

Uiterlijk tegen 1 maart 2015 moeten Belgische ondernemingen hun arbeidsreglement aanpassen aan de nieuwe wetgeving over psychosociale risico's op het werk. Op blz. 19 vind je een checklist om na te gaan of je arbeidsreglement volledig is en voldoet aan de wetgeving.

Al begonnen aan een nieuw arbeidsreglement?

Alle Belgische ondernemingen en instellingen moeten tegen uiterlijk 1 maart 2015 hun arbeidsreglement aanpassen aan de nieuwe wetgeving over psychosociale risico's op het werk. Alvorens dit als administratieve wijziging kan worden toegevoegd aan het arbeidsreglement, moet de werkgever hierover eerst een akkoord bereiken in het Comité PB (of in het basisoverlegcomité bij de overheid) of met de vakbondsafvaardiging als er geen Comité PB is. Zo is het geregeld in de wet van 28 februari 2014 die de Wet welzijn aanpaste en van toepassing werd op 1 september 2014. Daarnaast voorziet de nieuwe regeling inzake arbeidsgeneeskunde in een aantal nieuwe verplichtingen voor de werkgever om zijn werknemers te informeren over de nieuwe modaliteiten om de preventieadviseurs van een externe dienst te consulteren tijdens de werkuren of tijdens een ziekteperiode. Ook dat wordt best meteen opgenomen in het nieuwe arbeidsreglement.

Wat moet er bijkomend worden geregeld?

De nieuwe wetgeving over de aanpak van psychosociale risico's op het werk gaat veel verder dan enkel wat wijzigingen in de procedures rond klachten rond pesten, geweld en ongewenste intimiteiten. Zo kan elke werknemer die meent gezondheidsschade te ondervinden door psychosociale risico's op het werk, door stress, door burn-out veroorzaakt door het werk (los van pesten, geweld of ongewenste intimiteiten) voortaan de interventie vragen van een preventieadviseur psychosociale risico's (van een externe preventiedienst). Deze dient de individuele vraag en de arbeidsomstandigheden van de betrokkene te onderzoeken. Ingeval collectieve aspecten spelen moet hij de kwestie ter bespreking overmaken aan het

sociaal overleg in de onderneming. Als het om een individuele situatie gaat moet de preventieadviseur een advies opstellen en overmaken aan de werkgever. Analoog is het ook mogelijk voor elke werknemer om ter zake een informele interventie te vragen van deze preventieadviseur.

Anders dan bij klachten rond pesten, geweld en ongewenste intimiteiten is er in deze nieuwe materies geen bescherming van de klagende werknemer tegen represailles van zijn werkgever of hiërarchie. Ook voor werknemersafgevaardigden in het Comité PB wijzigt de regelgeving aanzienlijk. De bepalingen rond de verplichte risicoevaluatie inzake psychosociale aspecten werden sterker uitgewerkt en op diverse aspecten gewijzigd. Werknemersafgevaardigden kunnen voortaan

vragen om een risicoanalyse van een specifieke situatie.

De nieuwe wet verplicht de werkgever om procedures vast te leggen in zijn arbeidsreglement die werknemers moeten volgen om rechtstreeks een beroep te doen op de preventieadviseur. Een aantal verplichte procedureelementen staan ook al in het besluit en de wet. Zo moeten alle werknemers de mogelijkheid hebben om de preventieadviseur van de externe dienst te contacteren. Dit moet rechtstreeks en vertrouwelijk kunnen lopen, en desgevallend zonder enig medeweten van de werkgever. De procedures gaan zowel over klachten rond pesten, geweld of ongewenste intimiteiten, maar kunnen voortaan ook gaan over stress, over psychosociale risico's op het werk die tot gezondheidsproblemen kunnen leiden. Er hoeft dus geen dader of pestgedrag te zijn. De werknemer moet kunnen kiezen tussen een informele behandeling door de preventieadviseur of een formele interventie. Bij een formele interventie wordt de werkgever geïnformeerd over de vraag tot interventie, zal de preventieadviseur een advies geven aan de werkgever of dit laten bespreken in het Comité PB. Werknemers moeten de mogelijkheid hebben om de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten te



onderneming

| Welzijn op het werk | psychosociale risico's op het werk en arbeidsgeneeskunde |

kunnen raadplegen tijdens de werkuren. Indien de gewone arbeidstijdregeling die van toepassing is bij de werkgever dat onmogelijk maakt, moet een bepaling bij cao of in het arbeidsreglement een raadpleging buiten deze werkuren voorzien. Als de werknemer een vertrouwenspersoon of een preventieadviseur psychosociale aspecten raadpleegt, dan wordt dit beschouwd als betaalde arbeidstijd. De verplaatsingskosten om zich te begeven naar een vertrouwenspersoon of de preventieadviseur zijn, ongeacht het moment van de raadpleging, ten laste van de werkgever. De coördinaten van de betrokken preventieadviseur en vertrouwenspersoon moeten worden vermeld in het arbeidsreglement.

In de nieuwe regeling inzake arbeidsgeneeskunde die in voege is sinds 23 mei 2014 is tevens voorzien dat de werkgever de werknemers moet informeren over de opdrachten en taken van de interne en externe preventiedienst en de taken van de verschillende preventieadviseurs. De werkgever moet op een voor de werknemers gemakkelijk toegankelijke plaats de namen en de contactgegevens van de preventieadviseurs bevoegd voor arbeidsgeneeskunde, arbeidsveiligheid en psychosociale risico's en desgevallend van de vertrouwenspersoon en van de externe preventiedienst meedelen. De nieuwe regeling voorziet tevens dat werknemers recht-

streeks bij de preventieadviseur arbeidsgeneeskunde een spontane consultatie kunnen vragen tijdens de betaalde werkuren, met eventuele verplaatsingskosten ten laste van de werkgever. Op verzoek van de werknemer deelt de externe dienst dat **niet** mee aan de werkgever. Dit recht op consultatie, en de mogelijke discretie, geldt nu ook voor arbeidsongeschikte werknemers tijdens hun arbeidsongeschiktheid.

Liefst hadden we dit alles met de werkgevers geregeld in een nationale cao. De werkgevers willen dat echter niet, dus moet het nu maar in alle ondernemingen geregeld worden in het arbeidsreglement. Met alle moeilijkheden van dien. Mogelijks lukt het toch nog in sommige sectoren om dit per cao te regelen. De tijd tikt echter al weg. We stellen vast dat sommige sociale secretariaten een eigen modelreglement verspreiden. Vaak met overname van de letterlijke definities van de wet en van de types interventies die aan een preventieadviseur kunnen worden gevraagd. Dat is best nuttig, maar de modelreglementen die we ter inzage kregen (Acerta, Agoria, Securex) bevatten geen bepalingen over het behoud van het loon en de terugbetaling van de verplaatsingskosten. Evenmin over de mogelijkheid om buiten de werkuren de preventieadviseur te kunnen consulteren. En om dat in alle discretie te kunnen doen. Niet altijd wordt aan hun klanten-werkgevers uitgelegd dat er

over deze bepalingen een akkoord moet zijn in het comité. Soms wordt zelfs een geheel afwijkende foutieve procedure uitgelegd (individuele werknemers laten tekenen voor ontvangst en klaar is kees).

De bepalingen van zo een modelreglement zullen in elke onderneming en instelling moeten worden besproken in het Comité PB of in het basisoverlegcomité. De wet zegt dat er een akkoord moet zijn. Tenzij er in het huishoudelijk reglement van je comité wat anders werd geregeld betekent een akkoord dat er unanimité moet zijn, dat elk lid van het comité akkoord moet zijn. Bij gebrek aan akkoord kan de werkgever het advies vragen van de inspectie van het toezicht welzijn op het werk. Als na dat advies nog geen akkoord werd bereikt volstaat een twee derde meerderheid in het Comité PB.

Vele ondernemingen hebben in hun arbeidsreglement overeenkomstig de oude wetgeving over psychosociale risico's een beleidsverklaring opgenomen over pesten op het werk, geweld op het werk, ongewenste intimiteiten, evenals de procedures die ter zake gelden. In dat geval zal de eventuele definitie van deze begrippen daarin opgenomen wellicht niet zijn aangepast aan de nieuwe gewijzigde formuleringen in de wet, in de procedurestappen ontbreken wellicht de nieuwe mogelijkheden en terminologie met betrekking tot het vragen van een formele of informele interventie, ook voor feiten die geen betrekking hebben op geweld, ongewenste intimiteiten of pesten. Ook dat moet dus worden aangepast.

Werk aan de winkel dus in alle ondernemingen. Op de website van het ACV – www.acv-online.be – kan je dit modelreglement downloaden. Meer uitleg bij de nieuwe wetgeving en procedures vind je ook op de website van de FOD WASO via <http://bit.ly/U5nftS>



| Herman Fonck |

De nieuwe regeling inzake arbeidsgeneeskunde voorziet dat werknemers rechtstreeks bij de arbeidsgeneesheer een spontane consultatie kunnen vragen tijdens de betaalde werkuren, met eventuele verplaatsingskosten ten laste van de werkgever. Lees hierover ook het dossier 'Reflecteer over je woon-werkverkeer' in Vakbeweging 804 van 15 mei 2014, online te consulteren op www.acv-online.be

Modelreglement

Een goed modelreglement – zonder alle wettelijke definities van de mogelijke vragen aan een preventieadviseur te herhalen – zou er als volgt kunnen uitzien:

1. Alle werknemers krijgen vanaf hun indiensttreding tijdens hun werkuren toegang tot een elektronisch document waarin zij worden ingelicht over de opdrachten en taken van de interne en externe preventiedienst en de taken van de verschillende preventieadviseurs van toepassing in de onderneming. Het elektronisch document vermeldt tevens de namen en de contactgegevens (postadres, telefoonnummer, mailadres, antwoordapparaat en een permanent bereikbaar noodnummer) van de preventieadviseurs bevoegd voor arbeidsgeneeskunde, arbeidsveiligheid en psychosociale risico's en desgevallend van de vertrouwenspersoon en van de externe preventiedienst. Het elektronisch document wordt ten laatste binnen de maand aangepast bij eventuele wijzigingen van de namen of contactgegevens van de daarin vermelde preventieadviseurs.
2. Het elektronisch document wordt vervangen door een papieren document voor alle werknemers die tijdens hun normale werkuren met de arbeidsmiddelen van de werkgever geen toegang hebben tot dit elektronisch document. In voorkomend geval worden de betrokken werknemers minstens jaarlijks voorzien van een nieuw exemplaar, en is ten allen tijde een geactualiseerde versie toegankelijk op de plaats waar het arbeidsreglement wordt bewaard.
3. Alle werknemers hebben gedurende hun werktijd de mogelijkheid om contact op te nemen met de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur met het oog op het maken van een afspraak voor een consultatie. Ze kunnen daarvoor terecht op het volgend telefoonnummer: of e-mailadres Bij ernstige feiten van pesterijen op het werk, geweld op het werk en ongewenst seksueel gedrag zoals gedefinieerd in de wet welzijn en bij gezondheidsklachten waarvan de werknemer oordeelt dat deze dringend zijn moet deze contactname onverwijld kunnen gebeuren.
4. Alle werknemers hebben het recht om tijdens hun normale werkuren een contact te hebben op een daarvoor geschikte locatie op hun normale arbeidsplaats met de preventieadviseur. Dit contact moet plaats kunnen vinden op een moment tijdens de werkuren overeengekomen in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer dat niet later mag vallen dan 10 werkdagen na de eerste vraag tot contact tussen werknemer en preventieadviseur of vertrouwenspersoon. Op kennisgeving van de preventieadviseur gemotiveerd door de ernst van de gesignaleerde feiten, wordt de periode van 10 dagen ingekort tot een periode die hij bepaalt.
5. In onderling overleg tussen werknemer en preventieadviseur of vertrouwenspersoon kan een andere locatie buiten de onderneming worden overeengekomen, in overeenstemming met de voorwaarden als voorzien in de overeenkomst tussen de preventiedienst en de werkgever. In dat geval zijn de verplaatsingskosten ten laste van de werkgever en is de tijd besteed aan verplaatsing en contact gelijkgesteld met bezoldigde arbeidstijd. De preventiedienst attesteert ten behoeve van de werknemer de aanwezigheidstijd voor de consultatie.
6. De werknemer heeft het recht om buiten zijn arbeidstijd en buiten de arbeidsplaats te voorzien in een contact met de preventieadviseur met het oog op het verzekeren van een door hem gewenste discretie ten aanzien van collega's werknemer en werkgever. In voorkomend geval legt de werknemer met de preventieadviseur een afspraak en een plaats vast op een passende locatie die de verplaatsingstijd minimaliseert. Op verzoek van de werknemer attesteert de preventiedienst ten behoeve van de werknemer de duurtijd van de consultatie. De werknemer behoudt het recht op vertrouwelijkheid van de consultatie en overlegt met de preventieadviseur over verdere initiatieven die al dan niet van aard zijn om de consultatie en de identiteit van de betrokken werknemer kenbaar te maken aan de werkgever overeenkomstig de bepalingen voorzien in de wetgeving.
7. De werknemer behoudt de mogelijkheid om binnen de twaalf maanden volgend op de consultatie zijn werkgever in kennis te stellen van deze consultatie. In voorkomend geval kan de werknemer vragen om op voorlegging van het attest van de preventiedienst aanspraak te maken op een gelijkstelling van de aanwezigheidsduur als arbeidstijd. In dat geval worden de verplaatsingskosten vergoed overeenkomstig de geldende regels van toepassing in de onderneming.
8. In het geval van een consultatie door een arbeidsongeschikte werknemer van zijn arbeidsgeneesheer tijdens zijn ziekteperiode, voorafgaand aan de werkherhvatting, evenals bij andere consultaties gedurende een schorsing van de overeenkomst zoals bij vakantie, jaarlijks verlof, tijdelijke werkloosheid, arbeidsongeval, loopbaanonderbreking,... kan geen aanspraak worden gemaakt op een gelijkstelling van de duur van de consultatie noch van de verplaatsingstijd met arbeidstijd.
9. Alle werknemers waarvan minder dan 2 uur van hun gebruikelijke dagelijkse arbeidstijd voorzien is op werkdagen tussen 9u en 17u kunnen zonder voorafgaande toelating buiten hun arbeidstijd voorzien in een contact met de preventieadviseur. Op verzoek van de werknemer attesteert de preventiedienst ten behoeve van de werknemer de duurtijd van de consultatie, met vermelding van plaats en datum. Mits voorlegging van het attest van de preventiedienst wordt de tijd besteed aan de verplaatsing, en de aanwezigheidsduur gelijkgesteld met arbeidstijd. De verplaatsingskosten worden vergoed overeenkomstig de geldende regels van toepassing in de onderneming.



Ga aan de hand van onderstaande checklist na of je arbeidsreglement volledig is en voldoet aan de wetgeving

Door sociale secretariaten worden nu ook model arbeidsreglementen verspreid. Sommige daarvan voldoen niet aan de vereiste verplichtingen, andere verzuimen te melden dat over de inhoud eerst een unaniem akkoord moet worden bereikt in het Comité PB of met de vakbondsafvaardiging. Of je arbeidsreglement volledig is en voldoet aan de wetgeving kan je nagaan aan de hand van onderstaande checklist:

1. Krijgen alle werknemers informatie over de opdrachten en taken van de interne en externe preventiedienst en de taken van de verschillende preventieadviseurs van toepassing in de onderneming?
1. Zitten daar ook de telefoonnummers en e-mailadressen bij om rechtstreeks, zonder via de werkgever te passeren, een discrete afspraak te maken?
2. Hebben alle werknemers de mogelijkheid om gedurende hun werktijd contact te nemen met de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale risico's of arbeidsgeneesheer?
3. Kunnen alle werknemers tijdens hun normale werkuren en met terugbetaling van eventuele verplaatsingskosten een consultatie krijgen met de preventieadviseur arbeidsgeneeskunde en deze voor psychosociale risico's?
4. Is er wat voorzien voor werknemers die tussen 9u en 17u geen afspraak kunnen maken en buiten die tijd een afspraak moeten maken? Loonkost? Verplaatsingskosten?
5. Kunnen arbeidsongeschikte werknemer tijdens hun ziekteperiode voorafgaand aan de werkhervatting, een kosteloze consultatie krijgen bij de arbeidsgeneesheer?
6. Kan dat ook op een discrete wijze zonder medeweten van de werkgever?
7. Is er over die aanpassingen van het arbeidsreglement vooraf een unaniem akkoord gemaakt in het Comité PB?

| Herman Fonck |

