

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Art. 4.- § 1. De Koning kan aan de werkgevers en de werknemers alle maatregelen opleggen die nodig zijn voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Het welzijn wordt nagestreefd door maatregelen die betrekking hebben op:

- 1° de arbeidsveiligheid;
- 2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;
- 3° de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk;

- 4° de ergonomie;
- 5° de arbeidshygiëne;
- 6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen;
- 7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu wat betreft de invloed op de punten 1° tot 6°
- 8° de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

De Koning kan bijzondere maatregelen vaststellen om rekening te houden met de specifieke toestand van inzonderheid de thuiswerkers, de kleine en middelgrote ondernemingen, de krijgsmacht, de politiediensten en de diensten voor burgerbescherming, met het oog op het bereiken van een gelijkwaardig beschermingsniveau.

§ 2. Tijdens de periode gedurende welke een werknemer, die verbonden is door een PWA-arbeidsovereenkomst, werkt bij een gebruiker, is deze laatste, onder dezelfde voorwaarden als een werkgever, verantwoordelijk voor de toepassing van de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten die van toepassing zijn op de arbeidsplaats

De Koning kan bepalen welke de verplichtingen zijn die respectievelijk aan de gebruiker en de

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Art. 4.- § 1. De Koning kan aan de werkgevers en de werknemers alle maatregelen opleggen die nodig zijn voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Het welzijn wordt nagestreefd door maatregelen die betrekking hebben op:

- 1° de arbeidsveiligheid;
- 2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;
- 3° de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, *waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;*

- 4° de ergonomie;
- 5° de arbeidshygiëne;
- 6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen;
- 7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu wat betreft de invloed op de punten 1° tot 6°
- 8° (...)**

De Koning kan bijzondere maatregelen vaststellen om rekening te houden met de specifieke toestand van inzonderheid de thuiswerkers, de kleine en middelgrote ondernemingen, de krijgsmacht, de politiediensten en de diensten voor burgerbescherming, met het oog op het bereiken van een gelijkwaardig beschermingsniveau.

§ 2. Tijdens de periode gedurende welke een werknemer, die verbonden is door een PWA-arbeidsovereenkomst, werkt bij een gebruiker, is deze laatste, onder dezelfde voorwaarden als een werkgever, verantwoordelijk voor de toepassing van de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten die van toepassing zijn op de arbeidsplaats

De Koning kan bepalen welke de verplichtingen zijn die respectievelijk aan de gebruiker en de

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

werkgever worden opgelegd en kan de nadere regelen bepalen voor de toepassing van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.

De bepalingen van hoofdstuk XI zijn eveneens van toepassing op de gebruiker.

HOOFDSTUK VBIS.- Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Afdeling 1. Algemene bepaling en definitie

Art. 32bis.- De werkgevers en de werknemers alsmede de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1 en de andere dan de bij artikel 2, § 1 bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Art. 32ter.- Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° geweld op het werk: elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;

2° pesterijen op het werk: elk onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen de onderneming of instelling, dat zich inzonderheid kan uiten

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

werkgever worden opgelegd en kan de nadere regelen bepalen voor de toepassing van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.

De bepalingen van hoofdstuk XI zijn eveneens van toepassing op de gebruiker.

HOOFDSTUK VBIS.- Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Afdeling 1. Algemene bepaling en definitie

Art. 32bis.- De werkgevers en de werknemers alsmede de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1, en de andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk passen met het oog op hun bescherming de bepalingen van de artikelen 32decies tot 32duodecies toe.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van dit hoofdstuk op de werknemers van de ondernemingen van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.

Art. 32ter.- Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° geweld op het werk: elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is psychisch of fysiek wordt (...) bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;

2° pesterijen op het werk: *meerdere gelijkaardige of uiteenlopende* onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling,

BASISTEKST

vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

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 dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

3° ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamenlijk 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

Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals die van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking.

BASISTEKST

zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming;

3° ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van *ongewenst* verbaal, non-verbaal of lichamenlijk gedrag *met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft* dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of *een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.*

Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals die van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking.

Voor zover de pesterijen verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming zijn de bepalingen van dit hoofdstuk de omzetting in Belgisch recht van:

1° de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

2° de richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;

3° de richtlijn 76/207/EEG van 9 februari 1976 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 arbeids-

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

Afdeling 2. Preventiemaatregelen

Art. 32quater.- § 1. De werkgever bepaalt maatregelen die getroffen moeten worden om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Deze maatregelen, die aangepast dienen te zijn aan de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming, handelen ten minste over:

1° de materiële inrichting van de arbeidsplaatsen opdat geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk zouden voorkomen worden;

2° de bepaling van de middelen waarover de slachtoffers beschikken om hulp te krijgen en de wijze om zich tot de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon, aangewezen voor de feiten geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, te richten

3° het snelle en volledig onpartijdig onderzoek van de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

voorwaarden, gewijzigd bij de richtlijn 2002/73 van 23 september 2002.

Afdeling 2. Preventiemaatregelen

Art. 32quater.- § 1. De werkgever bepaalt *in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5* welke maatregelen moeten getroffen worden om geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te *voorkomen*.

Hij stelt deze preventiemaatregelen vast op grond van een risicoanalyse en rekening houdend met de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming.

De in het tweede lid bedoelde maatregelen zijn ten minste:

1° materiële en organisatorische maatregelen waardoor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, kunnen worden voorkomen;

2° de procedures van toepassing, wanneer er een melding gebeurt van feiten en die inzonderheid betrekking hebben op:

a) het onthaal en de adviesverlening aan de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

b) de nadere regels volgens welke deze personen een beroep kunnen doen op de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon, aangewezen voor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

c) de snelle en volledig onpartijdige interventie van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur;

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

4° het onthaal van, de hulp aan en de vereiste ondersteuning van de slachtoffers;

5° de maatregelen van opvang en van wedertewerkstelling van de slachtoffers;

6° de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

7° de voorlichting en de opleiding van de werknemers;

8° de voorlichting van het comité.

Deze maatregelen worden aan het comité voorgesteld voor voorafgaand akkoord.

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

d) de wedertewerkstelling van de werknemers die verklaard hebben het voorwerp te zijn geweest van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en de begeleiding van deze personen naar aanleiding van hun wedertewerkstelling.

3° de specifieke maatregelen ter bescherming van de werknemers die bij de uitvoering van hun werk in contact komen met de andere dan de bij artikel 2, § 1 bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

4° de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

5° de voorlichting en de opleiding van de werknemers;

6° de voorlichting van het comité.

De in het derde lid bedoelde maatregelen worden getroffen, na advies van het comité, met uitzondering van de maatregelen bedoeld in 2°, die worden vastgesteld na akkoord van het comité.

Indien geen akkoord wordt bereikt vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.

Onverminderd de toepassing van de bepalingen tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, kan de werkgever, indien ingevolge het in het vijfde lid bedoelde advies, nog geen akkoord wordt bereikt, de maatregelen treffen, voor zover ten minste twee derden van de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité hun akkoord geven.

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

§ 2. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen. Hij kan bovendien bijzondere maatregelen treffen om rekening te houden met specifieke of nieuwe risicosituaties of om rekening te houden met de specifieke toestand van de werknemer.

Voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, nadere regels en bijzondere maatregelen nochtans worden vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Art. 32quinquies.- § 1. De werkgever waakt er over dat de werknemers die het slachtoffer zijn van een daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen

§ 2. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen. Hij kan, bovendien, bijzondere maatregelen treffen om rekening te houden met specifieke of nieuwe risicosituaties of om rekening te houden met de specifieke toestand van de werknemer.

Voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, nadere regels en bijzondere maatregelen nochtans worden vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Art. 32sexies.- § 1. De werkgever wijst, na het voorafgaand akkoord van alle leden-vertegen-

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

§ 2. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen. Hij kan bovendien bijzondere maatregelen treffen om rekening te houden met specifieke of nieuwe risicosituaties of om rekening te houden met de specifieke toestand van de werknemer.

Voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, nadere regels en bijzondere maatregelen nochtans worden vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Art. 32quinquies.- De werkgever waakt er over dat de werknemers die, *bij de uitvoering van hun werk, het voorwerp zijn geweest van een daad van geweld, gepleegd door andere personen dan deze bedoeld in artikel 2, § 1, van de wet en die zich op de arbeidsplaats bevinden*, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

Onverminderd de toepassing van andere wettelijke bepalingen, draagt de werkgever de kosten van de in het eerste lid bedoelde maatregel.

De Koning kan de grenzen bepalen waarbinnen de in het tweede lid bedoelde kosten ten laste zijn van de werkgever.

Art. 32sexies.- § 1. *De werkgever beslist, overeenkomstig de bepalingen vastgesteld in uitvoe-*

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

woordigers van de personeelsleden binnen het comité:

1° een preventieadviseur aan die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk en van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

2° in voorkomend geval, de vertrouwenspersonen aan die deze preventieadviseur bijstaan.

De preventieadviseur bedoeld in het eerste lid, 1° maakt deel uit van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de onderneming of instelling of van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Hij mag geen preventieadviseur zijn die bevoegd is voor de uitoefening van de arbeidsgeneeskunde.

§ 2. Indien het in § 1, eerste lid, bedoeld akkoord niet wordt bereikt of wanneer de werkgever minder dan vijftig werknemers tewerkstelt, doet hij een beroep op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk en van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

ring van hoofdstuk VI, of de opdrachten die in dit hoofdstuk aan de preventieadviseur worden toegewezen zullen worden uitgevoerd door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of door een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Indien hij de opdrachten toevertrouwt aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, wijst hij, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité, een preventieadviseur aan die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Indien geen akkoord wordt bereikt, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.

Indien, ingevolge het in het derde lid bedoelde advies, nog steeds geen akkoord wordt bereikt of indien de werkgever minder dan 50 werknemers tewerkstelt, doet de werkgever een beroep op een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die behoort tot een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De werkgever die in zijn interne dienst voor preventie en bescherming op het werk beschikt over een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, mag aanvullend een beroep doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De preventieadviseur bedoeld in deze paragraaf mag niet tezelfdertijd de functie van preventie-

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

§ 3. Indien er geen akkoord wordt bereikt over de vertrouwenspersonen die de preventieadviseur bijstaan, vraagt de werkgever het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80

Deze ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten te verzoenen. Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt deze ambtenaar een advies waarvan per aangetekend schrijven kennis wordt gegeven aan de werkgever. De werkgever stelt het comité in kennis van het advies van deze ambtenaar binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving ervan, vooraleer hij de beslissing over de aanwijzing neemt. Indien hij het advies van deze ambtenaar niet volgt, deelt hij eveneens de redenen hiervoor mee aan het comité.

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

adviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde *uitoefenen*.

§ 2. De werkgever wijst, in voorkomend geval, één of meerdere vertrouwenspersonen aan (...), na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité.

Hij verwijdt hen uit hun functie na voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité.

Indien er geen akkoord wordt bereikt over de aanwijzing van de vertrouwenspersoon (...) *of de verwijdering uit zijn functie*, vraagt de werkgever, *onder de voorwaarden en de nadere regels bepaald door de Koning*, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar, vooraleer de beslissing te treffen. Indien hij het advies van deze ambtenaar niet volgt, deelt hij eveneens de redenen hiervoor mee aan het comité.

Indien de werkgever slechts een beroep doet op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, moet de vertrouwenspersoon behoren tot het personeel van de werkgever, indien deze meer dan 20 werknemers tewerkstelt.

De vertrouwenspersonen oefenen hun functie volledig autonoom uit en mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als vertrouwenspersoon.

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

§ 4. De Koning bepaalt de opdrachten en de taken van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersonen die deze bijstaan, alsmede de opleiding die nodig is voor de goede uitvoering van hun opdracht.

Art. 32septies.- Wanneer feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, moet hij de geschikte maatregelen nemen overeenkomstig dit hoofdstuk. Indien de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk doorgaan na de inwerkingtreding van de maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen, wendt de preventieadviseur zich, in overleg met het slachtoffer, tot de ambtenaren belast met het toezicht op deze wet.

Art. 32octies.- De maatregelen bedoeld in deze afdeling moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Daarnaast kan de werkgever de vastgestelde maatregelen met bijkomende communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers.

De werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de communicatiemiddelen bedoeld in het tweede lid bepalen in een in de Nationale Arbeids-

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

De vertrouwenspersoon mag niet tezelfdertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.

De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de rechtspositie van de vertrouwenspersoon vaststellen.

§ 3. De Koning bepaalt de opdrachten en de taken van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersonen (...), alsmede de opleiding die nodig is voor de goede uitvoering van hun opdracht.

Art. 32septies.- Wanneer feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, moet hij de geschikte maatregelen nemen overeenkomstig dit hoofdstuk. Indien de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk doorgaan na de inwerkingtreding van de maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen, wendt de preventieadviseur zich, *na akkoord van de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend*, tot de ambtenaren belast met het toezicht op deze wet.

Art. 32octies.- *In het arbeidsreglement worden ten minste de volgende elementen opgenomen:*

1° de coördinaten van de preventieadviseur en, in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon;

2° de procedures bedoeld in artikel 32quater, § 1, derde lid, 2°.

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

raad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Afdeling 3. De bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Art. 32nonies.- De werknemer die meent het slachtoffer te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan zich ofwel richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersonen die hem bijstaan ofwel tot de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80 en, in voorkomend geval, bij die personen een met redenen omklede klacht indienen volgens de voorwaarden en de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32quater, § 2.

Art. 32decies.- Al wie een belang kan aantonen kan voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk af te dwingen.

Onverminderd de mogelijkheid tot toekenning van een schadevergoeding, kan het bevoegde rechtscollege het bevel opleggen aan diegene die zich schuldig maakt aan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, alsmede aan de werkgever om hieraan, binnen een door hem vastgestelde termijn, een einde te maken.

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

Afdeling 3. De bescherming van de werknemers, de werkgevers en de andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Art. 32nonies.- De werknemer die meent *het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk* richt zich tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon (...) en kan bij deze personen een met redenen omklede klacht indienen volgens de voorwaarden en de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32quater, § 2.

De in het eerste lid bedoelde werknemer kan zich eveneens richten tot de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80, die, overeenkomstig de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie, onderzoekt of de werkgever de bepalingen van dit hoofdstuk alsook zijn uitvoeringsbesluiten naleeft.

Art. 32decies.- § 1. Al wie een belang kan aantonen kan voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk af te dwingen *en kan inzonderheid de toekenning van schadevergoeding vorderen.*

Indien de arbeidsrechtbank vaststelt dat de werkgever een procedure voor de behandeling van een met redenen omklede klacht heeft opgesteld in uitvoering van deze wet en zijn uit-

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

voeringsbesluiten en zij vaststelt dat deze procedure wettig kan worden toegepast, kan de rechtbank, wanneer de werknemer zich rechtstreeks tot haar richt, aan deze werknemer bevelen de voornoemde procedure toe te passen. In dat geval wordt de behandeling van de zaak opgeschort tot deze procedure is beëindigd.

§ 2. Op verzoek van de persoon die verklaart het voorwerp te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of van de organisaties en instellingen bedoeld in artikel 32duodecies stelt de voorzitter van de arbeidsrechtbank het bestaan vast van deze feiten en beveelt hij de staking ervan, binnen de door hem vastgestelde termijn, zelfs indien deze feiten onder het strafrecht vallen.

De vordering bedoeld in het eerste lid wordt aanhangig gemaakt en behandeld zoals in kort geding. Zij wordt ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak.

Over de vordering wordt uitspraak gedaan niet-tegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig strafgerecht.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschorting is de verjaring van de strafvordering geschorst.

Binnen vijf dagen na de uitspraak van de beschikking zendt de griffier bij gewone brief een niet ondertekend afschrift van de beschikking aan elke partij en aan de arbeidsauditeur.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank kan be-

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

velen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, in voorkomend geval zowel buiten als binnen de inrichtingen van de werkgever en dat zijn vonnis of de samenvatting die hij opstelt in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt. Dit alles gebeurt op kosten van de dader. Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§ 3. Aan de werkgever kunnen voorlopige maatregelen worden opgelegd die tot doel hebben de bepalingen van dit hoofdstuk en zijn uitvoeringsbesluiten te doen naleven.

De in het eerste lid bedoelde voorlopige maatregelen hebben inzonderheid betrekking op:

1° de toepassing van de preventiemaatregelen;

2° maatregelen die er voor zorgen dat er daadwerkelijk een einde wordt gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De vordering betreffende de voorlopige maatregelen wordt ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak en gebracht voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank opdat er over zou worden beslist in de vormen en binnen de termijnen van de rechtspleging in kort geding.

Art. 32undecies. – 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, valt de bewijslast dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan ten laste van de verweerder.

Het eerste lid is niet van toepassing op de strafrechtspleging en doet geen afbreuk aan andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast.

Art. 32undecies. – 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, valt de bewijslast dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan ten laste van de verweerder.

Het eerste lid is niet van toepassing op de strafrechtspleging en doet geen afbreuk aan andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast.

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

Art. 32duodecies. Ter verdediging van de rechten van de personen op wie dit hoofdstuk van toepassing is, kunnen in alle geschillen waartoe de toepassing van dit hoofdstuk aanleiding zou kunnen geven, in rechte optreden:

1° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties zoals die bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;

2° de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

4° de instellingen van openbaar nut en verenigingen zonder winstoogmerk bedoeld bij de wet van 27 juni 1921 waarbij aan de verenigingen zonder winstgevend doel en aan de instellingen van openbaar nut rechtspersoonlijkheid wordt verleend, met ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid op de dag waarop de vordering wordt ingesteld, wanneer door de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag afbreuk is gedaan aan hetgeen zij statutair nastreven.

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

Art. 32duodecies. Ter verdediging van de rechten van de personen op wie dit hoofdstuk van toepassing is, kunnen in alle geschillen waartoe de toepassing van dit hoofdstuk aanleiding zou kunnen geven, in rechte optreden:

1° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties zoals die bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;

2° de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

4° de instellingen van openbaar nut en verenigingen zonder winstoogmerk bedoeld bij de wet van 27 juni 1921 waarbij aan de verenigingen zonder winstgevend doel en aan de instellingen van openbaar nut rechtspersoonlijkheid wordt verleend, met ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid op de dag waarop de vordering wordt ingesteld, wanneer door de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag afbreuk is gedaan aan hetgeen zij statutair nastreven;

5° het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, in de geschillen die betrekking hebben op de domeinen bedoeld in artikel 2, eerste lid, 1° en 2° van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding;

6° het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, opgericht door de wet van 16 december 2002 in de geschillen die betrekking

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

De bevoegdheid van de in het eerste lid bedoelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van het slachtoffer om zelf op te treden of in het geding tussen te komen. Indien het slachtoffer gebruik maakt van dit recht, kunnen de in het eerste lid bedoelde organisaties hun bevoegdheid enkel uitoefenen mits akkoord van het slachtoffer.

De in het eerste lid, 4°, bedoelde organisaties kunnen hun bevoegdheid evenwel enkel uitoefenen mits het slachtoffer ermee akkoord gaat.

Art. 32redecies.- § 1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt die, hetzij op het vlak van de onderneming of van de instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, hetzij bij de met het toezicht belaste ambtenaren, een met redenen omklede klacht heeft ingediend of voor wie deze ambtenaren zijn opgetreden, of die een rechtsvordering instelt op grond van dit hoofdstuk, mag de arbeidsverhouding niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

hebben op het geslacht.

De bevoegdheid van de in het eerste lid bedoelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van *de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk* om zelf op te treden of in het geding tussen te komen. (...)

De in het eerste lid (...) bedoelde organisaties kunnen hun bevoegdheid evenwel enkel uitoefenen mits *de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk* ermee akkoord gaat.

Art. 32redecies.- § 1. De werkgever mag, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring, de arbeidsverhouding van de volgende werknemers niet beëindigen, *en hij mag evenmin de arbeidsvoorwaarden van die werknemers op ongeachtvaardigde wijze eenzijdig wijzigen:*

1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, een met redenen omklede klacht heeft ingediend;

2° de werknemer die een (...) klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80;

3° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, een lid van het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter;

4° de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld op grond van dit hoofdstuk;

5° de werknemer die optreedt als getuige *doordat*

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

§ 2. De bewijslast van de in § 1 bedoelde redenen berust bij de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring. Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, kan de werknemer, of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, verzoeken hem opnieuw in de onderneming of instelling op te nemen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven.

Het verzoek moet met een aangetekende brief 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 binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of instelling opneemt of hem zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

hij, in het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de met redenen omklede klacht, ter kennis brengt van de preventieadviseur of doordat hij optreedt als getuige in rechte.

§ 2. De bewijslast van de in § 1 bedoelde redenen **en rechtvaardiging** berust bij de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring. Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, kan de werknemer, of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, verzoeken hem opnieuw in de onderneming of instelling op te nemen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven.

Het verzoek moet met een aangetekende brief 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 binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of instelling opneemt of hem zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten

§ 4. Wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven kan uitoefenen en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 5. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen zonder dat de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen in zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven te kunnen uitoefenen:

1° wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk bewezen acht;

2° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten

§ 4. De werkgever moet in de volgende gevallen een vergoeding betalen aan de werknemer:

1° wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet kan uitoefenen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1;

2° wanneer de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet heeft ingediend en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1.

Deze vergoeding is, naar keuze van de werknemer, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van deze schade bewijzen.

§ 5 (...)

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, en in hoofde van de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn te verbreken;

3° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het rechtscollege dit ontslag ongegrond verklaard en in strijd met de bepalingen van § 1.

§ 6. Wanneer een procedure op grond van een met redenen omklede klacht wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling stelt de preventieadviseur de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer de bescherming bedoeld bij dit artikel geniet.

§ 7. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de werknemers die optreden als getuige in geschillen waartoe die hoofdstuk aanleiding zou kunnen geven.

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

“§ 6. Wanneer een procedure op grond van een met redenen omklede klacht wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling stelt de preventieadviseur de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat *de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend of dat de werknemer die de getuigenverklaring heeft afgelegd de bescherming bedoeld in dit artikel geniet vanaf het ogenblik dat deze klacht werd ingediend of vanaf het ogenblik dat de getuigenverklaring werd afgelegd.*

De getuige in rechte deelt zelf aan de werkgever mede dat de in dit artikel bedoelde bescherming op hem van toepassing is, vanaf het ogenblik van de oproeping of de dagvaarding om te getuigen in rechte. In de oproeping en de dagvaarding wordt vermeld dat het aan de werknemer toekomt zijn werkgever op de hoogte te brengen van deze bescherming.

In de andere gevallen dan deze bedoeld in het eerste en tweede lid, is de persoon die de klacht in ontvangst neemt er toe gehouden zo snel mogelijk de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat een klacht werd ingediend en dat de betrokken personen derhalve de bescherming bedoeld in dit artikel genieten vanaf het ogenblik waarop de klacht werd ingediend.

§ 7 (...)

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

*Afdeling 4.- Informatie en toegang
tot documenten*

Art. 32quaterdecies.- De klager ontvangt een kopie van de met redenen omklede klacht.

In het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, ontvangen de aangeklaagde en de getuigen een kopie van hun verklaringen.

Art. 32quinqüesdecies.- De preventieadviseur en de vertrouwenspersonen zijn gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.

In afwijking van deze verplichting:

1° delen de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de personen die deelnemen aan een verzoening, de informatie mee die naar hun mening pertinent is voor het goede verloop van deze verzoening;

2° is de preventieadviseur, in het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, er toe gehouden aan de aangeklaagde de feiten mee te delen die hem worden ten laste gelegd;

3° overhandigt de preventieadviseur aan de werkgever een geschreven advies over de resultaten van het onpartijdig onderzoek van de met redenen omklede klacht waarvan de inhoud wordt vastgesteld door de Koning;

4° bezorgt de preventieadviseur aan ieder die een belang kan aantonen een kopie van het document waarbij de werkgever op de hoogte werd gebracht van het feit dat een met redenen omklede klacht werd ingediend evenals van de vraag tot tussenkomst van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 32septies;

5° houdt de preventieadviseur het individueel klachtendossier, met uitzondering van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die werden gehoord door de bevoegde

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

preventieadviseur, ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar.

Art. 32sexiesdecies.- Wanneer de werkgever in toepassing van dit hoofdstuk overweegt maatregelen te nemen die de arbeidsvoorwaarden van de werknemer kunnen wijzigen of wanneer de werknemer overweegt een rechtsvordering in te stellen, bezorgt de werkgever aan deze werknemer enkel een afschrift van de volgende elementen van het advies van de preventieadviseur:

- a) de samenvatting van de feiten;*
- b) de vaststelling of volgens de preventieadviseur de feiten al dan niet beschouwd kunnen worden als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en de verantwoording van deze vaststelling;*
- c) het resultaat van de verzoeningspoging;*
- d) de analyse van alle oorzaken van de feiten;*
- e) de maatregelen die moeten getroffen worden om, in het individuele geval, een einde te stellen aan de feiten of de aanbevelingen aan de werkgever om passende individuele maatregelen te treffen in het kader van de voorkoming van psychosociale belasting.*

Art. 32septiesdecies.- De betrokken persoon heeft, in afwijking van artikel 10 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, geen toegang tot de persoonsgegevens en de oorsprong van de gegevens die opgenomen zijn in de volgende documenten:

1° de notities die de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon hebben gemaakt tijdens de gesprekken gevoerd buiten het onderzoek van

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

een met redenen omklede klacht, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quinquiesdecies, tweede lid, 1°;

2° de met redenen omklede klacht, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quaterdecies, eerste lid en artikel 32quinquiesdecies, tweede lid, 2°;

3° de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die, tijdens het onderzoek van de met redenen omklede klacht, werden gehoord door de preventieadviseur, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quaterdecies, tweede lid;

4° het verslag van de preventieadviseur, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32sexiesdecies;

5° de bijzondere gegevens van persoonlijke aard vastgesteld door de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon naar aanleiding van de stappen die zij hebben ondernomen en die uitsluitend aan hen zijn voorbehouden.

Art. 32octiesdecies.- De griffier van de arbeidsrechtbank en deze van het arbeidshof, stellen de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de beslissingen die werden genomen krachtens artikel 578, 11° van het Grondwettelijk wetboek.

De griffiers van de correctionele rechtbank en deze van het hof van beroep stellen de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de beslissingen betreffende misdrijven die werden vastgesteld naar aanleiding van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De griffier van de Raad van State, afdeling administratie, stelt de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de arresten die betrekking hebben op zaken waarin middelen worden ingeroepen betreffende de toepassing van dit hoofdstuk

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

HOOFDSTUK X. Beroep op de arbeidsrechtbanken

Art. 79.- § 1. Onverminderd de bepalingen van artikel 32duodecies, kunnen de werkgevers, de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.

§ 2. De in § 1 bedoelde vorderingen zijn onderworpen aan volgende procedureregels:

1° de vorderingen worden ingeleid bij verzoekschrift, verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van het bevoegd gerecht;

2° de termijnen om de vorderingen in te stellen zijn onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 52 en 53 van het Gerechtelijk wetboek; de dag van verzending vaneen ter post aangetekende brief of van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie moet uiterlijk met de laatste dag van deze termijnen samenvallen;

3° de eisende partij is ertoe gehouden, in limine litis, bij de griffie van het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is, de identiteit en het volledig adres van de betrokken partijen neer te leggen; onder volledig adres wordt verstaan, de woonplaats of de voornaamste verblijfplaats of de gewone

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

HOOFDSTUK X. Beroep op de arbeidsrechtbanken

Art. 79.- § 1. Onverminderd de bepalingen van artikel 32duodecies, kunnen de werkgevers, de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.

De representatieve werknemersorganisaties mogen zich voor de arbeidsgerechten laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht. Deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil.

§ 2. *Wanneer de in § 1 bedoelde vorderingen betrekking hebben op geschillen betreffende de toepassing van hoofdstuk VIII gelden de volgende procedureregels:*

1° de vorderingen worden ingeleid bij verzoekschrift, verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van het bevoegd gerecht;

2° de termijnen om de vorderingen in te stellen zijn onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 52 en 53 van het Gerechtelijk wetboek; de dag van verzending vaneen ter post aangetekende brief of van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie moet uiterlijk met de laatste dag van deze termijnen samenvallen;

3° de eisende partij is ertoe gehouden, in limine litis, bij de griffie van het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is, de identiteit en het volledig adres van de betrokken partijen neer te leggen; onder volledig adres wordt verstaan, de woonplaats of de voornaamste verblijfplaats of de ge-

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

plaats van tewerkstelling;

4° het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is doet uitspraak zonder voorafgaande verzoening, na de betrokken partijen te hebben gehoord of behoorlijk te hebben opgeroepen;

5° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de werkgever, aan de betrokken werknemers, aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties alsmede aan de personen uitdrukkelijk bepaald door deze wet.

6° de representatieve werknemersorganisaties mogen zich voor de arbeidsgerechten laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht; deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil.

Voor de toepassing van het eerste lid moet onder betrokken partij worden verstaan, elke persoon of representatieve werknemersorganisatie die in het kader van de procedure in het geding wordt betrokken.

§ 3. De Koning kan bepalen binnen welke termijn de in § 1 bedoelde vorderingen moeten worden ingesteld. Hij kan eveneens bepalen of er hoger beroep of verzet kan worden aangetekend en binnen welke termijn, en binnen welke termijn de arbeidsgerechten uitspraak doen.

Artikel 14 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

De in de artikelen 11, 12 en 13 voorgeschreven regels zijn niet verbindend:

....

2° in geval van wijziging van de reglementsbe-
palingen betreffende:

....

s) de maatregelen getroffen om de werknemers te

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

wone plaats van tewerkstelling;

4° het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is doet uitspraak zonder voorafgaande verzoening, na de betrokken partijen te hebben gehoord of behoorlijk te hebben opgeroepen;

5° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de werkgever, aan de betrokken werknemers, aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties alsmede aan de personen uitdrukkelijk bepaald door deze wet.

6° (...)

Voor de toepassing van het eerste lid moet onder betrokken partij worden verstaan, elke persoon of representatieve werknemersorganisatie die in het kader van de procedure in het geding wordt betrokken.

§ 3. De Koning kan bepalen binnen welke termijn de in § 1 bedoelde vorderingen moeten worden ingesteld. Hij kan eveneens bepalen of er hoger beroep of verzet kan worden aangetekend en binnen welke termijn, en binnen welke termijn de arbeidsgerechten uitspraak doen.

Artikel 14 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

De in de artikelen 11, 12 en 13 voorgeschreven regels zijn niet verbindend:

...

2° in geval van wijziging van de reglementsbe-
palingen betreffende:

....

s) *de elementen bedoeld in artikel 32octies, 1°*

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in de zin van hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Artikel 3 van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Art. 3.- § 1. De sociale inspecteurs zijn bevoegd om de passende maatregelen voor te schrijven om de gevaren voor de gezondheid en de veiligheid van het personeel in de werkplaatsen of andere plaatsen die aan hun toezicht onderworpen zijn te voorkomen en om de gebreken of vormen van hinder die zij vaststellen en als een gevaar voor de gezondheid en de veiligheid van het personeel beschouwen te bestrijden of weg te werken.

De sociale inspecteurs, voorzien van behoorlijke legitimatiebewijzen, mogen bij de uitoefening van hun opdracht:

- 1° bevelen dat ter verhelping van deze gevaren, gebreken of vormen van hinder bedoeld in het eerste lid, de noodzakelijke wijzigingen worden aangebracht binnen een termijn die zij bepalen, of zonder uitstel indien het verhelpen van het vastgestelde gevaar hun dringend lijkt;
- 2° wanneer de gezondheid of de veiligheid van de werknemers zulks vereist, tijdelijk of definitief verbieden:
 - a) aanwezig te zijn op een werkplaats of op een andere plaats die aan hun toezicht onderworpen is, of de toegang daartoe verbieden voor alle of voor bepaalde werknemers;
 - b) gebruik te maken of het in gebruik te houden van enigerlei uitrustingen, installaties, machines of materieel;
 - c) bepaalde gevaarlijke stoffen of preparaten,

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

en 2° van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Artikel 3 van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Art. 3.- § 1. De sociale inspecteurs zijn bevoegd om de passende maatregelen voor te schrijven om de gevaren voor de gezondheid en de veiligheid van het personeel in de werkplaatsen of andere plaatsen die aan hun toezicht onderworpen zijn te voorkomen en om de gebreken of vormen van hinder die zij vaststellen en als een gevaar voor de gezondheid en de veiligheid van het personeel beschouwen te bestrijden of weg te werken.

De sociale inspecteurs, voorzien van behoorlijke legitimatiebewijzen, mogen bij de uitoefening van hun opdracht:

- 1° bevelen dat ter verhelping van deze gevaren, gebreken of vormen van hinder bedoeld in het eerste lid, de noodzakelijke wijzigingen worden aangebracht binnen een termijn die zij bepalen, of zonder uitstel indien het verhelpen van het vastgestelde gevaar hun dringend lijkt;
- 2° wanneer de gezondheid of de veiligheid van de werknemers zulks vereist, tijdelijk of definitief verbieden:
 - a) aanwezig te zijn op een werkplaats of op een andere plaats die aan hun toezicht onderworpen is, of de toegang daartoe verbieden voor alle of voor bepaalde werknemers;
 - b) gebruik te maken of het in gebruik te houden van enigerlei uitrustingen, installaties, machines of materieel;
 - c) bepaalde gevaarlijke stoffen of prepara-

BASISTEKST

vóór de wijziging door de wetten van 10 januari 2007 en 6 februari 2007

de bronnen van risico's voor infectie, aan te wenden;

- d) bepaalde productieprocessen toe te passen of bepaalde gevaarlijke produkten of afvalstoffen te bewaren;
 - e) incorrecte methoden voor identificatie van risico's die aan gevaarlijke stoffen, preparaten of afvalstoffen te wijten zijn, te gebruiken;
- 3° de stopzetting bevelen van iedere arbeid in een werkplaats of op een andere plaats die aan hun toezicht onderworpen is, wanneer de gezondheid of de veiligheid van de werknemers zulks vereist;
- 4° iedere werkplaats of iedere andere plaats die aan hun toezicht onderworpen is onmiddellijk doen ontruimen, wanneer het gevaar hun dreigend lijkt;
- 5° werkplaatsen, andere plaatsen die aan hun toezicht onderworpen zijn, uitrustingen, installaties, machines, materieel, toestellen, produkten of fabricageafval verzegelen, wanneer het gevaar hun dreigend lijkt;
- 6° de acties opgesomd onder 1° tot 5° ondernemen ten aanzien van de zelfstandigen die op een zelfde arbeidsplaats met werknemers bedrijvig zijn en die daardoor verplichtingen hebben met toepassing van de reglementering inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- 7° de stopzetting bevelen van iedere arbeid waarvoor ingevolge de onder hun toezicht vigerende wetgeving organisatorische maatregelen moeten genomen worden, wanneer deze maatregelen niet werden genomen en hierdoor de veiligheid of de gezondheid van de werknemers onmiddellijk of op termijn in gevaar kunnen worden gebracht.
Deze stopzetting wordt bevolen in afwachting dat de personen, die hiertoe verplicht zijn, de

BASISTEKST

zoals gewijzigd door de wetten van 10 januari 2007 en 6 februari 2007

ten, de bronnen van risico's voor infectie, aan te wenden;

- d) bepaalde productieprocessen toe te passen of bepaalde gevaarlijke produkten of afvalstoffen te bewaren;
 - e) incorrecte methoden voor identificatie van risico's die aan gevaarlijke stoffen, preparaten of afvalstoffen te wijten zijn, te gebruiken;
- 3° de stopzetting bevelen van iedere arbeid in een werkplaats of op een andere plaats die aan hun toezicht onderworpen is, wanneer de gezondheid of de veiligheid van de werknemers zulks vereist;
- 4° iedere werkplaats of iedere andere plaats die aan hun toezicht onderworpen is onmiddellijk doen ontruimen, wanneer het gevaar hun dreigend lijkt;
- 5° werkplaatsen, andere plaatsen die aan hun toezicht onderworpen zijn, uitrustingen, installaties, machines, materieel, toestellen, produkten of fabricageafval verzegelen, wanneer het gevaar hun dreigend lijkt;
- 6° de acties opgesomd onder 1° tot 5° ondernemen ten aanzien van de zelfstandigen die op een zelfde arbeidsplaats met werknemers bedrijvig zijn en die daardoor verplichtingen hebben met toepassing van de reglementering inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- 7° de stopzetting bevelen van iedere arbeid waarvoor ingevolge de onder hun toezicht vigerende wetgeving organisatorische maatregelen moeten genomen worden, wanneer deze maatregelen niet werden genomen en hierdoor de veiligheid of de gezondheid van de werknemers onmiddellijk of op termijn in gevaar kunnen worden gebracht.
Deze stopzetting wordt bevolen in afwachting dat de personen, die hiertoe verplicht

BASISTEKST

**vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007**

bedoelde maatregelen hebben genomen;

- 8° bevelen bijkomende organisatorische maatregelen te treffen inzake de interne diensten voor preventie en bescherming op het werk, die verplicht op te richten zijn met toepassing van de reglementering inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wanneer zij vaststellen dat de organisatorische maatregelen die moeten getroffen worden in het kader van deze reglementering niet of slechts gedeeltelijk zijn getroffen en hierdoor de veiligheid of de gezondheid van de werknemers onmiddellijk of op termijn in gevaar kunnen worden gebracht.

Zij kunnen de termijn bepalen voor het treffen van de bijkomende organisatorische maatregelen;

- 9° bevelen maatregelen te treffen, organisatorische maatregelen inbegrepen, die door preventieadviseurs van interne of externe diensten voor preventie en bescherming op het werk aan de werkgevers zijn aanbevolen om de veiligheid of de gezondheid van de werknemers te waarborgen, wanneer zij vaststellen dat deze werkgevers de aanbevolen, maatregelen niet of slechts gedeeltelijk treffen, indien zij, ingevolge deze onthouding, de reglementering inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk overtreden.

Zij kunnen eveneens bevelen alternatieve maatregelen te treffen die tot een resultaat leiden dat ten minste evenwaardig is wat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers betreft.

Zij kunnen de termijn bepalen voor het treffen van de bijkomende organisatorische maatregelen.

BASISTEKST

**zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007**

zijn, de bedoelde maatregelen hebben genomen;

- 8° bevelen bijkomende organisatorische maatregelen te treffen inzake de interne diensten voor preventie en bescherming op het werk, die verplicht op te richten zijn met toepassing van de reglementering inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wanneer zij vaststellen dat de organisatorische maatregelen die moeten getroffen worden in het kader van deze reglementering niet of slechts gedeeltelijk zijn getroffen en hierdoor de veiligheid of de gezondheid van de werknemers onmiddellijk of op termijn in gevaar kunnen worden gebracht.

Zij kunnen de termijn bepalen voor het treffen van de bijkomende organisatorische maatregelen;

- 9° bevelen maatregelen te treffen, organisatorische maatregelen inbegrepen, die door preventieadviseurs van interne of externe diensten voor preventie en bescherming op het werk aan de werkgevers zijn aanbevolen om de veiligheid of de gezondheid van de werknemers te waarborgen, wanneer zij vaststellen dat deze werkgevers de aanbevolen, maatregelen niet of slechts gedeeltelijk treffen, indien zij, ingevolge deze onthouding, de reglementering inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk overtreden.

Zij kunnen eveneens bevelen alternatieve maatregelen te treffen die tot een resultaat leiden dat ten minste evenwaardig is wat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers betreft.

Zij kunnen de termijn bepalen voor het treffen van de bijkomende organisatorische maatregelen.

10° bevelen maatregelen te treffen, organisato-

BASISTEKST
vóór de wijziging door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

BASISTEKST
zoals gewijzigd door de wetten van
10 januari 2007 en 6 februari 2007

rische maatregelen inbegrepen, wanneer zij vaststellen dat de werkgever geen interne dienst voor preventie en bescherming op het werk heeft opgericht of geen beroep doet op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk terwijl hij hiertoe verplicht was en deze nalatigheid de veiligheid of de gezondheid van de werknemers in het gedrang brengt.

Zij kunnen, vooraleer de in het tweede lid, 10° bedoelde maatregelen te bevelen, aan de werkgever de verplichting opleggen een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk op te richten of een beroep te doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, binnen de termijn die zij bepalen.”

§ 2. De personen, ten opzichte van wie de in dit artikel bedoelde maatregelen werden voorgeschreven of getroffen, kunnen hiertegen beroep instellen bij de minister onder wie de sociale inspecteur die die maatregelen voorgeschreven heeft, ressorteert. Het beroep heeft geen schorsende werking.

De Koning bepaalt de nadere regelen voor het inspellen van het in het eerste lid bedoelde beroep.

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

Art. 8.- De griffier van de arbeidsrechtbank of van het arbeidshof brengt de Medische Inspectie van het Ministerie van Tewerkstelling en arbeid in kennis van de beslissingen die werden genomen krachtens artikel 578, 11°, van het Gerechtelijk Wetboek.

§ 2. De personen, ten opzichte van wie de in dit artikel bedoelde maatregelen werden voorgeschreven of getroffen, kunnen hiertegen beroep instellen bij de minister onder wie de sociale inspecteur die die maatregelen voorgeschreven heeft, ressorteert. Het beroep heeft geen schorsende werking.

De Koning bepaalt de nadere regelen voor het inspellen van het in het eerste lid bedoelde beroep.

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

(...) zie artikel 32 septies decies.