hebben wij dergelijke basistekst met beschrijving van de procedure ter beschikking.

I.v.m. de nieuwe procedure zijn twee zaken alvast de moeite om te onthouden:

- een overduidelijk ongegrond verzoek tot interventie kan voortaan door de preventie-adviseur geweigerd worden.
- een werknemer die bewijst het slachtoffer geweest te zijn van grensoverschrijdend gedrag in het kader van deze reglementering kan aanspraak maken op een schadevergoeding en heeft voortaan de keuze:
 - o om, zoals vroeger, vergoeding te vragen van zijn werkelijke schade mits hij deze bewijst
 - o aanspraak te maken op een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan het brutoloon voor drie of zes maanden, afhankelijk van de aard van de inbreuk.

2. Verplichte aanstelling vertrouwenspersoon

Voortaan is de werkgever verplicht een vertrouwenspersoon aan te stellen wanneer de werknemers hierom verzoeken.

Dergelijk verzoek dient te gebeuren

- door alle werknemers-vertegenwoordigers in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, wanneer dit aanwezig is;
- door alle vakbondsafgevaardigden indien er geen preventiecomité aanwezig is;
- door alle werknemers indien er geen vakbondsafvaardiging aanwezig is.

De opdracht van deze vertrouwensperso(o)n(en) wordt echter wel ingeperkt.

Vroeger kon een vertrouwenspersoon een formele klacht in ontvangst nemen, welke onder meer een ontslagbescherming van de werknemer met zich bracht.

Voortaan kan een vertrouwenspersoon enkel optreden in het kader van een verzoek tot informele psycho-sociale interventie.

Hij is niet meer bevoegd een verzoek tot formele psycho-sociale interventie in ontvangst te nemen, dit dient in het beginsel te gebeuren door de preventie-adviseur voor psycho-sociale risico's.

3. Voorwaarden aanstelling vertrouwenspersoon

3.1. Opleidingsverplichting

Voor vertrouwenspersonen aangesteld vanaf 1 september 2014 geldt voortaan de verplichting om binnen de 2 jaar na aanstelling, op kosten van de werkgever een minimum opleiding van 5 dagen te volgen, waarvan de voorwaarden bepaald worden door de overheid.

De vertrouwenspersonen die voor 1 september 2014 aangesteld werden, dienen deze opleiding niet te volgen, op voorwaarde dat zij reeds eerder een opleiding gevolgd hebben of 5 jaar nuttige ervaring als vertrouwenspersoon kunnen aantonen.

3.2. Onverenigbaarheden

De vertrouwenspersonen benoemd vanaf 1 september 2014 mogen deze hoedanigheid niet langer combineren met navolgende mandaten of activiteiten :

- zetelen als werknemers-vertegenwoordiger in de ondernemingsraad of het Comité
- deel uitmaken van het leidinggevend personeel in de onderneming of als werkgever-vertegenwoordiger zetelen in de ondernemingsraad of het Comité.

Voor degenen die eerder werden aangesteld, gelden deze onverenigbaarheden niet.

LM&DS advocaten heeft getracht deze tekst zo correct mogelijk op te stellen. Er werd echter voorrang gegeven aan het opstellen van een begrijpelijk document dat de krachtlijnen weergeeft zodat dit leemtes en onnauwkeurigheden zal bevatten. Er wordt door LM&DS advocaten en de medewerkers geen aansprakelijkheid aanvaard m.b.t. de inhoud van dit document.