

Wanneer overgaan tot het indienen van een met redenen omklede klacht?

Indien alle andere middelen en mogelijkheden uitgeput lijken, geen voldoening geven of niet gepast lijken, kan een met redenen omklede klacht ingediend worden bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten. Vanaf dan geniet de werknemer een specifieke bescherming tegen ontslag. De werknemer kan niettemin wel ontslagen worden wegens redenen vreemd aan de klacht.

Wanneer een werknemer een met redenen omklede klacht wil indienen, dient hij steeds voorzichtig te werk te gaan. Hij mag de klachtenprocedure immers niet misbruiken door bijvoorbeeld een klacht in te dienen enkel en alleen om de bescherming te verkrijgen of als een middel om zich te wreken op een collega. In dat geval maakt hij onrechtmatig gebruik van de klacht, wat kan leiden tot sancties.

De preventieadviseur psychosociale aspecten onderzoekt op volledige onpartijdige en onafhankelijke wijze de met redenen omklede klacht. Hij moet dan zo snel mogelijk aan de

aangeklaagde de feiten meedelen die hem worden verweten, zodanig dat deze persoon in staat wordt gesteld alle elementen van antwoord te verstrekken. Indien nodig kunnen er ook verschillende getuigen gehoord worden.

Van zodra de preventieadviseur zijn analyse heeft verricht, overhandigt hij een schriftelijk advies aan de werkgever met een analyse van de feiten, een beoordeling (gaat het al dan niet om psychosociale belasting, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag), maar ook voorstellen van oplossingen en preventiemaatregelen in de onderneming. Dit advies wordt aan de werkgever overhandigd binnen een termijn van drie maanden na de indiening van de met redenen omklede klacht. (Deze termijn kan mits rechtvaardiging vier maal verlengd worden.)

De werkgever is niet verplicht de voorstellen van de preventieadviseur te volgen. Hij kan ook andere maatregelen treffen maar hij moet er in elk geval wel voor zorgen dat het psychosociaal welzijn wordt hersteld.

Wanneer treedt de inspectie op? Wanneer komt de rechtbank tussen?

Indien de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk doorgaan na de inwerkingtreding van de door de werkgever gekozen maatregelen of indien de werkgever nalaat de passende maatregelen te treffen, wendt de preventieadviseur zich, na akkoord van de werknemer, tot de inspectie (Toezicht op het Welzijn op het Werk). De inspectiediensten zullen eveneens proberen om de situatie te regulariseren. In tegenstelling tot de preventieadviseur beschikt de inspectie over een injunctierecht tegenover de werkgever en zal zij hem kunnen verplichten de door haar opgelegde maatregelen te treffen binnen een termijn die zij bepaalt.

Het is aangeraden om zich als werknemer slechts rechtstreeks tot de inspectie te wenden indien er voor de onderneming geen preventieadviseur psychosociale aspecten werd aangewezen, indien hij niet gekend is of wanneer de interne procedures niet wettelijk zijn.

Wanneer de interventie van de inspectie mislukt, kan zij een pro-justitia opstellen en overmaken aan de arbeidsauditeur



die zal proberen om de situatie te regulariseren. De arbeidsauditeur oordeelt zelf over de noodzaak en de opportuniteit om strafvervolgning in te stellen. Wanneer de auditeur het dossier niet seponereert, kan hij overgaan tot een dagvaarding voor de correctionele rechtbank.

Een werknemer kan zelf rechtstreeks een rechtsvordering instellen bij de arbeidsrechtbank zonder een beroep te doen op de interne procedure. Maar in dat geval kan de rechter wel aan deze werknemer bevelen eerst de interne procedure te doorlopen. De gerechtelijke procedure wordt dan geschorst totdat de preventieadviseur zijn advies heeft gegeven.

Naast de werknemers zelf kunnen ook een aantal organisaties en instellingen zoals de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties een gerechtelijke procedure instellen.

Bijkomende inlichtingen:

Gedetailleerde informatie over de regelgeving aangaande psychosociale belasting vindt u in "Wegwijs in... de preventie van de psychosociale belasting op het werk: stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag". Hierin vindt u ook meer info over diverse organisaties en instellingen die een klacht kunnen indienen.

Deze brochure is gratis verkrijgbaar bij de Cel Publicaties van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg:
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 BRUSSEL
Tel.: 02 233 42 11 - fax: 02 233 42 36
E-mail: publicaties@werk.belgie.be

Deze brochure kan ook besteld worden via de website:
www.werk.belgie.be

U vindt verschillende brochures of werkinstrumenten omtrent risicoanalyse, diagnose en interventie op de website www.respectophetwerk.be of u kan ze bestellen op bovenstaand adres van de Cel Publicaties van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Voor inlichtingen en voor het indienen van een klacht kan u ook terecht bij de regionale directies van het Toezicht op het Welzijn op het Werk van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Antwerpen: Theater Building
Italiëlei 124 bus 77 - 2000 ANTWERPEN
Tel.: 03 232 79 05 - Fax: 03 226 02 53
E-mail: twv.antwerpen@werk.belgie.be

Limburg: TT 14 - Sint-Jozefsstraat 10.10 - 3500 HASSELT
Tel.: 011 35 08 60 - Fax: 011 35 08 78
E-mail: twv.limburg@werk.belgie.be

Brussel: Ernest Blerotstraat 1 - 1070 BRUSSEL
Tel.: 02 233 45 46 - Fax: 02 233 45 23
E-mail: twv.brussel@werk.belgie.be

Vlaams-Brabant: Philipssite 3 a bus 8 - 3001 LEUVEN
Tel: 016 31 88 30 - Fax: 016 31 88 44
E-mail: twv.vlaamsbrabant@werk.belgie.be

West-Vlaanderen: Breidelstraat 3 - 8000 BRUGGE
Tel: 050 44 20 20 - Fax: 050 44 20 29
E-mail: twv.west-vlaanderen@werk.belgie.be

Oost-Vlaanderen: Administratief Centrum "Ter Plaeten"
Sint-Lievenslaan 33 B - 9000 GENT
Tel.: 09 268 63 30 - Fax: 09 268 63 20
E-mail: twv.oost.vlaanderen@werk.belgie.be

... in het kort

Preventie van stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk



FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG



Situaties van stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk zijn spijtig genoeg een realiteit. De werkgever moet zorgen voor de preventie van deze fenomenen, die gebundeld worden onder de noemer "psychosociale belasting veroorzaakt door het werk".

In de loop van 2007 heeft de regelgeving in dit domein enkele wijzigingen ondergaan:

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, vooral hoofdstuk Vbis, gewijzigd door de wet van 10 januari 2007 en de wet van 6 februari 2007.

Koninklijk Besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Wat wordt verstaan onder psychosociale belasting door het werk?

Het gaat om elke belasting van psychosociale aard die haar oorsprong vindt in de uitvoering van het werk of die voortvloeit uit de uitvoering van het werk en die schadelijke gevolgen heeft voor de lichamelijke of psychische gezondheid van de persoon.

Deze gevolgen kunnen zich bijvoorbeeld uiten in lichamelijke klachten zoals hoge bloeddruk, ademhalingsmoeilijkheden, hoofdpijnen, spijsverteringsstoornissen, of in psychische klachten zoals depressie, gebrek aan motivatie, angst en zelfmoordgedachten.

Als oorzaken van psychosociale belasting kan men vermelden: stress te wijten aan de arbeidsvoorwaarden, relationeel leed bij bepaalde interpersoonlijke of groepsconflicten evenals geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Stress op het werk

Stress als oorzaak van een psychosociale belasting is een door een werknemer of groep van werknemers als negatief ervaren toestand die gepaard gaat met klachten of disfunctioneren in lichamelijk, psychisch en/of sociaal opzicht en die het gevolg is van het feit dat werknemers niet in staat zijn om te voldoen aan de eisen en verwachtingen die hen vanuit de werksituatie gesteld worden.

Geweld op het werk

Geweld op het werk wordt gedefinieerd als elke feitelijkheid waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk en uit zich hoofdzakelijk door handelingen die op een bepaald ogenblik gesteld worden zoals bedreigingen, fysieke agressie (directe slagen maar ook bedreigingen bij een gewapende overval...) of verbale agressie (beschimpingen, beledigingen, plagerijen...).

Ongewenst seksueel gedrag op het werk

Ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt gedefinieerd als elke vorm van ongewenst verbaal, niet-verbaal of licha-



melijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft de waardigheid van een persoon aan te tasten of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving te creëren.

Ongewenst seksueel gedrag op het werk kan zich op verschillende wijzen uiten, zowel fysiek als verbaal: het kan zowel gaan om lonken of wellustige blikken, dubbelzinnige opmerkingen of insinuaties, tonen van pornografisch materiaal (foto's, teksten, video's), compromitterende voorstellen... het kan ook gaan om aanrakingen, slagen en verwondingen, verkrachting...

Pesterijen op het werk

Pesterijen op het werk worden gedefinieerd als meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, en die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een persoon bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd die zich kan uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften.

De constitutieve elementen van pesterijen op het werk zijn het onrechtmatig karakter van de gedragingen, de herhaling ervan in de tijd en hun gevolgen. Het hoeft niet noodzakelijk te gaan om hetzelfde gedrag dat zich herhaalt. Het is voldoende dat de gedragingen – zelfs van verschillende aard – zich voordoen gedurende een bepaalde tijd.

De normale gezagsuitoefening van een werkgever kan niet gelijkgesteld worden met pesten zelfs al worden bepaalde situaties slecht beleefd door de werknemer, rekening hou-

dend met zijn subjectieve gevoeligheid. Om vast te stellen of er misbruik is, moet eerst bepaald worden waarin de normale uitvoering van het recht op handelen bestaat.

De dader moet niet noodzakelijk opzettelijk hebben gehandeld. Het volstaat dat zijn gedrag een impact heeft op de persoon, zelfs als de dader deze gevolgen niet gewenst heeft. De gevolgen kunnen zich voordoen op het vlak van de persoon zelf (aantasting van zijn persoonlijkheid, waardigheid...), van zijn werk (de betrekking van de werknemer wordt in gevaar gebracht...) of van de omgeving (deze wordt bedreigend, vijandig, beledigend...).

Wie raadplegen in geval van problemen omtrent psychosociale belasting op het werk?

De werkgever moet een interne of externe preventieadviseur aanstellen die gespecialiseerd is in preventie aangaande psychosociale belasting op het werk. Daarnaast kunnen vertrouwenspersonen een belangrijke rol spelen in de "eerste-lijnsinterventie". Hoewel de aanduiding van deze personen niet verplicht is, wordt ze wel sterk aanbevolen. U kan bij deze personen terecht.

Voor een doorverwijzing kan men eventueel ook terecht bij de sociaal assistent(e) of de arbeidsgeneesheer. Indien gewenst kan de werknemer zich natuurlijk ook rechtstreeks wenden tot de werkgever of een persoon van de hiërarchische lijn.

Het arbeidsreglement moet de gegevens van de preventieadviseur psychosociale aspecten en van de eventuele vertrouwensperso(n)en vermelden (identiteit, adres, telefoonnummer, eventueel e-mail).

Zowel de preventieadviseur als de vertrouwenspersoon passen de interne procedure toe die door de werkgever werd uitgewerkt voor de behandeling van klachten. Zij zullen met instemming van de betrokken werknemer een verzoeningspoging ondernemen of zij kunnen tussenkomen bij een hiërarchische meerdere. Dit betekent dat er op de werkvloer zelf voorstellen gedaan of maatregelen getroffen kunnen worden om een oplossing te zoeken of een verzoening tot stand te brengen.

