



Fiche 6.2.3. De vertrouwenspersoon

De functie van "vertrouwenspersoon"¹ (VP) vormt een uniek aspect – dat enkel in België bestaat – van de regelgeving over het welzijn op het werk. Sinds de wetwijzigingen² in verband met de preventie van psychosociale risico's (op 1 september 2014) is de rol van de vertrouwenspersoon aanzienlijk veranderd, ook al is het niet verplicht, alleen maar aanbevolen, om er een aan te wijzen. Een (of meerdere) vertrouwensperso(n)en aanstellen is een uitstekende maatregel om problemen van psychosociale aard te voorkomen en op te lossen. Hij is immers het eerste aanspreekpunt bij relationele problemen op het werk (conflicten, pesterijen enz.). Hij is verbonden aan het beroepsgeheim en luistert, adviseert en zoekt naar oplossingen. Hij kan een verzoening organiseren of de informele procedures die de wet voorziet aanspreken.

Deze fiche geeft een samenvatting van de uitvoeringsmodaliteiten van de functie. Precieze verwijzingen en details vindt u in hoofdstuk II van boek I, titel 3 van de codex.

Een (of meerdere) interne of externe vertrouwensperso(n)en aanstellen

Het is niet verplicht om er een aan te stellen, maar wanneer alle personeelsleden die in het CPBW het personeel vertegenwoordigen (of de VA, of de werknemers) erom vragen, moet de werkgever op die vraag ingaan.

De functie is onverenigbaar met die van: lid van de directie³, lid van de vakbondsafvaardiging, vertegenwoordiger van de werkgever of de werknemers in het CPBW of de OR, preventieadviseur-arbeidsarts (PAAA)⁴.

De opdrachten van de vertrouwenspersoon kunnen ook door de "preventieadviseur psychosociale aspecten" (PAPA) van de EDPB⁵ uitgevoerd worden, en door de "interne preventieadviseur" (behalve in organisaties met minder dan 20 werknemers waar de werkgever die functie op zich neemt, of in geval de betrokkenen zelf of het CPBW daar niet mee akkoord gaan). Ook al heeft de werkgever een vertrouwenspersoon aangewezen, de werknemer kan er altijd voor kiezen om contact op te nemen met de PAPA van de EDPB. Hij kan zich ook rechtstreeks richten tot de werkgever, een lid van de hiërarchie, van het CPBW of van de VA om zijn problemen kenbaar te maken.

Als er voor een intern vertrouwenspersoon gekozen wordt, moet dat een werknemer zijn die gemotiveerd is om de functie op zich te nemen, die een goed contact heeft met al zijn collega's, een luisterend oor kan bieden zonder te oordelen en daarbij neutraal kan blijven.

In de non-profitsector⁶ en in het algemeen in kleine bedrijven is het niet gemakkelijk om als werknemer de rol van VP te vervullen (te dichtbij, gebrek aan tijd enz.).

De wet laat toe om een externe vertrouwenspersoon (geen loontrekkende) aan te duiden:

- in organisaties met minder dan 20 werknemers;
- in organisaties met meer dan 20 werknemers als er al een interne VP is of als de interne PA aanvaardt om minstens de voorafgaande informatieopdracht op zich te nemen (cf. fiche 6.2).

Een externe VP moet de organisatie weliswaar heel goed kennen. Bijvoorbeeld een voormalig werknemer, de VP van een andere vzw, een zelfstandige die voor de werkgever werkt enz.

¹ Verschillende wetten gebruiken de term "vertrouwenspersoon" voor opdrachten die heel verscheiden kunnen zijn: bijvoorbeeld wetten over het juridisch statuut van meerderjarige kwetsbare personen, over de rechten van de patiënt, over euthanasie enz.

² Twee wetten en de codex over het welzijn op het werk: de wet van 28 februari 2014 (tot aanvulling van de wet over het welzijn van de werknemers op het werk), de wet van 28 maart 2014 (tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek met betrekking tot psychosociale risico's) en boek I, titel 3 van de codex.

³ Mensen die verantwoordelijk zijn voor het dagelijks beheer van de organisatie en de bevoegdheid hebben om de werkgever te vertegenwoordigen en aan te werven, en personeelsleden die rechtstreeks ondergeschikt zijn aan die mensen en ook voor het dagelijks beheer zorgen (niet te verwarren met de hiërarchische lijn, die is breder).

⁴ Wanneer de PAAA bij een medisch onderzoek vaststelt dat de gezondheidstoestand van een werknemer aangetast is en dat kan voortkomen uit blootstelling aan PSR's op het werk, licht hij de werknemer in over de mogelijkheid om de PAPA of de VP aan te spreken. Hij kan zelf de PAPA inlichten (met instemming van de werknemer) als hij meent dat de werknemer niet in staat is om zelf de preventieadviseur aan te spreken.

⁵ Of van de interne dienst, als dat het geval is (zeer zeldzaam).

⁶ De onderzoeken die in 2011 gevoerd werden in de Brusselse sectoren van PC 332 en 319.2 gaven aan dat 27 % in PC 332 en 42% in PC 319.2 een vertrouwenspersoon had met een status zoals voorzien in de wet. Cf. Approche du bien-être au travail [Benadering van het welzijn op het werk], 2012 - www.apefasbl.org/lapef/actions-en-partenariats/approche-du-bien-etre-au-travail-synthese

Oprichtingen

De VP komt alleen tussen in het kader van een verzoek tot informele psychosociale interventie van een werknemer. Hij is gebonden aan het beroepsgeheim (cf. fiche 6.2).

Ter herinnering, een verzoek tot psychosociale interventie kan gaan over alle soorten psychosociale risico's. De wet geeft een opsomming van de elementen daarvan, d.w.z. "de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud en interpersoonlijke relaties op het werk waar de werkgever invloed op heeft en die daadwerkelijk gevaar inhouden". Fiche 6.

De eerste fase bestaat erin dat de VP contact opneemt en informatie geeft over de mogelijke manieren om het probleem aan te pakken. Als de werknemer voor de informele weg kiest, gaat de VP op zoek naar een oplossing: via gesprekken met de betrokken persoon (onthaal, luisteren, advies enz.), door er iemand anders van de organisatie bij te halen (bv.: een lid van de hiërarchische lijn) of door te bemiddelen tussen de betrokkenen (mits instemming van de aanvrager).

De werkgever zorgt ervoor dat de VP (wiens functie verbonden is aan de IDPB) zijn opdrachten volledig en op een efficiënte manier volbrengt, dat hij voldoende tijd en de nodige informatie heeft en dat hij een beroep kan doen op de PAPA van de EDPB. Daarnaast neemt hij de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat niemand de VP onder druk kan zetten om informatie verbonden aan de uitoefening van zijn functie te bemachtigen.

De functie van een vertrouwenspersonen die deel uitmaakt van het personeel van het bedrijf is verbonden aan de IDPB. Wanneer hij zijn opdrachten van VP uitvoert, heeft hij directe toegang tot de persoon die verantwoordelijk is voor het dagelijks bestuur van de instelling.

De VP en de PAPA van de EDPB houden regelmatig contact met elkaar en wisselen relevante informatie uit over hun interventies. De VP bezorgt de PAPA schriftelijke informatie (minstens één keer per jaar) over incidenten die zich herhaaldelijk voorgedaan hebben en die hij behandeld heeft. Die gegevens zijn anoniem en worden aan de interne PA doorgegeven om het jaarverslag van de IDPB op te stellen.

Burgerlijke aansprakelijkheid: de vertrouwenspersoon kan aansprakelijk zijn voor de schade die hij de werkgever of derden toebrengt als gevolg van een fout die hij begaan heeft.

- Als hij aangeworven is onder een arbeidsovereenkomst, wordt die aansprakelijkheid sterk beperkt door artikel 18 van de wet van 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, aangezien zijn persoonlijke bezittingen beschermd zijn, behalve in geval van kwaad opzet, een zware fout of herhaalde lichte fouten (cf. fiche 3.6).
- Als hij een vrijwilliger is (en dus niet tot het personeel behoort), valt hij onder een gelijkaardige bepaling, die te vinden is in artikel 5 van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers.

Strafrechtelijke aansprakelijkheid: de vertrouwenspersoon is aansprakelijk voor zijn persoonlijke strafbare feiten (bv.: het beroepsgeheim schenden).

Opleiding en vaardigheden

De VP moet de nodige knowhow en kennis hebben om zijn opdracht uit te voeren. Hij moet binnen een termijn van twee jaar na zijn aanstelling een opleiding van minimaal 30 uur verdeeld over sessies van minimaal drie uur gevolgd hebben.⁷ Die opleidingen gaan over het wettelijke kader (3 u), psychosociale risico's op het werk (3 u) en over probleemsituaties beheersen (18 u). Vrijstellingen zijn mogelijk⁸. De VP moet zijn vaardigheden onderhouden door middel van een jaarlijkse supervisie. De kosten van de opleiding, die tijdens de werkuren plaatsvindt, zijn ten laste van de werkgever.

Opleidingen voor vertrouwenspersonen (deze kunnen georganiseerd worden door werkgevers of door een aantal organisaties) moeten niet als zodanig erkend zijn, maar moeten voldoen aan een aantal voorwaarden. Die worden beschreven in hoofdstuk V betreffende het statuut van de preventieadviseur psychosociale aspecten en van de vertrouwenspersoon van boek I, titel 3 van de codex. Daarin komen zowel de inhoud als de modaliteiten aan bod (bv.: kwalificaties van de opleiders, vormingsattest, eventuele vrijstellingen enz.). De organisatoren van die opleidingen en supervisie kunnen (onder bepaalde voorwaarden) vragen om opgenomen te worden in de lijst die de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg gepubliceerd heeft.

⁷ Behalve wanneer de interne PA de informatieopdracht van de VP uitvoert.

⁸ Organisatoren van opleidingen kunnen kandidaten vrijstellen van vakken waarvoor ze kunnen aantonen dat ze die elders al gevolgd hebben.