

9 februari 2016

Mevrouw,
Mijnheer,

Wetsontwerp tot aanvulling en wijziging van het Sociaal Strafwetboek en verscheidene bepalingen van sociaal strafrecht.

Voorafgaand:

Het wetsontwerp tot aanvulling en wijziging van het Sociaal Strafwetboek en verscheidene bepalingen van sociaal strafrecht (document Kamer 54K1442001, zittingsperiode Kamer 54, indieningsdatum 5.11.2015) heeft betrekking op een aantal domeinen die tot het werkingsgebied van de EDPB behoren, en wel meer bepaald:

- de preventie van psychosociale risico's op het werk
- de uitzendarbeid
- de bescherming van de zwangere werkneemster of werkneemster die borstvoeding geeft
- verbod van roken op het werk

Er is ook nog een bepaling met een meer algemene draagwijdte die specifiek betrekking heeft op de strafbaarstelling van de personen die niet behoren tot het personeel van de werkgever en die de opdrachten die hen zijn toevertrouwd krachtens de welzijnsreglementering niet uitvoeren volgens de voorwaarden en nadere regels bepaald door deze reglementering. Concreet gaat het dus o.a. over de EDPB's en hun medewerkers.

Pro memo: sancties sociaal strafrecht (Art.101 SSWB) verhoogd met opdecimen:

Sanctie niveau 1:

Administratieve geldboete 60 € tot 600 €

Sanctie niveau 2:

Strafrechtelijke geldboete: hetzij 300 tot 3000 €

Administratieve geldboete: hetzij 150 tot 1500 €

Sanctie niveau 3:

Strafrechtelijke geldboete: hetzij 600 tot 6000 €

Administratieve geldboete: hetzij 300 tot 3000 €

Sanctie niveau 4:

Gevangenisstraf: hetzij 6 maanden tot 3 jaar.

Strafrechtelijke geldboete: en/of 360 tot 36000 €

Administratieve geldboete: hetzij 1800 tot 18000 €

Preventie van psychosociale risico's op het werk:

De wetgever wil via dit ontwerp de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek i.v.m. geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, actualiseren ten gevolge van de inwerkingtreding van de wet van 28.2.2014 tot aanvulling van de welzijnswet (wet van 4.8.1996) wat betreft de preventie van psychosociale risico's op het werk, en van de wet van 28 maart 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de welzijnswet, evenals van het KB van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk. De strafbepalingen van het wetsontwerp zijn vooral aangepast omdat in de betreffende reglementering:

- de taken van de verschillende actoren verduidelijkt zijn
- collectieve preventiemechanismen uitgebouwd zijn
- de individuele procedures nu niet enkel betrekking kunnen hebben op gedrag van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, maar toepasbaar zijn bij alle psychosociale risico's op het werk.

Daarbij zijn o.a. de volgende elementen opmerkelijk:

- Het niet uitvoeren van de algemene en specifieke RA's (risicoanalyses) betreffende de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk, of het uitvoeren van deze RA zonder medewerking van de interne PAPA¹ of externe PAPA (complexe analyse), geeft in hoofde van de werkgever aanleiding tot een zwaardere bestraffing (**sanctie niveau 3 i.p.v. 2**).
- Het niet treffen van de verschillende soorten passende preventie maatregelen, het niet treffen van de bewarende maatregelen vereist door de ernst van de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, het niet (of het niet correct) vaststellen van procedures die toegankelijk zijn voor de werknemer die meent schade te ondervinden tengevolge van psychosociale risico's op het werk, het niet geven van een passende psychologische ondersteuning van gespecialiseerde diensten of instellingen, geeft in hoofde van de werkgever aanleiding tot een zwaardere bestraffing (**sanctie niveau 3 i.p.v. 1**). Sommige van deze inbreuken (niet treffen van passende maatregelen om een eind te maken aan daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk + niet treffen van bewarende maatregelen) worden zelfs bestraft met een **sanctie van niveau 4** wanneer ze *gezondheidsschade of een arbeidsongeval tot gevolg hebben gehad voor de werknemer.*

Nieuw is :

- A) Dat de werkgever (maar ook zijn aangestelde of lasthebber²) met een sanctie van **niveau 3** wordt bestraft wanneer hij niet voldoet aan een aantal specifieke verplichtingen:
- In het kader van een *verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter* (o.a. op het vlak van overleg met het CPBW of vakbondsafvaardiging, het niet mededelen van zijn gemotiveerde beslissing betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft, het niet treffen van de nodige collectieve preventie maatregelen...).

¹ Preventieadviseur psychosociale aspecten.

² De EDPB is niet te beschouwen als een lasthebber of aangestelde.

- In het kader van een *verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk individueel karakter of voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk* o.a. op het vlak van het informeren, het horen van, het communiceren met de klager of het treffen van de passende preventiemaatregelen om een einde te maken aan de schade geleden door de werknemer die het verzoek heeft ingediend (omtrent dit laatste wordt een inbreuk bestraft met een sanctie van **niveau 4** wanneer ze gezondheidsschade of een arbeidsongeval tot gevolg heeft gehad voor de werknemer).
 - In het kader van een *verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk* o.a. op het vlak van het mededelen van zijn gemotiveerde beslissing betreffende de gevolgen die hij geeft aan de voorstellen voor bewarende maatregelen van de PAPA, het contacteren van de werkgever van de onderneming van buitenaf waarvan werknemers permanent werkzaamheden uitvoeren in zijn bedrijf met het oog op het effectief treffen van individuele preventiemaatregelen t.a.v. een werknemer van deze onderneming van buitenaf, het mededelen van een (afschrift) van het advies van de PAPA.
- B) Dat de werkgever (maar ook zijn aangestelde of lasthebber) met een sanctie van **niveau 3** wordt bestraft wanneer hij:
- binnen de IDPB geen PAPA aanwijst
 - geen beroep doet op een externe PAPA als hij binnen de IDPB geen PAPA heeft aangewezen of als er < 50 werknemers zijn tewerk gesteld.
- C) Dat de werkgever (maar ook zijn aangestelde of lasthebber) met een sanctie van **niveau 2** wordt bestraft wanneer hij:
- binnen de IDPB een PAPA aanstelt (zonder het voorafgaand akkoord van de werknemersvertegenwoordiging in het CPBW)
 - een PAPA aanwijst die deel uitmaakt van de leiding van de onderneming
 - een PAPA aanwijst die de functie van PAAG uitoefent.
- D) Dat de werkgever (maar ook zijn aangestelde of lasthebber) met een sanctie van **niveau 2** wordt bestraft wanneer hij een vertrouwenspersoon aanstelt of uit zijn functie verwijdert op een wijze die niet in overeenstemming is met de regelgeving. Dit is tevens het geval :
- wanneer een vertrouwenspersoon in zijn opdracht niet volledig, doeltreffend en autonoom kan functioneren.
 - Wanneer een vertrouwenspersoon binnen de 2 jaar die volgen op zijn aanstelling niet beschikt over de vereiste vaardigheden en kennis of die vaardigheden niet kan verbeteren.
- E) Dat de werkgevers en de instellingen die een vorming voor vertrouwenspersonen verstrekken (dus ook de EDPB!) bestraft worden met een sanctie van **niveau 2** wanneer zij een vorming met het oog op het verwerven van de vaardigheden en de kennis van de vertrouwenspersoon verstrekken, zonder te voldoen aan de voorwaarden beschreven door de regelgeving.

- F) Dat de werkgever (maar ook zijn aangestelde of lasthebber) met een sanctie van **niveau 3** wordt bestraft o.a. wanneer hij:
- o bij elke wijziging die de blootstelling van werknemers aan psychosociale risico's op het werk kan beïnvloeden, de preventiemaatregelen niet opnieuw onderzoekt
 - o de preventiemaatregelen die resulteren uit de RA betreffende situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's, niet minstens eenmaal per jaar evalueert.
 - o de eerder vermelde preventiemaatregelen evalueert zonder betrokkenheid van de interne PAPA of externe PAPA (complexiteit).
 - o geen register van feiten van derden ter beschikking houdt van de werknemers die tijdens hun werk in contact komen met andere personen dan de werknemers of gelijkgestelde personen.
- G) Dat de werkgever (maar ook zijn aangestelde of lasthebber) met een sanctie van **niveau 2** wordt bestraft o.a. wanneer hij:
- o niet het advies vraagt van het CPBW wanneer dat vereist is;
 - o niet het in sommige gevallen voorgeschreven advies van de TWW ambtenaar mededeelt aan het CPBW of de werknemersvertegenwoordigers in het CPBW.
 - o niet het advies vraagt van de PAPA alvorens de preventiemaatregelen te nemen.
 - o er niet voor zorgt dat de werknemers de vertrouwenspersoon of PAPA kunnen raadplegen tijdens de werkuren.
- H) Dat de werkgever (maar ook zijn aangestelde of lasthebber) met een sanctie van **niveau 1** wordt bestraft o.a. wanneer hij
- o de resultaten van de RA en de daaruit resulterende preventiemaatregelen niet opneemt in het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan
 - o de coördinaten van de nieuwe EDPB niet mededeelt op verzoek van de PAPA.

Uitzendarbeid:

Nieuw is hier dat de gebruiker, tijdens de periode dat de uitzendkracht bij hem werkt, als werkgever wordt beschouwd voor de toepassing van de bepalingen van het Sociaal strafwetboek, wanneer de inbreuk deel uitmaakt van zijn verantwoordelijkheid krachtens de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers.

Roken op de werkplaats en bescherming van de zwangere werkneemster:

Het sanctieniveau bij overtreding van de regelgeving (Wet van 22 december 2009 betreffende een algemene regeling voor rookvrije gesloten plaatsen toegankelijk voor het publiek en ter bescherming van werknemers tegen tabaksrook) blijft onveranderd op 3, maar de verantwoordelijkheid van de werkgever (maar ook zijn aangestelde of lasthebber) is scherper omlijnd of herschreven. Onveranderd blijft tevens de bepaling die inhoudt dat iedere inbreuk op dit vlak bestraft wordt met een sanctie van **niveau 4** wanneer ze gezondheidsschade of een arbeidsongeval tot gevolg hebben gehad voor een werknemer.

Bepaling met meer algemene draagwijdte:

Nieuw is dat de persoon die niet behoort tot het personeel van de werkgever die de opdrachten die hem zijn toevertrouwd in toepassing van de welzijnswet, uitoefent in strijd met de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten, met een sanctie van niveau 3 wordt bestraft (niveau 4 wanneer de inbreuk gezondheidsschade of een arbeidsongeval tot gevolg heeft gehad voor een werknemer).

De wetgever had nagelaten de strafbaarstelling die opgenomen was in het 2^{de} punt van Art.81 welzijnswet, in te voegen in het Sociaal Strafwetboek. Deze strafbaarstelling is nu wederom opgenomen in het wetsontwerp.

! Belangrijk: het is onder deze bepaling dat de EDPB en hun medewerkers rechtstreeks strafrechtelijk kunnen vervolgd worden !

Het wetsontwerp werd op 18.2.16 goedgekeurd (zie: <https://www.dekamer.be/kvvcr/showpage.cfm?section=flwb&language=nl&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?legislist=legisnr&dossierID=1442>).

Met de meeste hoogachting

C. Briké
Adviseur