

**EVALUATIEVERSLAG**  
**Wet van 11 juni 2002 betreffende**  
**de bescherming tegen geweld,**  
**pesterijen en ongewenst**  
**seksueel gedrag op het werk**

Juli 2004

Algemene Directie Humanisering van de Arbeid



## **MEDEDELING**

In het kader van de hervorming van de federale administratie werd het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid geherstructureerd tot de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze verandering van benaming heeft ook een invloed op de verschillende entiteiten: zo zijn de diensten van de vroegere Technische en Medische inspectie gefusioneerd en vormen zij de diensten van de Afdeling van het basistoezicht van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk. In dit document, dat een periode verslaat die de omvorming van deze diensten omvat, bestaan de oude en nieuwe benamingen naast elkaar.

## **De redactie van dit verslag werd afgesloten op 1 juli 2004.**

Dit verslag is eveneens raadpleegbaar op de website van de FOD  
[www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be)

Ce rapport peut être également obtenue en français.

Redactie: Algemene Directie Humanisering van de Arbeid met de medewerking van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk

Coördinatie: Directie van de communicatie

Omslag: Hilde Vandekerckhove

Lay-out: Sylvie Peeters

Verantwoordelijke uitgever:

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Wettelijk depot: D/2004/1205/32

## Woord vooraf

*De wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, kortweg de antipestwet, voorziet een evaluatie binnen de 2 jaar na de inwerkingtreding van de wet.*

*Naast de formele evaluatievereiste is het ook om andere redenen aangewezen om deze wet tegen het licht te houden. Het is een thema dat de publieke opinie beroert. De afgelopen twee jaar zijn er heel wat opvattingen, meningen en interpretaties wereldkundig gemaakt, dikwijls op basis van partiële informatie. Ook werd het beeld soms gekleurd doordat in de opstartfase de wet heeft gefungeerd als een 'container' waarbij heel wat andere problemen naar boven kwamen. In de opstartfase moesten ook de actoren op het terrein hun weg nog vinden om de wet accuraat toe te passen.*

*Op 27 oktober 2003 heb ik de Federale Overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de opdracht gegeven om de evaluatie op te starten. Ook heb ik de Nationale Arbeidsraad gevraagd om een advies te formuleren.*

*Voorliggend vindt u het syntheseverslag van de evaluatie uitgevoerd door de FOD. Het omvat een bijdrage over de wettelijke context van de problematiek, de reglementering zelf, een kwantitatief luik met cijfergegevens, een overzicht van de problemen die zich voordoen bij de toepassing van de wet, een analyse van de jurisprudentie. In dit syntheseverslag worden de domeinen of bepalingen aangegeven waar er mogelijk een wijziging van de reglementering zou kunnen gebeuren.*

*Naast dit syntheseverslag is er een uitgebreide bijlage die o.m. het advies van de Nationale Arbeidsraad omvat.*

*Deze evaluatie is een basis, een vertrekpunt om de reglementering inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag aan te passen. Deze evaluatie geeft hiertoe heel wat aanknopingspunten.*

*Tot slot wens ik iedereen te bedanken voor de medewerking en zijn/haar bijdrage aan de totstandkoming van dit evaluatierapport. Doordat velen op het terrein hun steentje hebben bijgedragen, hebben we momenteel een meer klare kijk op de toepassing van deze wet.*

*Kathleen Van Brempt  
Staatssecretaris voor Arbeidsorganisatie  
en Welzijn op het Werk*



# Inhoudstafel

<b>1</b>	<b>De wettelijke context van de problematiek van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk</b> . . . . .	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Algemene voorstelling van de reglementering betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk</b> . . . . .	<b>11</b>
2.1	Inleiding . . . . .	11
2.2	Definitie . . . . .	11
2.2.1	Geweld op het werk . . . . .	11
2.2.2	Pesterijen op het werk . . . . .	11
2.2.3	Ongewenst seksueel gedrag op het werk . . . . .	12
2.3	Toepassingsgebied ratione personae . . . . .	12
2.4	Preventie . . . . .	12
2.4.1	De notie welzijn . . . . .	12
2.4.2	Algemene preventiebeginselen . . . . .	13
2.4.3	Tenuitvoerlegging van het preventiebeleid . . . . .	13
2.4.4	De preventiemaatregelen . . . . .	14
2.4.5	Actoren op gebied van preventie . . . . .	14
2.5	Actiemogelijkheden van een persoon die meent slachtoffer te zijn . . . . .	18
2.5.1	De werknemer . . . . .	18
2.5.2	De werkgever . . . . .	26
2.5.3	De derde . . . . .	26
2.6	Systeem inzake bescherming van de werknemer tegen ontslag . . . . .	26
2.6.1	Beschermde personen . . . . .	26
2.6.2	Aard van de bescherming . . . . .	27
2.6.3	Gevolgen in geval de werkgever de bescherming niet respecteert . . . . .	27
<b>3</b>	<b>Overzicht van de problemen die zich voordoen bij de toepassing van de wetgeving in verband met geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk</b> . . . . .	<b>29</b>
3.1	Inleiding . . . . .	29
3.2	Terminologie en definities . . . . .	29
3.2.1	Daders en slachtoffers . . . . .	29
3.2.2	Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk . . . . .	30
3.3	Toepassingsgebied ratione materiae . . . . .	30
3.4	Toepassingsgebied ratione personae . . . . .	31
3.4.1	Inschrijving in het register van feiten van geweld . . . . .	31
3.4.2	Bemiddeling met personen vreemd aan de onderneming . . . . .	32
3.5	Preventiebeleid . . . . .	32
3.5.1	Integratie van het preventiebeleid inzake grensoverschrijdend gedrag in het algemeen preventiebeleid van de onderneming . . . . .	32
3.5.2	Gebrek aan risicoanalyse en preventiemaatregelen . . . . .	32
3.5.3	Rol van het comité bij het vaststellen van preventiemaatregelen . . . . .	33
3.5.4	Curatieve maatregelen . . . . .	33
3.5.5	Rol van het arbeidsreglement . . . . .	34
3.6	De vertrouwenspersoon . . . . .	34
3.6.1	Verplichting tot aanduiding van een vertrouwenspersoon . . . . .	34
3.6.2	Effectieve aanduiding van een vertrouwenspersoon . . . . .	35
3.6.3	De plaats van de vertrouwenspersoon in de onderneming . . . . .	35
3.6.4	Een extern adviseur als vertrouwenspersoon . . . . .	35
3.6.5	Opleiding van de vertrouwenspersoon . . . . .	36
3.6.6	Bijzondere bescherming van vertrouwenspersonen . . . . .	36
3.6.7	De opdrachten van de vertrouwenspersoon . . . . .	36
3.7	De preventieadviseur . . . . .	36
3.7.1	Een preventieadviseur van een interne of externe dienst . . . . .	37
3.7.2	Moeten alle werknemers vertegenwoordigers in het comité hun akkoord geven bij de aanduiding van de preventieadviseur van de externe dienst? . . . . .	37





3.7.3	Akkoord indien er geen comité of een vakbondsafvaardiging is	37
3.7.4	Onverenigbaarheden	37
3.7.5	Opleiding	38
3.7.6	Wijze van raadpleging van de preventieadviseur van een externe dienst	38
3.7.7	De opdrachten van de preventieadviseur	38
3.8	Samenwerking tussen preventieadviseur en vertrouwenspersonen	39
3.9	De behandeling van klachten in verband met geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk	39
3.9.1	De verhouding tussen interne en externe procedures	39
3.9.2	De hiërarchie binnen de interne procedures	39
3.9.3	De behandeling van eenvoudige klachten of meldingen door middel van een informele procedure	40
3.9.4	De met redenen omklede klacht	41
3.9.5	Het onderzoek van de met redenen omklede klacht	43
3.9.6	Het individueel klachtendossier	45
3.9.7	De externe procedures	46
3.10	Het beroepsgeheim van de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon	46
3.10.1	Mededeling van gegevens	46
3.10.2	Beroepsgeheim als vertrouwenspersoon en functie met spreekplicht	47
3.10.3	Beroepsgeheim en bemiddeling	47
3.11	Bijstand van derden	47
3.12	Ontslagbescherming	48
3.12.1	Opportuniteit van de ontslagbescherming	48
3.12.2	Beschermende personen	48
3.12.3	Termijn van de ontslagbescherming	48
3.12.4	Het begin van de termijn van de ontslagbescherming	48
3.12.5	Mogelijkheid voor de wernemer om de overeenkomst te beëindigen	48
3.12.6	Uitbreiding van de ontslagbescherming	49
3.12.7	Verval van de ontslagbescherming	49
3.13	De rol van de leden van de hiërarchische lijn	49
3.14	De rol van het comité voor preventie en bescherming op het werk	49
3.15	De kosten van de toepassing van de wetgeving	50
3.16	Oneigenlijk gebruik van de wetgeving	50
3.17	Controle op de toepassing van de wetgeving	51
<b>4</b>	<b>Analyse van de rechtspraak</b>	<b>53</b>
4.1	Inleiding	53
4.2	Kwantitatieve gegevens	53
4.3	Kwalitatieve analyse	54
4.4	Andere informatie uit de overige rechtspraak	57
4.5	Conclusies	58
<b>5</b>	<b>Syntheserapport van een kwantitatieve analyse betreffende klachten over ongewenste omgangsvormen</b>	<b>61</b>
5.1	Antwoorden van de vroegere medische inspectiediensten	61
5.1.1	Totaal aantal "met redenen omklede klachten" met hun geografische spreiding	61
5.1.2	Hoeveel gevallen zijn gekend van misbruik van deze regelgeving in het kader van ontslagbescherming?	62
5.1.3	Enkele mogelijke relevante opmerkingen	62
5.1.4	Enkele beschouwingen over de gegrondheid van een klacht	63
5.2	Afdeling van het Basistoezicht	63
5.3	Antwoorden van de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk	63
5.3.1	Enkele opmerkingen vooraf	63
5.3.2	Totaal aantal "met redenen omklede klachten" met hun geografische spreiding	64
<b>6</b>	<b>Conclusies</b>	<b>65</b>

# 1

## De wettelijke context van de problematiek van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

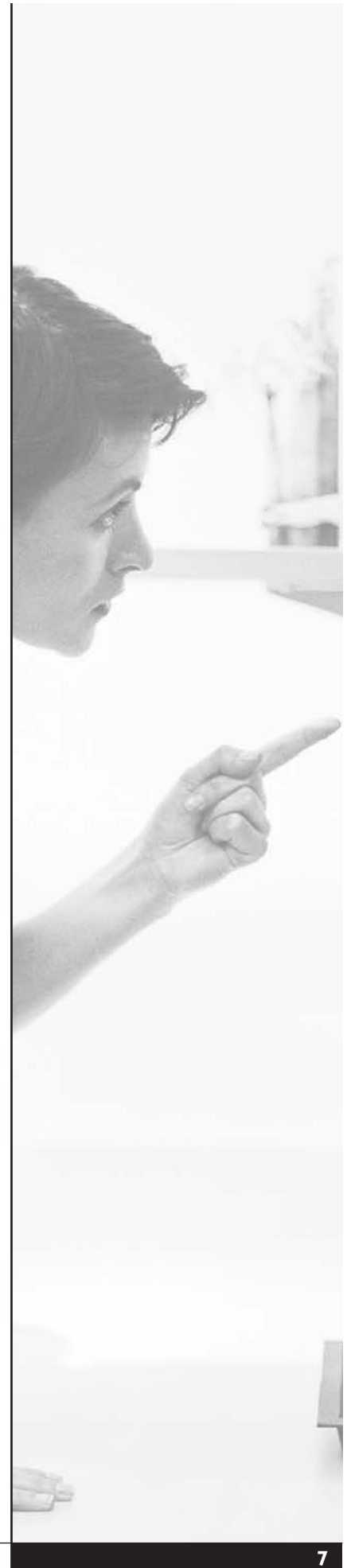
In Europa is er de jongste tien jaar een bewustwordingsproces op gang gekomen rond het verschijnsel van het geweld op het werk. Het is komen vast te staan dat het onontbeerlijk was iets te doen aan het geweld op het werk dat ontelbare psychologische, fysieke, sociale en zelfs economische gevolgen blijkt te hebben.

Het derde Europees onderzoek m.b.t. de levens- en arbeidsomstandigheden dat in 2000 is uitgevoerd door de Europese Stichting tot Verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden heeft aangetoond dat in de 15 Lidstaten van de Europese Unie:

- 1,9 % van de vrouwen en 1,2% van de mannen verklaren in de loop van de jongste 12 maanden het slachtoffer te zijn geworden van fysiek geweld op het werk door personen die ook op de werkplek waren tewerkgesteld;
- 4,5% van de vrouwen en 3,5% van de mannen verklaren in de loop van de jongste 12 maanden het slachtoffer te zijn geworden van fysiek geweld door derden ( klanten , leerlingen, ...);
- 10,2 % van de vrouwen en 7,3% van de mannen verklaren in de loop van de jongste 12 maanden het slachtoffer te zijn geworden van belaging op het werk;
- 3,5% van de vrouwen en 0,9% van de mannen verklaren in de loop van de jongste 12 maanden het slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag op het werk te zijn geworden.

België heeft efficiënt aan dit bewustwordingsproces meegewerkt: de wet van 11 juni 2002, betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (hierna de Wet van 11 juni 2002 genoemd) is op minder dan twee jaar uitgewerkt en heeft een volledig en samenhangend instrument uitgebouwd ter bestrijding van het geweld op het werk. In de memorie van toelichting bij die wet wordt gesteld dat geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag voorkomen of ongedaan maken een uitvoering is van Europese richtlijn 89/391 van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk. Deze richtlijn 89/391/EEG moet gezien worden in samenhang met twee andere richtlijnen: richtlijn 2000/43 van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming en richtlijn 2000/78 van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. In deze twee richtlijnen wordt belaging gelijkgesteld met discriminatie en wordt discriminatie verboden.

Reeds vóór de goedkeuring van die wet van 11 juni 2002, beschikte België over rechtsmiddelen in de strijd tegen het geweld op het werk. Toch waren de bestaande Belgische wettelijke bepalingen niet helemaal aangepast aan dat complexe verschijnsel van geweldpleging op het werk.







Op repressief vlak, werd belaging reeds beteugeld via artikel 442 bis van het strafwetboek. Dat artikel behoort tot het gewone strafrecht, waardoor het zeer zware procedures tot gevolg heeft en het vooral geen betrekking heeft op preventie. Sedert de inwerkingtreding van de wet van 11 juni 2002, heeft dit artikel 442bis nog hoogstens een aanvullende functie ter afschrikking.

De wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid daarentegen bepaalt in artikel 5, dat ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt vermoed een vorm te zijn van discriminatie op grond van het geslacht. Er zou dus kunnen worden van uitgegaan dat deze wet van 7 mei 1999 de wet van 11 juni 2002 overlapt, tenminste op het punt van het ongewenst seksueel gedrag. De wet van 11 juni 2002 gaat echter verder dan de wet van 7 mei 1999. Het toepassingsgebied van de wet van 11 juni 2002 is veel ruimer dan dat van de wet van 7 mei 1999. Immers, de wet van 11 juni 2002 is integraal van toepassing op alle overheden, zij maakt het mogelijk zich tegen de directe dader te keren. Zij kan worden ingeroepen door slachtoffers die niet behoren tot de onderneming of de instelling. Bovendien zijn de actiemogelijkheden van het slachtoffer ruimer in de wet van 11 juni 2002. Alle problemen inzake overlapping tussen de twee wetten zouden trouwens binnenkort tot het verleden moeten behoren aangezien de wet van 7 mei 1999 wordt herzien teneinde erin te preciseren dat een slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag of van pesterijen, die ingegeven lijken te zijn door een discriminerende houding, er wordt toe opgeroepen een beroep te doen op de mogelijkheden van de wet van 11 juni 2002. Deze herziening is noodzakelijk geworden ten gevolge van de goedkeuring van de nieuwe Europese richtlijn 2002/73 van 23 september 2002 tot wijziging van richtlijn 76/207 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, waarin wordt erkend dat ongewenst seksueel gedrag een vorm van discriminatie is en dat een discriminatie op grond van het geslacht kan bestaan in pesterijen zonder seksuele connotatie.

Recent is daar nog de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding aan toegevoegd. In artikel 2, §6, van die wet worden pesterijen in het algemeen beschouwd als een vorm van discriminatie wanneer er sprake is van ongewenst gedrag dat verband houdt met de volgende discriminatiegronden: het geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap en dat tot doel of tot gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. De wet heeft betrekking op een verschillende behandeling ontstaan naar aanleiding van het uitoefenen van om het even welke economische, sociale, culturele of politieke activiteit. Deze wet is algemeen van aard. Het risico van een overlapping met de wet van 11 juni 2002 bestaat theoretisch in het geval van de pesterijen of van ongewenst seksueel gedrag op de werkplek die de vorm van een discriminatie aanneemt.

De wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft dan ook volop zin, aangezien zij specifieke mechanismen invoert ter bestrijding van het geweld op het werk. Deze wet heeft bovendien als voordeel dat ze is toegespitst op preventie en bescherming. Onder preventie worden zowel de maatregelen verstaan die bedoeld zijn ter voorkoming van het risico als de maatregelen ter voorkoming of beperking van de schade. De bij de wet ingevoerde beschermingsmaatregelen zijn talrijk:

voorzieningen voor de opvang van het slachtoffer, de mogelijkheid voor het slachtoffer om, in laatste instantie, zijn of haar rechten op te eisen voor een rechtbank, en tot slot, de bescherming van het slachtoffer tegen ontslag en de omkering van de bewijslast.

Ook de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk heeft de preventie als hoofddoelstelling. Immers, de welzijnswet vraagt de werkgever risicosituaties weg te werken, of toch alleszins de schade te voorkomen die ontstaat wanneer een risico een schadegeval tot gevolg heeft (artikel 5 van de wet en artikel 9 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk). Het leek dan ook logisch er de wet van 11 juni 2002 in te integreren. Andere redenen hebben er ook toe geleid dat de wet van 11 juni 2002 Hoofdstuk V bis is geworden van de welzijnswet. Immers, terwijl vóór die wet van 11 juni 2002 pesterijen en ongewenst seksueel gedrag uitsluitend individueel werden gezien (de belaging werd tot dan opgelost door óf de dader óf het slachtoffer van de feiten, ja zelfs beiden, te ontslaan waardoor de rechtspraak terzake enkel op ontslagen betrekking had), gaat de wet van 11 juni 2002 ervan uit dat geweld op het werk een probleem is waarvan de individuele uitingen kaderen in de collectieve arbeidsomgeving. Het geweldfenomeen dat in aanzienlijke mate het leven van de werknemers verstoort bij de uitoefening van hun taken moet dan ook ressorteren onder de wetgeving ter bescherming van de arbeidsomstandigheden, inzonderheid de aspecten van de veiligheid en de gezondheid, die de kern zelf zijn van de welzijnswet. Bovendien heeft de welzijnswet een toepassingsgebied dat wat de personen betreft zeer ruim is: zij is zowel op de werknemers als op de werkgevers van de openbare sector en van de particuliere ondernemingen van toepassing, ja zelfs op de personen die zich op de arbeidsplaats bevinden. Dat heeft als voordeel dat het probleem van het geweld op het werk in het gehele land op eenvormige wijze wordt behandeld. De wet van 11 juni 2002, die hierna wordt toegelicht, is dus intergraal een onderdeel van de welzijnswet.







# 2

## Algemene voorstelling van de reglementering betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

### 2.1 INLEIDING

Deze voorstelling wil een algemeen overzicht bieden van het wettelijke instrumentarium. Vermits de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk werd geïntegreerd in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, vertrekken we van de basisbeginselen van die wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan om ze in een tweede fase toe te passen op de specifieke problematiek inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Vervolgens overlopen we de wettelijke middelen die aan een persoon die meent slachtoffer te zijn ter beschikking worden gesteld en staan we tenslotte stil bij de bescherming van de werknemer tegen ontslag.

### 2.2 DEFINITIES

Het is belangrijk om in de eerste plaats een definitie te geven van de gedragingen die in het wettelijk instrumentarium worden bedoeld alvorens te onderzoeken hoe er in de onderneming of instelling rekening mee moet worden gehouden. Die definities worden opgesomd in artikel 32 ter van de welzijnswet.

#### 2.2.1 GEWELD OP HET WERK

Geweld op het werk is elke feitelijkheid waarbij een werknemer (of een andere persoon waarop de specifieke bepalingen inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk van toepassing zijn), psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

#### 2.2.2 PESTERIJEN OP HET WERK

Pesterijen op het werk omvatten elk onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen de onderneming of instelling, dat zich inzonderheid kan uiten in gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren, en eenzijdige geschriften en dat tot doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer (of een andere persoon waarop de wet van toepassing is) bij de uitvoering van het werk wordt aangetaast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.





### 2.2.3 ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK

Ongewenst seksueel gedrag op het werk is elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.

## 2.3 TOEPASSINGSGEBIED RATIONE PERSONAE

De wet van 4 augustus 1996 (hierna de “welzijnswet” genoemd) is van toepassing op de werkgevers en de werknemers, alsook op de bij deze wet met werknemers en werkgevers gelijkgestelde personen (bijvoorbeeld: de personen verbonden met een leerovereenkomst, stagiairs,...).

Er moet worden op gewezen dat het toepassingsgebied van deze wet zeer ruim is aangezien deze wet van toepassing is op alle privé-werkgevers en alle openbare besturen op alle overheidsniveaus en op alle personeelsleden die er tewerkgesteld zijn.

In verband met het specifieke domein van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft de Koning gebruik gemaakt van de mogelijkheid die artikel 2, §3 van de welzijnswet hem biedt om de toepassing van die wet volledig of gedeeltelijk uit te breiden tot andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden. Aldus wordt ook iedere persoon die in contact treedt met de werknemers bij de uitvoering van hun werk bij deze problematiek betrokken. Het gaat inzonderheid om de klanten, de leveranciers, dienstverleners, leerlingen en studenten en personen die uitkeringen genieten (artikel 2, 5° van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, hierna het “koninklijk besluit van 11 juli 2002” genoemd).

## 2.4 PREVENTIE

### 2.4.1 DE NOTIE WELZIJN

De welzijnswet stelt als principe dat de werkgever de nodige maatregelen moet nemen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (artikel 5, §1).

Tot de inwerkingtreding van de wet van 11 juni 2002 werd het welzijn nagestreefd door maatregelen die betrekking hebben op de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk, de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, de ergonomie, de arbeidshygiëne, de verfraaiing van de arbeidsplaatsen (artikel 4, §1).

Door de wet van 11 juni 2002 wordt aan de notie welzijn een domein toegevoegd, namelijk de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

#### **Gevolg**

De algemene beginselen waarop de welzijnswet steunt, evenals de uitvoeringsbesluiten van de wet zijn van toepassing op de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. De wet van 11 juni 2002 voegt hier enkel een aantal preciseringen, eigen aan dit domein, toe die zijn opgenomen in hoofdstuk Vbis van de welzijnswet en in het koninklijk besluit van 11 juli 2002.

## 2.4.2 ALGEMENE PREVENTIEBEGINSELEN

Om de nodige maatregelen te nemen ter bevordering van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, past de werkgever dezelfde algemene preventiebeginselen toe als die welke hij toepast in het kader van de andere domeinen op gebied van welzijn op het werk. Die algemene beginselen zijn bepaald in artikel 5, §2 van de wet.

Een van die beginselen is de planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met het oog op een systeembenadering waarin onder andere elementen worden geïntegreerd als organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale betrekkingen en techniek (artikel 5, §1,i). Dit beginsel wordt uitgevoerd via het dynamisch risicobeheersingssysteem dat gericht is op het beheersen van de risico's voor het welzijn van de werknemers via het identificeren en analyseren ervan en door het vaststellen van concrete preventiemaatregelen. Het dynamisch facet houdt in dat het om een continu proces gaat dat voortdurend evolueert en zich permanent aanpast aan wijzigende omstandigheden (afdeling 2 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk hierna het "koninklijk besluit betreffende het welzijnsbeleid" genoemd).

## 2.4.3 TENUITVOERLEGGING VAN HET PREVENTIEBELEID

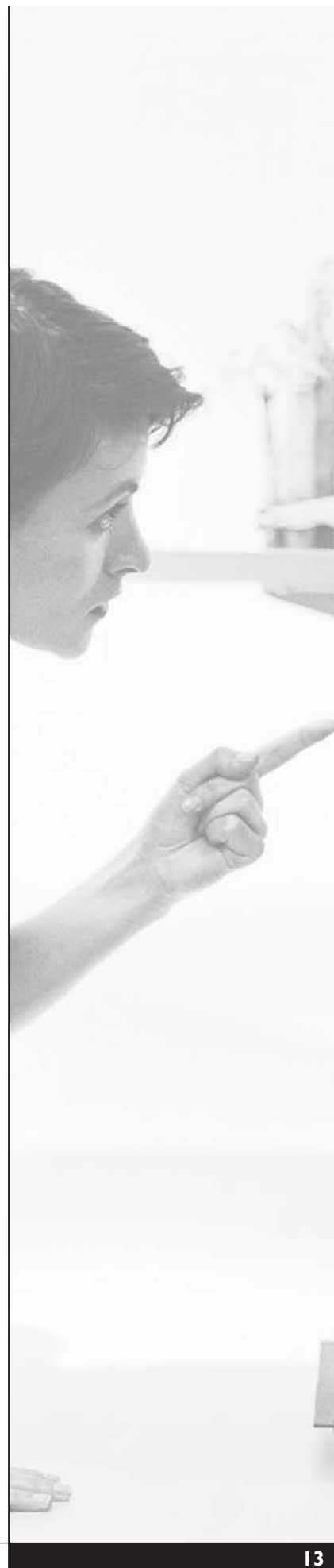
De werkgever moet dus een risicoanalyse uitvoeren (artikelen 7 en 8 van het koninklijk besluit betreffende het welzijnsbeleid). Dit betekent dat hij nagaat of er in de onderneming of instelling situaties aanwezig zijn die aanleiding kunnen geven tot geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (identificeren van gevaren).

Vervolgens gaat hij na of er zich omstandigheden voordoen waardoor het mogelijk wordt dat dergelijk gedrag zich daadwerkelijk manifesteert (vaststellen van de risicofactoren). Tenslotte zal hij de risico's evalueren teneinde te bepalen welke maatregelen moeten worden getroffen.

In die risicoanalyse moet bovendien rekening worden gehouden met de mogelijke impact van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op de andere facetten van de notie welzijn.

De resultaten van de risicoanalyse worden opgenomen in een specifiek luik van het globaal preventieplan en, in voorkomend geval, in het jaarlijks actieplan bedoeld in de artikelen 10 en 11 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (artikel 3, tweede lid van het koninklijk besluit van 11 juli 2002). Het globaal preventieplan stelt een programma vast om een aantal doelstellingen op langere termijn te realiseren, daar waar het jaarlijks actieplan de stappen en acties bepaalt die gedurende een bepaald jaar zullen worden ondernomen om die doelstellingen te verwezenlijken (artikelen 10 en 11 van het koninklijk besluit betreffende het welzijnsbeleid).

De risicoanalyse wordt gewoonlijk uitgevoerd voordat er zich feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag voordoen. Wanneer werknemers desondanks het slachtoffer geworden zijn van dergelijke feiten, moeten deze feiten eveneens worden geanalyseerd (artikel 4 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002). Die nieuwe risicoanalyse moet toelaten de doeltreffendheid van de preventiemaatregelen te evalueren en, in voorkomend geval, nieuwe gepaste preventiemaatregelen in kaart te brengen.





#### 2.4.4 DE PREVENTIEMAATREGELEN

Op basis van de resultaten van de risicoanalyse zal de werkgever bepalen welke concrete preventiemaatregelen moeten worden genomen (artikel 9 van het koninklijk besluit betreffende het welzijnbeleid).

De preventiemaatregelen kunnen in drie categorieën worden ondergebracht (bovenvernoemd artikel 9). In de eerste plaats betreft het de maatregelen die tot doel hebben om het risico te voorkomen (primaire preventie). Vervolgens zijn er de maatregelen die tot doel hebben om schade te voorkomen (secundaire preventie). Tenslotte zijn er de maatregelen die erop gericht zijn de schade te beperken (tertiaire preventie). Indien de preventie mislukt, zullen curatieve maatregelen moeten worden genomen.

Bij de vaststelling van die maatregelen moet de werkgever rekening houden met de aard van de activiteiten en de omvang van de onderneming. De aanpak in een kleine onderneming kan bijvoorbeeld verschillen van die in een grote administratie.

Artikel 32 quater van de welzijnswet bepaalt dat de verschillende preventiemaatregelen ten minste verband moeten houden met:

##### Primaire preventie

- de materiële inrichting van de arbeidsplaatsen om geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen;
- de verplichtingen van de hiërarchische lijn op gebied van voorkoming van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- de informatie en de opleiding van de werknemers.

##### Secundaire preventie

- de bepaling van de middelen waarover de slachtoffers beschikken om hulp te krijgen en van de wijze waarop die personen zich kunnen wenden tot de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur aangewezen voor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (wat in het koninklijk besluit van 11 juli 2002 wordt omschreven als de interne procedure, zie hoofdstuk V);
- het snelle en volledig onpartijdige onderzoek van de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- de opvang, hulp en vereiste ondersteuning ten aanzien van de slachtoffers.

##### Tertiaire preventie

- de maatregelen inzake nazorg en wedertewerkstelling van de slachtoffers.

Datzelfde artikel bepaalt dat voor alle maatregelen het voorafgaandelijk akkoord van het Comité voor preventie en bescherming op het werk vereist is. Daardoor kan de verplichte invoeging van die maatregelen in het arbeidsreglement gebeuren via de vereenvoudigde procedure (artikel 32 octies van de welzijnswet en artikel 14, 2° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, gewijzigd bij artikel 9 van de wet van 11 juni 2002).

#### 2.4.5 ACTOREN OP GEBIED VAN PREVENTIE

In elk preventiebeleid hebben verschillende actoren een precieze taak te vervullen. Die houdt voortaan ook verband met de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

##### **A. De werkgever (artikel 5 van de welzijnswet)**

De eindverantwoordelijkheid inzake preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk ligt zoals op gebied van elk preventiebeleid bij de werkgever, die een dergelijk preventiebeleid moet uitwerken en toepassen. Het is immers de werkgever die bepaalt welke maatregelen moeten worden

genomen ter bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Indien die maatregelen niet worden vastgelegd, kan de werkgever strafrechtelijk verantwoordelijk worden gesteld.

### **B. De leden van de hiërarchische lijn (artikelen 12, 13 en 14 van het koninklijk besluit betreffende het welzijnbeleid)**

De leden van de hiërarchische lijn zijn de personen van hoog tot laag in de onderneming of instelling die op een of andere wijze gemachtigd zijn om bevelen aan de werknemers te geven. Het zijn die personen die elk binnen hun bevoegdheid en op hun niveau het beleid van de werkgever op dit domein uitvoeren. Zij dienen ten aanzien van de werkgever dan ook voorstellen en adviezen te formuleren in het kader van de uitwerking en de toepassing van de preventiemaatregelen.

Binnen het kader van hun algemene taken kunnen zij het beleid van de werkgever ondersteunen door:

- tijdig het advies van de preventieadviseur in te winnen;
- te controleren of de verdeling van de taken dusdanig gebeurt dat ze worden uitgevoerd door werknemers die daartoe over de vereiste bekwaamheid beschikken en die de vereiste opleiding en instructies hebben gekregen;
- te waken over de naleving van de instructies die in verband met de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk aan de werknemers werden gegeven;
- zich ervan te vergewissen dat de werknemers de informatie die ze hebben gekregen goed begrijpen en in de praktijk brengen.

Er moet worden op gewezen dat de leden van de hiërarchische lijn strafrechtelijk verantwoordelijk kunnen worden gesteld op grond van de welzijnswet, indien zij wederrechtelijke handelingen stellen maar ook indien zij hun verplichtingen niet nakomen die voortvloeien uit deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan (artikel 81 van de welzijnswet).

### **C. De werknemers (artikel 6 van de welzijnswet)**

Algemeen gesteld moet iedere werknemer, naar gelang van zijn mogelijkheden, zorgen voor zijn veiligheid en gezondheid alsook voor die van de andere door zijn handelingen of verzuim betrokken personen.

De werknemer heeft dan ook een aantal specifieke verplichtingen op gebied van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk:

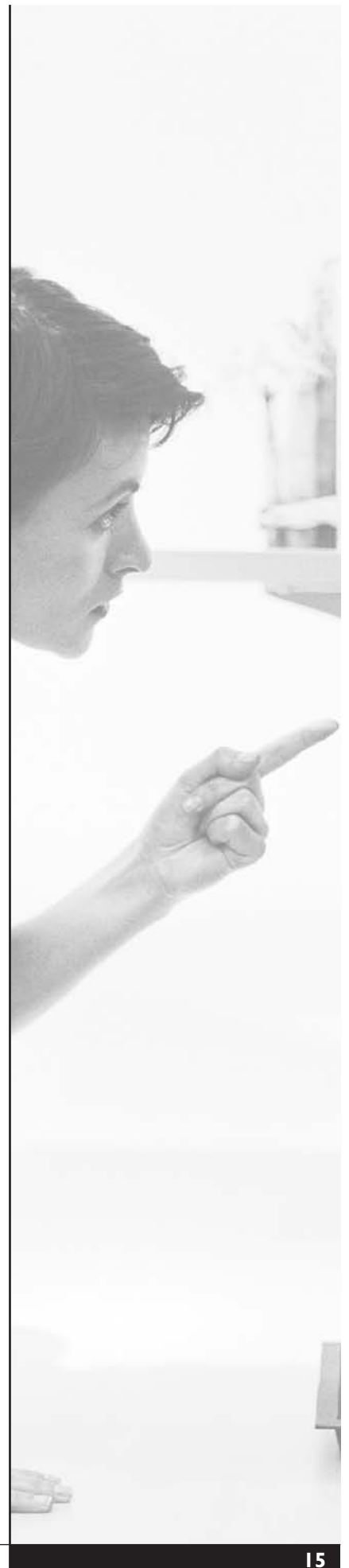
- Hij moet op positieve wijze bijdragen tot het preventiebeleid dat tot stand wordt gebracht in het kader van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- Hij moet zich onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- Hij moet zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de klachtenprocedure.

### **D. De preventieadviseur van de dienst voor preventie en bescherming op het werk**

#### **D.a. Aanwijzing**

Iedere werkgever moet een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk oprichten en beschikt daartoe over ten minste één preventieadviseur (artikel 33, §1 van de welzijnswet). De preventieadviseur van de interne dienst maakt deel uit van het personeel van de werkgever (artikel 42 van de welzijnswet). Indien de interne dienst niet alle taken die hem krachtens de wetgeving zijn toevertrouwd zelf kan uitvoeren, moet de werkgever een beroep doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (artikel 33, §2 van de welzijnswet).

In principe is het de taak van de werkgever om, rekening houdend met het globaal preventieplan en na voorafgaand advies van het Comité, te bepalen over







welke vaardigheden de preventieadviseurs in zijn onderneming moeten beschikken (veiligheid, arbeidsgeneeskunde, ergonomie, arbeidshygiëne, psycho-sociale aspecten van het werk) en voor welke vaardigheden hij een beroep doet op een externe dienst (artikel 14 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk hierna het “koninklijk besluit betreffende de interne dienst” genoemd”).

In verband met de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, heeft de wetgever aan iedere werkgever de verplichting opgelegd om een preventieadviseur aan te wijzen die gespecialiseerd is in de psycho-sociale aspecten van het werk en van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (artikel 32 sexies van de welzijnswet). De wetgever wou dat deze problematiek zou worden behandeld door personen met specifieke professionele vaardigheden.

Het is belangrijk dat op een domein als dit de werknemers de aangewezen persoon volledig vertrouwen. Daarom bepaalt de wet bovendien dat de werkgever voor de aanwijzing van de preventieadviseur het voorafgaand akkoord moet krijgen van alle leden die de werknemers vertegenwoordigen in het Comité (artikel 32 sexies van de welzijnswet).

Wanneer de werkgever minder dan vijftig werknemers tewerkstelt, moet hij een beroep doen op de preventieadviseur van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarop hij eventueel reeds een beroep doet.

Indien de werkgever meer dan vijftig werknemers tewerkstelt, behoort de preventieadviseur:

- ofwel tot de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk;
- ofwel tot een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Indien de werknemersvertegenwoordigers in het comité geen akkoord bereiken over de aanwijzing van de preventieadviseur van de interne dienst, moet de werkgever een beroep doen op een preventieadviseur van een externe dienst.

Indien de werknemersvertegenwoordigers in het comité geen akkoord bereiken over de aanwijzing van de preventieadviseur van de externe dienst, wint de werkgever het advies in van de met het toezicht belaste ambtenaar die zal trachten de standpunten van de partijen te verzoenen. Bij uitblijven van een akkoord formuleert de ambtenaar een advies dat de werkgever alvorens hij een beslissing neemt, aan het Comité bezorgt (artikel 3 van het koninklijk besluit van 27 maart betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk).

#### **D.b. Opdracht**

De algemene opdracht van de preventieadviseur bestaat erin de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij te staan bij de uitwerking, de uitvoering en de evaluatie van het preventiebeleid (artikel 33, §1 van de welzijnswet en artikel 5 van het koninklijk besluit betreffende de interne dienst). De preventieadviseur heeft in principe dus een adviserende functie.

In het kader van de risicoanalyse werkt de preventieadviseur bijvoorbeeld actief mee aan het identificeren van de gevaren en aan het bestuderen van de risicofactoren.

De taken van de preventieadviseur die specifiek verband houden met de behandeling van individuele gevallen van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag, worden later behandeld.

#### **D.c. Opleiding**

De wetgever heeft geëist dat zowel de preventieadviseur van de interne dienst als die van de externe dienst beantwoorden aan de voorwaarden bedoeld in artikel 22, eerste lid, 5° van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. Dit artikel werd

gewijzigd bij het koninklijk besluit van 5 december 2003 betreffende de deskundigheden van de preventieadviseurs van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Voortaan moet de preventieadviseur van de interne en de externe dienst gespecialiseerd in de psycho-sociale aspecten van het werk:

- houder zijn van een eindexamen van een universiteit of van een eindexamen van hoger onderwijs op universitair niveau waarvan het curriculum een belangrijk aandeel psychologie en sociologie omvat en met daarenboven reeds een eerste specialisatie in de domeinen van arbeid en organisatie;
- met vrucht een multidisciplinaire basisvorming en een module specialisatie psycho-sociale aspecten van het werk waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben beëindigd. De aanvullende vorming van het eerste niveau zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 10 augustus 1978 tot vaststelling van de aanvullende vorming opgelegd aan de diensthoofden voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en aan hun adjuncten is wat hen betreft dus niet langer van toepassing;
- vijf jaar ervaring bewijzen op het vlak van de psycho-sociale aspecten van de arbeid. Die ervaring kan worden verworven onder de verantwoordelijkheid van een preventieadviseur gespecialiseerd in de psycho-sociale aspecten van het werk.

Wanneer de interne dienst niet over een preventieadviseur met de voornoemde kwalificaties beschikt, kunnen de taken en opdrachten van die preventieadviseur niettemin worden uitgevoerd door een preventieadviseur van de interne dienst indien aan de volgende voorwaarden is voldaan (artikel 16 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002):

- De preventieadviseur heeft een aanvullende vorming van het eerste of het tweede niveau gevolgd overeenkomstig de bepalingen van artikel 22, §1 van het koninklijk besluit betreffende de interne dienst;
- Deze preventieadviseur wordt hoofdzakelijk belast met de hier behandelde problematiek en met andere taken en opdrachten die verband houden met de psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk;
- Deze voorwaarde vindt haar oorsprong in het feit dat de persoon die niet noodzakelijk de psychologische of sociologische achtergrond heeft, de vereiste kennis verwerft op basis van de ervaring die wordt opgedaan door voldoende tijd aan een bepaalde materie te besteden;
- Deze preventieadviseur levert het bewijs van ten minste drie jaar ervaring op het vlak van de psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk.

#### **D.d. Onverenigbaarheden**

De wetgeving bepaalt uitdrukkelijk dat deze preventieadviseur geen preventieadviseur mag zijn die bevoegd is voor de uitoefening van de arbeidsgeneeskunde (artikel 32 sexies, §1, in fine, van de welzijnswet).

#### **D.e. Bescherming**

Opdat de preventieadviseur zijn functie in volledige onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever en de werknemers zou kunnen uitoefenen, is het onontbeerlijk gebleken om hem een bijzondere rechtsbescherming toe te kennen die in een aparte wet wordt behandeld: de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs.

#### **E. De vertrouwenspersoon**

##### **E.a. Aanwijzing**

De wetgever geeft aan de werkgever de mogelijkheid om één of meerdere vertrouwenspersonen aan te wijzen die de preventieadviseur bijstaan. Het betreft hier dus geen verplichting (artikel 32 sexies van de welzijnswet).

Het kan zowel om een personeelslid als om een persoon van buiten de onderneming of instelling gaan.





De werkgever wijst de vertrouwenspersoon aan na het voorafgaand akkoord van alle leden die de werknemers vertegenwoordigen in het comité.

De functie van vertrouwenspersoon kan ook worden uitgeoefend door een persoon die reeds belast is met het verstrekken van hulp aan slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag op het werk bij toepassing van andere reglementeringen (bijvoorbeeld: de koninklijke besluiten van 18 september 1992 of van 9 maart 1995 die betrekking hebben op de bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag in respectievelijk de privé-sector en in de federale overheidsdiensten). De vertrouwenspersoon zal echter opnieuw moeten worden aangewezen volgens de nieuwe procedure.

#### **E.b. Opdracht**

De vertrouwenspersoon staat de preventieadviseur bij (artikel 32 sexies, §1, 2° van de welzijnswet en artikel 8, §2 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002).

De vertrouwenspersoon mag dus niet de plaats van de preventieadviseur innemen in het kader van de invoering van het preventiebeleid in de onderneming.

Zijn taken op het vlak van de behandeling van individuele problemen in verband met geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk worden later beschreven maar ze kunnen reeds in dit stadium worden samengevat door te preciseren dat de vertrouwenspersoon optreedt tijdens de informele fase, dit wil zeggen vóór de indiening van een met redenen omklede klacht.

#### **E.c. Opleiding**

Artikel 32 sexies, §4 van de welzijnswet bepaalt dat de Koning vaststelt welke opleiding vereist is met het oog op een goede uitvoering van de opdrachten van de vertrouwenspersonen. Tot op heden is geen enkel koninklijk besluit terzake uitgevaardigd.

Via de mogelijkheid om vertrouwenspersonen aan te wijzen die de functie reeds vervulden in het kader van vroegere wetgevingen in verband met de bescherming tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk, kunnen de aldaar verworven vaardigheden en ervaring gevaloriseerd worden ten voordele van de toepassing van de welzijnswet.

#### **E.d. Onverenigbaarheden**

De wetgeving voorziet niet nadrukkelijk in hypothesen op gebied van onverenigbaarheid.

#### **E.e. Bescherming**

Er is niet voorzien in een specifieke bescherming ten behoeve van de vertrouwenspersonen.

## **2.5 ACTIEMOGELIJKHEDEN VAN EEN PERSOON DIE MEENT SLACHTOFFER TE ZIJN**

### **2.5.1 DE WERKNEMER**

De werknemer die meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vanwege de werkgever, een werknemer of een derde, heeft verschillende actiemogelijkheden:

- Hij kan opteren voor de interne oplossing – de interne procedure (zie verder) – door een beroep te doen op de diensten van de vertrouwenspersoon of van de preventieadviseur. Dit belet echter niet dat de werknemer zich rechtstreeks tot de werkgever of tot een lid van de hiërarchische lijn richt.
- Hij kan zich eveneens rechtstreeks richten tot de met het toezicht belaste ambtenaren (namelijk: de inspecteurs van de Afdeling van het Basistoezicht

van de Algemene Directie Toezicht op het welzijn op het werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

- Tenslotte kan hij een procedure instellen bij het bevoegde rechtcollege.

## **A. De interne procedure**

### **A.a. De drie manieren waarop de interne procedure kan worden opgestart**

- *Eerste mogelijkheid*

Er is een vertrouwenspersoon aangewezen : de werknemer die meent slachtoffer te zijn, heeft de keuze zich te richten tot de vertrouwenspersoon of, indien hij zulks verkiest rechtstreeks tot de bevoegde preventieadviseur (artikel 10 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002).

Er is geen vertrouwenspersoon aangewezen: de werknemer moet zich tot de bevoegde preventieadviseur richten (artikel 11 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002).

- *Tweede mogelijkheid*

Het kan gebeuren dat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, naar aanleiding van een medisch onderzoek betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, vaststelt dat de gezondheidstoestand van een werknemer is aangetast ingevolge geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. In dit geval informeert hij het slachtoffer over de mogelijkheid om zich te wenden tot de bevoegde preventieadviseur of tot de vertrouwenspersoon. Indien hij oordeelt dat het slachtoffer niet in staat is om zich zelf tot die preventieadviseur te wenden en mits dit slachtoffer akkoord gaat, kan hij zelf de bevoegde preventieadviseur in kennis stellen over het feit dat een werknemer zijn beklag doet over feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk (artikel 7 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002).

- *Derde mogelijkheid*

In de ondernemingen of instellingen waar de werknemers met het publiek in contact komen (dit wil zeggen met de derden bedoeld in hoofdstuk 3), moet de werkgever systematisch de verklaringen noteren van de werknemers die menen het slachtoffer te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die extern zijn aan de onderneming of de instelling. Die verklaringen moeten worden opgenomen in een register van feiten van geweld op het werk. De werkgever moet erop toezien dat die verklaringen aan de bevoegde preventieadviseur worden meegedeeld (artikel 6 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002).

Het register heeft een dubbele functie:

- 1° De werkgever op de hoogte brengen van de feiten om hem in staat te stellen het preventiebeleid op het niveau van zijn onderneming bij te sturen. Dankzij het register krijgt de werkgever een totaalbeeld van de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die hun oorsprong vinden buiten de onderneming en zal hij op basis van die informatie zijn preventiebeleid kunnen aanpassen.
- 2° De werkgever zo snel mogelijk op de hoogte brengen van de feiten om hem in staat te stellen om voor individuele gevallen adequate maatregelen te treffen en zulks eventueel in overleg met de preventieadviseur. De verplichting om maatregelen te nemen ontstaat vanaf de inschrijving van de feiten in het register. Aangezien de dader een derde is van buiten de onderneming, beschikt alleen de werkgever over de mogelijkheid om actie te ondernemen tegen die derde en zulks in tegenstelling tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon.

Die procedure belet echter niet dat de werknemer een beroep doet op de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur of de arbeidsgeneesheer.





De inschrijving van de feiten in het register wordt niet gelijkgesteld met een met redenen omklede klacht, ook al is de werkgever op de hoogte van die feiten. Deze werkwijze beschermt de werknemer dus niet tegen ontslag. Zodra de preventieadviseur de door de werkgever overgelegde verklaringen heeft ontvangen, neemt hij contact op met de werknemer die nog altijd de mogelijkheid heeft om een met redenen omklede klacht in te dienen.

#### **A.b. Verloop van de interne procedure**

- **INFORMELE FASE**

Indien er in de onderneming een of meerdere vertrouwenspersonen zijn, heeft de werknemer die meent slachtoffer te zijn de keuze om zich te wenden tot een vertrouwenspersoon of tot de preventieadviseur. Indien hij ervoor opteert om een beroep te doen op de vertrouwenspersoon, neemt de vertrouwenspersoon de rol van eerste-lijnsinterveniënt op zich. In de eerste plaats hoort hij de persoon die meent slachtoffer te zijn, hij geeft raad en biedt opvang, hulp en de vereiste bijstand aan het slachtoffer (artikel 8, §2, 2° van het koninklijk besluit van 11 juli 2002).

Op verzoek van het slachtoffer kan de vertrouwenspersoon tevens trachten te bemiddelen tussen de persoon die meent slachtoffer te zijn en de persoon die wordt aangeklaagd (artikel 10, tweede lid van het koninklijk besluit van 11 juli 2002), dit wil zeggen proberen een akkoord tussen beide voornoemde personen te helpen bewerkstelligen. Het is de bedoeling om beide partijen te responsabiliseren door de gelegenheid te bieden om de zaak uit te praten, opdat de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk zouden ophouden.

Indien de werknemer verkiest een beroep te doen op de preventieadviseur of indien er geen vertrouwenspersoon in de onderneming of instelling is aangewezen, zal de preventieadviseur de rol om het slachtoffer te horen en te bemiddelen op zich nemen (artikel 8, §3 en artikel 12, eerste lid van het koninklijk besluit van 11 juli 2002).

Het is dus niet de taak van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur om tijdens deze informele fase verslag uit te brengen ten behoeve van de werkgever, evenmin moet de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur de getuigen horen of de personen ondervragen die behoren tot de dienst van de persoon die meent slachtoffer te zijn. Hun taak beperkt zich tot het verbeteren van de relaties tussen de persoon die meent slachtoffer te zijn en de persoon die wordt aangeklaagd.

Tijdens de informele fase zal de werkgever enkel kennis krijgen van de problemen wanneer de persoon die meent slachtoffer te zijn daarom uitdrukkelijk verzoekt, bijvoorbeeld omdat zijn tussenkomst onontbeerlijk is om het bereikte akkoord tussen het slachtoffer en de dader te concretiseren.

Tijdens de informele fase is de persoon die meent slachtoffer te zijn, niet beschermd tegen het ontslag "bij wijze van vergelding".

- **INDIENEN VAN EEN MET REDENEN OMKLEDE KLACHT**

Indien de bemiddeling niet tot resultaten leidt of onmogelijk blijkt, neemt de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur, op formeel verzoek van het slachtoffer, akte van diens met redenen omklede klacht (artikel 10, derde lid en artikel 12, tweede lid van het koninklijk besluit van 11 juli 2002).

Definitie van de met redenen omklede klacht

Artikel 13 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 bepaalt dat de met redenen omklede klacht wordt opgenomen in een document dat wordt gedaateerd en waarin de verklaringen van het "slachtoffer" en de getuigen worden vermeld (het betreft personen die willen getuigen op het ogenblik dat de met redenen omklede klacht wordt ingediend. Er is dus sprake van een met redenen omklede klacht zelfs wanneer er geen getuigenverklaringen zijn) en in voorkomend geval het resultaat van de bemiddeling.



De met redenen omklede klacht is dus meer concreet de klacht waarin een persoon verklaart dat hij het slachtoffer is van bepaalde feiten en waarbij hij vraagt dat een formele procedure wordt opgestart (de klager maant de werkgever ertoe aan maatregelen te treffen om een einde aan de feiten te stellen). Deze klacht moet gemotiveerd zijn in die zin dat de klager de redenen moet aangeven waarom hij meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag en dit aan de hand van concrete feiten die hij in de onderneming heeft meegemaakt die met de wettelijke definitie in verband kunnen worden gebracht en die eventueel door documenten worden ondersteund. We wijzen er nogmaals op dat opdat er sprake is van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, die feiten zich moeten herhalen in de tijd en over een bepaalde periode gespreid zijn (maar ze kunnen wel verschillende vormen aannemen). De verklaringen van de klager moeten ook de identiteit vermelden van de perso(n)en die wordt(en) aangeklaagd.

De persoon die meent het slachtoffer te zijn en de getuigen ontvangen een afschrift van hun verklaring.

Pas vanaf het ogenblik waarop de met redenen omklede klacht wordt ingediend, kan de werknemer de bijzondere bescherming genieten die is vastgesteld in artikel 32 tredecies van de welzijnswet en die in punt 2.6 wordt behandeld.

Wanneer de met redenen omklede klacht wordt ingediend bij de vertrouwenspersoon, bezorgt deze haar aan de bevoegde preventieadviseur (artikel 10, derde lid van het koninklijk besluit van 11 juli 2002).

Wanneer een procedure wordt ingeleid op basis van een met redenen omklede klacht, moet de preventieadviseur de werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van het feit dat de werknemer een bijzondere bescherming geniet (artikel 32 tredecies, §6 van de welzijnswet).

- **INFORMATIE AAN DE WERKGEVER EN VERZOEK OM TUSSENKOMST**

Van zodra een met redenen omklede klacht is ingediend, bezorgt de preventieadviseur een afschrift van die klacht aan de werkgever en verzoekt hem de passende maatregelen te treffen (artikel 14 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002).

- **ROL VAN DE PREVENTIEADVISEUR**

De preventieadviseur onderzoekt volledig onpartijdig de met redenen omklede klacht (op basis van de verklaringen van de klager, de persoon die wordt aangeklaagd, de getuigen en zijn persoonlijke vaststellingen) en hij moet aan de werkgever voorstellen doen omtrent de passende maatregelen die moeten worden toegepast (artikel 14, tweede lid van het koninklijk besluit van 11 juli 2002).

In concreto stelt hij een geschreven document op waarin hij zijn analyse en voorstellen tot maatregelen vermeldt en overhandigt hij dit document aan de werkgever.

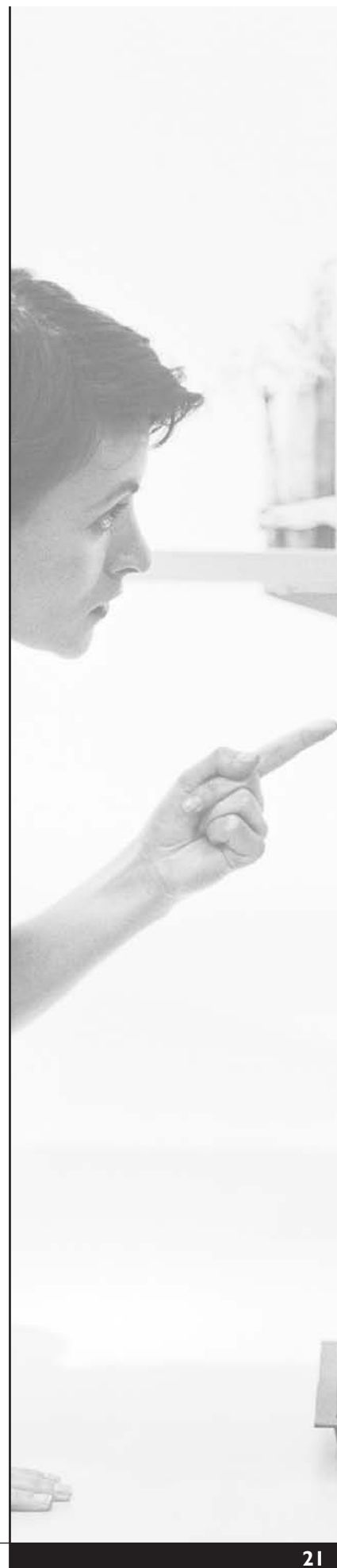
- **VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER**

De werkgever moet geschikte maatregelen treffen om een einde te stellen aan de daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk (artikel 32 septies van de welzijnswet en artikel 14, derde lid van het koninklijk besluit van 11 juli 2002).

### **A.c. Einde van de interne procedure**

- **INFORMATIE AAN DE INSPECTIEDIENSTEN**

Indien de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk doorgaan na de uitvoering van de maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen, wendt de preventieadviseur zich, in overleg met het slachtoffer, tot de inspectie (artikel 32 septies van de welzijnswet).







In de praktijk komt het erop neer dat de inspectiediensten pogingen zullen ondernemen om de situatie te regelen. De inspectie zal het individueel klachtendossier onderzoeken en de werkzaamheden van de preventieadviseur analyseren. Indien de voorstellen van de preventieadviseur waren afgestemd op de gemelde feiten en wanneer is gebleken dat het de werkgever is die niet de maatregelen heeft getroffen om die voorstellen in de praktijk om te zetten, zal de inspecteur zich zonder twijfel achter de conclusies van de preventieadviseur scharen en de werkgever aanmanen om de inhoud ervan uit te voeren. De inspectie zou aan de werkgever ook andere maatregelen kunnen opleggen (in tegenstelling tot de preventieadviseur beschikt de inspectie immers over een injunctierecht ten aanzien van de werkgever) of elk initiatief nemen conform de wet op de arbeidsinspectie om de gezondheid en de veiligheid van de werknemers te vrijwaren.

- **TUSSENKOMST VAN HET ARBEIDSAUDITORAAT**

Indien voornoemde stappen mislukken, kunnen de inspectiediensten een verslag of een proces-verbaal opstellen dat aan de arbeidsauditeur wordt bezorgd. Er moet worden op gewezen dat de inspectie slechts een proces-verbaal ten laste van de werkgever of zijn aangestelden (dit zijn de leden van de hiërarchische lijn) mag opstellen in de hoedanigheid van dader of als verantwoordelijke voor de uitvoering van het preventiebeleid.

In het geval waar een werknemer (die niet tot de hiërarchische lijn behoort) wordt aangewezen als dader van de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, mag geen enkel proces-verbaal op basis van de welzijnswet worden opgesteld (die wet voorziet niet in strafrechtelijke sancties ten laste van de werknemers die niet tot de hiërarchische lijn behoren). De feiten kunnen evenwel strafbaar zijn op basis van het Strafwetboek (bijvoorbeeld op basis van artikel 442bis van het Strafwetboek dat betrekking heeft op belaging). Daarom zal de inspectie in dit geval een verslag opstellen dat naar de auditeur wordt verstuurd.

De auditeur zal eveneens pogingen ondernemen om de situatie te regelen. Indien zulks niet lukt, zal de arbeidsauditeur zelf oordelen over de noodzaak en de opportuniteit om strafvervolgning in te stellen.

- **CORRECTIONELE RECHTBANK**

Wanneer de auditeur het dossier niet zonder gevolg klasseert kan hij de dader van de feiten en, in bepaalde gevallen de werkgever, in de hoedanigheid van verantwoordelijke voor het preventiebeleid of een lid van de hiërarchische lijn in de hoedanigheid van uitvoerder van dat beleid, dagvaarden om voor de correctionele rechtbank te verschijnen.

De verschillende strafsancities worden beschreven in punt C.

## **B. Rechtstreeks beroep op de arbeidsinspectie**

Artikel 32 nonies van de welzijnswet en artikel 15 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 bepalen dat de werknemer die meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zijn actie kan beginnen door zich onmiddellijk rechtstreeks te wenden tot de sociale inspecteurs van de Afdeling van het Basistoezicht van de Algemene Directie Toezicht op het welzijn op het werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zonder eerst een beroep te doen op de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur.

Artikel 12 van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie garandeert de absolute anonimiteit van de indiener van de klacht en van de inhoud van die klacht. In principe kan de inspecteur de werkgever niet informeren over de klacht van de werknemer, behalve indien deze hem daartoe uitdrukkelijk machtigt.

## **C. Procedure voor de bevoegde rechtbank (artikel 32 decies van de welzijnswet)**

### **C.a. Burgerlijke procedure**

De werknemer kan ook rechtstreeks een procedure inleiden voor de bevoegde rechtbank zonder gebruik te maken van de interne procedure of een beroep te doen op de inspectiediensten.

- **VOORWERP VAN DE RECHTSVORDERING**

- *Hij kan de toekenning vragen van een schadevergoeding voor de geleden schade;*
- *Vordering tot staking*

Hij kan aan de rechtbank vragen dat een einde wordt gesteld aan de daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De rechter kan aan de persoon die zich eraan schuldig maakt (de werkgever, een werknemer of een derde) evenals aan de werkgever (zelfs als hij niet de dader van de laakbare feiten is) het bevel geven een einde te stellen aan de daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk binnen een termijn die hij vaststelt.

De personen die geen einde gemaakt hebben aan het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag op het werk binnen de termijn die de rechter heeft vastgesteld, kunnen een gevangenisstraf oplopen van acht dagen tot één maand en een geldboete van 26 tot 500 euro (en dus van 130 tot 2.500 na toepassing van de opdecimen), of tot één van die straffen alleen (artikel 88bis van de welzijnswet).

- *Hij kan de vernietiging vorderen van de onwettige administratieve rechtshandeling*

Elke eenzijdige administratieve rechtshandeling valt in principe onder de vernietigingsbevoegdheid van de Raad van State.

Een administratieve beslissing kan de bepalingen schenden van hoofdstuk Vbis van de welzijnswet dat de specifieke bepalingen bevat betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Voorbeeld: een ambtenaar maakt het voorwerp uit van een mutatiemaatregel naar een dienst waar hij minder waardevolle taken zal moeten verrichten. Deze maatregel is officieel ingegeven door het belang van de dienst maar maakt in wezen deel uit van een context van pesterijen. De Raad van State zou deze mutatiebeslissing kunnen vernietigen.

- **DE BEWIJSLAST (artikel 32 undecies van de welzijnswet)**

De eiser moet voor de rechter feiten aanvoeren die het bestaan van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen doen vermoeden. Hij moet dus enkel een reeks aanwijzingen aanbrengen en de verweerder (werknemer, werkgever, derde) moet vervolgens het bewijs leveren dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan. In fine zal de rechter oordelen of het geheel van de aanwijzingen kan beschouwd worden als 'belaging' in de zin van de wet.

- **DE EISER (artikel 32 duodecies van de welzijnswet)**

Kunnen een rechtsvordering instellen: de persoon die meent slachtoffer te zijn alsook bepaalde representatieve organisaties, instellingen van openbaar nut en verenigingen zonder winstgevend doel.

### **C.b. Strafrechtelijke procedure**

De werknemer zou eveneens rechtstreeks klacht kunnen indienen bij de politiediensten of bij het arbeidsauditoraat. De auditeur zal niettemin onafhankelijk oordelen over de opportuniteit om de dader, eventueel de werkgever of een lid van de hiërarchische lijn te vervolgen voor de correctionele rechtbank. De werknemer kan vanzelfsprekend de dader rechtstreeks dagvaarden voor de correctionele rechtbank of klacht indienen bij de onderzoeksrechter.





### **C.b.a. Strafrechtelijke sancties en aanzien van de werkgever**

#### **• ALS DADER VAN DE FEITEN**

De werkgever zou kunnen worden vervolgd op basis van:

- Een artikel van het strafwetboek vanaf het ogenblik waarop de daden van geweld op het werk in de zin van artikel 32ter van de welzijnswet (meer bepaald: het lastig gevallen worden, bedreiging, fysieke of psychische agressie) constitutief zijn voor een inbreuk op het gemeen strafrecht (bv. de inbreuk opzettelijke slagen en verwondingen gesanctioneerd door artikel 398 van het Strafwetboek).
- Artikel 81 van de welzijnswet dat bepaalt dat de werkgever die de bepalingen van de wet (namelijk artikel 32bis van de wet dat de werkgever verplicht zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk) en de uitvoeringsbesluiten ervan overtreedt, wordt gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met een geldboete van 50 tot 1.000 (en dus van 250 tot 5.000 na toepassing van de opdecimen).
- Artikel 442bis van het strafwetboek wanneer alle constitutieve elementen van deze inbreuk aanwezig zijn (zie punt C.b.c.).
- Artikel 88bis van de welzijnswet: ter herinnering: de werkgever die geen einde zou hebben gesteld aan het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag op het werk binnen de door de rechter gestelde termijn, kan een gevangenisstraf oplopen van acht dagen tot één maand en een geldboete van 26 tot 500 (en dus van 130 tot 2.500 na toepassing van de opdecimen) of een van die straffen alleen.

#### **• ALS VERANTWOORDELIJKE VOOR HET PREVENTIEBELEID**

- Bij toepassing van artikel 32septies  
Zelfs wanneer hij niet de dader is van feiten van geweld, zou de werkgever nog kunnen worden veroordeeld tot een strafsancie op basis van artikel 81 van de welzijnswet indien hij niet de passende maatregelen heeft genomen wanneer hij van dergelijke feiten in kennis werd gesteld.
- In het kader van de vordering tot staking (artikel 88bis van de welzijnswet)  
Zelfs wanneer de werkgever de daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag niet heeft gepleegd, zou de rechter hem kunnen bevelen een einde aan die daden te doen stellen op straffe van strafrechtelijke sancties ingeval hij dit rechterlijk bevel niet opvolgt.
- Op het vlak van het preventiebeleid in het algemeen  
Zelfs wanneer hij niet de dader is van de feiten van geweld, zou de werkgever kunnen worden veroordeeld tot een strafsancie op basis van artikel 81 van de welzijnswet wanneer hij niet heeft bepaald welke maatregelen moeten worden getroffen om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk overeenkomstig artikel 32quater van de wet, bijvoorbeeld wanneer hij deze problematiek niet in zijn preventieplan heeft opgenomen.

### **C.b.b. Strafrechtelijke sancties en aanzien van een lid van de hiërarchische lijn**

De leden van de hiërarchische lijn zijn belast met de uitvoering van het preventiebeleid dat door de werkgever is bepaald. Het gaat over de personen die op alle niveaus van de hiërarchie gemachtigd zijn om de werknemers bevelen te geven. Op strafrechtelijk vlak zijn zij de aangestelden van de werkgever. Bij de bepaling van de strafrechtelijke verantwoordelijkheid van de leden van de hiërarchische lijn moet er steeds rekening worden gehouden met de plaats die in de hiërarchie wordt bezet en de opdrachten en bevoegdheden die daadwerkelijk zijn toegewezen.

- **ALS DADER VAN DE FEITEN**

De leden van de hiërarchische lijn zouden kunnen worden vervolgd op basis van:

- Een artikel van het strafwetboek vanaf het ogenblik dat de feiten van geweld op het werk in de zin van artikel 32ter van de welzijnswet constitutief zijn voor een inbreuk op het gemeen strafrecht.
- Artikel 81 van de welzijnswet dat bepaalt dat de aangestelden van de werkgever die de bepalingen van de wet overtreden (meer bepaald artikel 32bis van de wet dat hen ertoe verplicht zich te onthouden van elke daad van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk) en de uitvoeringsbesluiten ervan worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met een geldboete van 50 tot 1.000 (en dus van 250 tot 5.000 na toepassing van de opdecimen).
- Artikel 442bis van het strafwetboek indien alle constitutieve elementen van deze inbreuk aanwezig zijn (zie punt C.b.c.).
- Artikel 88bis van de welzijnswet.

- **ALS UITVOERDER VAN HET PREVENTIEBELEID**

Zelfs als hij niet de dader is van de feiten van geweld, zou een lid van de hiërarchische lijn kunnen worden veroordeeld tot een strafsancie op basis van artikel 81 van de welzijnswet indien hij als uitvoerder van het preventiebeleid zijn verplichtingen die voortvloeien uit de wet en de uitvoeringsbesluiten ervan, niet is nagekomen.

**C.b.c. Strafrechtelijke sancties ten aanzien van een werknemer die de feiten heeft gepleegd**

Deze werknemer kan worden vervolgd op basis van:

- Een artikel van het strafwetboek vanaf het ogenblik dat de feiten van geweld op het werk in de zin van artikel 32ter van de welzijnswet constitutief zijn voor een inbreuk op het gemeen strafrecht.
- Artikel 88bis van de welzijnswet.
- Artikel 442bis van het strafwetboek dat bepaalt: “Hij die een persoon heeft belaagd terwijl hij wist of had moeten weten dat hij door zijn gedrag de rust van die bewuste persoon ernstig zou verstoren, wordt gestraft met een gevangenisstraf van vijftien dagen tot twee jaar en met een geldboete van 50 tot 300 (en dus van 250 tot 1.500 na toepassing van de opdecimen) of met een van die straffen alleen.

Het minimum van die straffen kan worden verdubbeld, wanneer een van de drijfveren van het wanbedrijf bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon wegens diens zogenaamd ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische afstamming, zijn geslacht, zijn seksuele geaardheid, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn leeftijd, zijn fortuin, zijn geloof of levensbeschouwing, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap (artikel 442ter van het strafwetboek, ingevoerd bij de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie).

Tegen het misdrijf kan alleen vervolging worden ingesteld na een klacht van de persoon die beweert te worden belaagd”.

Artikel 442bis geeft dus geen wettelijke definitie van het concept belaging. Het concept moet dus worden begrepen in zijn gewone betekenis, meer bepaald, volgens de voorbereidende werkzaamheden, het feit van het lastigvallen van een persoon op een voor die persoon irritante manier. De situaties die onder dit artikel kunnen vallen, zijn dus erg talrijk.





### 2.5.2 DE WERKGEVER

De interne procedure is niet van toepassing in de hypothese waarbij de werkgever meent slachtoffer te zijn van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vanwege een werknemer (de werkgever gaat immers geen met redenen omklede klacht bij zichzelf indienen). Het is nochtans denkbaar dat de werkgever een beroep doet op de expertise van de preventieadviseur om hem passende maatregelen voor te stellen om een einde aan de daden te stellen.

De werkgever kan altijd beslissen om de werknemer die de feiten pleegt te ontslaan of om hem een disciplinaire sanctie op te leggen.

Hij kan een rechtsvordering instellen (artikel 32undecies van de welzijnswet) om te eisen dat er een einde aan de daden zou worden gesteld of om een schadevergoeding te eisen.

### 2.5.3 DE DERDE

De interne procedure kan niet worden toegepast. Zij werd immers uitsluitend ten behoeve van de werknemers ingevoerd aangezien de werkgever verantwoordelijk is voor het welzijn van laatstgenoemden. Het is nochtans denkbaar dat een derde (bijvoorbeeld een klant) zich bij de werkgever beklaagt over feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vanwege een van diens werknemers en dat deze werkgever aan de preventieadviseur opdraagt om passende maatregelen voor te stellen.

De derde kan echter wel een beroep doen op de inspectiediensten of een gerechtelijke procedure instellen (artikel 32undecies van de welzijnswet).

## 2.6 SYSTEEM INZAKE BESCHERMING VAN DE WERKNEMER TEGEN ONTSLAG

De bescherming bedoeld in artikel 32tredecies van de welzijnswet heeft tot doel er voor te zorgen dat de persoon die meent slachtoffer te zijn, zijn situatie durft ter sprake te brengen zonder represailles te moeten vrezen op het vlak van zijn beroepsloopbaan.

### 2.6.1 BESCHERMDE PERSONEN

Deze bescherming geldt voor verschillende werknemerscategorieën:

- De werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend bij de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur of de inspectie.
- De werknemer voor wie de arbeidsinspectie is tussengekomen. Dit betreft de hypothese waarbij een klacht werd ingediend bij de politie of bij de arbeidsauditeur. Wanneer de klacht bij de politiediensten wordt ingediend, wordt ze via die diensten aan de arbeidsauditeur overgelegd. Wanneer een dergelijk dossier bij hem aanhangig wordt gemaakt, beslist de auditeur ofwel om het dossier onmiddellijk zonder gevolg te klasseren ofwel om een aanvullend opsporingsonderzoek te voeren en beveelt hij aan de inspectiediensten om bepaalde opdrachten uit te voeren. De bescherming begint te lopen vanaf het ogenblik dat de inspectiediensten interveniëren en precies omdat ze dat doen.
- De werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld.
- De werknemers die optreden als getuigen in geschillen waartoe de toepassing van het hoofdstuk met de specifieke bepalingen in verband met geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk aanleiding kan geven. Worden bedoeld zowel de personen die als getuige optreden in het kader



van de interne procedure als de getuigen van de gerechtelijke procedure, ongeacht of ze getuigen voor de klager of de persoon die wordt aangeklaagd.

## 2.6.2 AARD VAN DE BESCHERMING

De werkgever mag de arbeidsverhouding niet beëindigen of niet eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wijzigen van een werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend, die een getuigenis heeft afgelegd of een rechtsvordering heeft ingesteld, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht, die rechtsvordering of die getuigenis.

Dergelijke redenen moeten eventueel achteraf worden bewezen daar de wet geen voorafgaande procedure van onderzoek naar de echtheid van de redenen instelt.

De eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden is een notie die eigen is aan de werknemers die met een arbeidsovereenkomst aan hun werkgever zijn verbonden, wat veronderstelt dat er tussen beide partijen een akkoord bestaat over de elementen van de overeenkomst. De eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden moet betrekking hebben op een wijziging van een essentieel element van de overeenkomst door een van beide partijen, zonder het akkoord van de andere partij. Het essentieel karakter van een element hangt af van geval tot geval. Bijvoorbeeld: wanneer in de overeenkomst een functie precies wordt omschreven veronderstelt dit dat beide partijen er groot belang aan hechten. Het gaat dus om een essentieel element. Indien de indienstneming daarentegen gebeurde zonder precisering van de functie (bijvoorbeeld: administratief bediende), kan de werkgever de taken die aan de werknemer zijn toevertrouwd wijzigen voor zover hij tewerkgesteld blijft overeenkomstig zijn kwalificaties, zijn vaardigheden en met behoud van equivalente verantwoordelijkheden.

## 2.6.3 GEVOLGEN IN GEVAL DE WERKGEVER DE BESCHERMING NIET RESPECTEERT

### A. De werknemer moet zijn reïntegratie vragen

Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden van de beschermde personen eenzijdig wijzigt, moet de werknemer of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten zijn reïntegratie in de onderneming of de instelling vragen onder de voorwaarden die bestonden vóór de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven (om in geval van weigering later de bijzondere vergoeding te kunnen vragen voor de rechtbank).

Dit verzoek moet per aangetekend schrijven gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden.

De werkgever moet zich over dit verzoek uitspreken binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving ervan :

- ofwel reïntegreert de werkgever de werknemer in de onderneming of de instelling of neemt hem terug op in zijn vroegere functie onder de voorwaarden die bestonden vóór de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven. In dat geval is de werkgever ertoe gehouden het door het ontslag of de wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon te betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon te storten.
- ofwel reïntegreert de werkgever de werknemer niet of neemt hij hem niet terug op in zijn vroegere functie onder de voorwaarden die bestonden vóór de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven.







In dat geval kan de werknemer voor de arbeidsrechtbank een bijzondere vergoeding vorderen die, naar gelang van de keuze van de werknemer, gelijk is aan:

- hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon van zes maanden;
- hetzij de werkelijk door de werknemer geleden schade, waarvan de omvang door de werknemer moet worden bewezen.

### **B. De werknemer moet zijn reïntegratie niet vragen**

In een aantal gevallen moet de werknemer niet om zijn reïntegratie verzoeken vooraleer de rechtsvordering in te stellen. Hij kan dus onmiddellijk de vergoeding voor de arbeidsrechtbank vorderen.

Die gevallen zijn de volgende:

- wanneer een rechter de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk bewezen acht;
- wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omwille van het gedrag van de werkgever dat in hoofde van de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn te verbreken;
- wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtscollege dit ontslag ongegrond verklaart en stelt dat het verband houdt met de klacht, de rechtsvordering of de getuigenis.

### **C. De bewijslast**

Indien de werkgever de arbeidsverhouding heeft beëindigd of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig heeft gewijzigd is er omkering van de bewijslast indien dat gebeurt

- binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring of;
- nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis. Het vonnis gaat in kracht van gewijsde wanneer het niet langer in aanmerking komt voor beroep of verzet dit wil zeggen 1 maand vanaf de betekening van het vonnis.

In dat geval moet de werkgever het bewijs leveren dat de reden waarom hij de arbeidsverhouding heeft beëindigd of de arbeidsvoorwaarden heeft gewijzigd vreemd is aan de klacht, de getuigenis of de rechtsvordering. De wet voorziet een omkering van de bewijslast.

Indien de werkgever de arbeidsverhouding heeft beëindigd of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig heeft gewijzigd buiten de hierboven vermelde termijn, moet de verweerder, en dus de werknemer, het bewijs leveren dat dit ontslag of die wijziging van de arbeidsvoorwaarden verband houden met de klacht, de getuigenis of de rechtsvordering.

# 3

## Overzicht van de problemen die zich voordoen bij de toepassing van de wetgeving in verband met geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

### 3.1 INLEIDING

Dit hoofdstuk heeft tot doel de verschillende problemen waartoe de toepassing van de wetgeving in verband met geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk aanleiding heeft gegeven gedurende de twee afgelopen jaren te inventariseren. Bij deze inventaris wordt rekening gehouden met de verschillende vragen die aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werden gesteld, evenals met de resultaten van twee werkgroepen – één van preventieadviseurs en één van vertrouwenspersonen - die op de FOD hebben vergaderd met als doel de toepassingsproblemen en de oorzaken ervan op te sporen. Het verslag van die twee werkgroepen is in bijlage gevoegd. Er werd eveneens rekening gehouden met de opmerkingen die werden gegeven door groepen van deskundigen.

Niet in het minst worden de bevindingen van de sociale partners in respectievelijk de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk en de Nationale Arbeidsraad in dit hoofdstuk verwerkt.

De bevindingen van de verschillende groepen worden hieronder samengebracht rond de thema's waarop ze betrekking hebben. Tevens wordt aangegeven welke groep het desbetreffende probleem heeft aangebracht en wordt vermeld of het probleem betrekking heeft op de wetgeving zelf of de toepassing ervan. In het eerste geval kan een aanpassing van de wetgeving, ofwel op het niveau van de wet zelf, ofwel op het niveau van het uitvoeringsbesluit noodzakelijk zijn. In het tweede geval gaat het veeleer om methodieken die er kunnen voor zorgen dat de wetgeving daadwerkelijk wordt toegepast. Zij geven dus geen aanleiding tot een wijziging van de wetgeving of een nieuw wetgevend initiatief.

Bij wijze van conclusie worden per onderwerp een aantal vragen gesteld, die het moeten mogelijk maken te bepalen of een aanpassing van de wetgeving moet doorgevoerd worden en op welke wijze dit het best wordt aangepakt.

### 3.2 TERMINOLOGIE EN DEFINITIES

#### 3.2.1 DADERS EN SLACHTOFFERS

Een eerste reeks bevindingen heeft betrekking op de terminologie die in de wetgeving wordt gebruikt. Er is sprake van “daders” en “slachtoffers”. Verschillende groepen<sup>(1)</sup> ervaren dit als stigmatiserend. De terminologie leidt tot verdedigings-

(1) Leden van de NAR en de Hoge Raad PBW, Preventieadviseurs, vertrouwenspersonen, deskundigen





reacties, omdat ze de problematiek kadert in een conflictuele sfeer waarbij gezocht wordt naar schuldigen. In die zin wordt de terminologie als sanctionerend ervaren en leidt zij er toe dat klagers veeleer hun “recht” zoeken dan wel streven naar de stopzetting van het gedrag. Hierdoor ontstaan er bij de klagers overtrokken verwachtingen, waardoor de wet haar doel lijkt voorbij te schieten.

Het gaat hier om een probleem eigen aan de wetgeving zelf en dat betrekking heeft op meerdere artikelen ervan.

De vraag is of en hoe de gebruikte terminologie moet aangepast worden.

### 3.2.2 GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK

Deze begrippen geraken ondertussen stilaan ingeburgerd. Wel gebeurt het soms dat men wanneer het gaat om geweld, vergeet dat dit eveneens betrekking heeft op feiten die een invloed hebben op de “psychische” integriteit van een persoon<sup>(2)</sup>

De grootste moeilijkheid bestaat er in verband met het begrip “pesterijen”. Alle geconsulteerde partijen vinden het immers nog steeds moeilijk te bepalen welke handelingen onder dit begrip kunnen/moeten worden ondergebracht (= kwalificatie van feiten). Ook is het niet steeds duidelijk op welke wijze het onderscheid kan gemaakt worden met conflicten die (nog) niet als pesterijen kunnen worden beschouwd. Zoals voor elke wetgeving zal de concrete invulling van dit begrip in belangrijke mate beïnvloed worden door de rechtspraak, eventueel, aangevuld door de praktijk in de bedrijven.

De termen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk lijken eveneens stigmatiserend te werken. In feite zijn het drie uitingen van “grensoverschrijdend gedrag”.

De vraag is dus of niet veeleer een meer generieke term moet worden gehanteerd.

Dit vergt een aanpassing van artikel 32ter van de wet

## 3.3 TOEPASSINGSGBIED RATIONE MATERIAE

Alle groepen merken op dat de wetgeving een welbepaald fenomeen, nl. grensoverschrijdend gedrag op het werk heeft willen reglementeren. Doordat de focus wordt gericht op dit probleem, lijken de andere interpersoonlijke conflicten die zich in een onderneming kunnen voordoen buiten schot te blijven. Het lijkt er op dat er voor die conflicten niets is voorzien of zou moeten gebeuren. Daarnaast lijkt er een tendens aanwezig om conflicten die normaliter buiten het toepassingsgebied van deze wetgeving vallen meer en meer te gaan beschouwen als gevallen van grensoverschrijdend gedrag. Hierdoor ontstaat het risico dat gewone conflicten tussen personen gaan escaleren tot pesterijen of dat leden van de hiërarchische lijn, die op grond van hun gezagsfunctie, normaal moeten optreden hun verantwoordelijkheid afschuiven op de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon.

Dit fenomeen kan bestreden worden door het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag niet te beschouwen als een apart domein waarvoor preventiemaatregelen moeten worden getroffen door de werkgever, maar deze onder te brengen onder de “psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk”. De psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk kan zich uiten op verschillende manieren : stress, conflicten en ook grensoverschrijdend gedrag.

(2) deskundigen

Dit neemt niet weg dat wanneer vastgesteld wordt dat er zich grensoverschrijdend gedrag voordoet in de onderneming striktere regels van toepassing zijn.

Dit vereist een aanpassing van artikel 4,§1,tweede lid,3° en 8° van de welzijnswet.

Een tweede aspect heeft betrekking op het feit dat de ingevolge de wet van 11 juni 2002 ingevoerde procedures, worden gebruikt voor conflicten waarvoor ze oorspronkelijk niet bedoeld waren.

Dit geeft aanleiding tot de volgende vragen :

- Moeten er procedures, zoals bemiddeling, worden voorzien voor andere conflicten dan grensoverschrijdend gedrag ?
- Is het noodzakelijk op dit vlak een wetgeving uit te werken of dient dit geregeld te worden bij CAO<sup>(3)</sup>?

### **3.4 TOEPASSINGSGEBIED RATIONE PERSONAE**

De wetgeving is van toepassing op de werkgevers en de werknemers en de daarmee gelijkgestelde personen. De wetgeving werd echter ook van toepassing verklaard op “de personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk”. Het gaat hier meer bepaald om klanten, leveranciers, dienstverleners, leerlingen en studenten en personen die een uitkering genieten.

De aanpak van die problematiek moet anders gebeuren dan voor feiten die zich tussen de werknemers van eenzelfde werkgever voordoen, omdat deze werkgever geen gezag kan uitoefenen op deze derden.<sup>(4)</sup>

Moeten er maatregelen getroffen worden om de toepassing van de wetgeving te beperken tot de arbeidsverhouding ?

In dat geval is een aanpassing van artikel 32bis vereist.

De wijze waarop de problematiek moet benaderd worden ten opzichte van derden wordt hoofdzakelijk bepaald in artikel 6 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002.

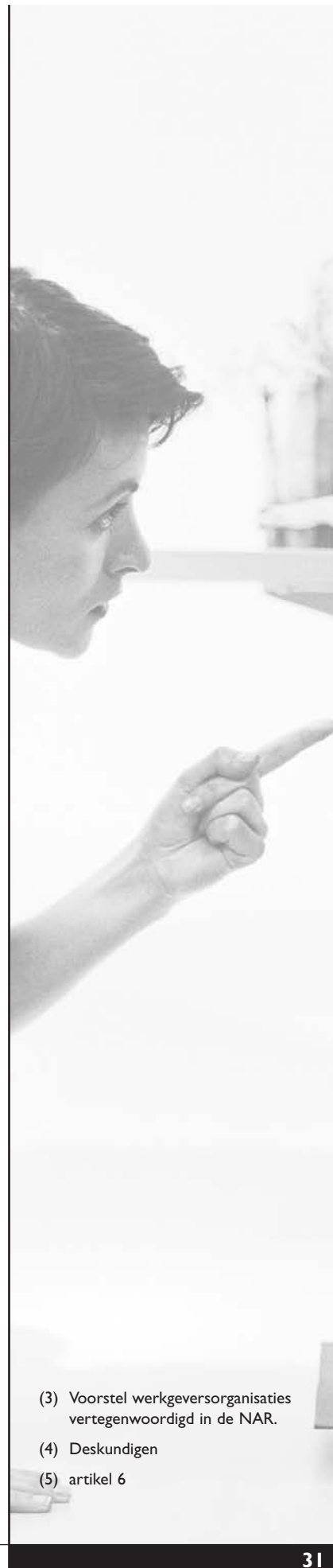
#### **3.4.1 INSCHRIJVING IN HET REGISTER VAN FEITEN VAN GEWELD**

Dit register werd ingevoerd om de werkgever zo snel mogelijk op de hoogte te brengen van de feiten gesteld door derden waarvan een werknemer het slachtoffer is geworden, opdat hij een strategie zou kunnen ontwikkelen om de maatregelen te bepalen die ten opzichte van derden kunnen worden genomen (afspraken met werkgevers van buitenaf, privé-personen).

In verband met dit register kunnen de volgende vragen gesteld worden :

- Moet de wet uitdrukkelijk aan de werknemers de verplichting opleggen om de feiten waarbij derden betrokken zijn te doen inschrijven in dit register ?
- Moet in de wet bepaald worden dat een inschrijving in het register gelijkgesteld wordt aan een met redenen omklede klacht, zodat de ontslagbescherming begint te lopen vanaf de inschrijving van de feiten in het register ?
- Dient de wetgeving dermate aangepast te worden dat voor dergelijke feiten enkel de gewone procedures in verband met klachten gelden, zodat de werkgever vrij is te bepalen op welke wijze hij meldingen of klachten met betrekking tot derden opvolgt ?

Dit vereist een aanpassing van het koninklijk besluit van 11 juli 2002<sup>(5)</sup> en eventueel een toevoeging in artikel 32tredecies van de wet.



(3) Voorstel werkgeversorganisaties vertegenwoordigd in de NAR.

(4) Deskundigen

(5) artikel 6



### **3.4.2 BEMIDDELING MET PERSONEN VREEMD AAN DE ONDERNEMING**

De feiten van grensoverschrijdend gedrag waarbij derden betrokken zijn kunnen zich manifesteren op twee manieren :

- a) De klant, privé-persoon, zelfstandige is het slachtoffer van dit gedrag. Hij behoort niet tot de onderneming en kan zich dus in principe niet beroepen op de procedures van de wet. Hij kan wel zijn beklag doen bij de werkgever die eventueel sanctionerend kan optreden naar de werknemer toe.
- b) De klant, privé-persoon, zelfstandige is de dader van dit gedrag. De werknemer kan een melding doen bij de werkgever of de preventieadviseur/vertrouwenspersoon. De werkgever kan passende maatregelen treffen naar de klant, privé-persoon toe. Hij kan bijvoorbeeld een bemiddeling voorstellen, waarop de betrokkene kan ingaan. In dat geval kan hij zijn preventieadviseur of vertrouwenspersoon belasten met het uitvoeren van de bemiddeling.

Wanneer het gaat om werknemers van verschillende ondernemingen tussen wie er grensoverschrijdend gedrag ontstaat, kan iedere werknemer een beroep doen op de procedures eigen aan zijn onderneming. Werkgevers kunnen afspraken maken omtrent sancties, maar ook omtrent de mogelijkheid tot bemiddeling.

De vraag is of de mogelijkheid tot bemiddeling met derden vreemd aan de onderneming in de wetgeving moet ingeschreven worden ?

## **3.5 PREVENTIEBELEID**

### **3.5.1 INTEGRATIE VAN HET PREVENTIEBELEID INZAKE GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG IN HET ALGEMEEN PREVENTIEBELEID VAN DE ONDERNEMING**

De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties in de NAR menen dat het preventiebeleid inzake grensoverschrijdend gedrag nauwer moet aansluiten bij het algemeen preventiebeleid van de onderneming, onder meer door in artikel 32quater,§1 van de wet te verwijzen naar de algemene preventiebeginselen. Zij menen dat thans de verhouding met andere risico's zoals deze in verband met veiligheid wordt scheefgetrokken.

Tevens menen zij dat er geen aparte structuren moeten worden voorzien.

### **3.5.2 GEBREK AAN RISICOANALYSE EN PREVENTIEMAATREGELEN**

Alle betrokken partijen stellen vast dat er op dit ogenblik binnen de bedrijven nog geen echt preventiebeleid inzake grensoverschrijdend gedrag, zoals dit voortvloeit uit de welzijnswet, wordt uitgewerkt. Men blijft als het ware steken in de behandeling van individuele klachten (informeel en formeel), met als gevolg dat de collectieve aanpak van de problematiek weinig aan bod komt. De nadruk ligt veel meer op het oplossen van grensoverschrijdend gedrag dan op het voorkomen ervan.

Dit heeft te maken met verschillende factoren :

- Aangezien er in het verleden geen forum bestond om problemen van grensoverschrijdend gedrag ter sprake te brengen, is de wetgeving een katalysator geweest, waardoor veel werknemers in de nieuwe wetgeving een laatste redplank zagen voor het oplossen van allerhande conflicten : normalerwijze zou het aantal klachten zich na verloop van tijd moeten stabiliseren;



- Aangezien er nog onvoldoende instrumenten beschikbaar zijn om aan risico-analyse te doen, wordt het voeren van een preventiebeleid moeilijker;
- Bij sommige werkgevers bestaat er een weerstand om een risico-analyse uit te voeren, omdat hun human resources management hierdoor kan in vraag gesteld worden;
- Aangezien de definitie van grensoverschrijdend gedrag nog onvoldoende afgebakend is tegenover andere vormen van psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk, is er onzekerheid omtrent de gevolgen van de risico-analyse;

Alle partijen stellen vast dat het noodzakelijk is methodes van risico-analyse te ontwikkelen en te verspreiden.<sup>(6)</sup>

Daarnaast moeten de werkgevers gemotiveerd worden om een preventiebeleid te voeren. Hiertoe kan door een kosten-batenanalyse aangetoond worden dat het voeren van een preventiebeleid het bedrijf ten goede komt.<sup>(7)</sup>

Het gaat hier om problemen die te maken hebben met de mogelijkheid, de middelen en de motivatie om de wetgeving toe te passen. Er is derhalve geen wetgevend ingrijpen vereist.

### 3.5.3 ROL VAN HET COMITÉ BIJ HET VASTSTELLEN VAN PREVENTIEMAATREGELEN

De wetgeving bepaalt dat de preventiemaatregelen moeten vastgesteld worden na akkoord van het comité voor preventie en bescherming op het werk. Er doet zich hier een probleem voor omtrent de notie "akkoord". Een akkoord veronderstelt in principe unanimiteit (tenzij binnen het comité andere regels zijn bepaald). Deze unanimiteitsregel kan tot gevolg hebben dat één lid beschikt over een vetorecht en derhalve de keuze van de werkgever op het vlak van de toe te passen preventiemaatregelen kan aan banden leggen. Indien er geen comité of vakbondsafvaardiging is ingesteld in de onderneming, moet het akkoord worden bekomen via rechtstreekse participatie van de werknemers. Dit impliceert dan dat alle werknemers moeten akkoord gaan.

De vraag<sup>(8)</sup> is of de wetgever hier niet te ver is gegaan in de aan het comité verleende inspraak in de concrete preventiemaatregelen.

Zo ja, is er een aanpassing nodig van artikel 32quater,§1, derde lid van de welzijnswet.

### 3.5.4 CURATIEVE MAATREGELEN

In de wetgeving wordt alleen voorzien in een vorm van nazorg voor de klager, maar ook de aangeklaagde heeft hier nood aan. Dit impliceert tevens dat er opvangkanalen ter beschikking zijn die over de nodige kennis beschikken en dat de preventieadviseurs op de hoogte zijn van het bestaan van deze instellingen<sup>(9)</sup>

De wetgeving bepaalt dat de werkgever een dienst moet aanduiden die gespecialiseerd is in de opvang van slachtoffers van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Moeten de kosten van deze nazorg gedragen worden door de werkgever ?

Dient artikel 32quinquies van de wet aangevuld te worden met :

- Een regeling ten behoeve van de aangeklaagde ?
- Een regeling betreffende de kosten verbonden aan deze nazorg ?



(6) de werknemersorganisaties in de NAR menen dat de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg hier een belangrijke rol te vervullen heeft.

(7) Opmerking van de groep vertrouwenspersonen

(8) werkgevers, deskundigen, vertrouwenspersonen

(9) Opmerking van deskundigen





### 3.5.5 ROL VAN HET ARBEIDSREGLEMENT

De preventiemaatregelen moeten opgenomen worden in het arbeidsreglement opdat de werknemers hun rechten en plichten zouden kennen. De deskundigen stellen vast dat men zich in de praktijk vaak beperkt tot procedurele aanpassingen.

- Dient gepreciseerd te worden welke maatregelen in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen (exhaustief) ?
- Dient gepreciseerd te worden welke maatregelen minimaal in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen ?

De preventiemaatregelen kunnen via een vereenvoudigde procedure worden opgenomen in het arbeidsreglement. In het arbeidsreglement kunnen evenwel ook sancties worden opgenomen ten aanzien van de werknemers die zich niet onthouden van grensoverschrijdend gedrag of die de procedure misbruiken. Dient er uitdrukkelijk in de wetgeving te worden bepaald dat voor het vaststellen van die sancties de gewone procedure tot aanpassing van het arbeidsreglement geldt ?

De wetgeving bepaalt dat de naam van de preventieadviseur moet worden opgenomen in het arbeidsreglement. Dit vloeit voort uit het principe dat de werkgever een preventieadviseur aanduidt, die uiteraard een natuurlijke persoon is en dus niet een onpersoonlijke dienst. Dit vloeit eveneens voort uit het feit dat de werknemer zo snel mogelijk een beroep moet kunnen doen op een persoon. In de praktijk bestaan er bij de externe diensten evenwel een aantal organisatorische moeilijkheden om dit consequent te kunnen toepassen. Moet de verplichting om de naam van de preventieadviseur in het arbeidsreglement op te nemen behouden worden ?

Een verduidelijking van deze elementen vergt een aanpassing van artikel 32octies van de wet.

## 3.6 DE VERTROUWENSPERSOON

De wetgeving voorziet in de mogelijkheid om een vertrouwenspersoon aan te duiden. Het gaat hier dus niet om een verplichting. De vertrouwenspersoon vervult voornamelijk een rol op het vlak van de opvang van klagers. Zijn rol bestaat er in hoofdzaak in hen te informeren, hen te helpen om het probleem te formuleren, te zoeken naar een oplossing en eventueel te bemiddelen. Zij treden op een meer informele wijze op, wat o.a. betekent dat de aangeklaagde niet noodzakelijk sancties hoeft te vrezen.

### 3.6.1 VERPLICHTING TOT AANDIJDING VAN EEN VERTROUWENSPERSOON

De deskundigen en de werknemersorganisaties in de NAR menen dat de vertrouwenspersoon verplicht zou moeten aangeduid worden in elke onderneming. De werkgeversorganisaties in de NAR menen dat deze aanduiding facultatief moet zijn. De vertrouwenspersonen menen dat een facultatieve aanduiding mogelijk is, maar dat er moet naar gestreefd worden dit zo veel mogelijk te realiseren.

Al naargelang de gekozen optie dient artikel 32sexies,§1 van de wet al dan niet aangepast te worden.

### 3.6.2 EFFECTIEVE AANDUIDING VAN EEN VERTROUWENSPERSOON

De groep van vertrouwenspersonen zelf meent dat er zo veel mogelijk een vertrouwenspersoon zou moeten aangeduid worden, omdat het verenigen van het informele en formele optreden in de persoon van de preventieadviseur, vooral wanneer deze intern is, aanleiding kan geven tot een rolconflict. De oorzaken waardoor de werkgever niet overgaat tot de effectieve aanduiding van een vertrouwenspersoon kunnen gevonden worden in de weerstand van sommige werkgevers tegen het preventiebeleid en in de onduidelijkheid omtrent de precieze rol van de vertrouwenspersonen, waardoor werknemers afgeschrikt worden om zich kandidaat te stellen.

Het gaat hier veeleer om de toepassing van de wetgeving in de praktijk dan om een probleem van de wettekst zelf.

### 3.6.3 DE PLAATS VAN DE VERTROUWENSPERSOON IN DE ONDERNEMING

De deskundigen en de vertrouwenspersonen menen dat de functie van vertrouwenspersoon moet versterkt worden. Deze functie brengt immers bijkomend werk met zich mee. Dit zou moeten gewaardeerd worden via een passende vergoeding, vorming en promotie. Volgens sommigen zou het zelfs moeten gaan om een apart beroep.<sup>(10)</sup>

De versterking van de functie kan in de eerste plaats gebeuren door de invoering van het principe dat de vertrouwenspersoon onafhankelijk moet zijn ten opzichte van de werkgever en de werknemers.<sup>(11)</sup> Het principe van onafhankelijkheid impliceert dat de vertrouwenspersoon vrij moet kunnen optreden en niet onder druk gezet mag worden door de andere actoren in de onderneming. Dit principe kan dus een grens stellen aan het feit dat leden van de hiërarchische lijn of vakbondsafgevaardigden op onrechtmatige wijze controle uitoefenen op de activiteiten van de vertrouwenspersoon.

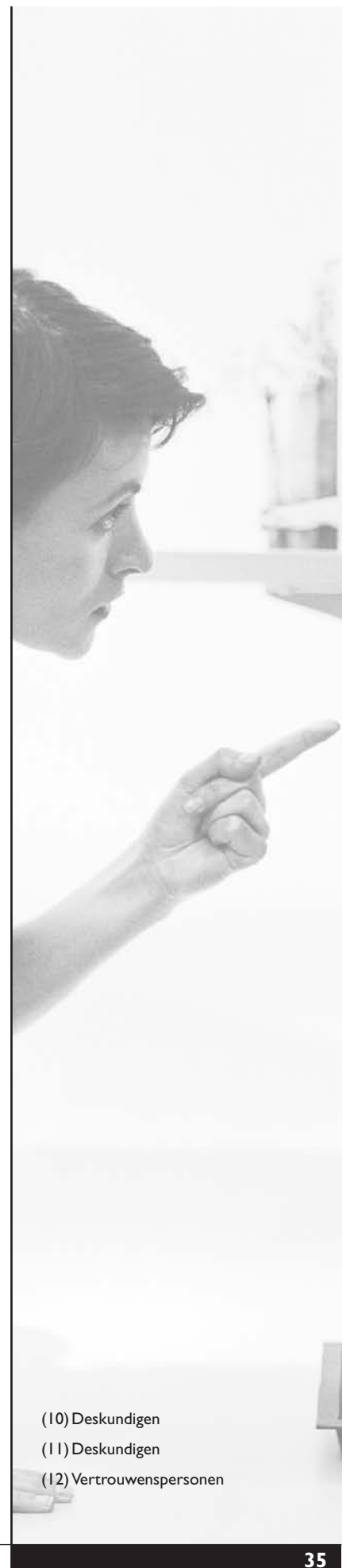
In de tweede plaats kan de functie van de vertrouwenspersoon beter afgebakend worden tegenover andere functies door het invoeren van onverenigbaarheden. Hierdoor kunnen rolconflicten worden vermeden. Zo kan uitdrukkelijk gesteld worden dat de vertrouwenspersoon noch arbeidsgeneesheer, noch vakbondsafgevaardigde, noch lid van de hiërarchische lijn mag zijn.

Een andere optie kan er in bestaan te bepalen dat de vertrouwenspersoon moet deel uitmaken van logistieke of horizontale diensten in de onderneming (staff-functie).<sup>(12)</sup>

Dit vereist een aanvulling van artikel 32sexies van de wet of het invoegen van een nieuw artikel.

### 3.6.4 EEN EXTERN ADVISEUR ALS VERTROUWENSPERSOON.

De wetgeving laat toe dat de preventieadviseur evenals de vertrouwenspersoon tot de interne en externe dienst behoren. Volgens de wet is het dus mogelijk dat een onderneming zowel voor de preventieadviseur als voor de vertrouwenspersoon een beroep doet op een persoon die niet behoort tot de onderneming. De vraag is dan of deze personen, in die configuratie, voldoende voeling hebben met de cultuur en de gebruiken binnen het bedrijf om effectief aan preventie te kunnen doen. Indien dit niet het geval is zou deze configuratie moeten worden verboden. Dit vereist een aanpassing van artikel 32sexies van de wet.



(10) Deskundigen

(11) Deskundigen

(12) Vertrouwenspersonen



### 3.6.5 OPLEIDING VAN DE VERTROUWENSPERSONEN

Alle partijen, met uitzondering van de werkgeversorganisaties in de NAR, menen dat de vertrouwenspersoon een aangepaste vorming moet krijgen waardoor hij een specifieke bekwaamheid verwerft, die het hem mogelijk maakt zijn taak correct uit te oefenen. Hierdoor kan de vertrouwenspersoon beter inschatten welke de grenzen zijn aan zijn opdracht en wordt het gemakkelijker om een informele procedure toe te passen.

Deze opleiding moet volgens de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de NAR verstrekt worden tijdens de arbeidsuren en op kosten zijn van de werkgever.

Artikel 32sexies, §4 van de wet voorziet thans dat de vereisten inzake opleiding van de vertrouwenspersonen moeten worden vastgesteld bij koninklijk besluit.

### 3.6.6 BIJZONDERE BESCHERMING VAN VERTROUWENSPERSONEN

Alle partijen, met uitzondering van de werkgeversorganisaties, menen dat de vertrouwenspersonen een bijzondere bescherming dienen te genieten, omdat zij vanuit verschillende kanten druk ondervinden. De vraag is op welke wijze die bescherming kan worden gerealiseerd.

Dit vergt ofwel een apart wetgevend initiatief ofwel de toevoeging van een bepaling na artikel 32sexies van de wet.

### 3.6.7 DE OPDRACHTEN VAN DE VERTROUWENSPERSOON

Het koninklijk besluit van 11 juli 2002 bepaalt de opdrachten van de vertrouwenspersoon. Bij de vertrouwenspersonen bestaat er evenwel het gevoel dat er meer van hen verwacht wordt dan ze in feite aankunnen. Dit kan te maken hebben met een gebrek aan opleiding en interne procedures, maar eveneens met het feit dat hun positie in de onderneming niet steeds duidelijk is, waardoor verschillende personen op hen druk kunnen uitoefenen. Tevens wordt opgemerkt dat er aan de vertrouwenspersonen niet steeds een duidelijk mandaat wordt gegeven, waarbij aangegeven wordt wat er precies van hen wordt verwacht.<sup>(13)</sup>

Hier stellen zich de volgende vragen :

- Dienen de grenzen van de opdracht van de vertrouwenspersoon duidelijker te worden afgebakend ?
- Is het wenselijk of noodzakelijk binnen het kader van de functie van vertrouwenspersoon een onderscheid te maken tussen de opvang van personen en de bemiddeling ?

Deze nadere bepaling van de opdracht van de vertrouwenspersoon kan gerealiseerd worden door middel van een koninklijk besluit.<sup>(14)</sup>

## 3.7 DE PREVENTIEADVISEUR

Elke werkgever moet een beroep doen op een preventieadviseur die gespecialiseerd is op het vlak van de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. De werkgeversorganisaties vertegenwoordigd in de NAR menen dat de verplichting om een specifieke preventieadviseur aan te duiden moet worden geschrapt.

De rechtspositie van de preventieadviseur geeft aanleiding tot de volgende vragen.

(13) Deskundigen

(14) Wijziging van artikel 8 en 10 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002.

### **3.7.1 EEN PREVENTIEADVISEUR VAN EEN INTERNE OF EXTERNE DIENST**

De huidige wetgeving stelt dat in een aantal gevallen verplicht een beroep gedaan moet worden op een externe dienst, nl. wanneer er geen akkoord is over de aanduiding van de preventieadviseur bij het geheel van de werknemersvertegenwoordigers in het comité en wanneer de werkgever minder dan 50 werknemers tewerkstelt. De representatieve werkgeversorganisaties menen dat de werkgever de vrijheid en het uiteindelijk beslissingsrecht moet behouden bij de aanwijzing van de preventieadviseur en dat de algemene regels van de welzijnswet betreffende de interne of externe aanduiding van deze preventieadviseur moeten worden toegepast.

Een eventuele aanpassing van de wet dient te gebeuren in artikel 32sexies,§1 en §2.

### **3.7.2 MOETEN ALLE WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS IN HET COMITÉ HUN AKKOORD GEVEN BIJ DE AANWIJZING VAN DE PREVENTIEADVISEUR VAN DE EXTERNE DIENST ?**

Volgens de huidige wetgeving moet er niet alleen een akkoord zijn over de aanduiding van de externe dienst, maar ook over de preventieadviseur die met de opdrachten inzake grensoverschrijdend gedrag wordt belast. De bedoeling van deze bepaling is dat er zo veel mogelijk consensus bestaat over de persoon van de preventieadviseur, zodat hij ook kan rekenen op het vertrouwen van de werknemers.

Aangezien dit akkoord de unanimité inhoudt van alle werknemersvertegenwoordigers in het comité, kan één enkele afgevaardigde via een vetorecht de aanduiding van de externe preventieadviseur tegenhouden.

Daarom wordt door zowel de werkgevers- als de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de NAR voorgesteld dat er indien er geen akkoord wordt bereikt een beroep gedaan kan worden op de inspectie. De werkgeversvertegenwoordigers menen bovendien dat de eindbeslissing over de aanduiding steeds bij de werkgever dient te berusten.

Indien het hierboven ingenomen standpunt wordt gevolgd dient artikel 32sexies,§2 van de wet te worden aangepast.

### **3.7.3 AKKOORD INDIEN ER GEEN COMITÉ OF VAKBONDSAFVAARDIGING IS**

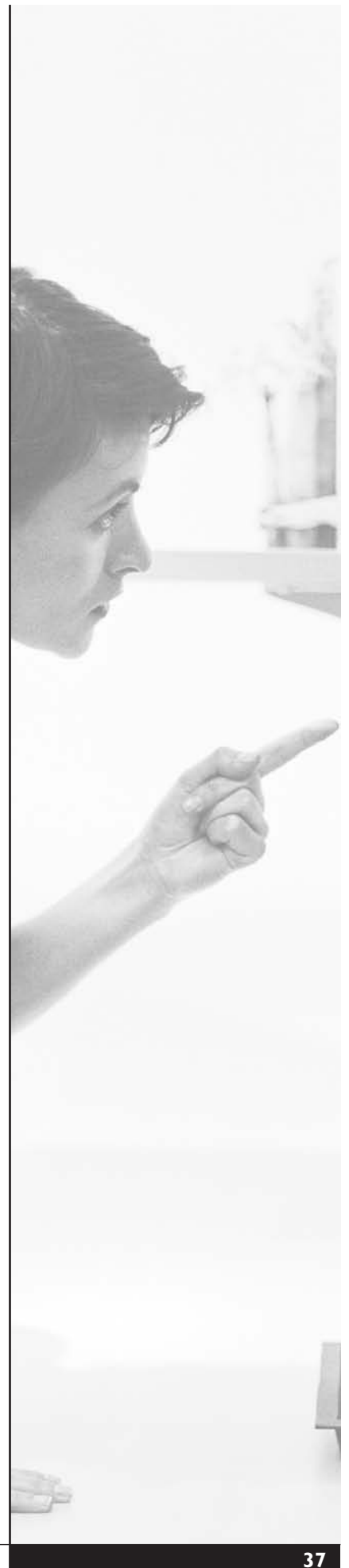
Indien er geen comité of vakbondsafvaardiging aanwezig is in de onderneming dient de procedure van rechtstreekse participatie te worden toegepast. Dit impliceert dat alle werknemers hun akkoord moeten geven. Dit heeft tot gevolg dat het via een vetorecht onmogelijk wordt om deze preventieadviseur aan te duiden. Dezelfde opmerkingen als deze vermeld onder punt 3.7.2 zijn hier van toepassing.

### **3.7.4 ONVERENIGBAARHEDEN**

Noch de arbeidsgeneesheren, noch de vertegenwoordigers van de werkgever en de werknemers in het comité kunnen de functie van preventieadviseur psychosociale aspecten waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, uitoefenen.

Moet deze onverenigbaarheid uitgebreid worden tot de vakbondsafgevaardigden en tot de personen die behoren tot de hiërarchische lijn ?

Indien ja, dient artikel 32sexies, §1, tweede lid, in fine te worden aangepast.





### 3.7.5 OPLEIDING

Er wordt door deskundigen vastgesteld dat er nogal wat verschillen zijn op het vlak van het bekwaamheidsniveau van de preventieadviseurs.

Wat de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk betreft, is er een regeling getroffen bij koninklijk besluit van 5 december 2003. De vraag wordt gesteld of een eerste specialisatie in de domeinen van arbeid en organisatie als voorwaarde moet behouden worden.

Wat de interne diensten voor preventie en bescherming op het werk betreft, toont de ervaring aan dat de in het koninklijk besluit van 11 juli 2002 opgenomen regels niet beantwoorden aan de noden op het terrein.<sup>(15)</sup> De volgende vragen worden gesteld :

- Indien dezelfde regels worden toegepast als voor de externe dienst, moet de toegang tot de specifieke vorming inzake psychosociale aspecten dan worden uitgebreid tot alle personen met een universitair diploma ?
- Indien er niet voor gekozen wordt om deze regel toe te passen, moet de toegang tot de functie van preventieadviseur psychosociale aspecten op het werk, dan worden toegelaten voor alle preventieadviseurs die beschikken over een aanvullende vorming niveau I en II, mits zij de specifieke module psychosociale aspecten volgen ?
- Moet er voorzien worden in een regeling waarbij de vertrouwenspersonen, onder bepaalde voorwaarden, kunnen overstappen naar de functie van preventieadviseur ?

Een eventuele aanpassing van deze regeling dient te gebeuren op het niveau van het koninklijk besluit van 11 juli 2002.<sup>(16)</sup>

### 3.7.6 WIJZE VAN RAADPLEGING VAN DE PREVENTIEADVISEUR VAN EEN EXTERNE DIENST

De vertrouwenspersonen en de preventieadviseur die intern zijn aan de onderneming zijn over 't algemeen gemakkelijk toegankelijk. De situatie is anders, wanneer de werkgever een beroep doet op een externe dienst PBW. Wanneer de werknemer een beroep wil doen op een preventieadviseur van een externe dienst om feiten te melden en in dit verband een onderhoud wil hebben met deze preventieadviseur, zal hij in vele gevallen de werkplaats moeten verlaten. In dat geval zal hij afwezig zijn. Bovendien moet de werkgever verwittigd worden van zijn afwezigheid om te vermijden dat de betrokkene ongewettigd afwezig zou zijn.

- Dient in de wetgeving uitdrukkelijk bepaald te worden dat de werknemer de preventieadviseur kan raadplegen tijdens de werkuren en met behoud van loon ?
- Dient in de wetgeving uitdrukkelijk bepaald te worden hoe dit principe kan worden gewaarborgd, rekening houdend met het gezag van de werkgever of moet dit bepaald worden in de interne procedures van de onderneming ?

Deze maatregel kan worden vastgesteld bij koninklijk besluit genomen in toepassing van artikel 32quater §2 van de wet.

### 3.7.7 DE OPDRACHTEN VAN DE PREVENTIEADVISEUR

Het koninklijk besluit van 11 juli 2002 bepaalt de opdrachten van de preventieadviseur. Er wordt opgemerkt dat er aan de preventieadviseur niet steeds een duidelijk mandaat wordt gegeven, waarbij aangegeven wordt wat er precies van hem wordt verwacht<sup>(17)</sup>

Hier stelt zich dan ook de vraag of de grenzen van de opdracht van de preventieadviseur duidelijker moeten worden afgebakend.<sup>(18)</sup>

(15) Deskundigen, werkgeversvertegenwoordigers in de NAR.

(16) Artikel 16 en 17

(17) deskundigen

(18) door een aanpassing van artikel 8,11,12 en 14 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002



## 3.8 SAMENWERKING TUSSEN PREVENTIEADVISEURS EN VERTROUWENSPERSONEN

In nogal wat gevallen<sup>(19)</sup> wordt de nieuwe preventieadviseur ervaren als een concurrent van de klassieke preventieadviseur-arbeidsveiligheid. Er wordt gesteld dat acties moeten worden ondernomen om te komen tot een betere samenwerking tussen preventieadviseurs. Dit kan gebeuren door te streven naar een multidisciplinaire aanpak en het uitwerken van een meer globale visie op preventiebeleid. Dit vereist evenwel geen ingrijpen in de wetgeving.

Vertrouwenspersonen krijgen vaak te weinig informatie en ondersteuning van de preventieadviseur en omgekeerd. De oorzaak hiervan ligt deels in een gebrek aan procedures of afspraken over die samenwerking en een mis begrepen rolverdeling. Zo wil de vertrouwenspersoon vaak de klacht ook nog opvolgen, wanneer ze werd doorgegeven aan de preventieadviseur. Zo gebeurt het dat de preventieadviseur verwacht dat de vertrouwenspersoon personen zou ondervragen in het kader van de formele procedure.<sup>(20)</sup>

Er rijzen aldus twee vragen :

- Vereist een betere samenwerking tussen de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon dat hun respectievelijke opdrachten nog nauwkeuriger worden afgebakend in de reglementering ?
- Vereist een betere samenwerking dat er in de reglementering duidelijker wordt bepaald welke informatie beide personen aan elkaar moeten verstrekken?

Een eventueel wettelijk optreden dient te gebeuren op het niveau van het koninklijk besluit van 11 juli 2002.

## 3.9 DE BEHANDELING VAN KLACHTEN IN VERBAND MET GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK

### 3.9.1 DE VERHOUDING TUSSEN INTERNE EN EXTERNE PROCEDURES

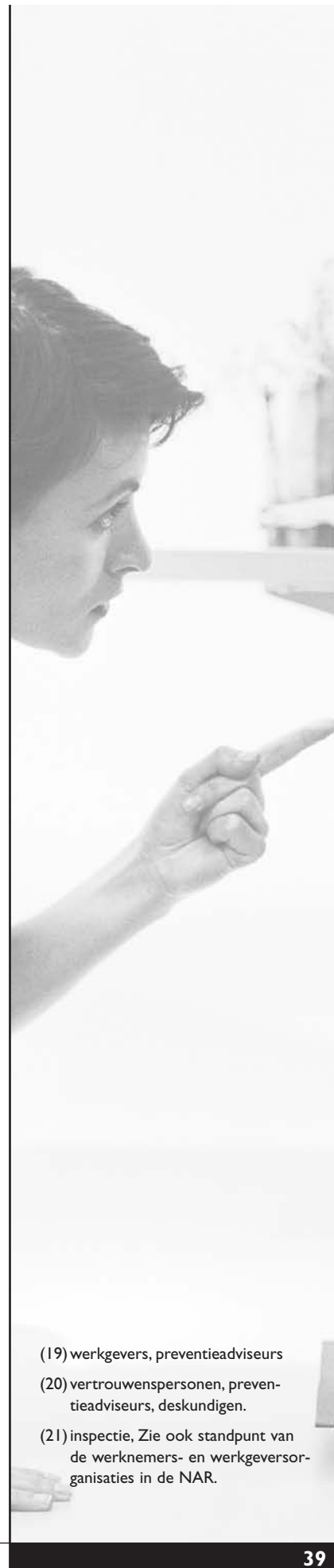
Uit de wetgeving vloeit voort dat er op verschillende manieren kan gereageerd worden op grensoverschrijdend gedrag. Enerzijds zijn er procedures die intern zijn aan de onderneming, anderzijds kan er een beroep gedaan worden op externe instanties, zoals de inspectie en de rechtbank. Deze verschillende rechtsmiddelen staan op gelijke voet. Dit betekent enerzijds dat de klager de vrije keuze heeft wat de te volgen weg betreft. Anderzijds betekent dit dat de klager de verschillende rechtsmiddelen naast en door elkaar kan gebruiken.

De vraag is of er in de wetgeving een hiërarchie moet bepaald worden in de toe te passen rechtsmiddelen. Met andere woorden, mag er slechts een beroep gedaan worden op de externe procedures, indien de interne procedures uitgeput zijn<sup>(21)</sup>?

Dit vereist een aanpassing van artikel 32nonies van de wet

### 3.9.2 DE HIËRARCHIE BINNEN DE INTERNE PROCEDURES

Alle partijen hebben vragen bij de verhoudingen tussen de verschillende interne procedures die er in een onderneming worden toegepast. Voor alle duidelijkheid kan hier gesteld worden dat een klacht twee betekenissen kan hebben. In het



(19) werkgevers, preventieadviseurs

(20) vertrouwenspersonen, preventieadviseurs, deskundigen.

(21) inspectie, Zie ook standpunt van de werknemers- en werkgeversorganisaties in de NAR.





(22) Afdeling VI

(23) Opmerking van de vertrouwenspersonen

(24) Afdeling VI

(25) Opmerking van deskundigen, vertrouwenspersonen en preventieadviseurs. De vertegenwoordigers van de werkgevers in de NAR menen dat er eerder sprake moet zijn van een gesprek met de aangeklaagde volgens de procedures eigen aan het bedrijf. Bemiddeling wordt als te confronterend beschouwd.

eerste geval gaat het eigenlijk om een melding van feiten waarbij de klager verwacht dat er een oplossing komt voor het gemelde probleem. Over 't algemeen noemt men de behandeling van dergelijke meldingen de informele procedure, omdat het de bedoeling is via onderling overleg tot een oplossing te komen. Er wordt derhalve niet noodzakelijk een beroep gedaan op het gezag van de werkgever. In een tweede geval gaat het om de behandeling van de met redenen omklede klachten in de zin van de wet (de zgn. formele procedure). Dit impliceert dat er een meer geformaliseerde benadering is van het probleem, waarbij het gezag van de werkgever cruciaal is. Dit kan uitmonden in organisatorische maatregelen, maar ook in sancties.

De interne procedures zijn de procedures die zijn vastgesteld in de onderneming. In deze procedures is er een belangrijke rol weggelegd voor de vertrouwenspersonen en de preventieadviseur. De vraag is of de opeenvolgende stappen in die procedures wettelijk moeten worden nader bepaald.

Indien ja, vereist dit een aanpassing van het koninklijk besluit van 11 juli 2002.<sup>(22)</sup>

### 3.9.3 DE BEHANDELING VAN EENVOUDIGE KLACHTEN OF MELDINGEN DOOR MIDDEL VAN EEN INFORMELE PROCEDURE

#### A. Belang van de informele procedure

In een informele procedure kunnen problemen gemakkelijker ter sprake komen, omdat men niet bang hoeft te zijn dat het gesprek aanleiding geeft tot ongewenste gevolgen. Bovendien is dit gesprek volledig vertrouwelijk. Desalniettemin kan men vaststellen dat er af en toe toch lekken voorkomen (de werkgever of aangeklaagde zijn op de hoogte van het feit dat een persoon een beroep gedaan heeft op de vertrouwenspersoon). Het komt er dus op aan ruimte te creëren waardoor gesprekken inderdaad vertrouwelijk kunnen verlopen.

Dit is veeleer een probleem van sensibilisering, informatie en vorming dan een probleem van wetgeving.

#### B. Registratie van een melding

Hoewel een meer informele benadering van een probleem van grensoverschrijdend gedrag niet noodzakelijk een registratie vereist - het gaat vaak om een informatief of oriënterend gesprek - kan het toch van belang zijn deze melding te registreren.<sup>(23)</sup> Daarbij moet er uiteraard gezorgd worden dat het beroepsgeheim wordt gerespecteerd, dat de privacy van de persoon die de melding doet niet wordt geschonden en dat de regels betreffende het beheer van gegevens van persoonlijke aard worden gerespecteerd. De registratie van een melding kan van belang zijn voor het verdere verloop van de procedure, zowel met het oog op de vrijwaring van de rechten van de werknemer als met het oog op de beroepsaansprakelijkheid van de persoon die de melding in ontvangst neemt.

Dient dit principe uitdrukkelijk ingeschreven te worden in de wetgeving of volstaat het dat de werkgever hiervoor regels opneemt in zijn procedures ?

Zo ja, vereist dit een aanpassing van het koninklijk besluit van 11 juli 2002<sup>(24)</sup>

#### C. Bemiddeling: principes

Een van de methodes die aangewend worden bij de behandeling van meldingen is de bemiddeling<sup>(25)</sup>, waarbij er gepoogd wordt een akkoord te bereiken tussen de klager en aangeklaagde. In dit verband rijzen de volgende vragen:

- Moet er een wettelijke definitie van bemiddeling worden gegeven ?
- Moeten de methodes en procedures betreffende bemiddeling wettelijk worden bepaald o.a. op het vlak van :
  - Het in acht nemen van de discretieplicht ?
  - De wijze waarop aan bemiddeling wordt gedaan en meer bepaald de rol van de werkgever ?

- Het resultaat van de bemiddelingspoging (bv. Akkoord – geen akkoord) ?
- Het gevolg dat wordt gegeven aan het niet naleven van een akkoord dat voortvloeit uit de bemiddeling ?
- De aard van de te treffen maatregelen

Een wetgevend optreden vereist een aanpassing van het koninklijk besluit van 11 juli 2002.<sup>(26)</sup>

#### **D. Ogenblik waarop bemiddeling gebeurt**

Hoewel de bemiddeling veeleer kadert in een informele procedure is het niet uitgesloten ze ook te gebruiken als eerste stap in een formele procedure. Dit kan van belang zijn wanneer de werknemer meent onmiddellijk een met redenen omklede klacht te moeten indienen, omdat de ontslagbescherming noodzakelijk is omdat het gaat om ernstige feiten of feiten waarbij personen die een zekere macht in de onderneming hebben betrokken zijn. In dit verband rijst de vraag of de bemiddeling moet voorbehouden blijven voor de informele procedure dan wel ook mogelijk moet zijn in het kader van de formele procedure.

Dit vereist een aanpassing van het koninklijk besluit van 11 juli 2002.<sup>(27)</sup>

#### **E. Bescherming van de werknemer tijdens de informele fase.**

De bedoeling van de informele fase bestaat er in het probleem niet te laten escaleren tot een conflict. Men wil de zaken zo veel mogelijk in der minne regelen. Daarom werd er geen ontslagbescherming voorzien voor deze fase. Sommigen stellen evenwel vast dat er vrees bestaat om in de procedure te stappen en stellen dan ook voor de bescherming tegen ontslag uit te breiden tot deze fase.<sup>(28)</sup>

Moet er in een specifieke ontslagbescherming van de werknemer worden voorzien, van zodra hij een melding doet van feiten ?

Dit vereist een aanpassing van artikel 32tredecies van de wet.

### **3.9.4 DE MET REDENEN OMKLEDE KLACHT**

#### **A. De notie met redenen omklede klacht**

Verskillende groepen<sup>(29)</sup> hebben vragen omtrent het begrip “met redenen omklede klacht”. De vraag is dan ook of dit begrip nader moet omschreven worden in de wetgeving, aan de hand van een definitie.

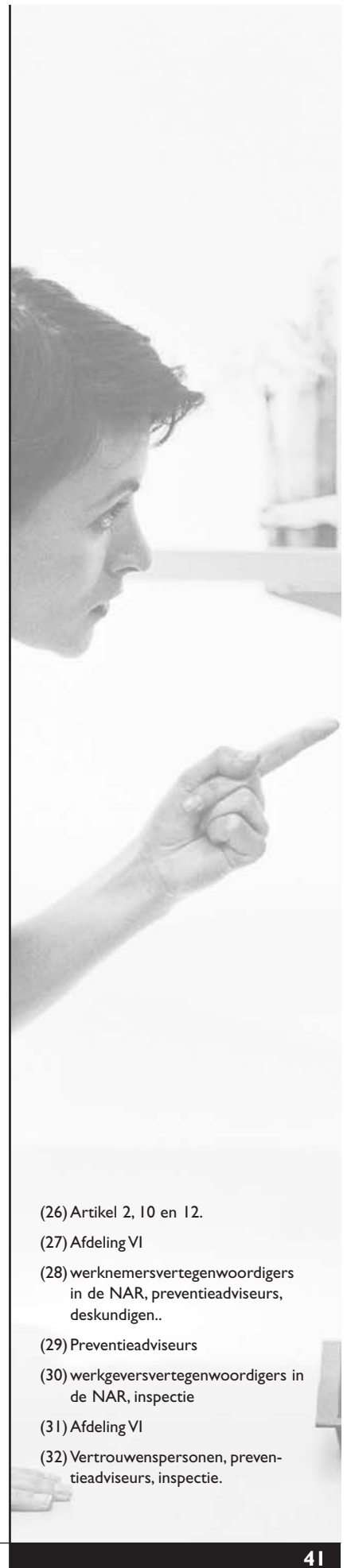
De vraag is eveneens of in de wetgeving een bepaling moet worden opgenomen die de voorwaarden vaststelt waaraan een klacht moet beantwoorden om te kunnen beschouwd worden als een met redenen omklede klacht<sup>(30)</sup>. Deze voorwaarden hebben betrekking op de feiten, het verband met de definitie, het ogenblik waarop ze zich hebben voorgedaan en de elementen die kunnen bijdragen tot het bewijs van die feiten.

Deze definitie en procedureregels dienen dan te worden opgenomen in het koninklijk besluit van 11 juli 2002.<sup>(31)</sup>

#### **B. Drempelverlaging voor het indienen van een met redenen omklede klacht**

Ondanks de ontslagbescherming, wordt vastgesteld dat de drempel om een klacht in te dienen nog vaak hoog blijft en degene die slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag de bij de wet voorziene middelen nog niet durven te gebruiken.<sup>(32)</sup> Dit leidt er toe dat in de praktijk alleen zgn. ‘assertieve’ slachtoffers een met redenen omklede klacht indienen, waardoor de indruk ontstaat dat de wet haar doel voorbijschiet.

De oorzaak van dit fenomeen ligt veeleer in een afwezigheid van een preventiebeleid en de daarmee samenhangende procedures en sensibilisatie dan in de wettekst zelf. Het komt er dus op aan in de ondernemingen een cultuur tot stand te brengen waardoor er openheid ontstaat naar de problematiek toe en deze dus ook ter sprake kan komen.



(26) Artikel 2, 10 en 12.

(27) Afdeling VI

(28) werknemersvertegenwoordigers in de NAR, preventieadviseurs, deskundigen..

(29) Preventieadviseurs

(30) werkgeversvertegenwoordigers in de NAR, inspectie

(31) Afdeling VI

(32) Vertrouwenspersonen, preventieadviseurs, inspectie.



De werkgeversvertegenwoordigers in de NAR menen daarentegen dat de drempel om een met redenen omklede klacht in te dienen te laag ligt, o.a. door het bestaan van de ontslagbescherming.

### **C. De wijze van indiening van een met redenen omklede klacht**

De wetgeving bepaalt niet uitdrukkelijk hoe de met redenen omklede klacht moet ingediend worden.<sup>(33)</sup> Kan dit bijvoorbeeld bij gewone brief of is een gesprek met de vertrouwenspersoon en/of de preventieadviseur, waarbij gezamenlijk de klacht wordt geformuleerd aangewezen ?

Dient in de wet een bepaling opgenomen te worden in verband met de wijze waarop klacht moet ingediend worden ?

Ook dit vergt eventueel een aanpassing van het koninklijk besluit van 11 juli 2002.<sup>(34)</sup>

### **D. Wie moet de klacht indienen?**

De wetgeving is geschreven voor het oplossen van individuele klachten. Moet de wettelijke mogelijkheid geboden worden, opdat een groep van werknemers een klacht zou kunnen indienen ?

De klacht kan maar nuttig gevolg hebben en er kunnen slechts maatregelen getroffen worden, indien de personen die betrokken zijn bij het conflict bekend zijn. Kan aanvaard worden dat een klacht anoniem wordt ingediend, o.a. omdat er vrees is voor ontslag ?

Dit vergt eventueel een aanpassing van het koninklijk besluit van 11 juli 2002.<sup>(35)</sup>

### **E. Het ogenblik van het indienen van een met redenen omklede klacht**

Het verzamelen van de gegevens om te besluiten dat er een met redenen omklede klacht kan opgesteld worden kan een zekere tijd in beslag nemen. Hierdoor gebeurt het soms dat er een lange tijd verloopt tussen het eerste contact met de preventieadviseur en het opstellen van het document dat de met redenen omklede klacht bevat. Dient er in de wet een termijn ingeschreven te worden waarbinnen de met redenen omklede klacht moet opgesteld worden ?

Verschillende vragen hebben betrekking op het ogenblik waarop de klacht wordt ingediend : na ontslag, tijdens opzeggingstermijn, tijdens de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Bij een klacht na ontslag kunnen er geen individuele maatregelen meer getroffen worden, daar er een einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst. Het is niet duidelijk of met deze klacht moet rekening gehouden worden in het kader van de risico-analyse. Wanneer er een klacht wordt ingediend tijdens de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst rijst de vraag hoe de werknemer zijn medewerking kan verzekeren aan het onderzoek van de preventieadviseur. Dient er voor deze specifieke gevallen een specifieke wetgeving te worden uitgewerkt ?

De gevolgen van de indiening van een klacht tijdens de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst dienen eventueel geregeld te worden in artikel 32nonies van de wet, terwijl de gevolgen van klachten die werden ingediend na ontslag kunnen geregeld worden op het niveau van het koninklijk besluit van 11 juli 2002.

### **F. De intrekking van een met redenen omklede klacht**

Het kan gebeuren dat een werknemer de met redenen omklede klacht intrekt<sup>(36)</sup>, voordat de preventieadviseur de werkgever heeft op de hoogte gebracht van het bestaan van de klacht. In dat geval heeft de klacht in feite geen enkel gevolg. De klacht kan ook ingetrokken worden nadat de werkgever door de preventieadviseur werd op de hoogte gebracht van de klacht.

Aangezien de wetgeving bepaalt dat de ontslagbescherming loopt vanaf de indiening van de klacht, ongeacht het gevolg dat er aan gegeven werd, dient deze ont-

(33) Werkgeversvertegenwoordigers in de NAR.

(34) Afdeling VI

(35) Afdeling VI

(36) Werkgeversvertegenwoordigers in de NAR en preventieadviseurs

slagbescherming nog toegepast te worden. Het is immers niet steeds zeker of de werknemer de klacht vrijwillig heeft ingetrokken.

Moeten de gevolgen van de intrekking van de klacht bij wet geregeld worden ? De gevolgen inzake de preventiemaatregelen kunnen eventueel nader gepreciseerd worden op het niveau van het koninklijk besluit van 11 juli 2002, terwijl de gevolgen voor de ontslagbescherming dienen geregeld te worden in artikel 32tredecies van de wet.

#### **G. De mededeling van een kopie van de met redenen omklede klacht aan de werkgever**

Krachtens de wet moet de werkgever alleen op de hoogte gebracht worden van het bestaan van de klacht, maar moet deze klacht niet aan de werkgever worden toegezonden.<sup>(37)</sup> Het koninklijk besluit gaat een stap verder dan de wet, wanneer gesteld wordt dat aan de werkgever een kopie van de klacht moet worden bezorgd. Dit kan aanleiding geven tot problemen wanneer de werkgever zelf in het geding is. Dit kan er ook toe leiden dat de werkgever anticipeert op het onderzoek van de preventieadviseur, zodat deze laatste zijn opdracht niet naar behoren kan uitvoeren.

Dient de tekst van het koninklijk besluit in overeenstemming gebracht te worden met de wet ?

### **3.9.5 HET ONDERZOEK VAN DE MET REDENEN OMKLEDE KLACHT**

#### **A. Fasen in het onderzoek**

Het onderzoek van de met redenen omklede klacht kan worden onderverdeeld in de volgende stappen<sup>(38)</sup>:

- De formulering van de klacht die het vertrekpunt vormt van de procedure;
- Het bepalen of de klacht voldoet aan de voorwaarden om te kunnen spreken van een met redenen omklede klacht (= ontvankelijkheid);
- Het onderzoek van de feiten, met inbegrip van het ondervragen van klager, aangeklaagde en getuigen;
- Het bepalen of de met redenen omklede klacht betrekking heeft op grensoverschrijdend gedrag (= gegrondheid)
- De voorstellen naar de werkgever toe (met eventueel inbegrip van bemiddeling).

Dienen deze stappen uitdrukkelijk te worden opgenomen in de wetgeving ? Dit vergt een aanpassing van het koninklijk besluit van 11 juli 2002<sup>(39)</sup>

#### **B. De beoordelingsbevoegdheid van de preventieadviseur**

De preventieadviseur dient te onderzoeken of de feiten zich werkelijk hebben voorgedaan en na te gaan of er voldoende bewijzen zijn om te kunnen besluiten tot het bestaan van grensoverschrijdend gedrag<sup>(40)</sup> Hij dient ook de feiten te kwalificeren. Evenwel blijft hij een deskundige die een advies verstrekt.

Dient de wetgeving uitdrukkelijk te bepalen of de preventieadviseur de feiten moet kwalificeren ?

Dit vereist een aanpassing van het koninklijk besluit van 11 juli 2002<sup>(41)</sup>

#### **C. Ondervragen van getuigen**

In dit verband rijst de vraag welke voorwaarden moeten vervuld zijn, opdat een persoon kan beschouwd worden als een getuige.<sup>(42)</sup> Dienen hier de algemene beginselen van het recht toegepast te worden of moet er in de wet een definitie van getuige worden opgenomen ?

Dit vergt een aanpassing van 32tredecies van de wet:

De manier waarop de getuigenis wordt genoteerd wordt niet beschreven in de wet en wordt dus overgelaten aan het vrij initiatief van de werkgever die de pro-

(37) Preventieadviseurs

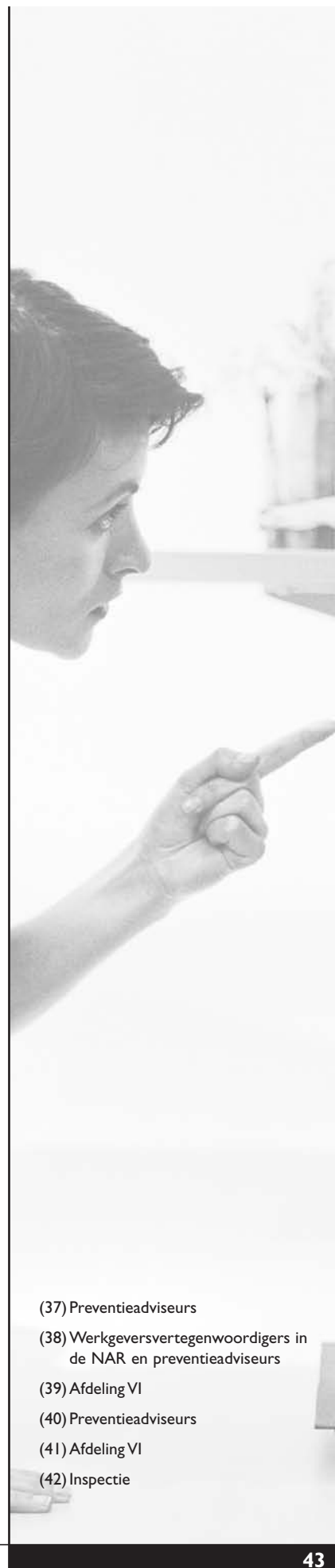
(38) Werkgeversvertegenwoordigers in de NAR en preventieadviseurs

(39) Afdeling VI

(40) Preventieadviseurs

(41) Afdeling VI

(42) Inspectie







cedures bepaalt of van de preventieadviseur, indien de procedure niets beschrijft. Dienen in de wet bepalingen te worden opgenomen betreffende de vorm die het getuigenis moet aannemen ?

Dit vereist een aanpassing van het koninklijk besluit van 11 juli 2002.<sup>(43)</sup>

Strikt genomen is er maar sprake van een getuige in de zin van de wet, nadat er een met redenen omklede klacht is ingediend. Dient de mogelijkheid om getuigen te horen te worden uitgebreid tot de informele procedure en dit met inbegrip van de ontslagbescherming ?

Dit vereist een aanpassing van artikel 32terdecies van de wet

#### **D. Het voorstel van de preventieadviseur**

Krachtens de wetgeving moet de preventieadviseur aan de werkgever voorstellen doen van passende maatregelen opdat het grensoverschrijdend gedrag door die werkgever zou kunnen worden stopgezet. Over 't algemeen wordt hieraan een enge interpretatie gegeven, wat impliceert dat enkel het individueel geval wordt beoordeeld. In het kader van een ruimer preventiebeleid, zou dit verslag ook een risico-analyse moeten inhouden van het concrete geval, met het oog op het uitwerken van algemene preventiemaatregelen.<sup>(44)</sup>

Het advies dat door de preventieadviseur wordt opgesteld zou het volgende moeten bevatten :

- De resultaten van het onderzoek;
- De beoordeling of het hier al dan niet gaat om grensoverschrijdend gedrag;
- De voorstellen van individuele preventiemaatregelen;
- Een analyse van het geval dat zich heeft voorgedaan, met het oog op het vaststellen van de dieperliggende oorzaken;
- Als gevolg van het vorige punt, een aanpassing van de risico-analyse van de onderneming, met daaruit voortvloeiend een voorstel tot aanpassing van de algemene preventiemaatregelen.
- Indien uit de beoordeling blijkt dat het niet gaat om grensoverschrijdend gedrag, een advies omtrent de oorzaken van het conflict en de mogelijke oplossingen (= dit gebeurt binnen het kader van de verplichting voor elke werkgever om een welzijnsbeleid te voeren).

Dient deze structuur van het advies uitdrukkelijk in de wetgeving te worden opgenomen ?

Zo ja, vereist dit een aanpassing van het koninklijk besluit van 11 juli 2002.<sup>(45)</sup>

#### **E. De Afdwingbaarheid van het voorstel van de preventieadviseur<sup>(46)</sup>**

De preventieadviseur geeft ook in het kader van de wetgeving over grensoverschrijdend gedrag een advies. Dit wil zeggen dat de werkgever de eindverantwoordelijkheid behoudt voor het daadwerkelijk treffen van de maatregelen. Deze werkgever hoeft niet noodzakelijk het advies van de preventieadviseur te volgen, maar moet een van dit advies afwijkende maatregel wel kunnen verantwoorden.

Aangezien de preventieadviseur, de wettelijke verplichting heeft om de inspectie te vatten, indien de werkgever geen (passende) maatregelen treft, moet hij wel in staat gesteld worden na te gaan of de werkgever deze (passende) maatregelen heeft getroffen. De werkgever moet hem dan ook op de hoogte brengen van de getroffen maatregel. De preventieadviseur dient een analyse te verrichten van de situatie nadat de maatregel werd ingevoerd, o.a. door navraag te doen bij de klager.

Dient in de wetgeving uitdrukkelijk te worden ingeschreven dat :

- De werkgever de preventieadviseur moet op de hoogte brengen van de getroffen maatregelen ?
- De werkgever moet motiveren waarom hij van de door de preventieadviseur voorgestelde maatregel afwijkt ?

Dit vereist een aanpassing van het koninklijk besluit van 11 juli 2002.<sup>(47)</sup>

(43) Afdeling VI

(44) Werkgeversvertegenwoordigers in de NAR en preventieadviseurs

(45) Afdeling VI

(46) Preventieadviseurs en deskundigen.

(47) Afdeling VI



## **F. De verplichting een beroep te doen op de inspectie.**

Wanneer de preventieadviseur vaststelt dat de werkgever geen (passende) maatregelen heeft getroffen, moet hij een beroep doen op de inspectie. Hij moet dit doen in overleg met het slachtoffer. Over de notie “overleg” bestaat er onduidelijkheid. Het is de vraag of het slachtoffer steeds volledig moet instemmen, dan wel of het voldoende is dat de preventieadviseur het slachtoffer heeft geraadpleegd.

- Moet in de wetgeving een procedure worden ingeschreven waardoor de preventieadviseur kan beoordelen of de werkgever de passende maatregelen heeft getroffen ?
- Moet in de wetgeving verduidelijkt worden dat de preventieadviseur zich enkel mag richten tot de inspectie na uitdrukkelijk akkoord van de klager ?

Dit vereist een aanpassing van artikel 32septies van de wet en het koninklijk besluit van 11 juli 2002.<sup>(48)</sup>

## **G. Informatie aan de klager over het gevolg dat aan de klacht gegeven werd**

De klager heeft er recht op te weten welk gevolg er aan zijn klacht werd gegeven. De vraag is hoe ver dit recht reikt<sup>(49)</sup>. Kan de klager inzage krijgen of een kopie ontvangen van het verslag dat door de preventieadviseur is opgesteld. In principe is dit verslag bestemd voor de werkgever, met het oog op het bijsturen van het preventiebeleid. Het is evenwel de vraag of de klager geen inzage of kopie moet krijgen van het verslag, indien vastgesteld werd dat geen (passende) maatregelen werden getroffen door de werkgever. Dit verslag kan hem dan toelaten te bepalen of andere juridische stappen moeten worden ondernomen.

Moet in de wetgeving een bepaling worden opgenomen waarbij de werknemer of zijn vertegenwoordiger onder bepaalde voorwaarden inzage kan krijgen in het verslag of er een kopie van moet ontvangen ?

Dit vereist een aanpassing van het koninklijk besluit van 11 juli 2002<sup>(50)</sup>

### **3.9.6 HET INDIVIDUEEL KLACHTENDOSSIER**

#### **A. Termijn voor het bijhouden van het individueel klachtendossier**

De wetgeving bepaalt thans niet uitdrukkelijk hoe lang het individueel klachtendossier moet worden bijgehouden, zodat de regels van het burgerlijk recht die een bewaring gedurende dertig jaar inhouden van toepassing zijn.

Dient de wetgeving uitdrukkelijk een termijn vast te stellen betreffende het bijhouden van het individueel klachtendossier ?

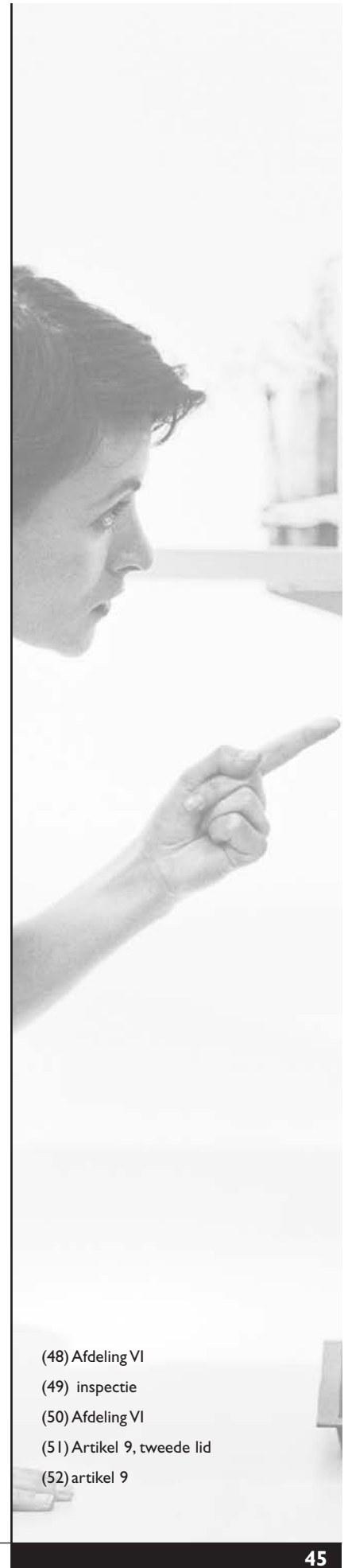
Dit vereist een aanpassing van het koninklijk besluit van 11 juli 2002.<sup>(51)</sup>

#### **B. Toegang tot het individueel klachtendossier**

De toegang tot het individueel klachtendossier is thans beperkt tot de preventieadviseur en de inspectie. Dit dossier bevat de neerslag van het onderzoek. Het heeft enkel tot doel er voor te zorgen dat de preventieadviseur zich kan verantwoorden over het door hem gevoerde onderzoek en aan de inspectie de mogelijkheid te bieden na te gaan of de wetgeving werd nageleefd.

In het kader van de algemene verplichting betreffende de vrijwaring van de rechten van de verdediging kan de vraag gesteld worden of de klager en aangeklaagde en hun respectievelijke vertegenwoordigers toegang moeten hebben tot (bepaalde stukken van) het dossier, nadat zij hebben vastgesteld dat een bepaalde maatregel hen schade toebrengt ?

Een regeling betreffende de toegang tot het individueel klachtendossier kan getroffen worden op het niveau van de wet, in het kader van de regeling van het beroepsgeheim van de preventieadviseurs, terwijl nadere modaliteiten kunnen bepaald worden in het koninklijk besluit van 11 juli 2002.<sup>(52)</sup>



(48) Afdeling VI

(49) inspectie

(50) Afdeling VI

(51) Artikel 9, tweede lid

(52) artikel 9



### 3.9.7 DE EXTERNE PROCEDURES

#### A. Nadere bepaling van de rol van de inspectie

Zolang de werkgever niet verplicht was een preventiebeleid inzake grensoverschrijdend gedrag te voeren, konden de werknemers heel vaak alleen bij de inspectie terecht met hun klachten. De vraag wordt gesteld of de rol van de inspectie moet beperkt worden tot de controle op de naleving van de wetgeving, zonder dat een expliciete tussenkomst in een individueel geval, met de bedoeling hiervoor een oplossing te zoeken, vereist is.<sup>(53)</sup>

Dit mag evenwel niet tot gevolg hebben dat de klager zich niet meer in alle geval rechtstreeks tot de inspectie zou kunnen wenden. Dit is immers een algemeen recht voor elke werknemer, dat overigens niet alleen geldt voor de wetgeving inzake grensoverschrijdend gedrag. Dit betekent wel dat de rol van de inspectie anders wordt ingevuld, d.w.z. informatie over de rechtsmiddelen verstrekken aan de klager en er voor zorgen dat de interne procedures werken.

De vraag is dan hoe het individuele geval kan opgelost worden indien de interne procedure niet werkt, bijvoorbeeld omdat er geen preventieadviseur is aangesteld. Moet de inspectie dan zelf optreden of zelf een preventieadviseur belasten met de opdracht om het individuele geval te onderzoeken en een voorstel tot oplossing uit te werken ?

Dit vereist een aanpassing van artikel 32nonies van de wet.

#### B. Gevolgen van de Externe klachten op de opdrachten van de preventieadviseur

Soms gebeurt het dat een werknemer een klacht indient bij de inspectie en tegelijkertijd of nadien een met redenen omklede klacht indient bij de preventieadviseur. Het gebeurt ook dat de werknemer geen beroep heeft gedaan op de preventieadviseur.

Moet de rol van de preventieadviseur in de wet nader worden bepaald, wanneer er eveneens een externe klacht is ingediend ?

Dit vereist een aanpassing van het koninklijk besluit van 11 juli 2002.<sup>(54)</sup>

## 3.10 HET BEROEPSGEHEIM VAN DE PREVENTIEADVISEUR EN DE VERTROUWENSPERSOON

### 3.10.1 MEDEDELING VAN GEGEVENS.

Er wordt algemeen aanvaard dat de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon een vertrouwensrelatie hebben met de klager en dat derhalve de principes betreffende het beroepsgeheim van toepassing zijn. Hierdoor wordt het soms moeilijk voor de preventieadviseur en/of de vertrouwenspersoon om te bepalen welke gegevens hij mag meedelen aan de werkgever (bijvoorbeeld om het probleem op te lossen) of aan de aangeklaagde (bijvoorbeeld in het kader van een bemiddeling).<sup>(55)</sup>

Moet in de wetgeving uitdrukkelijk worden bepaald of de preventieadviseur of vertrouwenspersoon bepaalde gegevens moet of mag meedelen en zo ja, over welke gegevens gaat het dan ?

Dit vereist het opnemen van specifieke bepalingen betreffende het beroepsgeheim in de afdeling betreffende de preventie maatregelen, na artikel 32sexies van de wet.

(53) inspectie, Werkgeversvertegenwoordigers in de NAR.

(54) Afdeling VI

(55) Preventieadviseurs

### 3.10.2 BEROEPSGEHEIM ALS VERTROUWENSPERSOON EN FUNCTIE MET SPREEKPLICHT

In sommige beroepen, zoals dat van politieagent, bestaat er een tuchtrechtelijk gesanctioneerde verplichting om aangifte te doen van alle feiten die kunnen wijzen op het bestaan van een misdrijf. Deze verplichting komt in botsing met het beroepsgeheim als vertrouwenspersoon.

Dient de wetgeving op het politieambt te worden aangepast, zodat de verplichting om het beroepsgeheim te respecteren kan worden gevrijwaard ?

Dit vereist een aanpassing van de wet op het politieambt.

### 3.10.3 BEROEPSGEHEIM EN BEMIDDELING

In het kader van een informele procedure, waarbij bemiddeling wordt gevoerd is het niet steeds mogelijk de vertrouwelijkheid van de gegevens te waarborgen. Dit vloeit in feite voort uit het principe van de bemiddeling zelf.

Moeten er wettelijke bepalingen inzake discretieplicht worden opgenomen ten aanzien van de partijen die betrokken kunnen worden bij een bemiddeling (werkgever, klager, aangeklaagde, preventieadviseur, vertrouwenspersoon) ?

Dit vereist het opnemen van specifieke bepalingen betreffende de discretieplicht in het koninklijk besluit van 11 juli 2002.

## 3.11 BIJSTAND VAN DERDEN

Zowel tijdens de informele als de formele procedure wensen zowel klager als aangeklaagde dat zij kunnen bijgestaan worden door een advocaat of een vakbondsafgevaardigde. Hoewel dit nuttig kan zijn wanneer deze personen zich in een verzwakte positie bevinden, kan dit leiden tot een escalatie van het conflict, waardoor het niet mogelijk is te komen tot een stopzetting van het grensoverschrijdend gedrag.<sup>(56)</sup>

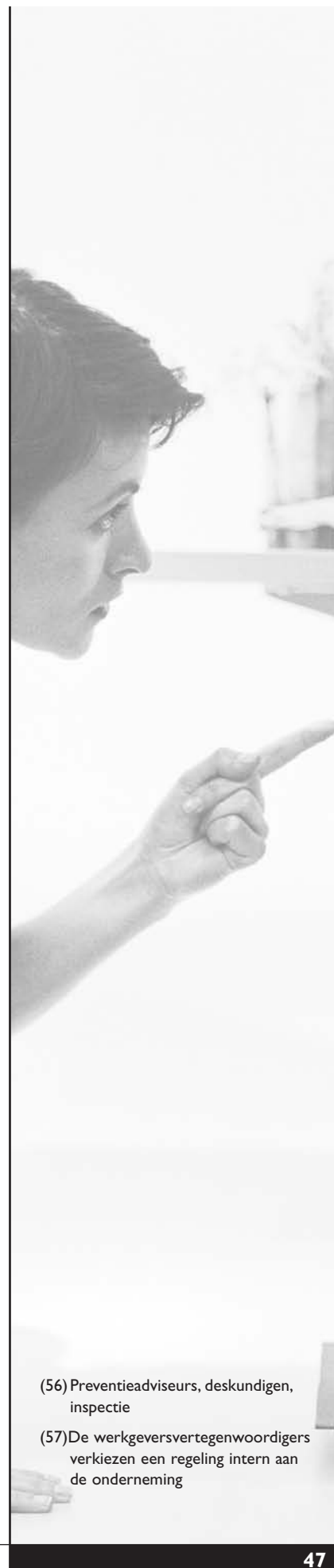
Het is dan ook de vraag of tijdens het verloop van de interne procedure de betrokken partijen niet zelfstandig moeten optreden.

Indien er evenwel bepaalde maatregelen worden getroffen die beschouwd kunnen worden als een inbreuk op de rechten van de betrokken persoon (bv. tuchtsanctie) moet er een soort intern beroep bestaan, waarbij zowel klager als aangeklaagde zich kunnen laten bijstaan door een advocaat of vakbondsafgevaardigde.

Het gaat hier dan om een toetsing a posteriori van de toegepaste procedure.

- Moet de bijstand die gegeven wordt door derden gebeuren bij elk type van procedure of
- moet zij beperkt blijven tot de situatie waarbij een in toepassing van de procedure getroffen maatregel kan beschouwd worden als een inbreuk op de rechten van de klager of aangeklaagde ?
- Moet dit geregeld worden in de wet of de interne procedures van de onderneming?<sup>(57)</sup>

Dit vereist een aanpassing van de wet door invoering van een nieuw artikel.



(56) Preventieadviseurs, deskundigen, inspectie

(57) De werkgeversvertegenwoordigers verkiezen een regeling intern aan de onderneming



## **3.12 ONTSLAGBESCHERMING**

### **3.12.1 OPPORTUNITEIT VAN DE ONTSLAGBESCHERMING.**

De werkgeversvertegenwoordigers in de NAR stellen de opportuniteit van de ontslagbescherming in vraag. In dit kader merkt de inspectie op dat ondanks de ontslagbescherming klagers toch worden ontslagen of dat zij onder druk worden gezet om zelf ontslag te nemen.

Moet het principe van de ontslagbescherming van de klager behouden worden ?

Indien niet, dient artikel 32tredecies van de wet te worden aangepast.

### **3.12.2 BESCHERMDE PERSONEN**

Zowel de klager als de getuige worden beschermd tegen ontslag. De bescherming tegen ontslag van getuigen wordt in vraag gesteld. Er kan evenwel vastgesteld worden dat vele werknemers aarzelen om te getuigen en zelfs liefst anoniem willen blijven, indien ze dit toch doen. Volgens de werkgeversvertegenwoordigers in de NAR geeft de garantie van de anonimiteit van de getuigenverklaring meer waarborgen dan een ontslagbescherming.

- Moet de bescherming tegen ontslag van getuigen behouden worden ? Indien niet, moet artikel 32tredecies,§1 van de wet worden aangepast.
- Moet de anonimiteit van de getuigen worden gewaarborgd ? In dat geval moet het koninklijk besluit van 11 juli 2002 worden aangepast.<sup>(58)</sup>

### **3.12.3 TERMIJN VAN DE ONTSLAGBESCHERMING.**

De ontslagbescherming is in feite niet beperkt in de tijd.<sup>(59)</sup> Wel is het zo dat de verplichting voor de werkgever om het bewijs te leveren dat hij de betrokkene niet heeft ontslagen om redenen die verband houden met de klacht vervalt na een bepaalde termijn. Deze regeling is analoog aan deze opgenomen in de wetgeving betreffende de strijd tegen discriminatie.

Moet de termijn voor de ontslagbescherming worden beperkt in de tijd ?

In dat geval moet artikel 32tredecies,§2 van de wet worden aangepast.

### **3.12.4 HET BEGIN VAN DE TERMIJN VAN DE ONTSLAGBESCHERMING**

Wanneer een klacht wordt ingediend bij de politie of het arbeidsauditoraat begint de termijn van de ontslagbescherming pas te lopen vanaf het moment dat de inspectie tussenkomt. Dient dit gewijzigd te worden?

Wanneer er een met redenen omklede klacht wordt ingediend mag, volgens de werkgeversvertegenwoordigers in de NAR, de ontslagbescherming slechts beginnen te lopen vanaf het ogenblik dat aan de formele voorwaarden voor het indienen van de klacht is voldaan. Dient dit gewijzigd te worden ?

Zo ja, vergt dit een aanpassing van artikel 32tredecies, §1 van de wet.

### **3.12.5 MOGELIJKHEID VOOR DE WERKNEMER OM DE OVEREENKOMST TE BEEINDIGEN**

De wetgeving op dit vlak is overgenomen uit oudere bepalingen. De draagwijdte van dit principe is moeilijk in te schatten. Dient uitdrukkelijk gesteld te worden dat de werknemer die meent het slachtoffer te zijn van grensoverschrijdend

(58 )Afdeling VI

(59)De werkgeversvertegenwoordigers in de NAR wensen een beperking tot zes maanden in plaats van één jaar. De inspectie meent dat deze termijn van één jaar niet steeds voldoende lang is om een afdoende bescherming te bieden, nl. indien de werknemer klacht heeft ingediend bij de inspectie en de werkgever niet beschikt over een preventieadviseur en/of procedures kan de behandeling van de klacht die afhankelijk is van het bestaan van voormelde instrumenten de termijn van één jaar overstijgen. Bovendien worden werknemers vaak na afloop van die termijn ontslagen.

gedrag het recht heeft de overeenkomst te beëindigen, al dan niet met opzeggingstermijn en al dan niet met inroepen van een dringende reden ?

Dit vergt een verduidelijking van artikel 32tredecies,§5 van de wet

### 3.12.6 UITBREIDING VAN DE ONTSLAGBESCHERMING

De ontslagbescherming begint te lopen vanaf het ogenblik dat de werknemer een met redenen omklede klacht heeft ingediend. Wanneer een werknemer de informele procedure toepast, is er dus geen bescherming tegen ontslag.

- Dient de bescherming tegen ontslag te worden uitgebreid tot de informele fase ?
- Dient ook een getuige tijdens deze informele fase te worden beschermd ?

Dit vergt een aanpassing van artikel 32tredecies,§1 van de wet.

### 3.12.7 VERVAL VAN DE ONTSLAGBESCHERMING

Volgens de vertegenwoordigers van de werkgevers in de NAR dient de ontslagbescherming te vervallen wanneer een klacht wordt ingetrokken of onontvankelijk of ongegrond wordt verklaard.

Dit vergt een toevoeging van een bepaling aan artikel 32tredecies van de wet.

## 3.13 DE ROL VAN DE LEDEN VAN DE HIERARCHISCHE LIJN

De leden van de hiërarchische lijn zijn belast met de uitvoering van de toepassing van het preventiebeleid en kunnen als aangestelden van de werkgever strafrechtelijk gesanctioneerd worden in geval van grensoverschrijdend gedrag. Aangezien zij een deel van het gezag van de werkgever uitoefenen is het ook hun taak oplossingen uit te werken en toe te passen.<sup>(60)</sup>

Dient de rol van de hiërarchische lijn verduidelijkt te worden in de wetgeving ?

Zo ja, kan dit gebeuren op het vlak van het koninklijk besluit van 11 juli 2002.

## 3.14 DE ROL VAN HET COMITE VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Het comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafgevaardigden hebben een belangrijke rol te vervullen binnen het kader van deze wetgeving.<sup>(61)</sup> Die rol heeft o.a. betrekking op de aanduiding van de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon en het vaststellen van de preventiemaatregelen.

In welke mate dienen deze personen een controlerecht uit te oefenen op de informele meldingen die aan de vertrouwenspersoon werden gedaan ?

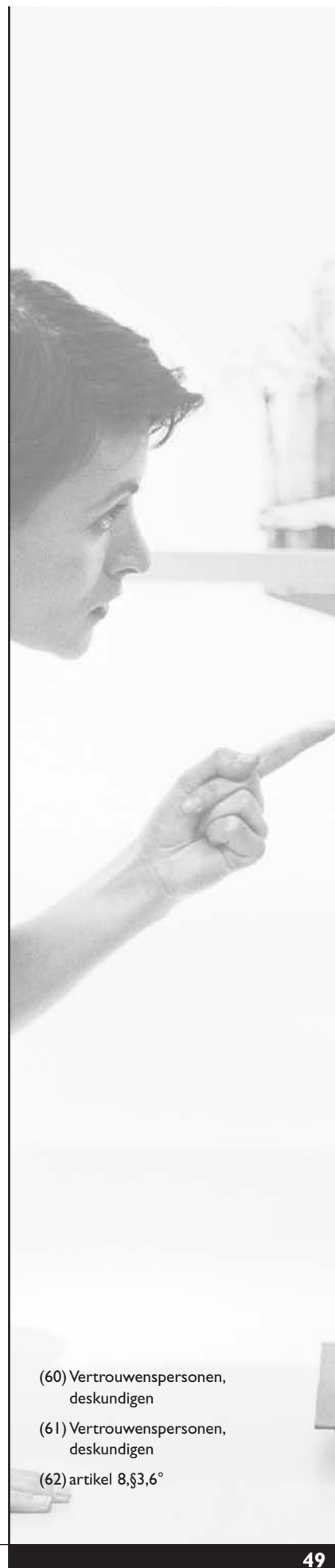
Dit dient verduidelijkt te worden in het koninklijk besluit van 11 juli 2002.<sup>(62)</sup>

Het is de rol van de vakbondsafgevaardigden om hun leden te verdedigen. Evenwel kan vastgesteld worden dat de tussenkomst soms een averechts effect

(60) Vertrouwenspersonen, deskundigen

(61) Vertrouwenspersonen, deskundigen

(62) artikel 8,§3,6°







heeft. Op welke wijze kunnen de belangen van verdediging van de leden en de noodzaak de procedures niet te hinderen met elkaar verzoend worden ?

Dit lijkt veeleer een probleem van toepassing van de wet te zijn dan een probleem van onaangepaste wetgeving.

### **3.15 DE KOSTEN VAN DE TOEPASSING VAN DE WETGEVING**

De sociale partners in de NAR vragen een correcte toepassing van de bestaande tariefregeling.

In principe zijn de kosten verbonden aan de toepassing van deze wetgeving opgenomen in het basisforfait dat de werkgever verschuldigd is aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Specifieke prestaties in het kader van een individuele klachtenbehandeling kunnen apart aangerekend worden.

De opname van de kostprijs in het basisforfait heeft tot gevolg dat preventieadviseurs onder druk gezet worden om zo snel mogelijk een klacht af te handelen.

Het toelaten van een aparte aanrekening van de specifieke prestaties van de preventieadviseur in het kader van de individuele klachtenbehandeling heeft tot gevolg dat de kostprijs voor de werkgever stijgt. Het stijgen van de kostprijs voor de werkgever kan hem er echter ook toe aanzetten, om een preventiebeleid te voeren waardoor klachten kunnen worden voorkomen. Op die wijze vormt het aangerekend tarief een soort van burgerlijke sanctie voor een werkgever die geen preventiebeleid voert.

Een coherent preventiebeleid zal in de eerste plaats de risico's aan de bron aanpakken en dus zorgen voor maatregelen waardoor het risico op grensoverschrijdend gedrag wordt voorkomen. Volgens dit principe komt de individuele klachtenbehandeling op de twee plaats.

Dienen er wettelijke maatregelen getroffen te worden om de minimale tariefregeling betreffende de prestaties van de preventieadviseurs aan te passen in die zin dat :

- Er een apart tarief zou bestaan voor het uitvoeren van de risicoanalyse ?
- Een werkgever die risico-analyse uitvoert wordt bevoordeeld indien er zich toch een klacht zou voordoen?

Dit vereist een aanpassing van afdeling IIbis van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk;

### **3.16 ONEIGENLIJK GEBRUIK VAN DE WETGEVING**

In de huidige stand van de toepassing van de wetgeving kan nog niet expliciet vastgesteld worden of er misbruik wordt gemaakt van de wetgeving. Wat wel gebeurt is dat verschillende groepen soms de procedures gebruiken om een andere doelstelling te behalen dan deze waarvoor de procedures werden uitgewerkt.<sup>(63)</sup>

Zo gebeurt het dat werknemers die een evaluatieprocedure hebben doorlopen en een negatieve evaluatie hebben gekregen, achteraf de wetgeving inzake pesten aanwenden om de negatieve evaluatie opnieuw in vraag te stellen.

(63) Vertrouwenspersonen, preventieadviseurs

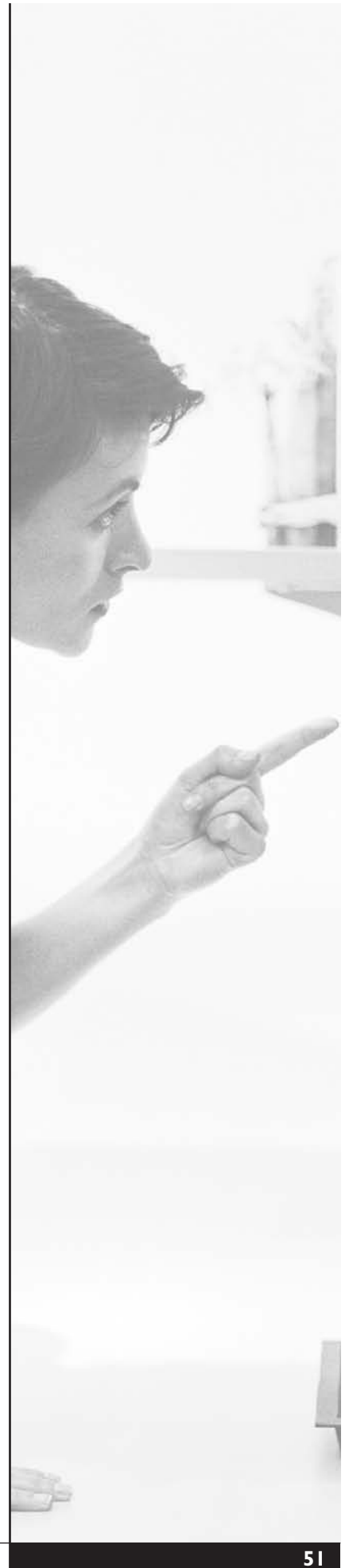
Zo gebeurt het dat leden van de hiërarchische lijn hun verplichtingen afwentelen op de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur.

Zo gebeurt het dat vakbondsafgevaardigden via de wetgeving rond pesten invloed willen verwerven op het domein van de arbeidsorganisatie.

Dit oneigenlijk gebruik vloeit meestal voort uit een gebrek aan procedures in de onderneming die de rol van alle partijen duidelijk afbakenen en een gebrek aan correcte informatie naar de betrokken partijen toe. Dit oneigenlijk gebruik kan dan ook via deze kanalen weggewerkt worden, zodat het niet noodzakelijk is op dit vlak reglementerend op te treden. Dit oneigenlijk gebruik vloeit tevens voort uit de afbakening van het toepassingsgebied *ratione materiae* (zie punt 3.3).

### **3.17** CONTROLE OP DE TOEPASSING VAN DE WETGEVING

De sociale partners vragen dat de nodige maatregelen zouden worden getroffen opdat de inspectie daadwerkelijk zou kunnen toezicht houden op de naleving van de wetgeving. Daarbij dient er vooral voor gezorgd te worden dat de werkgevers een preventiebeleid voeren en dat de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk effectief de risicoanalyse toepassen en maatregelen zouden treffen om vertragingen in de afhandeling van klachten te voorkomen.





# 4

## Analyse van de rechtspraak<sup>(64)</sup>

### 4.1 INLEIDING

Dit hoofdstuk is gebaseerd op de beslissingen van de Arbeidsrechtbanken en -hoven die genomen zijn in het kader van geschillen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die gesteund zijn op hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De wet van 17 juni 2002 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 11 juni 2002, heeft de bijzondere bevoegdheden van de Arbeidsrechtbank uitgebreid tot dergelijke geschillen (artikel 578, 11° van het Gerechtelijk Wetboek).

Hierna volgt de analyse van de beslissingen die ter kennis gebracht zijn van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg door de griffies van die Hoven en Rechtbanken overeenkomstig artikel 8 van de wet van 11 juni 2002.

### 4.2 KWANTITATIEVE GEGEVENS

- De Arbeidsrechtbanken hebben 15 vonnissen gewezen (7 Brussel, 2 Luik, 2 Bergen, 1 Antwerpen, 1 Turnhout, 1 Brugge, 1 Leuven).
  - 5 daarvan waren het voorwerp van hoger beroep bij het Arbeidshof;
  - 2 daarvan waren het voorwerp van een tussenvonnis (de rechter stelt zijn uitspraak ten gronde uit in afwachting van het onderzoek van de inspectie en het advies van het Openbaar Ministerie).
- 9 beslissingen van de Arbeidsrechtbanken zijn ten gronde genomen, de 6 andere volgens de procedure in kort geding (waarvan 4 het voorwerp waren van hoger beroep bij het Arbeidshof).
- 9 beslissingen hebben betrekking op de overheidssector en 6 op de private sector.
- 1 beslissing betreft feiten met betrekking tot pesterijen en ongewenst seksueel gedrag, de 14 andere betreffen enkel feiten met betrekking tot pesterijen.
- 9 beroepen werden ingesteld tegen de werkgever als rechtspersoon, 6 tegen de rechtspersoon en een of meerdere natuurlijke personen.

De vorderingen beogen hoofdzakelijk de stopzetting van de feiten door de dader, het nemen van maatregelen door de werkgever om een eind te stellen aan die feiten, het bekomen van schadevergoeding voor de geleden schade.

De eis tot schadeloosstelling op grond van artikel 32 tredecies van de welzijnswet werd slechts driemaal ingediend.

Eén uitspraak heeft betrekking op een eis tot schadeloosstelling wegens misbruik van de klachtenprocedure.

De statistieken houden geen rekening met een vonnis dat de afstand van geding van de eiser bevestigt wegens dwaling omtrent de identiteit van de verweerder. De eiser heeft opnieuw een vordering ingesteld met de correcte identiteit van de verweerder.

(64) We danken hierbij de heer Brasseur, jurist bij het advocatenkantoor Claeys & Engels, voor zijn medewerking.





Onder voorbehoud van de 2 tussenvonnissen en het afstand van geding hebben alle hoven en rechtbanken de hoofdvordering ongegrond verklaard.

In 3 zaken hebben de verweerders in eerste aanleg een schadeloosstelling voor tergend en roekeloos geding (1.000 euro) verkregen, maar het Arbeidshof heeft die beslissing voor de 3 zaken tenietgedaan.

De lijst van de arresten en vonnissen staat vermeld aan het eind van dit document. Ze hebben allen een nummer waarnaar verwezen wordt in dit hoofdstuk.

## 4.3 KWALITATIEVE ANALYSE

### A. Definitie van pesterijen

In geen enkele beslissing werd het bestaan van pesterijen bevestigd.

Wat volgt is een samenvatting van enkele motiveringen die door de hoven en rechtbanken naar voren zijn gebracht om de afwezigheid van pesterijen te rechtvaardigen. Die motiveringen dienen natuurlijk in de bijzondere context van de zaak te worden gesitueerd.

- De aantijgingen inzake pesterijen leken veeleer ingegeven te zijn door een weigering tot reïntegratie terwijl de maatregel tot reïaffectatie van de werknemer een preventiemaatregel was die met de nodige zorgvuldigheid, omzichtigheid, behoedzaamheid, respect en in alle objectiviteit was genomen (2).
- De vertrouwelijke uitwisseling van kritische beoordelingen van het werk van het personeel tussen de leden van de hiërarchische lijn kunnen niet dienen als grondslag voor een rechtsvordering wegens pesterijen op straffe van zinnigheid van de evaluatieprocedure (6).
- De beslissing om de beoordeling van 'uitmuntend' tot 'goed' te herleiden op basis van de kwantiteit en kwaliteit van de geleverde arbeid heeft geen verlagend of denigrerend karakter (6).
- Het is niet bewezen dat de werkgever aan de werknemer een taak opgelegd heeft met de intentie er niets mee te doen (18).
- De opvoering van het administratieve takenpakket (en de navenante druk) die past binnen een algemene context van de instelling is geen constitutief element van pesterijen. Het opleggen van administratieve taken is namelijk een gewone vorm van gezagsuitoefening (1).

In sommige motiveringen daarentegen komt een meer globale visie op het verschijnsel pesterijen tot uiting.

- In drie arresten (7-11-13) heeft het Arbeidshof van Brussel als naar recht beslist dat pesterijen in de zin van de wetsbepalingen inhouden dat sprake is van objectiveerbare gedragingen waarin een onrechtmatig karakter tot uiting komt. De normale gezagsuitoefening vanwege de werkgever of zijn vertegenwoordigers mag niet gelijkgesteld worden aan pesterijen, ook niet indien de betrokken werknemer zich vanuit zijn subjectiviteit en eventuele gevoeligheid niet goed voelt bij bepaalde situaties.

Om het "normale" karakter van de gezagsuitoefening te bepalen, moet de werkgever in de hoedanigheid van "goede huisvader" als referentie worden genomen (dat wil zeggen nagaan hoe de voorzichtige en zorgvuldige werkgever onder dezelfde omstandigheden zou hebben gehandeld) en moet onderzocht worden in welke mate die gedraging overschreden is. Het feit dat diegene die zichzelf als slachtoffer beschouwt de gedraging als onrechtmatig aanvoelt, betekent niet automatisch dat dit werkelijk zo is (zelfs indien het leed wel degelijk moet worden onderkend).

- In dezelfde zin herinnert een rechtbank eraan dat arbeid onder andermans gezag de essentie van de arbeidsovereenkomst uitmaakt en dat de uitoefening van het gezag als werkgever ipso facto geen vorm van pesterij is (17)



- Een rechtbank verduidelijkt dat pesten veel meer is dan stress (6)
- Een andere rechtbank wijst erop dat er in de zin van de welzijnswet alleen sprake is van pesterijen indien dit gebeurt op de arbeidsplaats (een deel van de geïncrimineerde feiten hebben zich voorgedaan gedurende een periode dat de werknemer afwezig was) (14-15).

Het is belangrijk te onderstrepen dat de rechtscolleges in 7 beslissingen (op 15) gewag maken van een communicatieprobleem tussen de partijen (1-4-6-7-9-11-13). Sommige rechters leggen dus de nadruk op het feit dat beide partijen een deel van de verantwoordelijkheid dragen.

Het Arbeidshof van Brussel maakt zelfs een onderscheid tussen informatie en communicatie. Volgens het Hof staat een gegeven bevel gelijk met informatie. De communicatie veronderstelt dat men rekening houdt met de persoon van de bestemming en dus, voor zover dit mogelijk is, de motivering van het gegeven bevel geeft. Het Hof is zich evenwel bewust van de moeilijkheden die een dergelijke stap geeft voor structuren die duizenden werknemers tellen, maar stelt wel dat dit de prijs is die men moet betalen om het welzijn op het werk te kunnen verzekeren.

Daarentegen, het is niet omdat de feiten betreffende de pesterijen niet bewezen zijn, dat er sprake zou zijn van misbruik van procedure (5).

### **B. De voorwaarden van het kort geding**

We beschikken dus over 6 vonnissen en 4 arresten die uitgesproken zijn in het kader van de rechtspleging in kort geding, in totaal dus 10 beslissingen.

Het gaat om de rechtspleging waarbij de Voorzitter van de rechtbank (en niet 3 rechters zoals het geval is bij de zitting van de Arbeidsrechtbank) voorlopige maatregelen kan bevelen (zijn beschikking bindt de bodemrechter niet bij wie de zaak later aanhangig kan worden gemaakt) binnen verkorte termijnen (dus korter dan bij de 'normale' rechtspleging) (artikel 584, tweede lid, van het Gerechtelijk Wetboek).

Het voorlopige karakter van de maatregel zou bijvoorbeeld niet gerespecteerd zijn, indien het Hof de reïntegratie van de werknemer beveelt (13).

De voorzitter zal enkel voorlopige maatregelen bevelen indien:

- 1) Er sprake is van een spoedeisend karakter: dat wil zeggen van zodra de vrees voor schade van een bepaalde omvang of ernstige ongemakken een onmiddellijke beslissing wenselijk maken (Cass., 13 september 1990, Pas. 1991, 41).
- 2) Prima facie, de schending van de wet (en dus hier pesterijen) is evident of minstens waarschijnlijk (7).

Bij 9 beslissingen besloot de rechter dat er geen sprake was van een spoedeisend karakter om de volgende redenen:

- de eis in kort geding werd 5 maanden na de overplaatsing van de beambte ingediend en er was geen enkele verandering in de situatie opgetreden die van aard was dat zij thans een spoedeisend karakter heeft;
- de arbeidsvoorwaarden zijn veranderd na de indiening van de eis in kort geding;
- de situatie bestaat sinds 2 jaar en is ongewijzigd gebleven terwijl de eiser zelf de oplossing van het geschil vertraagd heeft door niet samen te werken met de preventieadviseur;
- de werknemer was ontslagen op het tijdstip van de indiening van de eis;
- de eiser werd overgeplaatst en had geen contact meer met de aangeklaagde persoon.

In alle beslissingen besloot de rechter dat er geen sprake was van pesterijen die zeker zijn (of minstens waarschijnlijk) – zie punt A.





### **C. Dient de interne procedure verplicht vooraf te gaan aan de rechtsvordering?**

In de 15 zaken die voorgelegd zijn aan de arbeidsrechtbank hadden zes eisers voordien andere stappen in verband met hun klacht ondernomen: 2 bij de preventieadviseur, 1 bij de medische arbeidsinspectie, 1 “bij de bevoegde dienst”, 2 bij de secretaris-generaal van een overheidsdienst die een onderzoek door de juridische dienst heeft bevolen (de feiten deden zich vóór de inwerkingtreding van de wet van 11 juni 2002 voor), wat de zesde zaak betreft, treedt het vonnis niet in detail.

Het Arbeidshof van Brussel (dat het vonnis van de rechtbank daaromtrent hervormd heeft) en het Arbeidshof van Antwerpen waren zeer duidelijk op dat punt: diegene die beweert te zijn gepest kan opteren voor de cumulatie van het interne beroep en het gerechtelijk beroep of voor een van beide (7). Het feit dat men een zaak bij de rechtbank aanhangig maakt zonder de conclusies van de interne procedure af te wachten of zonder deze op te starten houdt geen intentie om te schaden in en is niet onrechtmatig.

Maar de werknemer die een rechtsvordering heeft ingesteld, moet wel zijn medewerking blijven verlenen aan de interne procedure die hij heeft opgestart (verzending van documenten...) ondanks zijn vordering, zoniet loopt hij het risico dat het invoeren van het spoedeisend karakter hem wordt ontzegd, indien hij een rechtsvordering in kort geding instelt (7).

De rechtbanken erkennen dat de wet het niet verbiedt om een rechtsvordering in te stellen los van de interne procedure, maar ze onderstrepen wel het belang van de aanwending ervan:

- Het bij voorrang gebruik maken van de interne procedure geeft het slachtoffer de gelegenheid om een wedersamenstelling te maken van de elementen die het bestaan van de beweerde feiten in verband met geweld of pesterijen laten vermoeden. Het verslag van de preventieadviseur (of van andere interne actoren die binnen de onderneming hadden kunnen trachten een oplossing te vinden) kan de door de eiser aangebrachte feitelementen bevestigen (zie punt D) (1-9-4);
- Het afwachten van de afloop van de interne procedure vóór het instellen van een rechtsvordering stelt de preventieadviseur in staat om voortgang te boeken met zijn verzoeningspogingen en desgevallend een beroep te doen op de inspectie (1).

### **D. Bewijslast**

Als principe geldt dat elke partij het bewijs moet leveren voor de feiten die zij aanvoert (artikel 870 van het Gerechtelijk Wetboek).

In werkelijkheid zal de verweerder veeleer trachten het bewijs te leveren van de onjuistheid van de bewering van de eiser. Inderdaad, volgens de huidige gerechtelijke praktijk - resultaat van een ruime interpretatie van de artikelen 870 en volgende van het Gerechtelijk Wetboek - zal, wanneer een partij elementen aanvoert die ernstige aanwijzingen kunnen inhouden van het bestaan van de beweerde feiten, het passief blijven van de tegenpartij kunnen leiden tot de bevestiging van de beweringen van de eerstgenoemde partij, vooral wanneer die tegenpartij niet de bewijzen voorlegt die ze veronderstelt wordt in haar bezit te hebben, bijvoorbeeld in haar hoedanigheid van werkgever.

In het kader van het geschil dat ons aanbelangt vertaalt de wetgeving uitdrukkelijk die verdeling van de bewijslast omdat “wanneer een persoon die een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen doen vermoeden, de bewijslast dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan ten laste valt van de verweerder” (artikel 32 undecies).

De wet stelt een dubbele vereiste:

- 1) De eiser moet feiten aantonen: dit sluit de geruchten, beweringen en indrukken uit die niet objectiveerbaar zijn noch bewezen kunnen worden. Die feiten moeten voldoende beschreven zijn (tijdstip, plaats) en betrekking hebben op identificeerbare personen (4).

De eiser dient het bewijs of een begin van bewijs te leveren (indicatie van feiten) van de feiten die hij inroept (een loutere bewering is niet voldoende) (6-1-4-5).

Bijvoorbeeld : Gewag maken van een aanhoudende roddelcampagne zonder aan te geven wie daarbij betrokken is, noch wanneer en welke verklaringen gedaan zijn, volstaat niet om de omkering van de bewijslast tot gevolg te hebben (4).

Gevolg: de rechtscollages hebben het recht het verhoor van getuigen te weigeren indien de klager geen gewag maakt van precieze en ter zake dienende feiten (artikel 915 van het Gerechtelijk Wetboek – 4-17);

- 2) Die feiten moeten toelaten het bestaan van geweld of pesterijen te doen vermoeden (zie punt A) (4).

### **E. Misbruik van de klachtenprocedure**

De rechtbank van Leuven heeft het misbruik van de klachtenprocedure erkend.

In die zaak bleek onomstotelijk uit het dossier dat de werknemer (samen met nog andere werknemers) ontslagen was wegens bedrijfsherstructurering en niet wegens het indienen van een met redenen omklede klacht. Daarenboven konden de feiten die de werknemer in zijn klacht aanhaalde niet beschouwd worden als pesterijen, maar maakten deze deel uit van een algemene bedrijfsherstructurering, vielen ze onder de verantwoordelijkheid van de werknemer of behoorden ze tot de volle bevoegdheid van de werkgever in het kader van een tewerkstelling in ondergeschikt verband. De rechtbank voegde eraan toe dat de bij wet voorziene informele fase hier niet was toegepast. Daaruit besloot de rechtbank dat de werknemer misbruik had gemaakt van de klachtenprocedure, die enkel en alleen was ingesteld om de beschermingsvergoeding zoals bepaald in artikel 32 tredecies te kunnen vorderen. Er dient te worden opgemerkt dat de werknemer naast die beschermingsvergoeding een schadevergoeding voor rechtsmisbruik had geëist. De werknemer werd veroordeeld tot de betaling van een vergoeding van € 3.500 voor de materiële en morele schade (19).

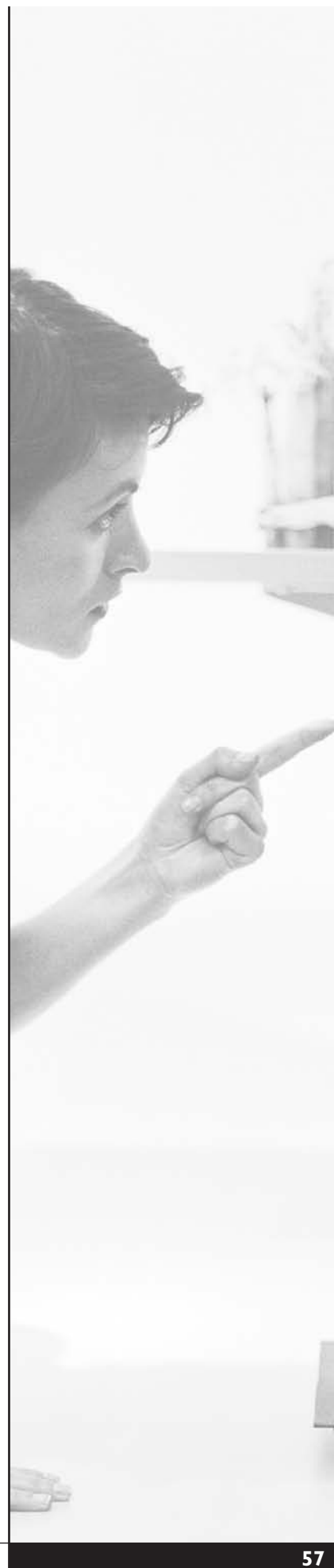
### **F. Toepassing van de wet van 11 juni 2002 in de tijd**

De wet van 11 juni 2002 heeft geen terugwerkende kracht. Hij is dus alleen van toepassing op feiten die zich voorgedaan hebben na de inwerkingtreding van de wet op 1 juli 2002. De feiten die zich vóór deze datum hebben voorgedaan vormen op zich dus geen grond voor een rechtsvordering krachtens de nieuwe bepalingen. Het lijkt echter op zijn plaats om feiten die dateren van vóór de wet te weerhouden wanneer ze zich nog steeds voordoen na de inwerkingtreding mits er niet aan de definitief verworven rechten geraakt wordt (4-5-14-15).

## **4.4 ANDERE INFORMATIE UIT DE OVERIGE RECHTSPRAAK**

De realiteit van geweld of grensoverschrijdend gedrag werd eveneens onderzocht in het kader van procedures betreffende ontslagen.

De Arbeidsrechtbank van Nijvel (19 september 2003, RG 540/N/2003) heeft geoordeeld dat de regel bedoeld in artikel 32undecies betreffende de bewijslast niet van toepassing was op ontslag om dringende reden: in het licht van de ernst van de sanctie zou het immers geheel buiten proportie zijn om de van grens-





overschrijdend gedrag beschuldigde werknemer te verplichten te bewijzen dat dit niet zo is. De bewijslast voor een ontslag om dringende reden op grond van pesterijen of ongewenst seksueel gedrag berust dus bij de werkgever.

We merken op dat de Arbeidsrechtbank van Bergen (17) het feit dat iemand een brandblusapparaat gooide naar zijn collega als een dringende reden heeft beschouwd. De rechtbank beschouwde deze daad als strijdig met artikel 17 van de wet van 3 juli 1978 dat bepaalt dat de werknemer zich dient te onthouden van alles wat schade kan toebrengen aan hetzij zijn eigen veiligheid, die van zijn gezellen, de werkgever of derden (de feiten hadden zich voorgedaan vóór de inwerkingtreding van de wet van 11 juni 2002).

Het Arbeidshof van Brussel heeft in een arrest van 18 december 2003 (RG 44671) geoordeeld dat de beledigende gedragingen (strelen van handen, herhaalde pogingen tot kussen), de oneerbare voorstellen en de wederrechtelijke chantage door het voorspiegelen van de mogelijkheid tot aanwerving op basis van een arbeidsovereenkomst indien de persoon inging op de avances, feiten van ongewenst seksueel gedrag waren die het ontslag om dringende redenen rechtvaardigden (hetgeen door de werkgever beschouwd werd als de meest passende maatregel in de zin van artikel 32 septies). De rechter weerlegt de argumenten van de verweerder en baseert zich op de verklaringen die de twee klaagsters onder ede hebben afgelegd en die dus de waarheid weergegeven aangezien ze niet het voorwerp zijn geweest van een klacht wegens meened.

Het Hof van beroep van Brussel verduidelijkt in een arrest van 10 februari 2004 (AR 44002) dat de feiten inzake ongewenst seksueel gedrag alleen in aanmerking kunnen worden genomen voor ontslag om dringende reden voor zover de klacht van de werknemer onderzocht is, dat de feiten voldoende verduidelijkt zijn en de elementen die de aangeklaagde persoon naar voren brengt geverifieerd zijn.

In dit verband kan eveneens de aandacht gevestigd worden op 2 strafrechtelijke vonnissen die belaging op de arbeidsplaats erkennen op grond van artikel 442 bis van het Strafwetboek, dat stelt dat “Hij die een persoon heeft belaagd terwijl hij wist of had moeten weten dat hij door zijn gedrag de rust van die bewuste persoon ernstig zou verstoren, wordt gestraft met gevangenisstraf van vijftien dagen tot twee jaar en met geldboete van 50 tot 300 euro”. Dit artikel geeft geen wettelijke definitie van het begrip “belaging”, zodat het in zijn gewone betekenis moet worden begrepen, namelijk, volgens de voorbereidende werken, het feit van het lastigvallen van een persoon op een voor die persoon irritante manier (Kamer van Volksvertegenwoordigers, Parl. Stuk, nr.1046/8-96/97, 1996-1997, blz.8).

## 4.5 CONCLUSIES

Het instellen van een gerechtelijke procedure is geen alledaagse zaak: het vergt tijd, geld en energie. Diegenen die ervoor gekozen hebben hun problemen op te lossen via gerechtelijke weg moeten zich voor het merendeel daadwerkelijk slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag hebben gevoeld. Toch heeft geen enkele rechtbank tot op heden het bestaan van pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk erkend.

Verschuillende hypothesen kunnen naar voren worden gebracht om dit te verklaren:

- 1) Er moet rekening worden gehouden met het feit dat bepaalde gedragingen die deel uitmaken van een proces van grensoverschrijdend gedrag vaak weinig sporen nalaten: mondelinge kritiek, buitensporige controle van het werk, manipulatie van de communicatie, minachting van de persoon... Het is dus moeilijk om een begin van bewijs van die gedragingen te leveren;

2) De eisers hebben misschien gebrek aan informatie gehad:

- om het fenomeen van grensoverschrijdend gedrag dat aan bepaalde specifieke voorwaarden moet voldoen te begrijpen. Alle problemen van relationele aard in de werksfeer vallen niet onder pesterijen;
- over het belang om de problematiek op te lossen via de interne procedure die als voordeel biedt dat ze sneller verloopt, op een meer pacifistische manier via de bemiddeling kan gebeuren, en die de bewijslast bij een eventuele rechtsvordering vergemakkelijkt.

Vandaar het belang van passende informatie binnen de ondernemingen in het kader van het preventiebeleid, zoals vereist in artikel 32 quater, §1, 7° van de wet op de werfzekerheid.

#### LIJST

1. Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 12.05.2003 - AR 354055
2. Arbeidsrechtbank van Luik – 14.07.2003 - ref. 1304
3. Arbeidshof van Luik – 29.09.2003 - RG 94/2003
4. Arbeidsrechtbank van Turnhout-10.07.2003 - AR 26021
5. Arbeidshof van Antwerpen – 07.06.2004 - AR 2003/0577
6. Arbeidsrechtbank van Brussel -18.07.2003 - AR 35/2003
7. Arbeidshof van Brussel – 16.10.2003 - AR 2003/1695
8. Arbeidsrechtbank van Brussel – 14.10.2003 - AR 67/2003
9. Arbeidsrechtbank van Brussel – 27.10.2003 - AR 43/2003
10. Arbeidsrechtbank van Brussel – 03.11.2003 - AR 53/2003
11. Arbeidshof van Brussel – 05.02.2004 - ref. 265
12. Arbeidsrechtbank van Brussel – 03.11.2003 - AR 54/2003
13. Arbeidshof van Brussel – 05.02.2004- ref.266
14. Arbeidsrechtbank van Brussel – 24.11.2003 - AR 53.074/03
15. Arbeidsrechtbank van Brussel – 24.11.2003 - AR 53.075/03
16. Arbeidsrechtbank van Bergen – 22.12.2003 - RG 6931/02/M
17. Arbeidsrechtbank van Bergen – 12.03.2004 - RG 5322/03/LL
18. Arbeidsrechtbank van Luik – 03.06.2004 - RG 334.029
19. Arbeidsrechtbank van Leuven – 03.06.2004 - AR 3399/02
20. Arbeidsrechtbank van Brugge – 26.04.2004 - AR 116.881







# 5

## Syntheserapport van een kwantitatieve analyse betreffende klachten over ongewenste omgangsvormen

Deze kwantitatieve analyse werd uitgevoerd op basis van de antwoorden op een vragenlijst die enerzijds naar de met het toezicht belaste inspectiediensten (de vroegere Medische Inspectie (MI) en anderzijds naar de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming (EDPB) werd verstuurd.

Hierbij dient onmiddellijk opgemerkt te worden dat er wel een antwoord verkregen werd van de 5 vroegere MI maar dat er slechts 18 van de 22 aangeschreven EDPB's reageerden op de vragenlijst. De antwoorden die verkregen werden zijn zeer uiteenlopend en niet elke MI of EDPB beschikt over gegevens betreffende eenzelfde tijdsperiode. Daarom werd in dit verslag geopteerd voor een globale bespreking van de totaliteit van de klachten zonder een indeling te maken naar maanden of jaren.

### 5.1 ANTWOORDEN VAN DE VROEGERE MEDISCHE INSPECTIEDIENSTEN

#### 5.1.1 TOTAAL AANTAL “MET REDENEN OMKLEDE KLACHTEN” MET HUN GEOGRAFISCHE SPREIDING

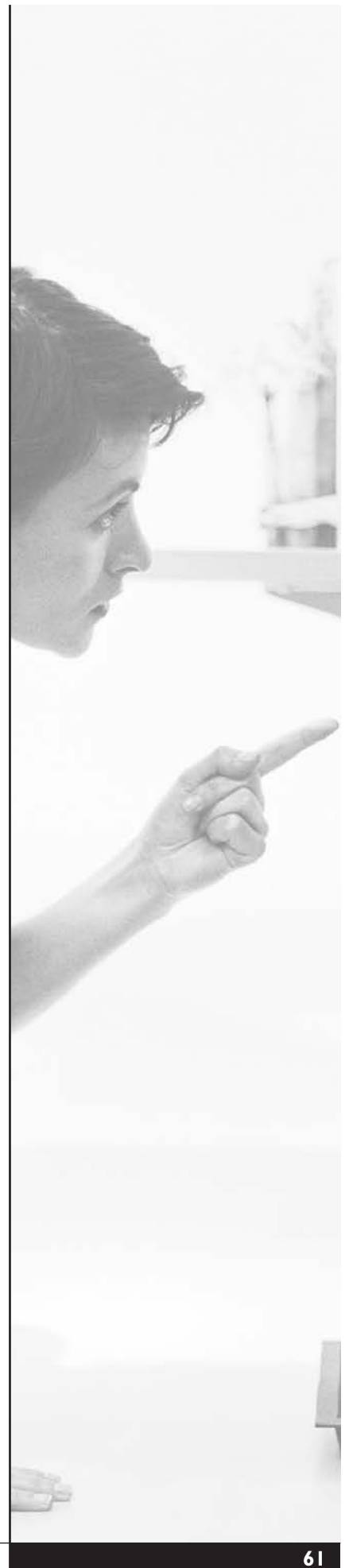
De Medische Inspectie beschouwt als “met redenen omklede klachten” die klachten zoals bepaald in artikel 32 tredecies, §1 van de wet van 11 juni 2002, te weten de formele klachten die aanleiding geven tot de ontslagbescherming en de bescherming tegen eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden (voortaan formele klachten genoemd).

Bij het ontvangen van een dergelijke klacht is de procedure als volgt : de klager ontvangt een vragenlijst samen met een begeleidende brief met het verzoek deze in te vullen en gedateerd en ondertekend terug te zenden en waarbij hij zich akkoord verklaart de discretieplicht op te heffen.

Bij ontvangst van de ingediende vragenlijst wordt door de inspecteur geoordeeld of deze klacht voldoende met redenen omkleed is; vervolgens stelt de inspecteur de werkgever hiervan op de hoogte. Vanaf dat ogenblik treedt de ontslagbescherming in werking.

Het aantal formele klachten voor de periode van juli 2002 tot november 2003 bedraagt voor de vijf directies 1157.

	aantal klachten
MI Antwerpen . . . . .	108
MI Brussel . . . . .	380
MI Charleroi . . . . .	431
MI Gent . . . . .	121
MI Luik . . . . .	117
Totaal . . . . .	1157





De kleinst mogelijke geografische spreiding van de klachten situeert zich op gewestniveau. Verdere indeling kan momenteel niet afgeleid worden uit het huidige registratiesysteem.

	aantal klachten
Vlaanderen .....	229
Brussel .....	380
Wallonië .....	548

### 5.1.2 HOEVEEL GEVALLEN ZIJN GEKEND VAN MISBRUIK VAN DEZE REGELGEVING IN HET KADER VAN ONTSLAGBESCHERMING?

Slechts één directie (Luik) doet hierover een uitspraak. Over een totaal van 117 formele klachten zou het gaan om 6 dossiers van misbruik van de regelgeving.

Niettemin worden er elders eveneens gevallen vermoed van misbruiken van de ontslagbescherming die is voorzien door art. 32 tredecies van de wet : klassiek betreft het de gevallen waarin via de ontslagbescherming wordt getracht een dreigend ontslag om redenen die vreemd zijn aan pestgedrag te voorkomen. Hierover een sluitende uitspraak doen houdt veel risico's in. Het is aan de werkgever om hiertegen te reageren. Hij kan hiervoor sancties voorzien in het arbeidsreglement. Mogelijk kan hij ontslag om dwingende redenen overwegen. Het zal dan de rechtbank zijn die ter zake een definitieve uitspraak doet.

Een even belangrijke vaststelling is dat in aanzienlijk aantal dossiers de werknemer de klachtenprocedure gebruikt om allerlei conflicten van diverse origine aan de orde te stellen. Het gaat dan om al dan niet langdurig aanslepende geschillen waarin de klachtenprocedure als ultiem middel wordt aangegrepen om een probleem aan de orde te stellen en een oplossing af te dwingen. In deze gevallen is er geen sprake van misbruik, maar van een oneigenlijk gebruik. Het gaat hier vaak over klachten naar aanleiding van feiten of toestanden die strikt genomen niet of niet helemaal beantwoorden aan de bepalingen van "geweld, pesten en OSGW" zoals voorzien in de reglementering, maar die door het vermeende slachtoffer worden ingediend, niet om bewust misbruik te maken van de ontslagbescherming, maar eerder als ultieme poging om gehoord te worden.

### 5.1.3 ENKELE MOGELIJKE RELEVANTE OPMERKINGEN

De vroegere MI heeft een ruimer toezichtgebied dan de EDPB's; met name de niet aangesloten werkgevers, de openbare diensten en de ondernemingen met een eigen dienst risicobeheersing met een Preventieadviseur Psychosociale Aspecten (PAPA).

Globaal kan er gesteld worden dat de ontvangen gegevens over een tijdspanne van juli 2002 tot en met november 2003 lopen.

In de procedure voor de behandeling van dit soort klachten van de MI is bepaald dat de MI slechts een beperkt aantal dossiers doorstuurt naar de Arbeidsauditeur, namelijk deze die na interventie van de MI onvoldoende zijn opgelost en/of waarbij manifest onwil vanuit de werkgever is vastgesteld

Als men het aantal klachten ingediend bij de interne preventieadviseur wilt meten kan men zich afvragen of men een onderscheid moet maken tussen de preventieadviseur Psychosociale Aspecten (of PAPA) en de preventieadviseurs van de andere disciplines.

#### **5.1.4 ENKELE BESCHOUWINGEN OVER DE GEGRONDHEID VAN EEN KLACHT**

Met betrekking tot de gegrondheid van de klachten, hetgeen niet mag gelijk gesteld worden met “met redenen omkleed”, dient gezegd te worden dat de wetgever dit begrip niet hanteert.

Men zou kunnen spreken van een gegronde klacht indien de strafrechtelijke bepalingen van de regelgeving niet worden nageleefd (geen aanduiding van preventieadviseur, geen vermeldingen in het arbeidsreglement, geen preventiemaatregelen, geen register over feiten van geweld op het werk...).

Over het conflict zelf een uitspraak doen is veel moeilijker en behoort niet tot de taak van de inspectie noch tot die van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur. Hun taak bestaat erin, los van elke schuldvraag, alles in het werk te stellen om maatregelen uit te werken die de partijen toelaten op een serene wijze samen te werken met eerbiediging van de grenzen van iedereen. Het onderzoek moet uitmonden in voorstellen die een oplossing bieden in een reële conflictueuze situatie.

Een antwoord op een eventuele schuldvraag daarentegen is naar onze mening een taak voor de gerechtelijke instanties.

Kwantitatieve gegevens over de al dan niet gegrondheid van de met redenen omklede klachten die werden neergelegd bij de MI zijn niet in elke directie beschikbaar omdat de evolutie in een dossier verschillende vormen kan aannemen. Voorbeelden hiervan zijn o.a. de indiener van de klacht wordt ontslagen om welke reden dan ook zonder dat een onderzoek ten gronde werd uitgevoerd; de indiener neemt zelf ontslag; de indiener is langdurig met ziekteverlof; er werd een oplossing gevonden zonder dat de preventieadviseur een onderzoek heeft ingesteld en zich heeft uitgesproken over de gegrondheid van de zaak; het verslag van het onderzoek is genuanceerd en erkent een problematiek zonder zich uit te spreken over het al dan niet bestaan van pestgedrag.

Slechts 1 directie maakt het onderscheid tussen gegronde en ongegronde klachten in het huidige registratiesysteem. Als gegrond worden dan beschouwd de klachten die volgens de inschatting van de inspecteur aanleiding zouden kunnen geven tot gerechtelijke vervolging ten laste van de vermeende dader.

## **5.2 AFDELING VAN HET BASISTOEZICHT**

De inspectiediensten van de Afdeling van het basistoezicht hebben vanaf 1 januari 2004 tot 26 juni 2004 een totaal van 478 klachten geregistreerd waarvan er 345 ontvankelijk werden verklaard.

## **5.3 ANTWOORDEN VAN DE EXTERNE DIENSTEN VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK**

### **5.3.1 ENKELE OPMERKINGEN VOORAF**

De EDPB's die wel reageerden op de vragenlijst vertegenwoordigen 167.397 ondernemingen die samen 2.141.993 werknemers tewerkstellen.

De verkregen antwoorden van de EDPB's zijn zeer uiteenlopend. Een aantal van de antwoorden voldoen in ieder geval niet aan de principes van integrale kwali-





teitszorg zoals bepaald in artikel 7 §2 en §3 van hoofdstuk II van de Codex betreffende de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming.

De publieke sector beschikt grotendeels over een eigen IDPB met alle disciplines; er dient dus vermeld te worden dat de ambtenaren niet in de cijfers van de EDPB's voorkomen. Een aantal, veelal grote bedrijven heeft de discipline psychosociale aspecten in hun IDPB; klachten van werknemers van deze bedrijven komen dus ook niet voor in deze cijfers.

### 5.3.2. TOTAAL AANTAL “MET REDENEN OMKLEDE KLACHTEN” MET HUN GEOGRAFISCHE SPREIDING

Uit de verkregen antwoorden kan niet afgeleid worden of de EDPB's de “met redenen omklede klachten” op dezelfde wijze interpreteren als de medische inspectie. (namelijk zoals bepaald in artikel 32 tredecies§1 van de wet van 11/6/2002, te weten de formele klachten die aanleiding geven tot de ontslagbescherming en de bescherming tegen eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden). Het is dus niet altijd duidelijk of het gaat over “informele” klachten of om “met redenen omklede klachten” die aanleiding geven tot ontslagbescherming.

Er kan deels ook sprake zijn van een overlapping van de cijfers daar de MI ook opdrachten doorstuurt naar de EDPB's.

Het aantal formele klachten voor de 19 EDPB's van juli 2002 tot november 2003 die reageerden bedraagt 1626

	aantal klachten	aantal vertegenwoordigde werkgevers	aantal vertegenwoordigde werknemers	per 100.000 vertegenwoordigde werknemers
totaal	1626	184.342	2.464.959	65,96

Niet elke EDPB heeft een geografische spreiding van de klachten doorgegeven. De globale cijfers werden proportioneel per gewest verdeeld in functie van het aantal bedrijven.

	aantal klachten	Vlaanderen	Brussel	Wallonië
totaal	1626	648	359	619

1. De uiteenlopende antwoorden van de EDPB's laten niet toe eensluidende conclusies te trekken in verband met “met redenen omklede klachten”;
2. Een éénvormige registratie van de formele (met redenen omklede) klachten en informele klachten dringt zich op en hiertoe is een eenvormige definitie van het type van klachten nodig. Pas dan kan het cijfermateriaal vergeleken worden;
3. Ook bij de EDPB is er een controverse over de uitspraken in verband met de gegrondheid van een klacht: 11 EDPB's spreken zich niet uit over de gegrondheid van de klachten. Zij argumenteren dat het niet de taak is van de PA om zich over de gegrondheid uit te spreken; hij moet integendeel aan oplossingen werken. Een definitieve uitspraak over de gegrondheid is niet mogelijk bij gebrek aan criteria. De kernopdracht van de PA (verzoenen, bemiddelen, adviseren) is niet combineerbaar met het aanduiden van dader en slachtoffer; de PA wenst geen “rechter” te zijn. Daartegenover staat dat 6 EDPB's zich wel uitspreken over de gegrondheid van de klachten en hun cijfers hieromtrent variëren van minder dan 10% gegronde klachten tot 100% gegronde klachten.



# 6

## Conclusies

- 1) De wetgeving heeft als belangrijkste verdienste dat een jarenlang verdoken problematiek uit de taboesfeer wordt gehaald. Deze moeilijke materie die als “persoonlijk en subjectief grensoverschrijdend” door het slachtoffer aangevoeld wordt, kan nu objectief onderzocht en besproken worden. Er kan aan sensibilisatie gedaan worden op maat van de onderneming;
- 2) Bovendien wordt de werkgever verplicht op dit domein een preventiebeleid te voeren dat tot doel heeft het grensoverschrijdend gedrag in zijn onderneming te voorkomen. Elke onderneming heeft er belang bij dat de relaties tussen de werknemers onderling vlot verlopen. Dit levert een belangrijke bijdrage tot een klimaat dat ook economisch rendabel is (bijvoorbeeld minder afwezigheid wegens ziekte, minder stress, minder arbeidsongevallen, hogere rendabiliteit). Op langere termijn leidt het ontwikkelde preventiebeleid dus tot een daling van de kosten die voortvloeien uit de toepassing van de wetgeving inzake grensoverschrijdend gedrag;
- 3) Iedereen in de onderneming is betrokken bij dit beleid en kan aldus bijdragen tot een bedrijfscultuur waarin mensen op respectvolle wijze met elkaar omgaan;
- 4) De werkgever is eveneens verplicht via het opzetten van een structuur en het toepassen van procedures het grensoverschrijdend gedrag in zijn onderneming te bestrijden;
- 5) Uit de toepassing van de wetgeving blijkt dat de dieper liggende oorzaken van grensoverschrijdend gedrag vooral hun oorsprong vinden in organisatorische gebreken en een gebrek aan communicatie en in mindere mate terug te voeren zijn op individuele factoren zoals de persoonlijkheidskenmerken van individuen;
- 6) Uit de analyse van de klachten blijkt dat de psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk in de ondernemingen hoog is. De wetgeving betreffende grensoverschrijdend gedrag wordt door de werknemers, bij gebrek aan een algemeen ondernemingsbeleid betreffende de voorkoming van psycho-sociale belasting, gezien als een uitweg om conflicten op te lossen;
- 7) De correcte toepassing van de wetgeving vereist verdere acties betreffende de sensibilisatie, informatie en opleiding van alle betrokken partijen, met name de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn, de werknemers, de preventieadviseurs, de vertrouwenspersonen en de vakbondsafgevaardigden. Daarbij dient de nadruk gelegd te worden op de precieze rol van al deze personen en dient gewezen te worden op de grenzen van de wetgeving;
- 8) De correcte toepassing van de wetgeving vereist eveneens de uitwerking en de terbeschikkingstelling van alle betrokken personen van methodes van risico-analyse;
- 9) De wetgeving werd geconcipieerd vanuit de individuele klachten die zich in de bedrijven voordeden. In dat kader is het de bedoeling van de wet aan de werknemer een zekere bescherming te bieden, wanneer hij een klacht inzake grensoverschrijdend gedrag heeft (mogelijkheid om klacht in te dienen, ontslagbescherming, sancties). Dit luik van de wetgeving blijft belangrijk, omdat, zonder een vorm van bescherming of sanctie, grensoverschrijdend





gedrag moeilijk kan teruggedrongen worden. Er dient evenwel naar gestreefd te worden dat het aantal individuele klachten vermindert en dat de werkgevers meer aandacht besteden aan het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag. Dit impliceert dat de werkgevers er moeten toe gebracht worden een effectief preventiebeleid uit te werken. Dit preventiebeleid dient niet alleen betrekking te hebben op grensoverschrijdend gedrag, maar op alle conflicten in de onderneming die aanleiding kunnen geven tot psycho-sociale belasting. De bedrijven moeten er dan ook toe aangezet worden om een breed preventiebeleid inzake psychosociale belasting veroorzaakt door het werk te voeren. De toepassing van de aanbevelingen vermeld onder punt 7 en 8 kunnen hiertoe bijdragen. Ook een verfijning van de wetgeving kan hierin een rol spelen;

- 10) Een aantal problemen betreffende de toepassing van de wetgeving heeft te maken met onduidelijkheid over hoe de wetgeving in concreto kan toegepast worden. Het is evenwel de vraag of de overheid hier inderdaad regelgevend moet optreden, dan wel of aan de werkgever het vrij initiatief moet gelaten worden. Het gaat hier meer bepaald om regels inzake de behandeling van meldingen en met redenen omklede klachten;
- 11) In de mate regelgevend moet opgetreden worden dient dit veeleer te gebeuren op het vlak van de uitvoeringsbesluiten dan op het vlak van de wet zelf. Dit impliceert een aanpassing van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk op de volgende punten:
- Artikel 6: precisering van de rol en inhoud van het register van feiten van geweld;
  - Artikel 8 en 10: verstrekken van een duidelijk mandaat aan de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur, bepalen van de uitwisseling van informatie;
  - Artikel 9: toegang tot het individueel klachtendossier;
  - Afdeling VI : hiërarchie in de interne procedures, regels inzake procedures, definitie en voorwaarden inzake bemiddeling, regels betreffende de indiening en behandeling van met redenen omklede klachten, preciseren van de inhoud van het voorstel van de preventieadviseur;
  - Artikel 16: opleiding preventieadviseur;
  - Artikel 18: opleiding vertrouwenspersonen;
- 12) Een eventueel ingrijpen in de wet zelf, heeft in de eerste plaats tot doel te zorgen voor de verduidelijking van een aantal artikels. Het gaat hier meer bepaald om de volgende punten :
- De volledige tekst : aanpassing van de gebruikte terminologie;
  - Artikel 32bis en 32quater : bemiddeling ten aanzien van derden;
  - Artikel 32ter : gebruik van de term grensoverschrijdend gedrag;
  - Artikel 32quater,§1 : verwijzing naar voorkomen van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en algemene preventiebeginselen;
  - Artikel 32quater,§1, derde lid : preciseren “akkoord” comité;
  - Artikel 32sexies,§1, eerste lid : preciseren “akkoord van het geheel van de werknemersvertegenwoordigers in het comité”;
  - Artikel 32sexies,§1 : toevoegen principe van de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersoon en onverenigbaarheden;
  - Artikel 32sexies,§1 : preciseren dat de preventieadviseur en de vertrouwenspersonen niet beiden mogen deel uitmaken van een externe dienst;
  - Artikel 32sexies,§1, tweede lid : onverenigbaarheid met andere functies (vakbondsafgevaardigde, hiërarchische lijn);
  - Artikel 32sexies,§2 : toevoegen van een procedure bij de inspectie indien geen akkoord wordt bereikt;

- Artikel 32septies : voorwaarden preciseren waardoor de preventieadviseur kan nagaan of de werkgever al dan niet de maatregelen heeft getroffen en nader bepalen van de notie “overleg met het slachtoffer”;
  - Artikel 32octies : preciseren inhoud arbeidsreglement (procedures, naam preventieadviseur; wijze van goedkeuring van sancties);
  - Artikel 32nonies : mogelijkheid tot indienen van een met redenen omklede klacht tijdens de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
  - Artikel 32nonies : nader bepalen van de rol van de inspectie;
  - Artikel 32tredecies,§1 : preciseren wanneer de ontslagbescherming begint te lopen indien er een klacht wordt ingediend bij de politie of de arbeidsauditeur;
  - Artikel 32tredecies,§5 : de draagwijdte preciseren van het principe dat de werknemer de arbeidsovereenkomst zelf beëindigt;
  - Artikel 32tredecies,§7 : omschrijving van het begrip getuige;
  - Nieuwe bepaling : grenzen van het beroepsgeheim;
  - Nieuwe bepaling : voorwaarden waaronder de klager en aangeklaagde zich kunnen laten bijstaan door een advocaat of vakbondsafgevaardigde;
- 13) In een verdere discussie kunnen tenslotte een aantal keuzes gemaakt worden die ofwel betrekking hebben op een uitbreiding van de wetgeving ofwel betrekking hebben op een beperking van de wetgeving:
- a) Uitbreiding van de wetgeving:
- Artikel 4,§1, eerste lid, 3° en 8° van de welzijnswet en 32quater : voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk;
  - Artikel 32quinquies : nazorg ten aanzien van aangeklaagden en kosten van de nazorg;
  - Artikel 32sexies,§1, eerste lid : verplichting tot aanduiding van een vertrouwenspersoon;
  - Artikel 32sexies (nieuwe §) : bescherming van de vertrouwenspersoon;
  - Artikel 32tredecies,§1 en § 7: bescherming vanaf het moment dat er een melding gebeurt (dus ook informele procedure) en niet alleen vanaf het indienen van een met redenen omklede klacht;
- b) Beperking van de wetgeving:
- Artikel 32bis : uitsluiting van derden, leerlingen en studenten op de arbeidsplaats;
  - Artikel 32sexies, §1, eerste lid, 1° : schrappen van de specifieke preventieadviseur psychosociale aspecten;
  - Artikel 32sexies,§2 : schrappen van de verplichting in een aantal gevallen een beroep te doen op een externe dienst en toepassen van de gewone regels van toepassing krachtens de welzijnswet (nl. indien de interne dienst de opdrachten niet kan uitoefenen);
  - Artikel 32nonies : vaststellen van een hiërarchie tussen de interne en externe procedures;
  - Artikel 32tredecies : schrappen van elke vorm van ontslagbescherming voor klagers en getuigen;
  - Artikel 32tredecies,§1 : ontslagbescherming enkel indien de met redenen omklede klacht aan alle voorwaarden voldoet;
  - Artikel 32tredecies,§1 : verval van de ontslagbescherming bij onontvankelijke of ongegronde klacht of bij intrekking van de met redenen omklede klacht;
  - Artikel 32tredecies,§2 : beperking van de termijn van de ontslagbescherming.

