

2015•2016
FACULTEIT RECHTEN
master in de rechten

Masterproef

Psychosociale risico's op het werk anno 2016: implicaties van de
wetswijziging

Promotor :
Prof. dr. Petra FOUBERT

Hanne Kerkhofs

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten

De transnationale Universiteit Limburg is een uniek samenwerkingsverband van twee universiteiten
in twee landen: de Universiteit Hasselt en Maastricht University.



Universiteit Hasselt | Campus Hasselt | Martelarenlaan 42 | BE-3500 Hasselt
Universiteit Hasselt | Campus Diepenbeek | Agoralaan Gebouw D | BE-3590 Diepenbeek



Maastricht University

2015•2016
FACULTEIT RECHTEN
master in de rechten

Masterproef

Psychosociale risico's op het werk anno 2016:
implicaties van de wetswijziging

Promotor :
Prof. dr. Petra FOUBERT

Hanne Kerkhofs

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten

Samenvatting

Hoewel de naam anders doet vermoeden, vormt de Antipestwet geen afzonderlijke wet maar maakt deze integraal deel uit van de Welzijnswet. De diverse wijzigingen die de relatief jonge Antipestwet sinds haar ontstaan in 2002 heeft ondergaan, het ontstaan van nieuwe fenomenen zoals stress en burn-out en de confronterende cijfergegevens hebben geleid tot de noodzaak van dit onderzoek. In deze masterproef staan dan ook de wijzigingen die de Antipestwet in 2007 en in 2014 onderging centraal en zullen deze belicht worden vanuit de roep van werknemers die menen het voorwerp uit te maken van psychosociale risico's om meer bescherming te genieten.

In de eerste plaats wordt onderzoek gevoerd naar het toepassingsgebied van de Antipestwet. Terwijl het personele toepassingsgebied niet gezorgd heeft voor een uitbreiding van de bescherming van de werknemer, is dit wel het geval voor het materiële toepassingsgebied. De uitbreiding naar alle psychosociale risico's op de werkvloer heeft een uitbreiding van de bescherming van de werknemer tot gevolg. Hierdoor wordt erkend dat de werknemer niet enkel schade kan lijden door feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag maar ook door stress, burn-out of andere feiten. Deze wijziging heeft eveneens een domino-effect teweeggebracht, hetgeen betekent dat de andere wijzigingen grotendeels doorgevoerd zijn met deze uitbreiding in het achterhoofd en hierdoor ook werden aangestuurd.

Daarnaast worden de verplichtingen van de werkgever belicht. De focus op het preventieve beleid van de wet wordt nog sterker doorgevoerd door de wetswijziging van 2014. De gezondheidsschade voor de werknemer dient immers zoveel als mogelijk te worden voorkomen, niet enkel voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk maar ook voor alle andere psychosociale risico's. Dit brengt met zich mee dat ook met betrekking tot het preventieve aspect van de Antipestwet de bescherming voor de werknemer uitgebreid zal worden.

Tot slot wordt ingegaan op het curatieve aspect, met name op de actiemogelijkheden die voor de werknemer ter beschikking staan (interne en externe procedure) eens het probleem zich gemanifesteerd heeft. Met betrekking tot de interne procedure wordt ook hier het domino-effect van de verruiming van het toepassingsgebied ratione materiae weerspiegeld. De uitbreiding van de interne procedure naar alle psychosociale risico's zorgt vanzelfsprekend voor een uitbreiding van de bescherming van de werknemer. De mogelijkheden betreffende het opstarten van een externe procedure zijn zeer gelijklopend onder de Tweede en Derde Antipestwet.

Kortom, de werknemer zal door de recente aanpassingen in 2014 een uitgebreidere bescherming genieten. De diverse wetswijzigingen hebben gezorgd voor een meer praktijkgericht en duidelijk kader omtrent psychosociale risico's op het werk, al valt het af te wachten hoe de rechtspraak dit ontvangt. De uitspraken zullen hoogstwaarschijnlijk nieuwe beperkingen en tekortkomingen blootleggen waardoor een nieuwe wetswijziging op termijn niet irreëel zal zijn.

Voorwoord

Het voorbije jaar kreeg ik het genoegen om in het kader van mijn masteropleiding Rechten aan de Universiteit Hasselt zelf een onderwerp uit te kiezen voor het schrijven van mijn masterproef. Naar aanleiding van mediaverhalen omtrent pesten en stress op de werkvloer en een aantal afgeronde onderzoeken hieromtrent, werd ik geboeid door het arbeidsrecht en meer bepaald door het welzijn van de werknemers. Ik besloot vervolgens op zoek te gaan naar een specifiek onderwerp dat bij mijn persoonlijke interesse aanleunde. Na het doornemen van recente rechtsleer genoot het thema "*psychosociale risico's op het werk*" dan ook mijn volle aandacht. Het juridisch complexe (en voor mij toen nog relatief onbekende) terrein, de actuele context en mijn persoonlijke voorkeur hebben dan ook de doorslag gegeven om dit academiejaar te werken rond dit thema.

Daar waar deze scriptie nu het sluitstuk van masteropleiding vormt, stond ik vijf jaar geleden nog voor het begin van een grote uitdaging. Gedurende deze jaren heb ik binnen de afstudeerrichting "*Algemene Rechtsbedeling*" de kans gekregen om mijn kennis en interesse rond het Belgische, Europese en internationale privaatrecht te verdiepen.

Ik wil dan ook graag van de gelegenheid gebruik maken om bepaalde personen te bedanken die mij gesteund hebben gedurende mijn gehele opleiding en ook bij het schrijven van mijn masterscriptie.

Graag wil ik mijn promotor, Prof. dr. P. FOUBERT, oprecht bedanken voor de grondigheid waarmee zij steeds mijn thesis nagelezen heeft. Vervolgens heeft zij steeds uitvoerige, eerlijke en terechte feedback gegeven tijdens onze gesprekken. Tenslotte was het voor haar geen probleem om mijn vragen te beantwoorden en bij te sturen waar nodig. Bijkomend zou ik graag de Universiteit Hasselt bedanken voor de kwaliteitsvolle en grondige studie die ik gedurende mijn rechtenopleiding heb genoten.

Tot slot wil ik ook graag mijn ouders, mijn zus en mijn vriend bedanken. Zij hebben mij gedurende mijn gehele opleiding onvoorwaardelijk gesteund en mij steeds bijgestaan in de keuzes die ik heb gemaakt. Ook hun nuttige tips, samen met die van mijn nonkel en een vriendin, na het lezen van mijn masterthesis hebben mij geholpen om mijn scriptie in deze vorm af te ronden.

Hanne Kerkhofs

10 mei 2016.

Inhoudsopgave

Samenvatting	I
Voorwoord	III
Inhoudsopgave	V
Lijst van afkortingen	XI
Lijst van bijlagen	XIII
INLEIDING	1
HOOFDSTUK 1: HISTORIEK EN EVOLUTIE VÓÓR DE ANTIPESTWET 2007	5
A. Algemeen	5
B. Wetgeving vóór 2002	5
I. Algemeen	5
II. KB 18 september 1992	6
III. Wet 4 augustus 1996	7
IV. Cao nr. 72 van 30 maart 1999	8
V. Wet 7 mei 1999	8
C. Wet 11 juni 2002 en KB 11 juli 2002	9
I. Ontstaan Antipestwet 2002	9
II. Nieuw hoofdstuk Vbis Welzijnswet	11
III. Inhoud Antipestwet 2002	11
<i>i. Toepassingsgebied</i>	<i>12</i>
a. Ratione personae	12
b. Ratione materiae	12
c. Ratione temporis	13
<i>ii. Verplichtingen werkgever</i>	<i>13</i>
<i>iii. Actiemogelijkheden werknemer</i>	<i>14</i>
<i>iv. Bijhorende wetgeving</i>	<i>14</i>

HOOFDSTUK 2: DE TWEEDE ANTIPESTWET	15
A. Algemeen	15
B. Ontstaan	15
C. Toepassingsgebied	17
I. Ratione personae	17
II. Ratione materiae	19
<i>i. Algemeen toepassingsgebied</i>	<i>19</i>
<i>ii. Begrippenkader</i>	<i>21</i>
a. Geweld	21
b. Pesterijen	21
c. Ongewenst seksueel gedrag	23
d. Stress	24
e. Conflicten	24
III. Ratione temporis	25
D. Verplichtingen werkgever	25
I. Nadruk op preventie	25
II. Dynamische risicoanalyse	26
<i>i. Algemene, voorafgaande risicoanalyse</i>	<i>26</i>
<i>ii. Specifieke, a-posteriori-risicoanalyse</i>	<i>26</i>
III. Specifieke preventiemaatregelen	27
IV. Globaal preventieplan en jaarlijks actieplan	28
E. Actiemogelijkheden werknemer	28
I. Algemeen	28
II. Interne procedure	30
<i>i. Algemeen</i>	<i>30</i>
<i>ii. Informele fase</i>	<i>31</i>
<i>iii. Formele fase</i>	<i>31</i>
III. Externe procedure	34
<i>i. Algemeen</i>	<i>34</i>
<i>ii. Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk</i>	<i>34</i>
<i>iii. Burgerlijke procedure</i>	<i>36</i>
a. Algemeen	36
b. Vordering tot staking	36

c.	Vordering tot voorlopige maatregelen	37
d.	Vordering tot schadevergoeding	37
e.	Bewijslastverdeling	37
iv.	<i>Strafrechtelijke procedure</i>	<i>38</i>
IV.	Ontslagbescherming en bescherming tegen represailles	39
HOOFDSTUK 3: DE DERDE ANTIPESTWET	41	
A.	Algemeen	41
B.	Ontstaan	41
C.	Toepassingsgebied	43
I.	Ratione personae	43
II.	Ratione materiae	43
i.	<i>Algemeen toepassingsgebied ratione materiae</i>	<i>43</i>
ii.	<i>Algemeen begrippenkader</i>	<i>44</i>
a.	Psychosociale aspecten van het werk	44
iii.	<i>Bijzonder begrippenkader</i>	<i>46</i>
a.	Geweld	46
b.	Pesterijen	47
c.	Ongewenst seksueel gedrag	47
d.	Stress	48
e.	Burn-out	48
III.	Ratione temporis	49
IV.	Vergelijking Antipestwet 2007 – Antipestwet 2014	49
D.	Verplichtingen werkgever	50
I.	Verruiming preventie (globaal preventiebeleid)	50
II.	Risicoanalyse	51
i.	<i>Globale, algemene risicoanalyse</i>	<i>51</i>
ii.	<i>Specifieke risicoanalyse</i>	<i>52</i>
III.	Specifieke preventiemaatregelen	52
IV.	Globaal preventieplan en jaarlijks actieplan	53
V.	Vergelijking Antipestwet 2007 – Antipestwet 2014	53
E.	Actiemogelijkheden werknemer	54
I.	Algemeen	54

i.	<i>Inhoud Antipestwet 2014</i>	54
II.	Interne procedure	55
i.	<i>Algemeen</i>	55
ii.	<i>Fase voorafgaand aan verzoek tot psychosociale interventie</i>	55
iii.	<i>Informeel psychosociale interventie</i>	56
iv.	<i>Formeel psychosociale interventie</i>	56
a.	Algemeen	57
b.	Verzoek met hoofdzakelijk collectief karakter	59
c.	Verzoek met hoofdzakelijk individueel karakter	61
d.	Verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk	62
III.	Externe procedure	64
i.	<i>Algemeen</i>	64
ii.	<i>Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk</i>	64
iii.	<i>Burgerlijke procedure</i>	66
a.	Algemeen	66
b.	Bemiddeling	66
c.	Vordering tot staking	67
d.	Vordering tot voorlopige maatregelen	68
e.	Vordering tot schadevergoeding	68
f.	Bewijslastverdeling	70
iv.	<i>Strafrechtelijke procedure</i>	70
IV.	Ontslagbescherming en bescherming tegen represailles	71
V.	Vergelijking Antipestwet 2007 – Antipestwet 2014	75
i.	<i>Algemeen</i>	75
ii.	<i>Interne procedure</i>	76
iii.	<i>Externe procedure</i>	78
iv.	<i>Ontslagbescherming en bescherming tegen represailles</i>	79

HOOFDSTUK 4: DE MATE VAN UITBREIDING VAN DE BESCHERMING VAN DE WERKNEMER ONDER DE DERDE ANTIPESTWET	81
A. Algemeen	81
B. Ontstaan en evolutie	82

C. Toepassingsgebied	83
I. Uitbreiding bescherming?	83
<i>i. Ratione personae</i>	83
<i>ii. Ratione materiae</i>	83
II. Positieve of negatieve evolutie?	83
<i>i. Ratione personae</i>	83
<i>ii. Ratione materiae</i>	85
D. Preventief aspect	85
I. Uitbreiding bescherming?	85
II. Positieve of negatieve evolutie?	86
E. Curatief aspect	86
I. Uitbreiding bescherming?	86
<i>i. Interne procedure</i>	86
<i>ii. Externe procedure</i>	87
<i>iii. Ontslagbescherming en bescherming tegen represailles</i>	88
II. Positieve of negatieve evolutie?	88
<i>i. Interne procedure</i>	88
<i>ii. Externe procedure</i>	89
<i>iii. Ontslagbescherming en bescherming tegen represailles</i>	90
 HOOFDSTUK 5: CONCLUSIE	 91
 BIBLIOGRAFIE	 93
A. Wetgeving	93
I. Europese normen	93
II. Interne normen	93
III. Voorbereidende documenten	95
B. Rechtspraak	97
C. Rechtsleer	98
I. Boeken	98
II. Bijdragen in tijdschriften	99
III. (Bijdragen in) verzamelwerken en reeksen	100
IV. Internetbronnen	101

V. Andere bronnen (actualiteit)	102
BIJLAGE 1: KB 18 september 1992	103
BIJLAGE 2: Actiemogelijkheden onder de Antipestwet 2002	105
BIJLAGE 3: Het begrip "<i>psychosociale belasting</i>"	107
BIJLAGE 4: Actiemiddelen onder de Antipestwet 2007	109
BIJLAGE 5: Werknemers van een onderneming van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd	111
BIJLAGE 6: Structuur hoofdstuk <i>Vbis</i> Welzijnswet na de wetswijziging van 2007	113
BIJLAGE 7: Actiemiddelen onder de Antipestwet 2014	115

Lijst van afkortingen

- **Antipestwet 2002 of Eerste Antipestwet:** Wet 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.
- **Antipestwet 2007 of Tweede Antipestwet:** Wet 10 januari 2007 tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.
- **Antipestwet 2014 of Derde Antipestwet of Nieuwe Antipestwet:** Wet 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.
- **Arbeidsinspectiewet:** Wet 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.
- **KB 18 september 1992:** Koninklijk Besluit 18 september 1992 ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk.
- **KB 11 juli 2002:** Koninklijk Besluit 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.
- **KB 17 mei 2007:** Koninklijk Besluit 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.
- **KB 10 april 2014:** Koninklijk Besluit 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk.
- **Omzendbrief Antipestwet 2002:** Omzendbrief van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.
- **WAO:** Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
- **Welzijnswet:** Wet 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
- **Wet 6 februari 2007:** Wet 6 februari 2007 tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft.
- **Wet 28 maart 2014:** Wet 28 maart 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft.
- **Wet 10 mei 2007:** Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen.
- **Wet 20 september 1948:** Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Lijst van bijlagen

- **BIJLAGE 1:** KB 18 september 1992
- **BIJLAGE 2:** Actiemiddelen onder de Antipestwet 2002
- **BIJLAGE 3:** Het begrip "*psychosociale belasting*"
- **BIJLAGE 4:** Actiemiddelen onder de Antipestwet 2007
- **BIJLAGE 5:** Werknemers van een onderneming van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd
- **BIJLAGE 6:** Structuur hoofdstuk *Vbis* Welzijnswet na de wetswijziging van 2007
- **BIJLAGE 7:** Actiemiddelen onder de Antipestwet 2014

INLEIDING

1. Recent kreeg de dood van Madison uit het Waalse Herstal nog ruime media-aandacht. Volgens de afscheidsbrief van het 14-jarig meisje pleegde zij zelfmoord vanwege de aanhoudende pesterijen op school.¹ Pesten is echter niet enkel een gegeven dat beperkt blijft tot de schoolsfeer, maar ook op de werkvloer verdient dit thema voldoende belangstelling. Het zal dan ook dit laatste aspect zijn waarop binnen deze masterthesis gefocust wordt. Samen met onder andere de thema's geweld en ongewenst seksueel gedrag vormt pesten een onderdeel van psychosociale risico's op het werk. Dit onderwerp vormt dan ook de rode draad doorheen deze verhandeling.

2. Cijfers bevestigen de betreurenswaardige fenomenen. Zo zou volgens onderzoek bijna 10% van de werknemers slachtoffer zijn van pesterijen op het werk.² Daarnaast zijn ook de cijfers met betrekking tot geweld en ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer, met respectievelijk bijna 5% en ruim 2%, overduidelijk.³ Zoals later zal blijken vormde dit één van de kernpunten tot het invoeren van een nieuw hoofdstuk door de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, namelijk "HOOFDSTUK Vbis – Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk" in de wet van 4 augustus 1996.⁴ Sinds de invoering hiervan heeft dit hoofdstuk al diverse wijzigingen ondergaan.

3. Het oorspronkelijke doel van deze regelgeving ten tijde van de Eerste Antipestwet was tweeledig, namelijk preventie van grensoverschrijdend gedrag en bescherming van werknemers die alsnog slachtoffer waren van dergelijke daden.⁵ Met de Tweede Antipestwet wenste de wetgever de

¹ S. VAN MALDEREN, "Jij bent voor niets goed": Waals meisje (14) pleegt zelfmoord na talloze pesterijen, www.demorgen.be/binnenland/-jij-bent-voor-niets-goed-waals-meisje-14-pleegt-zelfmoord-na-talloze-pesterijen-beed8917/ (consultatie 10 mei 2016).

² STICHTING INNOVATE & ARBEID, *Rapport grensoverschrijdend gedrag op het werk: een analyse naar omvang, risico's en impact op het welzijn en gezondheid van werknemers op basis van de werkbaarheidsmonitor* 2013, www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA_20150501_Grensoverschrijdend%20Gedrag_RAP.pdf (consultatie 10 mei 2016).

³ STICHTING INNOVATE & ARBEID, *Rapport grensoverschrijdend gedrag op het werk: een analyse naar omvang, risico's en impact op het welzijn en gezondheid van werknemers op basis van de werkbaarheidsmonitor* 2013, www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA_20150501_Grensoverschrijdend%20Gedrag_RAP.pdf (consultatie 10 mei 2016).

⁴ Wet 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, *BS* 22 juni 2002, 28521 (hierna: Antipestwet 2002 of Eerste Antipestwet); Wet 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996, 24309 (hierna: Welzijnswet). Thans luidt de titel van dit hoofdstuk als volgt: "HOOFDSTUK Vbis – Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk".

⁵ FOD WASO, *De bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: juridische toelichting bij de wet van 11 juni 2002*, www.meta.fgov.be (consultatie 10 mei 2016). Deze publicatie is rechtstreeks raadpleegbaar op: www.abvv-uz-brussel.be/juridische%20toelichting.pdf.

nadruk op het preventieve luik nog explicieter tot uitdrukking te brengen.⁶ De recentste wijziging, die dateert van 28 februari 2014⁷, beoogt dan weer tegemoet te komen aan moderne fenomenen zoals stress en burn-out en brengt verdere verfijning aan op het bestaande wetgevende kader. Het gaat hier dus al om de derde wijziging van een relatief recent ingevoerde wet.

4. De tweede wijziging in 2007 en de laatste wijziging in 2014 vormen het onderwerp van deze masterthesis. Er zal onderzocht worden wat de geldende regeling onder de Tweede Antipestwet was en welke veranderingen door de wetswijziging in 2014 doorgevoerd zijn. Het doel bestaat erin te onderzoeken of de bescherming voor de werknemer effectief uitgebreid is, daar een ruime bescherming sterk aan te bevelen is bij een schending van de regelgeving omtrent psychosociale risico's. Vervolgens is het ook van belang de eventuele uitbreidingen te beoordelen om tot slot te kunnen besluiten of het om een positieve dan wel negatieve evolutie gaat.

5. De centrale onderzoeksvraag die geformuleerd kan worden binnen het thema "*psychosociale risico's op het werk*" is:

*"Psychosociale risico's op het werk anno 2016 – implicaties van de wetswijziging⁸:
Geniet de werknemer een ruimere bescherming dan voorheen onder het huidige hoofdstuk Vbis
Welzijnswet?"*

6. Binnen deze thesis zal dus een duidelijke vergelijking tussen de Antipestwet na de wijziging in 2007 en de Antipestwet na de wijziging in 2014 plaatsvinden.

7. Om een antwoord op bovenstaande onderzoeksvraag te kunnen bieden, moet het belang van de wetteksten en bijhorende parlementaire voorbereidingen benadrukt worden. Naast de wetgeving zal ook de rechtsleer van na 2007 een belangrijke bron zijn. Rechtspraak zal in mindere mate een rol spelen daar dit geen cruciaal onderdeel vormt om tot een antwoord op de onderzoeksvraag te komen.

8. In deze masterthesis is het de bedoeling een duidelijk beeld weer te geven van de wijzigingen die de Antipestwet ondergaan heeft door de wetswijziging van 2014, vergeleken met de

⁶ Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en wetsontwerp tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de gerechtelijke procedures betreft, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 14 (hierna: MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001).

⁷ Wet 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, *BS* 28 april 2014, 35011. Deze wet is in werking getreden op 1 september 2014 (hierna: Antipestwet 2014 of Derde Antipestwet of Nieuwe Antipestwet).

⁸ Hoofdstuk Vbis Welzijnswet zoals gewijzigd door de Wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en de Wet van 28 maart 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft en zoals aangevuld door het Koninklijk Besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk.

versie van de Antipestwet die gold vanaf 2007. De diverse aanpassingen zullen benaderd worden vanuit de roep van werknemers die wensten een betere bescherming te genieten. Om tot een betekenisvol antwoord op de onderzoeksvraag te komen is het niet enkel van belang om te onderzoeken of de werknemer effectief een ruimere bescherming geniet maar tegelijkertijd dringt zich de vraag naar een beoordeling hiervan op (gaat het om een positieve of negatieve evolutie?).

9. Vier grote delen kunnen onderscheiden worden. De thesis zal aanvangen met een korte historische schets over wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk. Het tweede hoofdstuk behandelt de wetwijziging van 2007 in detail. In het derde hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de wijzigingen die doorgevoerd zijn door de Antipestwet 2014. De structuur van het tweede en derde hoofdstuk zijn gelijklopend. In beide gevallen zal eerst het ontstaan en het toepassingsgebied besproken worden. Om later verder te gaan met de verplichtingen van de werkgever en af te sluiten met de actiemogelijkheden voor de werknemer. In het vierde hoofdstuk zal met een kritische blik gekeken worden naar de wijzigingen die de Antipestwet ondergaan heeft. Dit hoofdstuk houdt dezelfde structuur aan als de voorgaande hoofdstukken (ontstaan – toepassingsgebied – preventief aspect – curatief aspect). Binnen deze sub-delen van het vierde hoofdstuk wordt aldus eerst stilgestaan bij de vraag of er al dan niet een uitbreiding van de bescherming van de werknemer heeft plaatsgevonden (valt de werknemer sneller onder de bescherming van de wet? Zijn er meer verplichtingen die bijdragen tot een betere bescherming van de werknemer? Staan er meer actiemogelijkheden te zijner beschikking ingeval hij alsnog slachtoffer is geworden?). Vervolgens dringt de beoordeling van deze wetwijziging zich op en wordt stilgestaan bij de vraag welke aanpassingen positief onthaald moeten worden en waar deze wijzigingen eventueel toch nog tekortkomingen vertonen. In een laatste hoofdstuk zal afgesloten worden met een conclusie die aan de hand van de voorgaande hoofdstukken een antwoord zal formuleren op de onderzoeksvraag.

HOOFDSTUK 1: HISTORIEK EN EVOLUTIE VÓÓR DE ANTIPESTWET 2007

A. Algemeen

10. In het kader van de wijzigingen die de Antipestwet ondergaan heeft sinds haar bestaan, is het van belang aan te vangen met een korte historische schets over de wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk. Dit maakt het namelijk mogelijk om de context en het ontstaan van de Antipestwet in beeld te brengen.

11. Hoofdstuk 1 zal aanvangen met een beknopt overzicht van de wetgeving omtrent psychosociale risico's in het algemeen, daterend van vóór 2002. Hier zullen slechts de grote lijnen geschetst worden aangezien de onderzoeksvraag toegespitst is op de wetwijziging van 2007 en deze van 2014. Vervolgens zal het ontstaan van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk besproken worden. Daarna zal ook een korte bespreking van de inhoud van deze wet aan bod komen.

B. Wetgeving vóór 2002

I. Algemeen

12. In het verleden speelde de Europese Unie, destijds de Europese Gemeenschap, een voortrekkersrol op het gebied van de problematiek aangaande ongewenst seksueel gedrag op het werk.⁹ De groeiende aandacht voor dit probleem diende gekaderd te worden in het veranderende rollenpatroon tussen partners. De man was niet langer meer de enige broodwinner van het gezin aangezien de vrouw ook steeds meer buitenshuis ging werken en zij niet langer nog enkel huisvrouw mocht zijn. Al snel ondervond zij, louter omwille van het "vrouw zijn", extra moeilijkheden zoals bijvoorbeeld de vreemde aandacht van een mannelijke collega-werknemer.

13. Het echte probleem situeerde zich echter in het feit dat het thema ongewenst seksueel gedrag op het werk bijna als taboeonderwerp aanzien werd, ondanks dat het toch om een ernstig probleem ging. Ongewenste seksuele gedragingen hadden voor het slachtoffer immers een zware morele impact. Vaak werd het probleem door de werkgever of de vakbond niet serieus genomen en bleef het slachtoffer dan ook in de kou staan. Hoewel dit door de onderneming dikwijls door de vingers werd gezien, had dit hoe dan ook een negatieve weerslag op de onderneming zelf (hoge kosten voor vervangen van personeel, betalen van ziekengeld enz.).

⁹ EUROPESE COMMISSIE – DIENST GELIJKE KANSEN, *Bestrijding van seksuele intimidatie op het werk: een leidraad voor de uitvoering van de gedragscode van de Europese Commissie*, Luxemburg – Brussel, EGKS-EG-EGA, 1993, 5-6.

14. De ministers van de Europese Gemeenschap zagen de negatieve impact op slachtoffers en ondernemingen maar ook op de samenleving als geheel in en vaardigden een resolutie betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk uit waarmee beoogd werd om de werkplek voor mannen en vrouwen leefbaarder te maken.¹⁰ De Europese Commissie is de Raad gevolgd in haar standpunt en heeft in 1991 een aanbeveling en een gedragscode hieromtrent bekendgemaakt.¹¹ Deze initiatieven van de Europese Gemeenschap toonden hun bezorgdheid aan over ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer. Dergelijke gedragingen zorgden immers voor een aantasting van de menselijke waardigheid. Door deze voorstellen werd tevens voorzien in een basis die kon dienen als leidraad voor de lidstaten bij het definiëren van ongewenst seksueel gedrag op het werk.¹²

II. KB 18 september 1992

15. Deze bewustwording groeide langzaamaan ook in ons land. In 1992 werd in België dan ook een eerste wettelijk kader gecreëerd specifiek voor ongewenst seksueel gedrag op het werk.¹³ Dit KB was gebaseerd op de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.¹⁴ Het bevatte diverse maatregelen ter bestrijding van ongewenst seksueel gedrag en drukte de werkgevers op hun verantwoordelijkheden hieromtrent: het KB verplichtte elk bedrijf een verklaring op te maken dat dergelijk gedrag als onaanvaardbaar werd beschouwd en een klachtenprocedure te voorzien voor slachtoffers waarbij iedere werknemer recht had op een vertrouwenspersoon.¹⁵ De kracht van dit KB werd vooral gezien in het bespreekbaar maken van de problematiek omtrent ongewenst seksueel gedrag op het werk en het stilzwijgen hieromtrent te doorbreken.

16. Het nadeel van dit besluit situeerde zich in de definitie van het begrip ongewenst seksueel gedrag: *"elke vorm van (non)verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die er zich schuldig van maakt weet, of zou moeten weten, dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk"*.¹⁶ Ongewenst seksueel gedrag werd hier bekeken door de

¹⁰ Resolutie 90/C 157/02 van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk (29 mei 1990), *Pb.L.* 27 juni 1990, afl. 157, 3-4.

¹¹ Aanbeveling 92/131/EEG van de Commissie betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk (27 november 1991), *Pb.L.* 24 februari 1992, afl. 49, 1-8; Verklaring 92/C 27/01 van de Raad inzake de tenuitvoerlegging van de aanbeveling van de Commissie betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk, met inbegrip van de gedragscode om seksuele intimidatie tegen te gaan (19 december 1991).

¹² EUROPESE COMMISSIE – DIENST GELIJKE KANSEN, *Bestrijding van seksuele intimidatie op het werk: een leidraad voor de uitvoering van de gedragscode van de Europese Commissie*, Luxemburg – Brussel, EGKS-EG-EGA, 1993, 5-6.

¹³ Koninklijk Besluit 18 september 1992 ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk, *BS* 7 oktober 1992, *err. BS* 6 november 1992 (hierna: KB 18 september 1992). Voor de tekst van dit KB: zie bijlage 1.

¹⁴ Wet 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, *BS* 5 mei 1965, 5064; S. VAN WASSENHOVE en P. BRASSEUR, "De nouvelles mesures contre le harcèlement et la violence au travail", *JT* 2002, (801) 802.

¹⁵ M. DALLEMAGNE, *La protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail*, Bruxelles, Kluwer, 2002, 5; S. VAN WASSENHOVE en P. BRASSEUR, "De nouvelles mesures contre le harcèlement et la violence au travail", *JT* 2002, (801) 802; A. WITTERS en I. VERHELST, "Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: een analyse van de Wet Onkelinx en de uitvoeringsbesluiten", *Or.* 2002, (236) 237.

¹⁶ Art. 1, derde lid KB 18 september 1992.

ogen van de daders doordat deze zelf moesten weten dat hun gedrag ongewenst was.¹⁷ Het is duidelijk dat dergelijke definiëring dan ook de kwalificatie van ongewenst seksueel gedrag in de praktijk zou bemoeilijken aangezien het immers toch het slachtoffer was die het gedrag als ongewenst diende te ervaren. Deze problematiek zou dan ook beter benaderd worden vanuit de invalshoek van het slachtoffer.¹⁸

17. Dit KB gold enkel voor de private sector. Voor de openbare sector was het wachten tot 1995 vooraleer een gelijkaardige regeling goedgekeurd werd.¹⁹

III. Wet 4 augustus 1996

18. In 1996 werd de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, de zogenaamde Welzijnswet, ingevoerd. Deze vormde de omzetting van Richtlijn 89/391/EEG²⁰ en betrof regelingen omtrent arbeidsbeschermingsmaatregelen.

19. Met de invoering hiervan werd een wettelijk kader voor het algemeen welzijn van de werknemers gecreëerd, zowel in de privésector als in de openbare sector.²¹ Deze wet vormde, en vormt nog steeds, de basis aangaande veiligheid en gezondheid van de werknemers op de werkvloer.²² Zo werden bepalingen ingeschreven omtrent de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemer, de arbeidshygiëne, de verfraaiing van de arbeidsplaatsen enz. Maar ook de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk werd reeds sinds deze wet ingevoerd als welzijnsdomein.²³ Door maatregelen te nemen omtrent deze domeinen, zou het welzijn van de werknemer verhoogd moeten worden.²⁴

20. De relevantie van deze wet in het kader van de bespreking van psychosociale risico's op het werk zal in de hoofdstukken 2 en 3 uitgebreid besproken worden. Er werd namelijk geopteerd om de Antipestwet te integreren in de Welzijnswet. Binnen deze verhandeling zullen bij de bespreking van de bepalingen van de Antipestwet dus ook de relevante wetsartikelen in de Welzijnswet besproken worden.

¹⁷ VLAAMSE OVERHEID – DIENST EMANCIPATIEZAKEN, *Ongewenst seksueel gedrag op het werk – De weg naar een positief arbeidsklimaat in de Vlaamse overheid: rapport van 10 jaar werking*, www2.vlaanderen.be/emancipatiezaken/documentatie/OSGW_10jaar_RAPPORT.pdf (consultatie 10 mei 2016).

¹⁸ Deze opmerking werd reeds gemaakt door de Vlaamse Overheid in haar rapport: VLAAMSE OVERHEID – DIENST EMANCIPATIEZAKEN, *Ongewenst seksueel gedrag op het werk – De weg naar een positief arbeidsklimaat in de Vlaamse overheid: rapport van 10 jaar werking*, www2.vlaanderen.be/emancipatiezaken/documentatie/OSGW_10jaar_RAPPORT.pdf (consultatie 10 mei 2016).

¹⁹ Koninklijk Besluit 9 maart 1995 ter bescherming van de personeelsleden tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk bij de besturen en andere diensten van de federale ministeries, evenals in sommige instellingen van openbaar nut, *BS* 6 april 1995.

²⁰ Richtlijn 89/391/EEG van de Raad 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, *Pb.L.* 29 juni 1989, afl. 183, 1-8.

²¹ A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 321.

²² FOD WASO, *Toelichting over de Welzijnswet*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=1954 (consultatie 10 mei 2016).

²³ Art. 4, tweede lid Welzijnswet (oorspronkelijke versie).

²⁴ K. REYNIERS, "Het nieuwe juridische kader inzake psychosociale risico's: een adequate bescherming tegen hedendaagse professionele risico's?" in A. VAN REGENMORTEL en K. REYNIERS (eds.), *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Antwerpen, Intersentia, 2015, 32.

IV. Cao nr. 72 van 30 maart 1999

21. Eind jaren '90 werd de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk uitgevaardigd.²⁵ Deze cao dateert al van 1999 en is tot op heden nog steeds van kracht. De ondernemingsraad kreeg hierbij een bijzondere rol toebedeeld, daar de problematiek vooral vanuit de arbeidsvoorwaarden bekeken werd.²⁶ De taak van dergelijke ondernemingsraad bestond destijds, en bestaat nu nog steeds, onder andere uit het geven van advies en het formuleren van suggesties of bezwaren over alle maatregelen die onder meer betrekking kunnen hebben op de arbeidsvoorwaarden van de onderneming.²⁷

V. Wet 7 mei 1999

22. Met de invoering van de wet van 7 mei 1999²⁸ werd voldaan aan de verplichting tot omzetting van de Europese Richtlijnen 96/97/EG²⁹ en 97/80³⁰. Deze wet benaderde de problematiek vanuit het anti-discriminatiestandpunt en bepaalde dat ongewenst seksueel gedrag vermoed werd een discriminatie op grond van geslacht te zijn.³¹ Deze wet had een aanvullend karakter ten opzichte van de Welzijnswet aangezien deze laatste de problematiek aangaande ongewenst seksueel gedrag op het werk als dusdanig beoogde en daarmee de gelijke behandeling van mannen en vrouwen oversteeg.³²

23. Inmiddels werd deze wet opgeheven door de wet van 10 mei 2007, waar onder andere intimidatie onder de notie discriminatie valt.³³

²⁵ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999 betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk; deze cao werd algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 21 juni 1999 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, *BS* 9 juli 1999, 26370 (hierna: cao nr. 72).

²⁶ FOD WASO, *Psychosociale risico's op het werk*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=564 (consultatie 10 mei 2016).

²⁷ Art. 15 Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27 september 1948, 7768 (hierna: Wet 20 september 1948); Commentaar bij art. 5 cao nr. 72.

²⁸ Wet 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, *BS* 19 juni 1999.

²⁹ Richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996 tot wijziging van Richtlijn 86/378/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid, *Pb.L.* 17 februari 1997, afl. 46, 20.

³⁰ Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht, *Pb.L.* 20 januari 1998, afl. 14, 6-8.

³¹ M. DALLEMAGNE, *La protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail*, Bruxelles, Kluwer, 2002, 6; A. WITTERS en I. VERHELST, "Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: een analyse van de Wet Onkelinx en de uitvoeringsbesluiten", *Or.* 2002, (236) 237.

³² Memorie van toelichting bij het wetsontwerp betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, *Parl.St.* Kamer 2001-2002, nr. 50K1583/003, 7 (hierna: MvT, *Parl.St.* Kamer 2001-02, nr. 1583/003); FOD WASO, *De bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: juridische toelichting bij de wet van 11 juni 2002*, www.meta.fgov.be (consultatie 10 mei 2016).

³³ Art. 14 *jo.* art. 40 Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen, *BS* 30 mei 2007, 29031 (hierna: Wet 10 mei 2007).

C. Wet 11 juni 2002 en KB 11 juli 2002

I. Ontstaan Antipestwet 2002

24. Waar de focus in de jaren '80 en '90 vooral gelegen was in de problematiek omtrent ongewenst seksueel gedrag op het werk, werd de erkenning opengetrokken naar andere problemen op de werkvloer.

25. In de jaren 2000 liepen tal van onderzoeken naar pesten op het werk waarvan de cijfers aantoonde dat het om een schromelijk onderschat probleem in onze samenleving ging. Volgens een onderzoek in het voorjaar van 2000 gevoerd door de Europese stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden werd 2% van de werknemers slachtoffer van fysiek geweld op het werk, 2% van hen verklaarde slachtoffer te zijn van ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer en 9% meende slachtoffer te zijn van intimidatie of pesterijen op het werk.³⁴ Dergelijke feiten bleken echter grote gevolgen te hebben, zowel voor de werkgever als voor de werknemer.³⁵ Zo zou de werknemer psychologische en lichamelijke schade ondervinden, waardoor deze minder productief kon zijn binnen de onderneming. Dit zorgde vervolgens dan voor schade voor de werkgever. Wanneer dergelijke daden leidden tot arbeidsongeschiktheid zou de maatschappij als een geheel hiervoor moeten opdraaien. De economische gevolgen bleven dus niet strikt beperkt tot de werkgever.³⁶

26. Op 28 april 2000 werd tevens een wetsvoorstel ingediend omtrent psychologische intimidatie door het opzettelijk verzieken van de arbeidsomstandigheden.³⁷ Op dit voorstel werd aanvankelijk nogal onverschillig gereageerd. Het voorstel bleek dan ook zo gebrekkig en primitief dat het eerder werd opgevat als een duidelijk signaal om ook aan dit onderwerp de nodige aandacht te schenken.³⁸

27. Ruime media-aandacht werd pas geschonken aan deze problematiek na de zelfmoord van een postbode uit Wezenbeek-Oppem in 2000, hetgeen een gevolg bleek van pesterijen.³⁹ Dit

³⁴ MvT, *Parl.St.* Kamer 2001-02, nr. 1583/003, 3; M. DALLEMAGNE, *La protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail*, Bruxelles, Kluwer, 2002, 6.

³⁵ J. CORDIER en P. BRASSEUR, "La responsabilité civile et pénale du travailleur salarié et de l'employeur en cas de harcèlement moral au travail" in P. BRASSEUR, N. COLETTE-BASECQZ, J. CORDIER, C. DE BOE, S. GILSON, M. ISGOUR, F. LAMBINET, E. MASSET, M. NIHOUL en T. PAPART, *L'élément moral en droit : une vision transversale*, Limal, Anthemis, 2014, 230-231.

³⁶ FOD WASO, *De bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: juridische toelichting bij de wet van 11 juni 2002*, www.meta.fgov.be (consultatie 10 mei 2016).

³⁷ Wetsvoorstel betreffende de psychologische intimidatie door het opzettelijk verzieken van de arbeidsomstandigheden, *Parl.St.* Senaat 1999-2000, nr. 2-419/1.

³⁸ P. HUMBLET en B. LIETAERT, "De pestwet: een proeve van eclecticische wetgeving" in H. BOCKEN, S. CASTELAIN, T. DE WAELE, R. STEENNOT, M. TISON en I. VENY (eds.), *Gandaius Actueel IX*, Mechelen, Kluwer, 2004, 209-210.

³⁹ X, *Post start onderzoek naar zelfmoord postbode*, www.standaard.be/cnt/nflc23102000_002 (consultatie 10 mei 2016); P. HUMBLET en B. LIETAERT, "De pestwet: een proeve van eclecticische wetgeving" in H. BOCKEN, S. CASTELAIN, T. DE WAELE, R. STEENNOT, M. TISON en I. VENY (eds.), *Gandaius Actueel IX*, Mechelen, Kluwer, 2004, 206; P. HUMBLET en I. PLETS, "Hoofdstuk Vbis: Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk" in M. DECONYNCK, O. VANACHTER, W. VAN EECKHOUTTE, I. VAN PUYVELDE en A. VAN REGENMORTEL (eds.), *Guiding welzijn op het werk – publieke en private sector*, Brussel, Larcier, 2015, 42-43.

gegeven samen met de onderzoeken zorgde voor enorme mediabelangstelling voor het thema pesten op het werk.⁴⁰

28. De politieke belangstelling bleef echter nogal oppervlakkig en vaag tot er begin 2001 een voorontwerp van een wet aangaande dit thema voorgelegd werd aan de gesprekspartners.⁴¹ Hoewel de Nationale Arbeidsraad een erg verdeeld advies⁴² uitbracht waaruit bleek dat zowel de werkgeversorganisaties als de werknemersorganisaties ernstige bedenkingen bij het voorstel hadden, onderging het wetsontwerp slechts minieme wijzigingen opdat een nieuwe wetsontwerp⁴³ werd omgezet in de Eerste Antipestwet. Zo hadden de werkgeversorganisaties onder andere vragen bij de brede formulering van de problematiek en zou een reglementering volgens hen slechts betrekking moeten hebben op pesterijen op het werk aangezien het probleem van ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer reeds geregeld werd. Daarnaast wezen zij op de juridificering van de arbeidsrelaties doordat er onvoldoende nadruk lag op preventieve oplossingen en op die manier rechtbanken enhoven vaak moesten optreden.⁴⁴ Ook langs werknemerskant werd onder andere deze laatste kritiek gegeven.

29. Omdat deze wet dus al vanaf het begin stootte op heel wat onenigheid van de representatieve organisaties, werd in artikel 10 voorzien in een evaluatie binnen de twee jaar vanaf de inwerkingtreding van de wet.

30. Toenmalig minister van Werkgelegenheid, Laurette Onkelinx, vond het daarnaast erg belangrijk dat de nieuwe regels van toepassing zouden zijn op alle werknemers zodat zowel de werknemers in de privésector als deze in de openbare federale en regionale overheden bescherming zouden genieten.⁴⁵ Door de nieuwe regelgeving in te voeren in de Welzijnswet werd deze dan ook toepasselijk gemaakt op alle werknemers.

31. Tegelijkertijd diende tenslotte ook de omzetting van een aantal Europese richtlijnen te gebeuren.⁴⁶

⁴⁰ Bijvoorbeeld: J. RASKING, *170.000 werknemers voelen zich gepest*, www.standaard.be/cnt/dst19072002_011 (consultatie 10 mei 2016); M. VANDERSMISSEN, *Eén op de tien werknemers slachtoffer van pesterijen*, www.standaard.be/cnt/dmf04052001_012 (consultatie 10 mei 2016); X, *APB Helpende Handen hoopt op initiatief overheid*, www.standaard.be/cnt/nfld23102000_002 (consultatie 10 mei 2016).

⁴¹ P. HUMBLET en B. LIETAERT, "De pestwet: een proeve van eclectische wetgeving" in H. BOCKEN, S. CASTELAIN, T. DE WAELE, R. STEENNOT, M. TISON en I. VENY (eds.), *Gandius Actueel IX*, Mechelen, Kluwer, 2004, 209-210.

⁴² Nationale Arbeidsraad, [Psychologische intimidatie door het opzettelijk verzieken van de arbeidsomstandigheden], 17 juli 2001, nr. 1.366, www.cnt-nar.be.

⁴³ Memorie van toelichting bij het wetsontwerp betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, *Parl.St.* Kamer 2001-2002, nr. 50K1583/001 en 50K1584/001.

⁴⁴ Nationale Arbeidsraad, [Psychologische intimidatie door het opzettelijk verzieken van de arbeidsomstandigheden], 17 juli 2001, nr. 1.366, www.cnt-nar.be.

⁴⁵ MvT, *Parl.St.* Kamer 2001-02, nr. 1583/003, 6.

⁴⁶ MvT, *Parl.St.* Kamer 2001-02, nr. 1583/003, 4; het ging meer bepaald over volgende richtlijnen: Richtlijn 89/391/EEG 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; Richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming en Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Deze laatste twee richtlijnen bevatten bepalingen met betrekking tot intimidaties of pesterijen als een vorm van discriminatie (onder andere op basis van ras of etnische afstamming).

II. Nieuw hoofdstuk Vbis Welzijnswet

32. Gegeven deze vaststellingen, trad op 1 juli 2002 de Eerste Antipestwet in werking. In tegenstelling tot wat de naam liet vermoeden, ging het niet om een afzonderlijke wet maar wel om een nieuw hoofdstuk Vbis in de Welzijnswet van 4 augustus 1996.⁴⁷ De wetgever beschouwde geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk dus als een afzonderlijk deel binnen het welzijnsbeleid. Deze feiten werden vanaf dan officieel erkend als mogelijks ernstig storend en problematisch voor de arbeidsrelatie.⁴⁸ De keuze voor deze integratie werd verklaard door verschillende redenen, zoals bijvoorbeeld het feit dat dergelijke gedragingen deel moesten uitmaken van het welzijnsbeleid. Het doel van deze wet bestond er namelijk in de arbeidsvoorwaarden betreffende de gezondheid en veiligheid te bestrijden.⁴⁹ Ook was de Welzijnswet, zoals eerder vermeld, zowel van toepassing op werkgevers uit de privésector als op openbare besturen.⁵⁰ Dit zorgde ervoor dat het algemene probleem op eenzelfde wijze behandeld zou worden.⁵¹

33. Belgisch onderzoek in 2001-2002 toonde aan dat feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk de harde realiteit waren. Het onderzoek door de Université Catholique de Louvain resulteerde namelijk in volgende cijfergegevens: 11,5% meende slachtoffer te zijn van pesten op het werk, 8% verklaarde slachtoffer te zijn van ongewenst seksueel gedrag en 3,5% werd slachtoffer van fysiek geweld.⁵² Het verslag van dit onderzoek bevestigde dan ook de noodzaak van een degelijk wettelijk kader en stond positief tegenover de ingevoerde Eerste Antipestwet.

34. Zoals in de volgende hoofdstukken besproken zal worden, is hoofdstuk Vbis Welzijnswet ondertussen al meerdere malen gewijzigd door diverse wetten. Inmiddels is de Antipestwet zoals gewijzigd door de wet van 28 februari 2014 van kracht.

III. Inhoud Antipestwet 2002

35. Sinds de invoering van deze wet werden aan de werkgever specifieke verplichtingen voor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk opgelegd.⁵³ Om alle vormen van agressie uit de onderneming weg te werken en op die manier de kwaliteit van het werk te

⁴⁷ S. VAN WASSENHOVE, en P. BRASSEUR, "De nouvelles mesures contre le harcèlement et la violence au travail", *JT* 2002, (801) 803.

⁴⁸ H. ARNOLD en E. SCHOELS, "De werknemer beschermd tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk vanaf 1 juli 2002", *Kijk Uit* 2002, 9-13; I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 204-207; A. WITTERS en I. VERHELST, "Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: een analyse van de Wet Onkelinx en de uitvoeringsbesluiten", *Or.* 2002, (23) 237-238.

⁴⁹ FOD WASO, *De bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: juridische toelichting bij de wet van 11 juni 2002*, www.meta.fgov.be (consultatie 10 mei 2016).

⁵⁰ *Supra* 7, nr. 19.

⁵¹ FOD WASO, *De bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: juridische toelichting bij de wet van 11 juni 2002*, www.meta.fgov.be (consultatie 10 mei 2016).

⁵² UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN, *Violences au travail, harcèlement moral et sexuel: synthèse de la recherche sur les caractéristiques et les conséquences pour les travailleurs féminins et masculins*, SPF ETCS, 1 april 2003, 21.

⁵³ S. VAN WASSENHOVE, en P. BRASSEUR, "De nouvelles mesures contre le harcèlement et la violence au travail", *JT* 2002, (801) 801-803.

verbeteren, werd door de Antipestwet 2002 voorzien in een gamma aan preventieve en repressieve maatregelen.⁵⁴

36. Hieronder zal ingegaan worden op het toepassingsgebied, de verplichtingen voor de werkgever en de actiemogelijkheden voor de werknemer. Het zal slechts een zeer beknopte weergave van de inhoud zijn aangezien de onderzoeksvraag zich toespitst op de verhouding van de Antipestwet na de wetswijziging van 2014 ten opzichte van de inhoud na de wetswijziging van 2007.⁵⁵

i. Toepassingsgebied

a. Ratione personae

37. Deze wet was van toepassing op de werkgevers, de werknemers en de daarmee gelijkgestelde personen uit de privé- en de openbare sector alsook op derden die in contact zouden komen met de personeelsleden.⁵⁶

38. Met "*de met werknemers gelijkgestelde personen*" bedoelde de regelgever onder andere stagiairs en statutaire ambtenaren. "*De met werkgevers gelijkgestelde personen*" waren dan diegenen die deze personen tewerkstelden.

39. Met "*derden die in contact zouden komen met personeelsleden*" beoogde de wetgever de bescherming ook uit te breiden naar bijvoorbeeld klanten en leveranciers.

b. Ratione materiae

40. Daarnaast voorzag de Antipestwet 2002 in een reeks definities. Uit het rapport van de Vlaamse Overheid – Dienst Emancipatiezaken bleek dat de invoering van de Antipestwet zorgde voor een bewustwording van het feit dat ongewenst seksueel gedrag niet het enige probleem was maar vaak samenging met andere vormen van grensoverschrijdend gedrag, zoals pesterijen.⁵⁷

41. Zo werd onder geweld op het werk verstaan: "*elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk*".⁵⁸

42. Vervolgens werd met pesterijen op het werk bedoeld: "*elk onrechtmatig of 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*

⁵⁴ Omzendbrief van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, BS 18 juli 2002, 32501 (hierna: Omzendbrief Antipestwet 2002).

⁵⁵ Voor uitgebreide commentaar van de Antipestwet 2002, zie onder andere: FOD WASO, *De bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: juridische toelichting bij de wet van 11 juni 2002*, www.meta.fgov.be (consultatie 10 mei 2016).

⁵⁶ Art. 2 *jo.* art. 32*bis* Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002).

⁵⁷ VLAAMSE OVERHEID – DIENST EMANCIPATIEZAKEN, *Ongewenst seksueel gedrag op het werk – De weg naar een positief arbeidsklimaat in de Vlaamse overheid: rapport van 10 jaar werking*, www2.vlaanderen.be/emancipatiezaken/documentatie/OSGW_10jaar_RAPPORT.pdf (consultatie 10 mei 2016).

⁵⁸ Art. 32*ter*, 1° Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002).

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”.⁵⁹ De enge interpretatie van de rechtspraak beoogde het bestaan van een objectiveerbaar onrechtmatig gedrag, daar de subjectieve beleving van de werknemer niet bepalend bleek te zijn.⁶⁰ De arbeidsrechtbank van Leuven stelde dat: “de loutere perceptie van de werknemer daartoe niet voldoende is”.⁶¹ Volgens de voorzitter van de arbeidsrechtbank van Brussel hielden pesterijen in: “[...] beaucoup plus que du stress; il implique un refus de communication manifeste et humilant, des critiques méchantes, des paroles et attitudes injurieuses, une intention de nuire, des procédés pervers”.⁶² Dit vonnis toonde bovendien aan dat het moest gaan om een geïsoleerd gedrag dat zich herhaaldelijk moest voordoen waardoor de rechter het pestgedrag niet in zijn geheel ging beoordelen maar elke component apart moest behandelen.⁶³ Dit had als nadelige gevolg dat de afzonderlijke componenten vaak niet beschouwd werden als pesterijen en het geheel van dergelijke feiten dan ook vaak niet erkend werd als grensoverschrijdend gedrag door de rechter. De herhaaldelijkheid van het gedrag vereiste precieze herhaalde gedragingen en mocht bijgevolg geen betrekking hebben op verschillende gedragingen.⁶⁴

43. Tot slot werd het begrip ongewenst seksueel gedrag op het werk verduidelijkt: “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”.⁶⁵

c. Ratione temporis

44. Overeenkomstig artikel 11 trad deze wet in werking op de eerste dag van de eerste maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad, met name op 1 juli 2002.

ii. Verplichtingen werkgever

45. Na het toepassingsgebied uitgewerkt te hebben, omschreef de wetgever de preventiemaatregelen die door de werkgever getroffen moesten worden om op die manier bescherming te bieden tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.⁶⁶ De wetgever bleek dus al van in den beginne aandacht te willen schenken aan het preventieve aspect bij grensoverschrijdende gedragingen door te werken aan een positief arbeidsklimaat.

⁵⁹ Art. 32ter, 2° Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002).

⁶⁰ Arbh. Brussel (Fr.) 16 oktober 2003, Ref. 260, www.juridat.be; J. CORDIER en P. BRASSEUR, “Harcèlement, violence et charge psychosociale au travail : le point sur la réforme de 2007”, *Ors.* 2007, afl. 8, (1) 2 ; I. VERHELST, “Twee en een half jaar Pestwet: een analyse van de rechtspraak”, *Or.* 2005, (25) 26.

⁶¹ Arbrb. Leuven 3 juni 2004, A.R. 3399/02, www.juridat.be.

⁶² Voorz. Arbrb. Brussel (Fr.) 18 juli 2003, A.R. 35/2003, overweging 3.1, www.juridat.be.

⁶³ Voorz. Arbrb. Brussel (Fr.) 18 juli 2003, A.R. 35/2003, www.juridat.be, zoals besproken door P. HUMBLET, “Schiet Pestwet doel voorbij?”, *Juristenkrant* 2003, nr. 77, 1 en 5.

⁶⁴ Arbh. Antwerpen 7 juni 2004, A.R. 2030577, www.juridat.be, overwegingen 2.3.1, 2.4.1 en 2.4.2.2; Voorz. Arbrb. Brussel (Fr.) 18 juli 2003, A.R. 35/2003, www.juridat.be, zoals besproken door I. VERHELST, “Twee en een half jaar Pestwet: een analyse van de rechtspraak”, *Or.* 2005, (25) 27.

⁶⁵ Art. 32ter, 3° Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002).

⁶⁶ Art. 32quater Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002); zoals later zal blijken is dit de primaire preventie; *infra* 27, nr. 90.

46. Daarnaast diende de werkgever ervoor te zorgen dat eventuele slachtoffers de gepaste psychologische ondersteuning zouden krijgen.⁶⁷ Ook dit kon binnen de ruimere term van preventie ondergebracht worden aangezien de regelgever hiermee wenste om de verergering van de situatie en opgelopen schade te voorkomen.⁶⁸

47. De werkgever moest tenslotte geschikte maatregelen nemen.⁶⁹ Ook dit paste binnen het preventieve aspect van de wet, op voorwaarde dat een ruim begrip hiervoor gehanteerd werd. Het ging hier immers om de situatie waarbij het schadegeval zich reeds voorgedaan had en de werkgever schadeherstel wenste te benadrukken en een nieuw voorval wenste te voorkomen.⁷⁰

iii. Actiemogelijkheden werknemer

48. De wet voorzag in een aantal mogelijkheden die voor de werknemer ter beschikking stonden wanneer deze meende het slachtoffer te zijn van één/meer van bovengenoemde feiten. Zo zou hij een klacht kunnen indienen bij de preventieadviseur, de vertrouwenspersoon of de met het toezicht belaste ambtenaar of eventueel een vordering bij een rechtscollege kunnen instellen.⁷¹

iv. Bijhorende wetgeving

49. Door de wet van 17 juni 2002 werden ook een aantal wijzigingen in het Gerechtelijk Wetboek aangebracht.⁷² De behandeling hiervan zou ons in het kader van de onderzoeksvraag te ver leiden, vandaar dat deze wet hier niet verder behandeld zal worden.

50. Ter uitvoering van de wet van 11 juni 2002 werd het KB van 11 juli 2002 ingevoerd.⁷³ Het KB bevatte de uitvoeringsbepalingen van de wet, zo werden bijvoorbeeld de specifieke verplichtingen opgenomen voor de werkgevers van ondernemingen en instellingen waar werknemers in contact met het publiek werkten maar ook de bepalingen omtrent de taken van de bevoegde preventieadviseur en de vertrouwenspersoon werden hierin geregeld.⁷⁴

51. Tot slot gaf toenmalig minister van Werkgelegenheid, Laurette Onkelinx, toelichting omtrent de inhoud van deze wet in een omzendbrief. Zo benadrukte zij onder andere het volgende in deze brief: "*de werkgevers beschikken voortaan over de nodige instrumenten om op meerdere niveaus preventief, proactief en corrigerend op te treden [...]*".⁷⁵

⁶⁷ Art. 32*quinquies* – art. 32*sexies* Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002).

⁶⁸ Zoals later zal blijken is dit de secundaire preventie; *infra* 27, nr. 90.

⁶⁹ Art. 32*septies* – art. 32*octies* Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002).

⁷⁰ Zoals later zal blijken is dit de tertiaire preventie; *infra* 27, nr. 90.

⁷¹ Art. 32*nonies* – art. 32*tredecies* Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002). Voor een overzichtelijk schema: zie bijlage 2.

⁷² Wet 17 juni 2002 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, *BS* 25 juni 2002, 28605.

⁷³ Koninklijk Besluit 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, *BS* 18 juli 2002, 32430 (hierna: KB 11 juli 2002).

⁷⁴ Afdeling 3 (art. 6) en afdeling 5 (art. 8-9) KB 11 juli 2002.

⁷⁵ Omzendbrief Antipestwet 2002.

HOOFDSTUK 2: DE TWEDE ANTIPESTWET

A. Algemeen

52. Binnen dit hoofdstuk zullen achtereenvolgens drie grote luiken grondig besproken worden na een korte inleiding omtrent het ontstaan van de Tweede Antipestwet.

53. Het gaat allereerst om het toepassingsgebied, waar onderzocht zal worden wie onder de Antipestwet ressorteert en welke gevallen hieronder gebracht kunnen worden. Hierbij zullen ook bepaalde begrippen gedefinieerd worden.

54. Vervolgens zullen de verplichtingen van de werkgever uiteengezet worden. Hier gaat het dan om het preventieve kader van de Antipestwet: welke verplichtingen rusten op de werkgever om ervoor te zorgen dat grensoverschrijdend gedrag zoveel als mogelijk voorkomen wordt?

55. Afgesloten zal worden met een overzicht van de actiemogelijkheden die ter beschikking staan van de werknemer. Hier wordt dan met name gefocust op het curatieve aspect: wat kan een werknemer die meent het voorwerp te zijn van grensoverschrijdend gedrag ondernemen? Bij wie moet hij daarvoor zijn? Hier zullen dus de opties besproken worden die openstaan wanneer het probleem zich reeds gemanifesteerd heeft.

B. Ontstaan

56. Door de invoering van de Eerste Antipestwet groeide de bewustwording van het probleem alsmear meer. Zoals bleek uit het rapport van de Vlaamse Overheid hadden leidinggevendende neiging om grensoverschrijdend gedrag te minimaliseren en toe te kennen aan de klager zelf. De maatschappelijke evoluties, waaronder de groeiende erkenning van het probleem, en de diverse wettelijke initiatieven sinds 1992 zorgden voor een verandering van de mentaliteit waardoor de klagers ernstig werden genomen.⁷⁶

57. Zoals reeds eerder vermeld werd de Antipestwet 2002 ingevolge haar artikel 10 aan een grondige evaluatie onderworpen.⁷⁷ Deze evaluatie gebeurde in 2004 en werd uitgevoerd door de FOD Werkgelegenheid onder leiding van toenmalig staatssecretaris Kathleen Van Brempt. Hoewel de Eerste Antipestwet zorgde voor een erkenning als onaanvaardbaar gedrag bij feiten van geweld,

⁷⁶ VLAAMSE OVERHEID – DIENST EMANCIPATIEZAKEN, *Ongewenst seksueel gedrag op het werk – De weg naar een positief arbeidsklimaat in de Vlaamse overheid: rapport van 10 jaar werking*, www2.vlaanderen.be/emancipatiezaken/documentatie/OSGW_10jaar_RAPPORT.pdf (consultatie 10 mei 2016).

⁷⁷ *Supra* 10, nr. 29.

pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en voor de bewustwording dat voorkomen en verhelpen van dergelijke feiten van groot belang is, bleek de wettekst toch voor een aantal verbeteringen vatbaar. Ingevolge deze evaluatie en een daaropvolgend advies van de Nationale Arbeidsraad onderging de Eerste Antipestwet een grondige wijziging.

De wetgeving van 2007⁷⁸ vormde hierop dan ook het antwoord van de wetgever. Met de wijzigingen die door de Tweede Antipestwet werden ingevoerd beoogde men tegemoet te komen aan de kritiek die op de Eerste Antipestwet gegeven werd. Zo werd onder andere de definitie van pesterijen gewijzigd waardoor rechters dit begrip niet meer zo eng konden interpreteren. Ook bleek uit het advies van de Nationale Arbeidsraad dat de Eerste Antipestwet als repressief ervaren werd en dat de nodige wijzigingen vereist zouden zijn om grensoverschrijdend gedrag nog meer te voorkomen en efficiënter te maken.⁷⁹ Onder de Antipestwet 2002 kwam de preventieve aanpak niet voldoende tot uiting maar werd de focus nog te veel gelegd op de formele klachtenprocedures bij grensoverschrijdend gedrag en de externe gerechtelijke behandeling ervan. Hierdoor werd de indruk geschapen dat het accent op de afstraffing van dergelijke feiten zou liggen (vooral ten opzichte van de werkgever), hetgeen evenwel niet strookte met de wil van de regelgever.⁸⁰ In het kader hiervan stapte men ook af van schuldimplicerende termen en gebruikte men voortaan de termen "klager" of "persoon die meent het voorwerp te zijn van" in plaats van "slachtoffer" en "aangeklaagde" in plaats van "dader".⁸¹

58. Naast de wet van 10 januari 2007 tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk trad ook het KB van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in werking.⁸² Hierin werd de Tweede Antipestwet verder uitgewerkt en gezorgd voor verduidelijkingen hieromtrent. Dit KB hief het eerdere KB van 11 juli 2002 op alsook het KB van 18 september 1992.⁸³

59. Ook werden enkele procedureregels gewijzigd door de wet van 6 februari 2007 tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft.⁸⁴ Deze procedureregels zullen slechts aan bod komen voor zover dit relevant blijkt voor een bepaald leerstuk. Een uitvoerige bespreking hiervan behoort echter niet tot het kader van deze thesis.

⁷⁸ Wet 10 januari 2007 tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, *BS* 6 juni 2007, 30641 (hierna: Antipestwet 2007 of Tweede Antipestwet).

⁷⁹ Nationale Arbeidsraad, [Evaluatie van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk], 1 juni 2004, nr. 1.484, www.cnt-nar.be.

⁸⁰ Nationale Arbeidsraad, [Evaluatie van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk], 1 juni 2004, nr. 1.484, www.cnt-nar.be.

⁸¹ A. DREESSEN, en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 105.

⁸² Koninklijk Besluit 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, *BS* 6 juni 2007, 30656 (hierna: KB 17 mei 2007).

⁸³ Art. 38, eerste lid *jo.* art. 34 KB 17 mei 2007.

⁸⁴ Wet 6 februari 2007 tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft, *BS* 6 juni 2007, 30648 (hierna: Wet 6 februari 2007).

C. Toepassingsgebied

I. Ratione personae

60. Artikel 32*bis* Welzijnswet bepaalde het ruime toepassingsgebied *ratione personae* van de Antipestwet 2007. Deze wet was toepasselijk op "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 [...]".⁸⁵

De Tweede Antipestwet was aldus van toepassing op vier groepen personen, namelijk:

- Werkgevers;
- Werknemers;
- De met werkgevers en werknemers gelijkgestelde personen⁸⁶; en
- Bepaalde derden, namelijk personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk⁸⁷.

61. De "met werknemers gelijkgestelde personen" omvatten vijf categorieën: "(a) personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon; (b) personen die een beroepsopleiding volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling worden verricht; (c) personen verbonden door een leerovereenkomst; (d) stagiairs; (e) leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht".⁸⁸

62. Net zoals dit het geval was onder de Eerste Antipestwet, werd het toepassingsgebied van de Antipestwet 2007 op dezelfde manier verder uitgebreid tot "andere personen op de arbeidsplaatsen".⁸⁹ Ook bepaalde derden, namelijk personen, andere dan deze bedoeld in artikel 2, §1 Welzijnswet, die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, maken dus deel uit van het toepassingsgebied.⁹⁰ De wetgever dacht hierbij vooral aan klanten, patiënten in ziekenhuizen, leerlingen en studenten in scholen, leveranciers, onderaannemers, werknemers van onderaannemers enz.⁹¹ Dit betekent dus dat de werkgever de verantwoordelijkheid draagt

⁸⁵ Art. 32*bis*, eerste lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 3 Antipestwet 2007).

⁸⁶ Degenen die bedoeld worden in art. 2, §1 Welzijnswet.

⁸⁷ Andere dan deze die bedoeld worden in art. 2, §1 Welzijnswet.

⁸⁸ Art. 2, §1, 1° Welzijnswet; A. WITTERS en I. VERHELST, "Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: een analyse van de Wet Onkelinx en de uitvoeringsbesluiten", *Or.* 2002, (236) 238.

⁸⁹ Art. 2, 6° KB 17 mei 2007; I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 205; I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 237; A. WITTERS en I. VERHELST, "Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: een analyse van de Wet Onkelinx en de uitvoeringsbesluiten", *Or.* 2002, (236) 237.

⁹⁰ Art. 32*bis*, tweede lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 3 Antipestwet 2007); I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 205; I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 237.

⁹¹ Art. 2, 6° KB 17 mei 2007; MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 12-13 en 20; I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 205; I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 237; A. WITTERS en I. VERHELST, "Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: een analyse van de Wet Onkelinx en de uitvoeringsbesluiten", *Or.* 2002, (236) 238.

voor bepaalde personen die niet behoren tot het personeel van de onderneming en bijgevolg niet onder zijn gezag ressorteren.⁹²

63. Dergelijke derden zullen zich moeten onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk maar zij kunnen zich sinds de Antipestwet 2007 ook beroepen op bepaalde rechten uit hoofdstuk *Vbis* Welzijnswet.⁹³

Vanaf de Tweede Antipestwet werden deze rechten uitdrukkelijk bepaald: "*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.*".⁹⁴

Reeds sinds de Antipestwet 2002 ressorteerden derden onder het toepassingsgebied van de wet.⁹⁵ Onder de Eerste Antipestwet werden deze rechten echter niet uitdrukkelijk bepaald en dit betekende dus in theorie dat deze derden zowel op de interne als de externe procedures beroep zouden kunnen doen. Evenwel bleek uit de praktijk dat een beroep door derden op de interne procedures niet mogelijk was en de regeling van verhoudingen buiten de ondernemingen bovendien niet beoogd werd door het arbeidsrecht.⁹⁶

Dit was de reden voor de invoering van een tweede lid bij artikel 32*bis* Welzijnswet, waardoor voor derden een beroep op de inspectiediensten of de rechtbank (d.i. de externe procedure) mogelijk is. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat een leverancier (de klager), die in loondienst werkt bij bedrijf X en goederen levert aan bedrijf Y, een vordering tot staking instelt bij de arbeidsrechtbank tegen een werknemer van bedrijf Y (de aangeklaagde van het grensoverschrijdend gedrag) opdat er een einde zou worden gesteld aan de daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.⁹⁷ Ook zou deze werknemer van bedrijf X een schadevergoeding kunnen vorderen op grond van buitencontractuele aansprakelijkheid (er is geen overeenkomst tussen aangeklaagde en klager).⁹⁸

64. De voorwaarden en nadere regels omtrent de toepasselijkheid van hoofdstuk *Vbis* Welzijnswet op de werknemers van de ondernemingen van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd werden verder uitgewerkt in het KB 17 mei 2007.⁹⁹

⁹² FOD WASO, *De bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: juridische toelichting bij de wet van 11 juni 2002*, www.meta.fgov.be (consultatie 10 mei 2016); J. DIERCKX, "De pestwet anno 2013 (deel I)", *Soc.Weg.* 2013, afl. 6, (5) 5.

⁹³ Art. 32*bis*, eerste en tweede lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 3 Antipestwet 2007); I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 205; A. WITTERS en I. VERHELST, "Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: een analyse van de Wet Onkelinx en de uitvoeringsbesluiten", *Or.* 2002, (236) 238.

⁹⁴ Art. 32*bis*, tweede lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 3 Antipestwet 2007).

⁹⁵ Art. 2, §3 Welzijnswet *jo.* art. 1 KB 11 juli 2002.

⁹⁶ A. DREESEN, en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 112.

⁹⁷ Art. 32*decies*, §1, eerste lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 2 Wet 6 februari 2007).

⁹⁸ I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 246; FOD WASO, *De bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: juridische toelichting bij de wet van 11 juni 2002*, www.meta.fgov.be (consultatie 10 mei 2016).

⁹⁹ Art. 32*bis*, derde lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 3 Antipestwet 2007).

Zoals later uiteengezet zal worden, zullen dergelijke werknemers daarentegen wel een beroep op de interne procedure kunnen doen bij de werkgever waar zij hun werkzaamheden uitvoeren.¹⁰⁰

Volgens de memorie van toelichting gaat het in dit geval om: "*werknemers die gedurende een lange tijd prestaties verrichten bij deze werkgever [...], zoals bijvoorbeeld de werknemers die onderhoudswerken uitvoeren of toestellen afstellen*".¹⁰¹ Ook werknemers die schoonmaakactiviteiten uitvoeren zullen onder het toepassingsgebied ressorteren.¹⁰²

Het is echter onduidelijk wat de wetgever precies bedoelde met "*voortdurend aanwezig in de onderneming*" en dus is het erg twijfelachtig of daaronder ook uitzendkrachten vallen.¹⁰³ Hierbij kan men echter opmerken dat het tijdelijke karakter van hun uitzendarbeid alvast indruist tegen de vereiste van voortdurende aanwezigheid. Het lijkt erop dat uitzendkrachten dus geen beroep kunnen doen op de interne procedure van de werkgever waar zij hun werkzaamheden uitvoeren.

65. In principe werden dienstboden en het ander huishoudpersoneel en hun werkgevers uitgesloten van het toepassingsgebied.¹⁰⁴ Zij konden echter overeenkomstig artikel 2, §4 Welzijnswet wel een beroep doen op de bepalingen van afdeling 1 hoofdstuk *Vbis* Welzijnswet betreffende de algemene bepalingen en de definities en de wetsartikelen van afdeling 3 hoofdstuk *Vbis* Welzijnswet met betrekking tot de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.¹⁰⁵ Zo konden deze personen, indien zij slachtoffer waren van feiten betreffende geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, bijvoorbeeld een vordering tot staking¹⁰⁶ en een vordering tot schadevergoeding¹⁰⁷ indienen.¹⁰⁸ De bepalingen omtrent de preventiemaatregelen waren niet van toepassing aangezien dit praktisch ook moeilijk uitvoerbaar zou zijn.

II. Ratione materiae

i. Algemeen toepassingsgebied

66. Zoals reeds duidelijk is, werd door de Antipestwet 2002 een nieuw hoofdstuk *Vbis* ingevoerd in de Welzijnswet aangezien geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk niet los gezien konden worden van welzijn op het werk.¹⁰⁹ Onder de Eerste Antipestwet vormde grensoverschrijdend gedrag een aparte categorie ("*8° de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag*") binnen het welzijn op het werk naast de psychosociale belasting ("*3° psychosociale belasting veroorzaakt door het werk*").¹¹⁰

Door de invoering van de Antipestwet 2007 werd het grensoverschrijdend gedrag geïntegreerd in de categorie psychosociale belasting ("*3° psychosociale belasting veroorzaakt door het werk,*

¹⁰⁰ *Infra* 30, nr. 99; art. 31, eerste lid KB 17 mei 2007.

¹⁰¹ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 15-16.

¹⁰² I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 205.

¹⁰³ A. DREESEN, en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 112.

¹⁰⁴ Art. 2, §4 Welzijnswet.

¹⁰⁵ Het gaat hier om de afdelingen 1 en 3 zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002 en de bepalingen behorende tot deze afdelingen zoals gewijzigd door art. 3-4 Antipestwet 2002 en art. 11-13 Antipestwet 2002.

¹⁰⁶ Art. 32*decies* Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002).

¹⁰⁷ Art. 32*tredecies*, §4 Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 13 Antipestwet 2007).

¹⁰⁸ MvT, *Parl.St.* Kamer 2001-02, nr. 1583/003, 7.

¹⁰⁹ MvT, *Parl.St.* Kamer 2001-02, nr. 1583/003, 8; *supra* 11, nr. 32.

¹¹⁰ Art. 4, tweede lid Welzijnswet (oorspronkelijke versie); I. PLETS, "Psychosociale risico's: nieuwe preventieverplichtingen voor de werkgever", *Or.* 2014, afl. 7, (207) 208.

waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk” en 8° werd afgeschaft).¹¹¹ Psychosociale belasting werd vanaf dan gedefinieerd als: “elke belasting van psychosociale aard die haar oorsprong vindt in de uitvoering van het werk of die voorkomt naar aanleiding van de uitvoering van het werk, die schadelijke gevolgen heeft voor de lichamelijke of psychische gezondheid”.¹¹²

67. De reden voor de integratie van grensoverschrijdend gedrag in de categorie psychosociale belasting was dat daden van grensoverschrijdend gedrag niet losgekoppeld konden worden van andere feiten die zich voordoen in de onderneming, zo konden pesterijen een uiting van stress zijn of het gevolg van een slechte communicatie en was de grens tussen beiden dan ook vaak flinterdun.¹¹³

Deze integratie paste daarenboven ook in de idee van de wetgever, namelijk de nadruk leggen op preventie. Om grensoverschrijdend gedrag in zijn oorsprong aan te pakken, was het nodig om er voor te zorgen dat de verschillende vormen van psychosociale belasting binnen de onderneming onmiddellijk werden verholpen aangezien de voorkoming van psychosociale belasting zou resulteren in een kleinere kans op grensoverschrijdend gedrag.¹¹⁴

Psychosociale belasting en grensoverschrijdend gedrag waren inherent verbonden met elkaar: de voorkoming van psychosociale belasting had dus als direct gevolg de voorkoming van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, maar beoogde ook de voorkoming van andere gedragsymptomen (bijvoorbeeld ernstige conflicten) of emotionele symptomen zoals bijvoorbeeld stress of burn-out.¹¹⁵

68. Op de werknemers, werkgevers, ermee gelijkgestelde personen en derden met wie de werknemers in contact komen bij de uitvoering van hun werk rustte een onthoudingsplicht: zij dienden zich te onthouden van elke daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.¹¹⁶ De wetgever onderscheidde deze drie verschillende gedragingen die elk een uiting konden zijn van psychosociale belasting op het werk en hun eigen definitie hadden.¹¹⁷ Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag betroffen namelijk het meest ernstige gevolg van psychosociale belasting.¹¹⁸ Deze fenomenen werden geklasseerd onder de overkoepelende term “grensoverschrijdend gedrag”.¹¹⁹

Ook bijvoorbeeld verhoogde werkdruk, waardoor stress en conflicten ontstonden, kon een oorzaak zijn van dergelijk grensoverschrijdend gedrag en aldus ressorteren onder psychosociale belasting. De bedoeling van de wetgever was om ook deze minder zware vormen van psychosociale belasting

¹¹¹ Art. 4, §1, tweede lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 2 Antipestwet 2007); J. CORDIER en P. BRASSEUR, “La charge psychosociale au travail : le point sur la réforme de 2007”, *Soc.Kron.* 2008, (701) 702; J. DE WIT, “Nieuwe antipestwet van kracht”, *De Juristenkrant* 2007, 6 ; I. PLETS, “Psychosociale risico’s: nieuwe preventieverplichtingen voor de werkgever”, *Or.* 2014, afl. 7, (207) 208.

¹¹² Art. 2, 3° KB 17 mei 2007.

¹¹³ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 7.

¹¹⁴ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 7.

¹¹⁵ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 7.

¹¹⁶ Art. 32bis, eerste lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 3 Antipestwet 2007).

¹¹⁷ Art. 4, §1, tweede lid, 3° Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 2 Antipestwet 2007).

¹¹⁸ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 3.

¹¹⁹ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 3.

die nog niet voldoende zwaar waren om als geweld of pesterijen te kwalificeren, aan te pakken alvorens het effectief zou resulteren in grensoverschrijdende gedragingen.¹²⁰

ii. Begrippenkader

a. Geweld

69. Geweld op het werk werd gedefinieerd als: *"elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon [die onder het toepassingsgebied van de wet valt] psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk"*.¹²¹

70. Het herhaaldelijk karakter werd uit de definitie gehaald door het element *"lastig gevallen worden"* te schrappen.¹²² Hierdoor volstond vanaf dan een eenmalige daad van agressie die een zekere graad van ernst vertoonde om te spreken van geweld.¹²³

71. Zo erkende de arbeidsrechtbank van Brussel als daad van geweld op het werk: het schriftelijk beschuldigen van een werknemer door de werkgever zonder dat deze laatste vooraf geïnformeerd had om zijn mening te vormen en zonder enig bewijs te leveren van deze feiten waardoor een emotionele psychologische schok veroorzaakt werd bij de werknemer.¹²⁴

b. Pesterijen

72. Als pesterijen op het werk werden beschouwd: *"meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, 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 [een derde] 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"*.¹²⁵

¹²⁰ J. DIERCKX, "De pestwet anno 2013 (deel I)", *Soc.Weg.* 2013, afl. 6, (5) 6-7; I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, 207. Voor een overzichtelijk schema: zie bijlage 3.

¹²¹ Art. 32ter, 1° Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 4 Antipestwet 2007); [eigen toevoeging].

¹²² MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 16; A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 99; I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 205; A. WITTERS en I. VERHELST, "Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: een analyse van de Wet Onkelinx en de uitvoeringsbesluiten", *Or.* 2002, (236) 238.

¹²³ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 16; A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 99.

¹²⁴ Arbrb. Brussel (Fr.) 26 juni 2006, AR 04425/05-6089/06, www.juridat.be zoals besproken door FOD WASO, *Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk - Rechtspraak*, www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=42780 (consultatie 10 mei 2016).

¹²⁵ Art. 32ter, 2° Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 4 Antipestwet 2007); [eigen toevoeging].

73. De wijziging van het begrip pesterijen op het werk ten opzichte van de Antipestwet 2002 werd destijds ingegeven door de vaststelling dat de rechtbanken een zeer restrictieve interpretatie hanteerden en slechts zelden besloten tot het effectief bestaan van pesterijen.¹²⁶

De vereiste van herhaaldelijkheid bleef wel bestaan onder de Tweede Antipestwet, zij het dat de handeling of gedraging niet noodzakelijk meer dezelfde diende te zijn.¹²⁷ Terwijl de rechtspraak onder de vorige Antipestwet aantoonde dat slechts zelden tot de erkenning van pesterijen werd overgegaan omdat het diende te gaan om een specifiek herhaald gedrag dat geen betrekking mocht hebben op verschillende gedragingen, zorgde de Antipestwet 2007 dus voor een uitbreiding van de erkenning van pesterijen.¹²⁸

74. Opdat sprake kon zijn van pesterijen op het werk moest aldus voldaan zijn aan drie voorwaarden: (1) een onrechtmatig gedrag, (2) met een repetitief karakter, (3) met een negatief doel of gevolg.¹²⁹

75. De eerste voorwaarde impliceerde dat gewone gezagsinstructies of andere gedragingen binnen de normale gezagsuitoefening geen pestgedrag uitmaken.¹³⁰ Om uit te maken of het ging om een normale gezagsuitoefening, toetste de rechter reeds in meerdere vonnissen aan het criterium van de *bonus pater familias*: heeft de werkgever de grenzen van het normaal, voorzichtig, vooruitziend en redelijk gebruik van zijn gezag overschreden?¹³¹ Hierbij moest men steeds rekening houden met de band van ondergeschiktheid die door de arbeidsovereenkomst tot stand gekomen was. Op die manier werd het duidelijk dat de uitoefening van het hiërarchisch gezag dus niet als pesten aanschouwd kon worden.¹³²

76. Volgens de tweede voorwaarde moest er sprake zijn van meerdere gedragingen maar het was niet langer vereist dat hetzelfde gedrag zich moest herhalen.¹³³ Het repetitief karakter had met

¹²⁶ A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 99-100; I. VERDONCK, "De 'antipestwet' in de rechtspraak: loopt het een vaart?", *Soc.Weg.* 2010, afl. 15, (2) 3; A. WITTERS en I. VERHELST, "Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: een analyse van de Wet Onkelinx en de uitvoeringsbesluiten", *Or.* 2002, (236) 238.

¹²⁷ Arbrb. Tongeren 28 juni 2007, *Soc.Kron.* 2008, 749, noot P. BRASSEUR; J. CORDIER en P. BRASSEUR, "Harcèlement, violence et charge psychosociale au travail : le point sur la réforme de 2007", *Ors.* 2007, afl. 8, (1) 2.

¹²⁸ Arbrb. Tongeren 28 juni 2007, *Soc.Kron.* 2008, 749, noot P. BRASSEUR; G. ZORBAS en A. ZORBAS, *Le harcèlement: droits européens, belge, français et luxembourgeois*, Brussel, Larcier, 2010, 433-434.

¹²⁹ I. VERDONCK, "De 'antipestwet' in de rechtspraak: loopt het een vaart?", *Soc.Weg.* 2010, afl. 15, (2) 3; I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 206.

¹³⁰ Arbh. Brussel 3 december 2008, AR 51293, *JTT* 2009, 36; Arbh. Luik 19 augustus 2010, AR 8835/09, www.juridat.be; I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 206; I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 238.

¹³¹ Dit werd reeds bevestigd door rechtspraak onder de Eerste Antipestwet: Arbrb. Brussel 7 november 2005, AR 75.480/04, Arbrb. Verviers 7 februari 2007, AR 0766/2004 maar ook onder de Tweede Antipestwet werd dit beaamd door onder andere: Arbrb. Brussel 3 februari 2009, AR 69.808/04, zoals besproken door FOD WASO, *Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk – Rechtspraak*, www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=42780 (consultatie 10 mei 2016).

¹³² Dit kan afgeleid worden uit de interpretatie van deze eerste voorwaarde door: I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 206.

¹³³ J. CORDIER en P. BRASSEUR, "Harcèlement, violence et charge psychosociale au travail : le point sur la réforme de 2007", *Ors.* 2007, afl. 8, (1) 2 ; J. CORDIER en P. BRASSEUR, "La charge psychosociale au travail : le point sur la réforme de 2007", *Soc.Kron.* 2008, (701) 704-707; A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 99-100.

andere woorden geen betrekking op elke gedraging apart maar op verschillende gedragingen globaal genomen.¹³⁴

Zoals te lezen was in de definitie moest deze herhaaldelijkheid plaatsvinden "*gedurende een bepaalde tijd*". Volgens de minister moest het gaan om een aantal weken of maanden maar een precieze invulling van dit begrip diende door de rechter gegeven te worden.¹³⁵ Zo oordeelde de arbeidsrechtbank van Brussel dat niet aan deze voorwaarde van herhaaldelijkheid voldaan was wanneer alle feiten geconcentreerd waren in een erg korte termijn, namelijk tussen 13 en 18 december of ook niet wanneer alle feiten op eenzelfde dag gebeurden.¹³⁶ Reeds onder de Eerste Antipestwet werd door de arbeidsrechtbank en het arbeidshof van Antwerpen geoordeeld dat er pas sprake was van pesterijen wanneer de verschillende feiten een bepaalde band hadden en dat dit niet het geval kon zijn bij twee occasionele gedragingen die gespreid waren over een lange periode van vijf jaar.¹³⁷

Deze tweede voorwaarde toonde meteen ook het onderscheid aan tussen geweld op het werk en pesterijen, waarbij voor het eerste één handeling volstond en voor pesterijen de noodzaak van herhaling zich opdroeg.¹³⁸

77. De derde en laatste voorwaarde opdat een gedraging gekwalificeerd kon worden als pesten op het werk hield in dat zowel opzettelijk gedrag ("*dat tot doel heeft*") van de pester als onopzettelijk gedrag ("*dat tot gevolg heeft*") gekwalificeerd kon worden als pesten.¹³⁹

c. Ongewenst seksueel gedrag

78. Onder ongewenst seksueel gedrag op het werk werd verstaan: "*elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk 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*".¹⁴⁰

De wijziging van deze definitie werd ingegeven door de verplichting om ze in overeenstemming te brengen met een Europese richtlijn.¹⁴¹

¹³⁴ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 16.

¹³⁵ Verslag namens de Commissie voor de sociale zaken, *Parl.St.* Kamer 2006-07, nr. 2686/004, 25.

¹³⁶ Arbrb. Brussel 18 december 2007, AR 7928/05 en Arbrb. Brussel 13 oktober 2009, AR 06/6291, zoals besproken door FOD WASO, *Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk – Rechtspraak*, www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=42780 (consultatie 10 mei 2016).

¹³⁷ Arbh. Antwerpen 15 december 2005, AR 2050067 en Arbrb. Antwerpen 20 december 2004, AR 367.413, zoals besproken door FOD WASO, *Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk – Rechtspraak*, www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=42780 (consultatie 10 mei 2016).

¹³⁸ HvB Brussel 20 mei 2008, *Dr.pén.ent.* 2010, 151, noot F. LAGASSE en M. PALUMBO.

¹³⁹ A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 99-100; A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 14-17.

¹⁴⁰ Art. 32ter, 3° Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 4 Antipestwet 2007).

¹⁴¹ Art. 2, 2° Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad 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; deze richtlijn werd intussen opgeheven door kaderrichtlijn 2006/54/EG maar de definitie van seksuele intimidatie bleef inhoudelijk ongewijzigd (art. 2, (1), d).

79. Terwijl de Eerste Antipestwet bepaalde dat "*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*", bepaalde de Tweede Antipestwet uitdrukkelijk dat het moest gaan om "ongewenst" gedrag.¹⁴² Net zoals bij pesterijen het geval was, werden ook hier zowel opzettelijke ("*dat als doel heeft*") als onopzettelijke gedragingen ("*dat als gevolg heeft*") in aanmerking genomen voor de kwalificatie van het gedrag als ongewenst seksueel gedrag.¹⁴³ Dit doel of gevolg kon enerzijds betrekking hebben op de waardigheid van de persoon maar anderzijds ook op het creëren van een negatieve omgeving.¹⁴⁴ Ook dit was dus een uitbreiding van de definitie ten opzichte van degene die voorzien was onder de Antipestwet 2002.

d. Stress

80. Naast de drie klassieke gevolgen van psychosociale belasting, kon dergelijke belasting ook tot uiting komen in stress.¹⁴⁵

Stress werd als volgt omschreven: "*door een groep van werknemers als negatief ervaren toestand die gepaard gaat met klachten of disfunctioneren in lichamelijk, psychisch en/of sociaal opzicht en die het gevolg is van het feit dat werknemers niet in staat zijn om aan de eisen en verwachtingen die hen vanuit de werksituatie gesteld worden te voldoen*".¹⁴⁶

Door ook de mogelijke oorzaken van psychosociale belasting te voorkomen en hiervoor bescherming aan de werknemer te bieden, zou grensoverschrijdend gedrag zich minder snel manifesteren en zou dit dus ook resulteren in een daling van de psychosociale belasting.

e. Conflicten

81. Om het preventieve karakter van de wet nog kracht bij te zetten, werd geopteerd om ook conflicten binnen de onderneming te bestrijden. De ratio hiervoor was dat wanneer conflicten (net zoals stress) niet werden gestopt, deze konden escaleren tot geweld en pesterijen.¹⁴⁷ Zoals in de memorie van toelichting te lezen was, konden "*zowel pesterijen als conflicten die een bepaald niveau bereikt hebben en dus het stadium van een eenvoudige onenigheid hebben overschreden zorgen voor een psychosociale belasting*".¹⁴⁸

¹⁴² A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 100; I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 206.

¹⁴³ J. CORDIER en P. BRASSEUR, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits, ...*, Waterloo, Kluwer, 2009, 97-98.

¹⁴⁴ A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 100; I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 206.

¹⁴⁵ Zowel uit de memorie van toelichting, als uit de tekst van KB 17 mei 2007 (art. 3, lid 2) blijkt de aandacht voor stress en conflicten, vandaar dat deze ook binnen het begrippenkader besproken zullen worden. MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 3; J. DIERCKX, "De pestwet anno 2013 (deel I)", *Soc.Weg.* 2013, afl. 6, (5) 6-7; A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 15.

¹⁴⁶ Art. 1 cao nr. 72.

¹⁴⁷ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 7. Ook J. CORDIER en P. BRASSEUR werkten zowel stress als conflicten uit onder de begrippen : J. CORDIER en P. BRASSEUR, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits, ...*, Waterloo, Kluwer, 2009, 87-90.

¹⁴⁸ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 7.

III. Ratione temporis

82. De inwerkingtreding van de wet van 10 januari 2007 en het uitvoeringsbesluit van 17 mei 2007 vond plaats op de tiende dag na publicatie in het *Belgisch Staatsblad*, met name op 16 juni 2007 aangezien deze teksten gepubliceerd werden op 6 juni 2007.

83. Op alle klachten die voor de inwerkingtreding van de nieuwe wet werden ingediend en waarover door de preventieadviseur nog geen advies gegeven was aan de werkgever of waarvoor door de werkgever nog geen individuele maatregelen getroffen waren, bleef het vroegere koninklijk besluit van 11 juli 2002 wel nog van toepassing.¹⁴⁹

D. Verplichtingen werkgever

I. Nadruk op preventie

84. Met de invoering van de wet van 10 januari 2007 beoogde de wetgever de nadruk op preventie explicieter te stellen.¹⁵⁰

Uit de evaluatie van de Antipestwet 2002 bleek dat deze wet als repressief werd ervaren, zo werd destijds bijvoorbeeld nog te veel gefocust op de formele klachtenprocedure en de externe behandeling van grensoverschrijdend gedrag.¹⁵¹ Dit strookte echter niet met de doelstelling van de Welzijnswet, namelijk preventief optreden. Gezien de Antipestwet een onderdeel was van de Welzijnswet, konden deze doelstellingen onmogelijk verzoend worden. Vandaar de expliciete nadruk op preventie onder de Antipestwet 2007.

Zoals eerder vermeld, werd binnen deze wet een integratie van grensoverschrijdende gedragingen in psychosociale belasting op het werk doorgevoerd.¹⁵² De focus hierbij lag vooral op het preventieve aspect, waarmee de wetgever leek aan te geven dat het repressieve luik enkel voorbehouden zou zijn aan de meest extreme gedragingen die een zware psychosociale belasting veroorzaken.¹⁵³

Het preventieve luik werd afgebakend door de artikelen 4 en 5 Welzijnswet en de preventiebeginselen uit het KB 17 mei 2007. Het doel hiervan bestond erin gedrag, dat nog niet gekwalificeerd kon worden als grensoverschrijdend gedrag, zoveel als mogelijk te voorkomen alvorens dit effectief zou resulteren in grensoverschrijdende gedragingen.¹⁵⁴

¹⁴⁹ I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 206; *supra* 14, nr. 50.

¹⁵⁰ J. CORDIER en P. BRASSEUR, "Harcèlement, violence et charge psychosociale au travail : le point sur la réforme de 2007", *Ors.* 2007, afl. 8, (1) 5.

¹⁵¹ Nationale Arbeidsraad, [Evaluatie van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk], 1 juni 2004, nr. 1.484, www.cnt-nar.be; *supra* 10, nr. 28.

¹⁵² *Supra* 19-20, nr. 66-67.

¹⁵³ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 14.

¹⁵⁴ I. PLETS, "Psychosociale risico's: nieuwe preventieverplichtingen voor de werkgever", *Or.* 2014, afl. 7, (207) 208-211.

II. Dynamische risicoanalyse

i. Algemene, voorafgaande risicoanalyse

85. De regeling omtrent de algemene, voorafgaande risicoanalyse werd uitgewerkt in artikel 3 KB 17 mei 2007. Aangezien preventie op het werk het kernpunt van deze wet omvatte, was het van belang reeds voorafgaand aan bepaalde gebeurtenissen stil te staan bij mogelijk problematische situaties, hetgeen de werkgever zou moeten doen bij het opstellen van een algemene, dynamische risicoanalyse.

86. De werkgever zou steeds situaties die mogelijk oorzaak konden zijn van psychosociale belasting moeten identificeren en de risico's ervan moeten bepalen en evalueren.¹⁵⁵ In het kader van de uitvoering van de dynamische risicoanalyse moest de werkgever in het bijzonder rekening houden met gedragingen die konden leiden tot stress, conflicten, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer.¹⁵⁶ Het doel van dergelijke risicoanalyse bestond erin de werkgever de gelegenheid te geven om gepaste preventie maatregelen te nemen met het oog op de voorkoming van psychosociale belasting.¹⁵⁷

87. Binnen de voorafgaande risicoanalyse waren drie grote delen te onderscheiden: (1) inventarisatie van de gevaren: de werkgever diende na te denken over mogelijke situaties binnen de onderneming die aanleiding konden geven tot het ontstaan van psychosociale risico's, (2) de werkgever moest controleren of er omstandigheden bestonden waarbij dergelijk gedrag zich effectief zou uiten of waarbij zulk gedrag versterkt kon worden, en (3) ieder risico moest onderworpen worden aan een evaluatie.¹⁵⁸

Zo kon de werkgever situaties identificeren die een oorzaak konden vormen van psychosociale risico's, zoals bijvoorbeeld een te hoge werkdruk door personeelstekort of door een tekort aan werkingsmiddelen, eventueel in combinatie met een te hoge prestatiedruk maar bijvoorbeeld ook een onduidelijke of vage taakomschrijving of herstructureringen. Dit betroffen allemaal risicofactoren die aanleiding konden geven tot het ontstaan van psychosociale belasting die tot uiting kwam in bijvoorbeeld stress of conflicten, of zelfs pesterijen wanneer de risicofactoren toenamen of zich opstapelden.

ii. Specifieke, a-posteriori-risicoanalyse

88. Naast het opstellen van de algemene, voorafgaande dynamische risicoanalyse, rustte op de werkgever ook een verplichting tot het opstellen van een risicoanalyse wanneer bepaalde feiten zich reeds hadden voorgedaan. De regeling omtrent de specifieke, a-posteriori-risicoanalyse was terug te vinden in artikel 5 KB 17 mei 2007. Dit artikel was van toepassing op het moment dat er zich incidenten op het vlak van psychosociale belasting hadden voorgedaan en deze zich herhaalden. De specifieke risicoanalyse moest dus met andere woorden gebeuren na de feiten. Dit

¹⁵⁵ Art. 3, eerste lid KB 17 mei 2007.

¹⁵⁶ Art. 3, tweede lid KB 17 mei 2007.

¹⁵⁷ Art. 3, derde lid KB 17 mei 2007.

¹⁵⁸ A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 26-27.

maakte het mogelijk om de werkzaamheid van de preventiemaatregelen te evalueren en, indien nodig, aan te passen.¹⁵⁹

III. Specifieke preventiemaatregelen

89. De dynamische risicoanalyse door de werkgever maakte het mogelijk om te bepalen welke preventiemaatregelen het best getroffen zouden worden. Deze dienden dan om psychosociale belasting te voorkomen of te beheersen.¹⁶⁰ De werkgever moest, overeenkomstig artikel 32^{quater}, §1 Welzijnswet, bij het bepalen van de preventiemaatregelen rekening houden met de algemene preventiebeginselen.¹⁶¹

90. Binnen de preventiemaatregelen werden, en worden nog steeds, drie groepen onderscheiden.

Om te beginnen was er de primaire preventie. De doelstelling hiervan bestond erin de oorzaken van stress, conflicten, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag uit te schakelen en aldus situaties die aanleiding konden geven tot psychosociale risico's te verwijderen.¹⁶² De nadruk van de primaire preventie lag bij het voorkomen van gedragingen die grensoverschrijdend gedrag konden veroorzaken.

Vervolgens was er de secundaire preventie met als doel slachtoffers van psychosociale belasting onmiddellijk hulp te bieden.¹⁶³ De nadruk van deze secundaire preventiemaatregelen werd gelegd op het voorkomen van schade, meer bepaald door de opvang van slachtoffers en de behandeling van klachten.¹⁶⁴ Hier werd gesproken van slachtoffers, hetgeen betekent dat het schadegeval zich reeds voorgedaan heeft en waarbij het doel er eerder in gelegen was om de gevolgen ervan te beperken. Op die manier werd getracht verdere schade te voorkomen en sprak men dus ook nog van preventie, zij het op een ander niveau.

Tot slot bestonden er tertiaire preventiemaatregelen. Deze hadden als doel de schade die aangericht werd door psychosociale belasting te herstellen en zo veel als nodig te beperken door bijvoorbeeld het voorstellen van therapie.¹⁶⁵ In het kader van deze maatregelen trachtte men slachtoffers op te vangen en opnieuw te integreren in de werkomgeving.¹⁶⁶ Ook bij de tertiaire preventie had het schadegeval zich reeds gemanifesteerd maar hier stond het herstel van de schade en het voorkomen dat dergelijk probleem zich opnieuw zou voordoen, centraal. Ook hier

¹⁵⁹ A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 29-31.

¹⁶⁰ J. DIERCKX, "De pestwet anno 2013 (deel I)", *Soc.Weg*, 2013, afl. 6, (5) 7.

¹⁶¹ Art. 32^{quater}, §1 Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 5 Antipestwet 2007).

¹⁶² FOD WASO, *Psychosociale risico's op het werk*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=564 (consultatie 10 mei 2016).

¹⁶³ A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 29-36; I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, 207.

¹⁶⁴ FOD WASO, *Psychosociale risico's op het werk*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=564 (consultatie 10 mei 2016).

¹⁶⁵ I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, 207.

¹⁶⁶ A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 26-36-37.

kon dus nog gesproken worden in termen van preventief handelen, hetgeen in dit geval betrekking had op schadeherstel en het vermijden van nieuwe gevallen.

IV. Globaal preventieplan en jaarlijks actieplan

91. Zoals reeds vermeld, was de werkgever verplicht om aan de hand van de dynamische risicoanalyse preventieve maatregelen te nemen.¹⁶⁷ De resultaten van deze risicoanalyse en de preventieve maatregelen werden vervolgens opgenomen in een globaal preventieplan en jaarlijks actieplan.¹⁶⁸

92. In het globaal preventieplan werden steeds alle preventiemaatregelen opgenomen.¹⁶⁹ In dit vijfjarenplan werden de resultaten van de dynamische risicoanalyse meegedeeld maar bijvoorbeeld ook de preventiemaatregelen, de doelstellingen, de middelen, de verantwoordelijkheden en opdrachten van de actoren.¹⁷⁰

93. Het jaarlijks actieplan omvatte een verdere precisering van het globaal preventieplan waarin onder andere de doelstellingen, de middelen en de actoren voor een specifiek jaar werden opgenomen.¹⁷¹

E. Actiemogelijkheden werknemer

I. Algemeen

94. Wanneer een werknemer, ondanks de preventieve maatregelen, toch meende het slachtoffer te zijn van grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer en dit probleem niet opgelost kon worden door gewone communicatie, stonden er in dat geval een aantal specifieke actiemiddelen voor hem open.¹⁷²

Hierbij diende steeds de primauteit van de traditionele informele kanalen benadrukt te worden. Zo moest de werknemer eerst de directe chef, de personeelsdienst, iemand van de hiërarchische lijn of de vakbond aanspreken alvorens beroep te doen op de specifieke actiemiddelen. Een werknemer die meende slachtoffer te zijn van andere psychosociale incidenten dan grensoverschrijdend gedrag

¹⁶⁷ *Supra* 26, nr. 86.

¹⁶⁸ I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 207; I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 242.

¹⁶⁹ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 9.

¹⁷⁰ J. CORDIER en P. BRASSEUR, "Harcèlement, violence et charge psychosociale au travail : le point sur la réforme de 2007", *Ors.* 2007, afl. 8, (1) 5-6 ; A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 26-29.

¹⁷¹ A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 26-29.

¹⁷² I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 243. Voor een overzichtelijk schema: zie bijlage 4.

op het werk kon echter geen beroep doen op deze specifieke actiemiddelen. Zijn mogelijkheden werden aldus in de praktijk beperkt tot de traditionele informele kanalen.¹⁷³

Wanneer overgegaan zou worden tot het ondernemen van actiemiddelen door de werknemer had dit tot gevolg dat het preventieve domein verlaten werd en overgestapt werd naar het repressieve luik.

95. Met betrekking tot de specifieke rechtsbescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk stonden diverse actiemiddelen ter beschikking van de werknemer.¹⁷⁴ Allereerst was er de klachtenprocedure binnen de onderneming zelf. Dit werd de interne procedure genoemd. Vervolgens kon de werknemer klacht indienen bij de Directie Toezicht bij het Welzijn op het Werk. Tenslotte was er ook nog de gerechtelijke procedure voor de rechtbank, waarbij het ging om het instellen van een vordering tot staking of tot betaling van een schadevergoeding.¹⁷⁵ Deze laatste twee middelen maakten deel uit van de externe procedure. Het was aan de werknemer om het middel te kiezen dat het best aansloot bij zijn situatie en het te bereiken doel.¹⁷⁶

96. Vooraleer hierna wordt overgegaan tot de bespreking van de interne en de externe procedure, dient voorafgaand nog een kanttekening gemaakt te worden betreffende de hiërarchie tussen beide procedures.

Sinds de Eerste Antipestwet werd de prioriteit van de interne procedure duidelijk gesteld in de rechtspraak.¹⁷⁷ Ingevolge de Tweede Antipestwet liet artikel 32*decies*, §1, eerste lid Welzijnswet uitschijnen dat de werknemer de mogelijkheid had om een vordering in te stellen om de naleving van de Antipestwet af te dwingen door te stellen dat: "*al wie een belang kan aantonen [kan] een vordering instellen [...]*".¹⁷⁸ Hieruit zou volgen dat de werknemer de keuze zou hebben tussen het opstarten van een interne procedure dan wel het instellen van een vordering bij de arbeidsrechtbank.

Evenwel diende dit keuzerecht gerelativeerd te worden door artikel 32*decies*, §1, tweede lid Welzijnswet: "*Indien de arbeidsrechtbank vaststelt dat de werkgever een [interne] procedure [...] heeft opgesteld [...] 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 [interne] procedure toe te passen*".¹⁷⁹ Dit betekende dat indien de werknemer rechtstreeks een

¹⁷³ A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 71; I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 213.

¹⁷⁴ J. CORDIER en P. BRASSEUR, "Harcèlement, violence et charge psychosociale au travail : le point sur la réforme de 2007", *Ors.* 2007, afl. 8, (1) 11-14; J. DE WIT, "Nieuwe antipestwet van kracht", *De Juristenkrant* 2007, 6; P. DUFAUX, "Actualisering van de Pestwet", *TVW* 2007, (351) 351 ; I. VERDONCK, "De 'antipestwet' in de rechtspraak: loopt het een vaart?", *Soc.Weg.* 2010, afl. 15, (2) 4-5.

¹⁷⁵ I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 213.

¹⁷⁶ A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 71; I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 243.

¹⁷⁷ Arbh. Antwerpen 22 juni 2004, *RW* 2004-05, noot P. HUMBLET; Arbrb. Brussel 16 juli 2004, *Soc. Kron.* 2005, 473; Arbrb. Nijvel 4 maart 2005, *Soc. Kron.* 2005, 490; I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 213.

¹⁷⁸ [eigen toevoeging].

¹⁷⁹ [eigen toevoeging]; J. CORDIER en P. BRASSEUR, "Harcèlement, violence et charge psychosociale au travail : le point sur la réforme de 2007", *Ors.* 2007, afl. 8, (1) 11-12; J. DE WIT, "Nieuwe antipestwet van kracht", *De Juristenkrant* 2007, 6; A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 99; DUFAUX, P., "Actualisering van de Pestwet", *TVW* 2007, (351) 351.

vordering instelde bij de arbeidsrechtbank, deze laatste de werknemer kon terugverwijzen naar de interne procedure en de behandeling van de procedure voor de rechtbank zou opschorten.¹⁸⁰ Het ging om een mogelijkheid die enkel ter beschikking stond van de arbeidsrechtbank.¹⁸¹ Bovendien moest in dat geval voor de werknemer wel een geldige interne procedure ter beschikking staan.¹⁸² Zo zou een terugverwijzing door de arbeidsrechtbank enkel mogelijk zijn als de rechter gecontroleerd had of er effectief dergelijke procedure bestond binnen de onderneming en als er dus daadwerkelijk een preventieadviseur gespecialiseerd inzake psychosociale aspecten werd aangewezen, deze over de nodige middelen beschikte en de procedure conform was aan de wet en de uitvoeringsbesluiten.¹⁸³

II. Interne procedure

i. Algemeen

97. De interne procedure vormde een eerste middel dat ter beschikking stond van de werknemer die meende het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.¹⁸⁴ Deze procedure werd strikt geregeld door het uitvoeringsbesluit bij de Antipestwet 2007. De term "*intern*" had betrekking op het feit dat de procedure binnen de onderneming of instelling uitgewerkt werd.

98. Eerder werd gezegd dat derden, meer bepaald "*andere personen op de arbeidsplaatsen*"¹⁸⁵, zoals klanten en leveranciers, die in contact zouden komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk enkel konden genieten van de bescherming omtrent de externe procedure en dus niet van de interne procedure.¹⁸⁶

99. Echter zouden werknemers van een onderneming van buitenaf die voortdurend aanwezig waren in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden werden uitgevoerd en die meenden het voorwerp te zijn van grensoverschrijdend gedrag vanwege een werknemer van de werkgever in wiens inrichting hij permanent werkzaamheden uitvoerde, zoals bijvoorbeeld werknemers die onderhoudswerken of schoonmaakactiviteiten uitvoeren, wel een beroep op de interne procedure konden doen van de werkgever bij wie de werkzaamheden werden uitgevoerd.¹⁸⁷ De interne procedure kon dus zowel door eigen werknemers aangevat worden alsook door werknemers van een onderneming van buitenaf die het voorwerp meenden te zijn van grensoverschrijdend gedrag door een werknemer van de onderneming waar ze werkten.¹⁸⁸

¹⁸⁰ Art. 32*decies*, §1, tweede lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 2 Wet 6 februari 2007).

¹⁸¹ A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 104-105.

¹⁸² Art. 32*decies*, §1, tweede lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 2 Wet 6 februari 2007); A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 104-105.

¹⁸³ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 47.

¹⁸⁴ Art. 21 KB 17 mei 2007. De bepalingen omtrent de interne procedure bevonden zich onder "*Afdeling IV – Specifieke bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk*" van KB 17 mei 2007.

¹⁸⁵ Het gaat hier om personen, andere dan deze bedoeld in art. 2, §1 Welzijnswet, die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk; art. 32bis, derde lid Welzijnswet *jo.* art. 2, 6° KB 17 mei 2007.

¹⁸⁶ *Supra* 18, nr. 63.

¹⁸⁷ Art. 31, eerste lid KB 17 mei 2007.

¹⁸⁸ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 15-16; voor een visuele voorstelling: zie voorbeeld in bijlage 5.

100. De interne procedure kende twee fasen, namelijk de informele en de formele fase, en had tot doel dat de werkgever de passende maatregelen zou nemen.¹⁸⁹

ii. Informele fase

101. De werknemer die meende het voorwerp uit te maken van grensoverschrijdend gedrag op het werk kon zich bij voorkeur tot de vertrouwenspersoon of eventueel tot de bevoegde preventieadviseur wenden.¹⁹⁰ Deze gingen de werknemer horen binnen een termijn van acht kalenderdagen na het eerste contact, waarbij geïnformeerd werd naar de mogelijkheid om op informele wijze een oplossing te bekomen via een interventie bij een lid van de hiërarchische lijn of via een verzoening met de aangeklaagde.¹⁹¹

102. De werknemers moesten in de mogelijkheid zijn om de vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur te raadplegen tijdens hun werkuren.¹⁹²

103. Het zoeken naar een oplossing op informele wijze was enkel mogelijk met het akkoord van de werknemer.¹⁹³ Het verzoeningsproces zelf vereiste zowel het akkoord van de klager als van de aangeklaagde.¹⁹⁴

104. Bij de verzoeningsprocedure tijdens de informele fase bestond de taak van de vertrouwenspersoon dan wel de preventieadviseur er dus in te bemiddelen tussen de persoon die meende het voorwerp te zijn van grensoverschrijdend gedrag en de aangeklaagde.¹⁹⁵ De vertrouwenspersoon of de preventieadviseur mocht geen standpunt innemen maar had enkel de rol om als derde een verzoening tot stand te brengen.¹⁹⁶

iii. Formele fase

105. De tweede fase van de interne procedure, met name de formele fase nam ook onder de Tweede Antipestwet een aanvang zodra de werknemer een met redenen omklede klacht indiende bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur.¹⁹⁷

Deze fase doelde op het controleren of de redenen voor de klacht gegrond waren.¹⁹⁸ De preventieadviseur, die uiteindelijk zou zorgen voor de behandeling van de met redenen omklede klacht, ging allereerst op zoek naar bewijzen en/of getuigen, waarna hij maatregelen trachtte te

¹⁸⁹ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 37-38.

¹⁹⁰ Art. 22 *jo.* art. 24 KB 17 mei 2007.

¹⁹¹ Art. 23, eerste lid KB 17 mei 2007.

¹⁹² Art. 26, eerste lid KB 17 mei 2007.

¹⁹³ Art. 23, tweede lid KB 17 mei 2007.

¹⁹⁴ Art. 23, derde lid KB 17 mei 2007.

¹⁹⁵ A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 74-75.

¹⁹⁶ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 26.

¹⁹⁷ Art. 23, laatste lid KB 17 mei 2007; I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 214.

¹⁹⁸ A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 74-75.

zoeken die een einde zouden stellen aan het grensoverschrijdend gedrag en tegelijkertijd toch het behoud van de functie van de klager konden garanderen.

106. De mogelijkheid tot het indienen van dergelijke klacht deed zich voor in drie gevallen: (1) wanneer de werknemer niet wenste dat er op informele wijze gezocht werd naar een oplossing, (2) als de werknemer aan de informele fase een einde wenste te stellen, (3) indien de verzoening of interventie niet had geleid tot een oplossing of indien de feiten hierna bleven bestaan.¹⁹⁹ In elk van deze gevallen was het indienen van een met redenen omklede klacht slechts mogelijk als de werknemer voorafgaand een persoonlijk onderhoud gehad had met de vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur.²⁰⁰ Dit tweede persoonlijk onderhoud, na het eventuele eerste persoonlijk onderhoud tijdens de informele fase, diende plaats te vinden binnen een termijn van acht kalenderdagen vanaf het ogenblik dat de werknemer zijn wil uitdrukte om een met redenen omklede klacht in te dienen.²⁰¹

107. De met redenen omklede klacht werd in het KB omschreven als: *"een door de werknemer ondertekend en gedateerd document dat, naast het verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen om een einde te stellen aan de feiten, de volgende gegevens bevat: 1° de nauwkeurige omschrijving van de feiten die volgens de werknemer constitutief zijn voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk; 2° het ogenblik en de plaats waarop elk van deze feiten zich hebben voorgedaan; 3° de identiteit van de aangeklaagde"*.²⁰²

108. De behandeling van de met redenen omklede klacht gebeurde in geen enkel geval door de vertrouwenspersoon. Indien de klacht bij hem werd ingediend, moest hij deze onmiddellijk doorsturen naar de bevoegde preventieadviseur.²⁰³ De bevoegde preventieadviseur was aldus belast met de behandeling van de klacht. Hij diende vervolgens de werkgever onmiddellijk op de hoogte te stellen van het feit dat de werknemer die de klacht had ingediend genoot van bescherming tegen ontslag.²⁰⁴ Bovendien moest de preventieadviseur aan de werkgever de identiteit van de werknemer meedelen.²⁰⁵

109. In het kader van het onderzoek van de klacht deelde de preventieadviseur aan de beklagde zo snel mogelijk de ten last gelegde feiten mee.²⁰⁶ Vervolgens werd de beklagde gehoord en werd de klacht volledig onpartijdig beoordeeld door de bevoegde preventieadviseur.²⁰⁷ Ook getuigen en andere personen die hij nuttig achtte konden gehoord worden.²⁰⁸ De preventieadviseur bracht daarna de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de

¹⁹⁹ Art. 23, vierde lid KB 17 mei 2007.

²⁰⁰ Art. 25, eerste lid KB 17 mei 2007.

²⁰¹ Art. 25, tweede lid KB 17 mei 2007.

²⁰² Art. 27 KB 17 mei 2007.

²⁰³ Art. 25, vierde lid KB 17 mei 2007.

²⁰⁴ Art. 25, vijfde lid KB 17 mei 2007.

²⁰⁵ Art. 25, vijfde lid KB 17 mei 2007.

²⁰⁶ Art. 28, eerste lid KB 17 mei 2007.

²⁰⁷ Art. 28, eerste lid KB 17 mei 2007.

²⁰⁸ Art. 28, eerste lid KB 17 mei 2007.

werknemer die een getuigenverklaring had afgelegd ontslagbescherming zou genieten en deelde vervolgens ook diens identiteit mee.²⁰⁹

110. Nadat de preventieadviseur zijn onderzoek voltooid had, overhandigde hij de werkgever een geschreven advies binnen een termijn van drie maanden vanaf de indiening van de met redenen omklede klacht.²¹⁰ Deze termijn kon verlengd worden met een uiterlijke termijn van twaalf maanden na de indiening van de met redenen omklede klacht.²¹¹ Hierbij merkte men op dat dit indruiste tegen de nadruk die de wetgever had gelegd op het preventieve aspect van de wet aangezien een al problematische situatie gedurende het volgende jaar erg zou kunnen verslechteren.²¹² Dit advies moest volgende elementen bevatten: "1° de samenvatting van de feiten; 2° in voorkomend geval, het resultaat van de verzoeningspoging; 3° voor zover de vastgestelde gegevens van de zaak het toelaten, een gemotiveerd advies over de vraag of deze feiten al dan niet kunnen beschouwd worden als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of als feiten van een andere aard die een psychosociale belasting ingevolge het werk veroorzaken; 4° de analyse van de primaire, secundaire en tertiaire oorzaken van de feiten; 5° de maatregelen die moeten worden getroffen om, in het individuele geval, een einde te stellen aan de feiten; 6° de andere toe te passen preventiemaatregelen".²¹³ Aangezien het ging om een advies was de werkgever niet verplicht dit te volgen en behield hij aldus de eindverantwoordelijkheid en de beslissingsbevoegdheid inzake welzijn op het werk.²¹⁴

111. Binnen het kader van welzijn op werk, diende de werkgever steeds maatregelen te nemen op grond van zijn verantwoordelijkheid voor het welzijn van zijn werknemers.²¹⁵

112. Op de werkgever rustte vervolgens een informatie- en consultatieplicht, hij was immers verplicht de klager en de aangeklaagde te informeren over de individuele maatregelen die hij wenste te nemen.²¹⁶ De werkgever had vervolgens de verplichting om aan de werknemer een afschrift van het advies van de preventieadviseur te overhandigen in twee gevallen: (1) wanneer de maatregelen de arbeidsvoorwaarden van de werknemer konden wijzigen, en (2) als de werknemer overwoog een rechtsvordering in te stellen.²¹⁷ In het eerste geval moest de werkgever de werknemer²¹⁸ bovendien horen.²¹⁹

113. Gedurende de gehele interne procedure waren de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon gehouden door het beroepsgeheim van artikel 458 Strafwetboek waardoor het voor hen, op straffe van vervolging, verboden was gegevens die ze tijdens de interne procedure

²⁰⁹ Art. 28, tweede lid KB 17 mei 2007.

²¹⁰ Art. 28, vierde lid *jo.* art. 28, vijfde lid KB 17 mei 2007.

²¹¹ Art. 28, zesde lid *jo.* art. 28, zevende lid KB 17 mei 2007.

²¹² A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 106.

²¹³ Art. 28, vierde lid KB 17 mei 2007.

²¹⁴ A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 107; I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 216.

²¹⁵ I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 244.

²¹⁶ Art. 29, eerste lid KB 17 mei 2007 en art. 32 *sexiesdecies* Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 14 Antipestwet 2007).

²¹⁷ Art. 29, tweede lid *jo.* art. 30 KB 17 mei 2007.

²¹⁸ Dit kan zowel de beklagde als de aanklager zijn.

²¹⁹ Art. 29, tweede lid KB 17 mei 2007.

bekomen hadden aan de werkgever mee te delen.²²⁰ Wel was het mogelijk om in een limitatief aantal gevallen aan bepaalde personen informatie te geven.²²¹ Zo konden de vertrouwenspersoon en preventieadviseur toch: 1° informatie geven die naar hun mening pertinent was voor het goede verloop van de verzoening aan de personen die deelnamen aan een verzoening; 2° aan de beklaagde de feiten meedelen die hem werden ten laste gelegd, in het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht; 3° aan de werkgever een geschreven advies bezorgen over de resultaten van het onpartijdig onderzoek van de met redenen omklede klacht; 4° aan ieder die een belang kon aantonen een kopie van het document bezorgen 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; 5° het individueel klachtendossier, met uitzondering van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die werden gehoord door de bevoegde preventieadviseur, ter beschikking stellen van de met het toezicht belaste ambtenaar, met name de inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk.²²²

III. Externe procedure

i. Algemeen

114. Wanneer de problemen omtrent grensoverschrijdend gedrag niet binnen de onderneming of instelling zelf, met name via de interne procedure, opgelost konden worden, stond de weg van de externe procedure open. Dit betekende dat een oplossing voor de problematiek buiten de onderneming gezocht zou worden. Hierin konden verschillende paden bewandeld worden: de Inspectie Toezicht op het Welzijn op het Werk, de burgerlijke procedure of de strafrechtelijke procedure.

ii. Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk

115. Over de positie van de Directie Toezicht Welzijn op het Werk in de procedure bestond in de rechtsleer geen eensgezindheid. THYS en VANACHTER, alsook VERDONCK behandelden het als een deel van de externe procedure terwijl VERHELST en RAETS maar ook DREESEN en PLETS dit zagen als een afzonderlijk luik naast de interne en de externe procedure.²²³

116. Binnen deze verhandeling zal deze inspectiedienst behandeld worden in het kader van de externe procedure aangezien eerder reeds een tweedeling gemaakt werd tussen de interne en de externe procedure, hetgeen impliceert dat ook de inspectie binnen deze tweedeling ondergebracht dient te worden. Ook is de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk een dienst die buiten de onderneming gelegen is, hetgeen het externe karakter van de procedure benadrukt.

²²⁰ Art. 32*quinquiesdecies*, eerste lid Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 14 Antipestwet 2007).

²²¹ Art. 32*quinquiesdecies*, tweede lid Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 14 Antipestwet 2007).

²²² Art. 32*quinquiesdecies*, tweede lid Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 14 Antipestwet 2007).

²²³ A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 107; A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 76-76-78; I. VERDONCK, "De 'antipestwet' in de rechtspraktijk: loopt het een vaart?", *Soc.Weg.* 2010, afl. 15, (2) 4-5; I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 245.

117. Onder de Antipestwet 2002 had de werknemer de mogelijkheid om, zonder eerst de interne procedure te volgen, rechtstreeks een klacht in te dienen bij de inspectiedienst.²²⁴ De taak van de inspectie bestond erin om de partijen trachten te verzoenen.²²⁵ Wanneer de partijen echter eerst de interne procedure doorlopen hadden, ging het echter al om een tweede verzoeningspoging tussen de klager en de aangeklaagde. Wanneer de werkgever nog steeds zou weigeren om passende maatregelen te nemen, kon de inspectiedienst een proces-verbaal opstellen om dit vervolgens over te maken aan de arbeidsauditeur.²²⁶

118. Bijgevolg werd een beroep op de bevoegde inspectiedienst onder de Tweede Antipestwet nog slechts mogelijk geacht in twee gevallen.

119. Allereerst kon een werknemer rechtstreeks naar de inspectiedienst gaan als de werkgever de bepalingen uit de Antipestwet niet had nageleefd.²²⁷ De taak van de Directie Toezicht Welzijn op het Werk bestond er dan ook in om te onderzoeken of de bepalingen van de wet door de werkgever nageleefd werden en er zou dus geen behandeling van een individuele zaak plaatsvinden.²²⁸ Het onderzoek door de inspectiedienst richtte zich bijgevolg enkel tot de werkgever en niet tot de aangeklaagde.²²⁹ De memorie van toelichting bij de Tweede Antipestwet preciseerde: "*de mogelijkheid om zich te wenden tot de inspectie blijft eveneens behouden, maar de wijze van optreden van de inspectie naar aanleiding van [een met redenen omklede klacht] wordt nader gepreciseerd*".²³⁰ Hiermee zou de Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk zijn normale rol op zich nemen, meer bepaald toezicht houden op de naleving van de wetgeving en het instellen van de correcte procedures.²³¹ Indien uit het onderzoek zou blijken dat de werkgever de bepalingen van de wet niet had nageleefd, werd, na eventuele waarschuwingen en termijnen, een proces-verbaal opgemaakt dat de werkgever in gebreke stelde. Indien de werkgever ondanks de ingebrekestelling uitbleef om aan zijn verplichtingen te voldoen, beschikte de inspectiedienst voortaan over de mogelijkheid om zelf vervangende maatregelen te nemen, te bemiddelen of de werknemer op de hoogte brengen van de mogelijkheden voor de procedure voor een rechtbank.²³²

120. Ten tweede kon ook de preventieadviseur zich wenden tot deze dienst. Deze mogelijkheid bestond als de werkgever zou nalaten om passende maatregelen te treffen op grond van het advies van de preventieadviseur of als de feiten voortgingen ondanks de maatregelen.²³³ In dergelijk geval was wel steeds het akkoord van de werknemer nodig. Het voordeel ten opzichte van de

²²⁴ Art. 32*nonies* Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002); art. 15 KB 11 juli 2002.

²²⁵ A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 103; I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 217.

²²⁶ A. WITTERS en I. VERHELST, "Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: een analyse van de Wet Onkelinx en de uitvoeringsbesluiten", *Or.* 2002, (236) 245.

²²⁷ Art. 32*nonies*, tweede lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 11 Antipestwet 2007).

²²⁸ J. CORDIER en P. BRASSEUR, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits, ...*, Waterloo, Kluwer, 2009, 225-227; I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 217; I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 245.

²²⁹ A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 103.

²³⁰ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 4 en 30; [eigen toevoeging].

²³¹ I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 217.

²³² Art. 3, §1, tweede lid, 10^o Wet 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie, *BS* 8 december 1972, 13647 (hierna: Arbeidsinspectiewet); MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 30-31.

²³³ Art. 32*septies*, §2 Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 8 Antipestwet 2007).

preventieadviseur bestond in het feit dat de inspectiedienst de werkgever kon verplichten om bepaalde maatregelen te treffen binnen een bepaalde termijn.²³⁴ Indien dit niet afdoende zou blijken, kon de inspectie Toezicht Welzijn op het Werk het dossier overmaken aan de arbeidsauditeur die de werkgever eventueel kon vervolgen voor de correctionele rechtbank.²³⁵

iii. Burgerlijke procedure²³⁶

a. Algemeen

121. Elke persoon die een belang kon aantonen verkeerde in de mogelijkheid om een vordering bij de arbeidsrechtbank in te stellen, meer bepaald ging het over de werknemer, de werkgever of een derde.²³⁷ Het instellen van dergelijke vordering kon strekken tot verschillende doelen: (1) een bevel aan de aangeklaagde geven om hier een einde aan te stellen; (2) aan de werkgever voorlopige maatregelen opleggen; of (3) de werkgever en/of aangeklaagde veroordelen tot de betaling van een schadevergoeding.²³⁸

122. Daarnaast kon de klager ervoor kiezen beroep te doen op een vakorganisatie en bepaalde belangengroepen om in rechte op te treden. Ook het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen konden, wanneer de problemen omtrent het grensoverschrijdend gedrag te maken hadden met een discriminatiecriterium, zoals bijvoorbeeld het geslacht of de huidskleur, optreden ter verdediging van de rechten van de klagers van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.²³⁹ De organisaties konden slechts een vordering instellen mits akkoord van de betrokken werknemer.²⁴⁰ Op die manier sprak men van een collectief actierecht waarbij de klagers zich lieten verdedigen door de belangenverenigingen en de vakorganisaties.²⁴¹

b. Vordering tot staking

123. Indien de persoon die meende het voorwerp uit te maken van grensoverschrijdend gedrag een vordering tot staking instelde, vorderde deze de stopzetting hiervan te bevelen.²⁴² Het doel hiervan bestond erin herhaling van gelijkaardige feiten te voorkomen. Sinds de Tweede

²³⁴ Art. 43 ev. Sociaal Strafwetboek 6 juni 2010, BS 1 juli 2010, 43712 (hierna: Soc.Sw.).

²³⁵ A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 76-77; I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 245.

²³⁶ De diverse mogelijkheden die uitgewerkt worden zijn een combinatie van deze besproken door A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, 98-114; A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 235 p.; I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, 204-221; I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, 236-256.

²³⁷ Art. 32*decies* Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 2 Wet 6 februari 2007).

²³⁸ A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 78-79.

²³⁹ Art. 32*duodecies*, eerste lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 12 Antipestwet 2007); A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 107.

²⁴⁰ Art. 32*duodecies*, laatste lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 12 Antipestwet 2007).

²⁴¹ Art. 32*duodecies* Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 12 Antipestwet 2007); I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 219; I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 245.

²⁴² I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 247.

Antipestwet verliep deze vordering tot staking "zoals in kortgeding", hetgeen betekende dat de klager geen hoogdringendheid meer moest bewijzen om van een verkorte procedure te kunnen genieten.²⁴³ Deze vordering was interessant wanneer de werknemer zou willen dat bepaalde gedragingen beëindigd werden.

c. Vordering tot voorlopige maatregelen

124. Bij het instellen van een burgerlijke vordering tot voorlopige maatregelen had de klager (slachtoffer) tot doel dat er aan de werkgever werd verzocht maatregelen te nemen om een einde te stellen aan de grensoverschrijdende gedragingen, waarbij de rechter in dit geval, in tegenstelling tot bij een vordering tot staking, wel positieve injunctiemacht had.²⁴⁴ Dit betekende dat de rechter de werkgever zou opleggen positieve handelingen (maatregelen) te nemen.²⁴⁵ Artikel 32*decies*, §3, derde lid Welzijnswet voorzag in een bijzondere regeling omtrent de procedure: "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 kortgeding". De vordering werd dus behandeld door de voorzitter van de arbeidsrechtbank volgens de regels bepaald zoals in kortgeding. Het doel van deze vordering bestond erin de naleving van de wetgeving te bekomen.²⁴⁶

d. Vordering tot schadevergoeding

125. De persoon die meende het voorwerp uit te maken van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk had ook de mogelijkheid een vordering tot betaling van schadevergoeding in te stellen.²⁴⁷ Dit diende te gebeuren overeenkomstig de gemeenrechtelijke regels, hetgeen betekende dat de werknemer een fout, schade en oorzakelijk verband tussen de fout en de schade diende aan te tonen.²⁴⁸ Deze schadevergoeding werd enkel toegekend indien aan deze voorwaarden voldaan was waarbij deze vergoeding zou moeten dienen als herstel voor de schade die het gevolg was van geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer.²⁴⁹

e. Bewijslastverdeling

126. Artikel 32*undecies* Welzijnswet luidde als volgt: "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".²⁵⁰

²⁴³ Art. 32*decies*, §2 Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 2 Wet 6 februari 2007).

²⁴⁴ Art. 32, §3 Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 2 Wet 6 februari 2007); I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 248.

²⁴⁵ Art. 32*decies*, §3 Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 2 Wet 6 februari 2007).

²⁴⁶ A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 78-79.

²⁴⁷ Art. 32*decies*, §1 Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 2 Wet 6 februari 2007).

²⁴⁸ Art. 1382 BW.

²⁴⁹ A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 78-80.

²⁵⁰ Art. 32*undecies* Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002).

127. Er was slechts een omkering van bewijslast als: (1) de klager de aangevoerde feiten aannemelijk maakte aan de hand van stukken en (2) deze feiten voldoende omschreven waren in tijd en ruimte en aan identificeerbare personen gelinkt konden worden.²⁵¹

128. Deze omkering van bewijslast was niet toepasselijk in strafzaken.²⁵²

iv. Strafrechtelijke procedure

129. Naast het instellen van een vordering bij de arbeidsrechtbank, was het voor de werknemer ook mogelijk om een klacht in te dienen bij de politie, het arbeidsauditoraat of de onderzoeksrechter.²⁵³ Dit was slechts mogelijk als er sprake was van een feit dat als misdrijf gekwalificeerd kon worden. Dergelijke strafvordering had tot doel een persoon die beschuldigd werd van een inbreuk te vervolgen voor de rechtbank om zo zijn schuld te onderzoeken en eventueel een strafsancie op te leggen.

130. Om te spreken van misdrijven diende het te gaan om feiten die strafrechtelijk betuigd werden door het Strafwetboek of het Sociaal Strafwetboek.²⁵⁴ In het eerste geval kon het bijvoorbeeld gaan om aanranding van de eerbaarheid²⁵⁵, toebrengen van slagen en verwondingen²⁵⁶ of belaging²⁵⁷. In het tweede geval was er een specifieke afdeling omtrent geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk voorzien.²⁵⁸ Hier ging het dan bijvoorbeeld om het niet-naleven van een stakingsbevel van de rechter²⁵⁹ of het niet treffen van preventiemaatregelen²⁶⁰. Hierbij merkte men op dat het Sociaal Strafwetboek pas in werking is getreden op 1 juli 2011 met het oog op de coördinatie van de bepalingen betreffende de preventie, opsporing en vervolging van inbreuken in het arbeidsrecht en het sociaal zekerheidsrecht. Voordien waren de strafbepalingen ingeschreven in de Welzijnswet maar door de invoering van het Sociaal Strafwetboek werden deze opgeheven.²⁶¹

131. De strafvordering kon op diverse manieren worden ingeleid door de werknemer. Deze zullen hier slechts kort aangehaald worden aangezien een uitgebreide behandeling hiervan behoort tot een bespreking in het kader van het strafrecht.

De werknemer kon een klacht bij de politie of bij het arbeidsauditoraat instellen. Deze klacht zou slechts leiden tot het instellen van een strafvordering als de auditeur (d.i. de persoon die het ambt

²⁵¹ I. VERHELST, "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, (204) 219.

²⁵² Art. 32*undecies*, tweede lid Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002).

²⁵³ A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 81-82; I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 249-250.

²⁵⁴ I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 249.

²⁵⁵ Hoofdstuk V, Titel VII (art. 372 – 378*bis*) Strafwetboek 8 juni 1867, *BS* 9 juni 1867, 3133 (hierna: Sw.).

²⁵⁶ Titel VIII (art. 392 – 460*ter*) Sw.

²⁵⁷ Art. 442*bis* en art. 442*ter* Sw.

²⁵⁸ Afdeling 2, Hoofdstuk 1, Boek 2 (art. 119 – 122) Soc.Sw.

²⁵⁹ Art. 120 Soc.Sw.

²⁶⁰ Art. 121 Soc.Sw.

²⁶¹ Oud art. 81 ev. Welzijnswet (zoals opgeheven door art. 109, 43° Wet 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek, *BS* 1 juli 2010, 43712).

van openbaar ministerie vervult²⁶²) het opportuun acht om de dader en eventueel de werkgever of het lid van de hiërarchische lijn te vervolgen.²⁶³

Daarnaast kon de werknemer ook een klacht indienen met burgerlijke partijstelling bij de onderzoeksrechter, die deze zou onderzoeken en verslag hierover uitbrengen bij de raadkamer.²⁶⁴

Het was dan ook deze laatste die besliste of de zaak al dan niet doorverwezen werd naar de correctionele rechtbank.²⁶⁵

Tenslotte kon de werknemer ook de dader rechtstreeks dagvaarden voor de rechtbank.²⁶⁶

IV. Ontslagbescherming en bescherming tegen represailles

132. Overeenkomstig artikel 32*tredecies* Welzijnswet genoot de werknemer die op basis van de wet een klacht indiende of een vordering instelde bescherming tegen represaillemaatregelen. Deze bescherming hield in dat de werkgever de arbeidsverhouding van de beschermde werknemers niet mocht beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden van die werknemers op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig mocht wijzigen.²⁶⁷ Dit betekende dat de werkgever wel nog een mogelijkheid had om tot ontslag over te gaan bij dringende reden, zoals bijvoorbeeld een professionele tekortkoming²⁶⁸ of economische of technische redenen.²⁶⁹ Bij ontslag omwille van economische moeilijkheden volstond het klaarblijkelijk niet om louter deze economische moeilijkheden te bewijzen maar diende de werkgever aannemelijk te maken dat het ontslag ook in oorzakelijk verband stond met deze moeilijkheden.²⁷⁰

133. Deze bescherming gold voor vijf categorieën personen: "1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt [...] een met redenen omklede klacht heeft ingediend²⁷¹; 2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar²⁷² [...]; 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 basis van de Antipestwet]; 5° de werknemer die optreedt als getuige [...]"²⁷³

²⁶² Art. 155 Gerechtelijk Wetboek 10 oktober 1967, BS 31 oktober 1967, 11360 (hierna: Ger.W.).

²⁶³ A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 81-82; FOD WASO, *De bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: juridische toelichting bij de wet van 11 juni 2002*, www.meta.fgov.be (consultatie 10 mei 2016).

²⁶⁴ Art. 63 Wetboek van strafvordering 17 november 1808, BS 27 november 1808 (hierna: Sv.).

²⁶⁵ FOD WASO, *De bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: juridische toelichting bij de wet van 11 juni 2002*, www.meta.fgov.be (consultatie 10 mei 2016).

²⁶⁶ Art. 64, tweede lid Sv.

²⁶⁷ Art. 32*tredecies*, §1 Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 13 Antipestwet 2007).

²⁶⁸ Arbh. Bergen 15 november 2013, nr. 2012/AM/109, Ors. 2014, 22; Arbrb. Brussel 3 september 2012, JLMB 2014, 676.

²⁶⁹ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 205.

²⁷⁰ Arbh. Brussel 6 januari 2014, nr. 2012/AB/420, *Or.* 2014, 146.

²⁷¹ Hiermee wordt bedoeld: het indienen van een met redenen omklede klacht gedurende de interne procedure.

²⁷² Hiermee wordt bedoeld: de Algemene Directie Welzijn op het Werk.

²⁷³ Art. 32*tredecies*, §1 Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 13 Antipestwet 2007); [eigen toevoeging].

134. De bescherming tegen ontslag gold vanaf het ogenblik dat de met redenen omklede klacht werd ingediend of vanaf het ogenblik dat de getuigenverklaring werd afgelegd.²⁷⁴ De preventieadviseur stelde de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat een werknemer een met redenen omklede klacht had ingediend of dat de werknemer die de getuigenverklaring had afgelegd de ontslagbescherming genoot.²⁷⁵ Echter bestond er in de rechtspraak heel wat onzekerheid omtrent het concept "*indiening*".²⁷⁶ Het Hof van Cassatie heeft in zijn arrest van 3 maart 2014 beslist dat de ontslagbescherming slechts zou gelden vanaf het ogenblik waarop de werkgever wordt geïnformeerd over de neerlegging van een klacht.²⁷⁷

135. Deze ontslagbescherming gold gedurende twaalf maanden vanaf het ogenblik dat de klacht werd ingediend of de getuigenverklaring werd afgelegd of bij een rechtsvordering drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.²⁷⁸ Dit betekende dat de werknemer geen bescherming genoot zolang hij zich in de interne procedure bevond en zolang er geen persoonlijk onderhoud had plaatsgevonden.²⁷⁹

²⁷⁴ Art. 32*tredecies*, §6, eerste en tweede lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 13 Antipestwet 2007); Arbh. Antwerpen 8 november 2006, *Soc.Kron.* 2008, 737, noot P. BRASSEUR; G. ZORBAS en A. ZORBAS, *Le harcèlement: droits européens, belge, français et luxembourgeois*, Brussel, Larcier, 2010, 413.

²⁷⁵ Art. 32*tredecies*, §6 Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 13 Antipestwet 2007).

²⁷⁶ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 205.

²⁷⁷ Cass. 3 maart 2014, AR S.12.0110.F/1, www.juridat.be.

²⁷⁸ Art. 32*tredecies*, §2 Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 13 Antipestwet 2007).

²⁷⁹ A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 110.

HOOFDSTUK 3: DE DERDE ANTIPESTWET

A. Algemeen

136. Dit hoofdstuk zal dezelfde structuur als hoofdstuk 2 aanhouden, waarbij eerst het ontstaan en het toepassingsgebied toegelicht wordt, vervolgens de verplichtingen van de werkgever aan bod komen en tot slot de actiemogelijkheden van de werknemer uiteengezet worden.

137. Echter zal hier steeds een extra tussentitel ingevoegd worden waar de gelijkenissen en verschillen tussen de Antipestwet 2007 en de Antipestwet 2014 besproken zullen worden. Een duidelijk overzicht hiervan is namelijk van essentieel belang voor het onderzoek naar de mate van uitbreiding van de bescherming van de werknemer en zal dan ook noodzakelijk zijn om tot het beantwoorden van de onderzoeksvraag te komen. Het bevat hier geenszins een volledig overzicht aangezien enkel de overeenkomstigheden en verschillen aangehaald worden die relevant zijn met betrekking tot de uitbreiding van de bescherming van de werknemer en op die manier essentieel zijn voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag.

B. Ontstaan

138. De Tweede Antipestwet werd, net zoals de Eerste, onderworpen aan een grondige evaluatie. Ook hierover bracht de Nationale Arbeidsraad twee adviezen uit waarin werd onderzocht hoe een betere preventie nagestreefd kon worden en hoe de Antipestwet 2007 gewijzigd kon worden om dit na te streven.²⁸⁰

139. Ook hier hebben de evaluatie en de adviezen gezorgd voor nieuwe wetgeving, waarmee de aanzet voor het ontstaan van de Derde Antipestwet werd gegeven. Naast de wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag trad ook het nieuwe KB van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk²⁸¹ in werking. Dit KB vervangt het vorige KB van 17 mei 2007. Daarnaast werden ook de procedureregels aangepast aan de inhoudelijke wijzigingen door de wet van 28 maart 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de

²⁸⁰ Nationale Arbeidsraad, [Preventie van psychosociale belasting (waaronder pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk) – Evaluatie van de wetgeving], 17 juli 2012, nr. 1.808, www.cnt-nar.be; Nationale Arbeidsraad, [Preventie van psychosociale belasting (waaronder pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk) – Opvolging van advies nr. 1.808], 17 juli 2012, nr. 1.851, www.cnt-nar.be.

²⁸¹ Koninklijk Besluit 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, *BS* 28 april 2014, 35022 (hierna: KB 10 april 2014).

gerechtelijke procedures betreft.²⁸² Deze laatste wet zal in deze masterproef enkel aan bod komen voor zover dit relevant blijkt voor de beantwoording van de onderzoeksvraag.

140. De focus bij de Derde Antipestwet ligt vooral op het globale preventiebeleid van psychosociale risico's op het werk waarvan geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag een onderdeel vormen.²⁸³ Daarnaast zijn ook de definities van een aantal begrippen aangepast en een verruiming van de interne procedure naar het geheel van psychosociale risico's met vooral aandacht voor de aanpak op collectief niveau doorgevoerd.²⁸⁴

141. Om een overzichtelijk geheel te creëren werd de structuur van hoofdstuk *Vbis* grondig gewijzigd.²⁸⁵ De invoering van de Derde Antipestwet heeft gezorgd voor volgende opbouw binnen **hoofdstuk Vbis** - Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder inzonderheid stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk:

- **Afdeling 1:** Algemeenheden
 - Onderafdeling 1: Definitie van psychosociale risico's op het werk (art. 32/1)
 - Onderafdeling 2: Preventiemaatregelen (art. 32/2)
- **Afdeling 2:** Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk
 - Onderafdeling 1: Algemene bepaling en definitie (art. 32bis – 32ter)
 - Onderafdeling 2: Bijzondere preventiemaatregelen (art. 32quater – 32octies)
 - Onderafdeling 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 – 32tredecies)
- **Afdeling 3:** Mededeling van informatie en toegang tot documenten (art. 32quaterdecies – 32vicies)

²⁸² Wet 28 maart 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft, *BS* 28 april 2014, 35020 (hierna: Wet 28 maart 2014).

²⁸³ Memorie van toelichting bij het wetsontwerp tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en wetsontwerp tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 3 (hierna: MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001); S. BELLEMANS, "Preventie van psychosociale risico's op het werk wint aan belang", *Soc.Weg.* 2014, afl. 10, (9) 9; M. VAN TEMSCHE en S. SCHATTEMAN, "De wetgeving 'preventie van psychosociale risico's op het werk': enkele krachtlijnen", *TORB* 2014, afl. 3, (53) 54.

²⁸⁴ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 3-4; M. VAN TEMSCHE en S. SCHATTEMAN, "De wetgeving 'preventie van psychosociale risico's op het werk': enkele krachtlijnen", *TORB* 2014, afl. 3, (53) 54

²⁸⁵ Voor de structuur van hoofdstuk *Vbis* Welzijnswet na de wijzigingen door de Tweede Antipestwet: zie bijlage 6.

C. Toepassingsgebied

I. Ratione personae

142. Artikel 32*bis* Welzijnswet bepaalt het personele toepassingsgebied van de Derde Antipestwet. Aan dit artikel zijn inhoudelijk geen wijzigingen aangebracht door de Antipestwet 2014 en de uiteenzetting onder hoofdstuk 2 hieromtrent geldt hier dan ook onverkort.²⁸⁶

143. In principe werden dienstboden en het ander huishoudpersoneel en hun werkgevers uitgesloten van het toepassingsgebied van de Welzijnswet.²⁸⁷ Onder de Tweede Antipestwet konden zij echter overeenkomstig artikel 2, §4 Welzijnswet wel een beroep doen op de bepalingen van afdeling 1 hoofdstuk *Vbis* Welzijnswet betreffende de algemene bepalingen en de definities en de wetsartikelen van afdeling 3 hoofdstuk *Vbis* Welzijnswet met betrekking tot de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.²⁸⁸

De wet van 15 mei 2014 heeft er echter voor gezorgd dat het artikel 2, §4 Welzijnswet opgeheven wordt waardoor het toepassingsgebied van de Welzijnswet uitgebreid zal worden tot dienstboden en huishoudpersoneel.²⁸⁹

II. Ratione materiae

i. **Algemeen toepassingsgebied ratione materiae**

144. Binnen hoofdstuk *Vbis* Welzijnswet wordt met betrekking tot het materiële toepassingsgebied een onderverdeling gemaakt tussen enerzijds de algemeenheden omtrent psychosociale risico's op het werk (afdeling 1) en anderzijds de bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (afdeling 2). Dezelfde opbouw zal ook hier aangehouden worden waarbij allereerst ingegaan wordt op het algemeen begrippenkader en vervolgens op de bijzondere bepalingen.

145. Door de laatste wetwijziging is de structuur van hoofdstuk *Vbis* dus gronding gewijzigd. Opmerkelijk is dat de titel van afdeling 2: "*Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk*" hetzelfde luidt als het voormalige hoofdstuk *Vbis* Welzijnswet.²⁹⁰ De voormalige titel, meer bepaald de specifieke bepalingen omtrent geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, is dus nog slechts een onderdeel van een ruimer geheel, met name psychosociale risico's op het werk.²⁹¹

²⁸⁶ Inhoudelijke bespreking toepassingsgebied ratione personae: *supra* 17-19, nr. 60-65.

²⁸⁷ Art. 2, §4 Welzijnswet.

²⁸⁸ Het gaat hier om de afdelingen 1 en 3 zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002 en de bepalingen behorende tot deze afdelingen zoals gewijzigd door art. 3-4 Antipestwet 2002 en art. 11-13 Antipestwet 2002.

²⁸⁹ Wet 15 mei 2014 tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de dienstboden en het huishoudpersoneel betreft, *BS* 18 juni 2014, 45909. De Koning dient echter de datum te bepalen wanneer deze wet in werking zal treden.

²⁹⁰ Art. 4 *jo.* art. 10 Wet 28 februari 2014; art. 5 Eerste Antipestwet; S. BELLEMANS, "Preventie van psychosociale risico's op het werk wint aan belang", *Soc.Weg.* 2014, afl. 10, (9) 9.

²⁹¹ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 3101/001-3102/001, 31-32.

ii. Algemeen begrippenkader

a. Psychosociale aspecten van het werk

146. Het welzijn op het werk zal door de Welzijnswet nagestreefd worden door het nemen van maatregelen die onder andere betrekking hebben op de psychosociale aspecten van het werk.²⁹² De terminologie die onder de Tweed Antipestwet werd gebruikt, namelijk "*psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk*" wordt aldus vervangen door "*psychosociale aspecten van het werk*". Hieronder wordt, overeenkomstig artikel 32/1 Welzijnswet en artikel 2, 3° KB 10 april 2014, verstaan: "*de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar kunnen inhouden*".

147. Zoals te lezen in de memorie van toelichting bestaat de schade waarover de wetgever het heeft uit de aantasting van het psychisch en/of lichamelijk goed functioneren van *in casu* de werknemer.²⁹³ Dergelijke psychische schade kan zich op diverse manieren manifesteren zoals bijvoorbeeld door angsten, depressie, burn-out, zelfmoordgedachten enz.²⁹⁴ Door deze psychisch geleden schade kan de werknemer ook lichamelijke klachten ondervinden zoals onder andere slaapproblemen, uitputting, verhoogde bloeddruk, hartkloppingen enz.²⁹⁵

148. De nadelige gevolgen zullen vaak het individuele niveau overstijgen en hun weerslag hebben op het collectieve niveau wat zich bijvoorbeeld kan uiten in absentisme, conflicten, een verslechterde sfeer of kwaliteitsdaling van het werk, hetgeen vervolgens dan kan zorgen voor hogere kosten voor de werkgever.²⁹⁶

149. De complexiteit van de psychosociale risico's is te wijten aan de verscheidene oorzaken en de gevaren die zich overeenkomstig de definitie op diverse niveaus kunnen voordoen, namelijk op het niveau van de arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk. De arbeidsorganisatie zal in elk geval invloed hebben op de andere elementen.²⁹⁷

Waar de Antipestwet 2007 vooral betrekking leek te hebben op de belasting die voortvloeide uit het uitvoeren van de taak door het gebruik van de bewoording "*psychosociale belasting veroorzaakt door het werk*", wordt dit begrip verruimd door vanaf nu te spreken over "*psychosociale aspecten van het werk*".²⁹⁸

²⁹² Art. 4, §1, 3° Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 2 Antipestwet 2014).

²⁹³ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 22.

²⁹⁴ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 22.

²⁹⁵ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 22.

²⁹⁶ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 22; FOD WASO, *Psychosociale risico's op het werk (commentaar)*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=564 (consultatie 10 mei 2016).

²⁹⁷ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 23.

²⁹⁸ S. BELLEMANS, "Preventie van psychosociale risico's op het werk wint aan belang", *Soc.Weg.* 2014, afl. 10, (9) 9; K. REYNIERS, "Het nieuwe juridische kader inzake psychosociale risico's: een adequate bescherming tegen hedendaagse professionele risico's?" in A. VAN REGENMORTEL en K. REYNIERS (eds.), *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Antwerpen, Intersentia, 2015, 35.

Ieder aspect zal besproken worden om een overzicht te krijgen wat de verschillende niveaus waar de gevaren zich voordoen inhouden.²⁹⁹

- De arbeidsorganisatie: de structuur van de organisatie (horizontaal – verticaal), de wijze waarop de taken worden verdeeld onder de medewerkers, de relaties met de hiërarchisch meerderen en het algemeen beleid van de onderneming.³⁰⁰
- De arbeidsinhoud: de taak van de werknemer, rekening houdend met de intensiteit (ritme, kwantiteit, veelzijdigheid, nieuwe technologieën enz.), de emotionele belasting (relatie met het publiek, contact met leed, emoties moeten verbergen enz.), de psychische belasting (moeilijkheidsgraad van de opdracht), de lichamelijke belasting, de diversiteit van het werk, het gebrek aan duidelijkheid over het werk, de verandering van de taken enz.³⁰¹
- De arbeidsvoorwaarden: alles wat raakt aan de modaliteiten voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of –verhouding (aard van het statuut, type werkrooster enz.) en hetgeen de werknemer met zijn onderneming verbindt (carrière mogelijkheden, onzekerheid voor de toekomst, aantal werkuren enz.).³⁰²
- De arbeidsomstandigheden: materiële omgeving waarin de werknemer zijn arbeid moet verrichten (inrichting van de arbeidsplaatsen, arbeidsmiddelen, gebruikte stoffen enz.).³⁰³
- De interpersoonlijke relaties op het werk of arbeidsverhoudingen: sociale betrekkingen tussen werknemers onderling, tussen de werknemer en de organisatie die hem te werk stelt alsook de kwaliteit van de relaties (samenwerking, integratie enz.).³⁰⁴

150. De preventieve verplichtingen inzake psychosociale risico's die op de werkgever rusten krachtens de Welzijnswet hebben enkel betrekking op situaties die voldoen aan twee voorwaarden: (1) de situatie moet objectief gezien een gevaar inhouden, en (2) de werkgever moet hierop een impact hebben.³⁰⁵ Deze voorwaarden, die bovendien expliciet vermeld worden in artikel 32/1 Welzijnswet, zorgen ervoor dat de verantwoordelijkheid van de werkgever beperkt wordt. Hij zal namelijk enkel verantwoordelijk zijn om preventieve verplichtingen te nemen als voldaan is aan de twee voormelde condities. Later zullen deze preventieve verplichtingen uitgebreid aan bod komen.³⁰⁶

151. De uitbreiding van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag naar psychosociale risico's moet duidelijk maken dat psychosociale risico's zich in een ruimere sfeer afspelen dan enkel

²⁹⁹ Voor een overzichtelijk schema: zie bijlage 3.

³⁰⁰ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 23; K. REYNIERS, "Het nieuwe juridische kader inzake psychosociale risico's: een adequate bescherming tegen hedendaagse professionele risico's?" in A. VAN REGENMORTEL en K. REYNIERS (eds.), *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Antwerpen, Intersentia, 2015, 36.

³⁰¹ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 23; K. REYNIERS, "Het nieuwe juridische kader inzake psychosociale risico's: een adequate bescherming tegen hedendaagse professionele risico's?" in A. VAN REGENMORTEL en K. REYNIERS (eds.), *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Antwerpen, Intersentia, 2015, 36.

³⁰² MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 23.

³⁰³ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 23.

³⁰⁴ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 23.

³⁰⁵ Art. 32/1 Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 7 Antipestwet 2014).

³⁰⁶ *Infra* 50-54, nr. 171-190.

binnen deze drie categorieën.³⁰⁷ Het toepassingsgebied van de Derde Antipestwet wordt dus aanzienlijk verruimd tot alle psychosociale risico's.³⁰⁸ Daarnaast zal deze verruiming zorgen voor een bredere preventie van alle psychosociale risico's op de werkvloer.³⁰⁹

iii. Bijzonder begrippenkader

152. Naast de algemene bepalingen inzake psychosociale risico's³¹⁰, heeft de wetgever ervoor gekozen een aantal specifieke bepalingen omtrent geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk op te nemen in hoofdstuk Vbis Welzijnswet.³¹¹

153. Naast deze drie bekende categorieën, kan de werknemer ook schade lijden door stress of een burn-out maar bijvoorbeeld ook door slaapproblemen.³¹² Deze schade kan haar oorzaak vinden op diverse niveaus, onder andere door een te hoge werkdruk, emotionele en psychische belasting van de taken of de autonomie van de werkgever.³¹³ Hieronder zullen naast de drie gekende factoren, enkel stress en burn-out besproken worden aangezien dit vaak de meest voorkomende symptomen zullen zijn.³¹⁴

a. Geweld

154. Aan de omschrijving van het begrip geweld worden door de Derde Antipestwet geen wijzigingen doorgevoerd. De definitie ervan luidt als volgt: "*elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop deze afdeling van toepassing is psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk*".³¹⁵

155. Zo werd bijvoorbeeld door de rechtbank van Dinant geoordeeld dat er geen sprake is van geweld wanneer er geen bedreiging is ten opzichte van de werknemer. De feiten waren als volgt: bepaalde werknemers hadden geruchten over een "*dubbel leven*" van de werkgever verspreid waarop deze reageerde dat "*hij degenen zou doden die geruchten over hem hadden verspreid*". De rechtbank oordeelde dat het verspreiden van geruchten door werknemers fout gedrag is alsook de

³⁰⁷ C. SCHREURS en K. VAN HERPE, "De nieuwe wetgeving tot preventie van psychosociale risico's in de onderneming toegepast", *Soc.Weg.* 2014, afl. 15, (10) 11.

³⁰⁸ A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 324.

³⁰⁹ C. SCHREURS en K. VAN HERPE, "De nieuwe wetgeving tot preventie van psychosociale risico's in de onderneming toegepast", *Soc.Weg.* 2014, afl. 15, (10) 11.

³¹⁰ Art. 32/1 Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 7 Antipestwet 2014) en daarmee samenhangend art. 32/2 Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 9 Antipestwet 2014).

³¹¹ Afdeling 2. Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk onder Hoofdstuk Vbis. Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in de Wet Welzijnswerknemers.

³¹² MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 21.

³¹³ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 21; P. BRASSEUR en J. CORDIER, "La prévention des risques psychosociaux au travail: des origines à la réforme de 2014" in D. DUMONT en P. VAN GEHUCHTEN (eds.), *Actualités en matière de bien-être au travail*, Brussel, Bruylant, 2015, (123) 144-145.

³¹⁴ Ook door K. REYNIERS werden deze twee elementen reeds onder de begrippen besproken, alsook een (te) hoge werkdruk: K. REYNIERS, "Het nieuwe juridische kader inzake psychosociale risico's: een adequate bescherming tegen hedendaagse professionele risico's?" in A. VAN REGENMORTEL en K. REYNIERS (eds.), *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Antwerpen, Intersentia, 2015, 39-40.

³¹⁵ Art. 32ter, 1^o Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 13 Antipestwet 2014).

opvlieging van de werkgever.³¹⁶ De rechtbank concretiseerde verder dat beide partijen elkaar achting verschuldigd zijn overeenkomstig artikel 16 WAO en dat de werkgever een terughoudendere houding dient aan te nemen ten opzichte van zijn personeel.³¹⁷

b. Pesterijen

156. Het begrip pesterijen op het werk wordt als volgt omschreven: *"een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, 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 deze afdeling 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"*.³¹⁸

157. De verwijzing naar *"onrechtmatige gedragingen"* wordt in deze definitie geschrapt door de wetwijziging van 2014 en vervangen door *"een onrechtmatig geheel van gedragingen"*. Zoals DREESEN en PLETS maar ook HUMBLET reeds opmerkten, deed de definitie onder de Antipestwet 2007 vermoeden dat iedere afzonderlijke gedraging onrechtmatig moest zijn.³¹⁹ Ook in de rechtspraak zag men dat de rechters de feiten steeds als aparte componenten beoordeelden.³²⁰ Dit had als nadelig gevolg dat bepaalde feiten die als geheel wel onder de definitie van pesterijen zouden vallen, er toch niet onder geklasseerd werden aangezien ze apart onderzocht werden en op die manier niet binnen het begrip pesterijen gebracht konden worden.³²¹ De aanpassing naar een *"onrechtmatig geheel van gedragingen"* moet ervoor zorgen dat de rechter feiten sneller als pesterijen op het werk gaat erkennen.³²²

c. Ongewenst seksueel gedrag

158. Ook de bepalingen omtrent ongewenst seksueel gedrag worden niet fundamenteel gewijzigd door de Antipestwet 2014 en de definitie hiervan luidt dus nog steeds als volgt: *"elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk 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"*.³²³

³¹⁶ Art. 16 Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978, 9277 (hierna: WAO).

³¹⁷ Arbrb. Dinant 6 november 2009, AR 08/1261/A, zoals besproken door FOD WASO, *Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk – Rechtspraak*, www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=42780 (consultatie 10 mei 2016).

³¹⁸ Art. 32ter, 2° Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 13 Antipestwet 2014).

³¹⁹ A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving. Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 99; P. HUMBLET, "Schiet Pestwet doel voorbij?", *Juristenkrant* 2003, nr. 77, (1) 1.

³²⁰ P. HUMBLET, "Schiet Pestwet doel voorbij?", *Juristenkrant* 2003, nr. 77, (1) 1.

³²¹ A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 327.

³²² A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 327.

³²³ Art. 32ter, 3° Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 4 Antipestwet 2007).

159. De gedraging zal dus ongewenst moeten zijn en een seksuele connotatie dienen te hebben, zoals duidelijk het geval is bij bijvoorbeeld verkrachting of ongewenste aanrakingen. Door het gebruik van de bewoordingen "*dat als doel of gevolg heeft*" maakt de wetgever duidelijk dat het zowel om opzettelijke als om onopzettelijke gedragingen kan gaan.

160. Een uitspraak van de arbeidsrechtbank in Moeskroen toont aan dat de rechter steeds dient na te gaan of er echt sprake is van seksuele intimidatie en of de klager gekwetst werd in zijn waardigheid. *In casu* ging het over een brief, geschreven door de zoon van de zaakvoerder, aan een werkneemster waarin eerstgenoemde zijn liefde verklaarde aan haar. De rechtbank heeft geoordeeld dat er in deze zaak geen sprake was van ongewenst seksueel gedrag aangezien de brief, die eindigde met "*bedankt*", enkel in onhandige bewoordingen werd geschreven maar in geen enkel geval agressief of bedreigend onthaald kon worden waardoor deze de werkneemster dan ook niet in haar waardigheid heeft kunnen kwetsen.³²⁴

Daarentegen werd wel als ongewenst seksueel gedrag beschouwd: het aanbieden van een som geld in ruil voor seksuele betrekkingen.³²⁵

d. Stress

161. Door het KB van 10 april 2014 werd het KB 17 mei 2007 opgeheven. Het nieuwe KB bevat grotendeels de bepalingen uit cao nr. 72 maar dekt een ruimer toepassingsgebied en heeft een meer bindend karakter.³²⁶ Hierbij valt het vanuit de rechtszekerheid ten eerste te betreuren dat het KB van 10 april 2014 geen definitie van het begrip stress omvat. Dit betekent dat we moeten terugvallen op de definitie van artikel 1 cao nr. 72, die geïnspireerd is op de omschrijving die er door de Wereldgezondheidsorganisatie aan gegeven wordt.

162. Om uiteenlopende wegen te vermijden en rechtszekerheid te garanderen, is dan ook raadzaam om nog steeds beroep te doen op volgende definitie: "*door een groep van werknemers als negatief ervaren toestand die gepaard gaat met klachten of disfunctioneren in lichamelijk, psychisch en/of sociaal opzicht en die het gevolg is van het feit dat werknemers niet in staat zijn om aan de eisen en verwachtingen die hen vanuit de werksituatie gesteld worden te voldoen*".³²⁷

e. Burn-out

163. Ook van het begrip burn-out wordt in het nieuwe juridische kader evenmin een omschrijving gegeven. Aangezien dit begrip in geen enkele sociaalrechtelijke regelgeving omschreven wordt, dient beroep te worden gedaan op niet-juridische bronnen.

³²⁴ Arbrb. Moeskroen 19 maart 2010, AR 00/281217/A, zoals besproken door FOD WASO, *Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk – Rechtspraak*, www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=42780 (consultatie 10 mei 2016).

³²⁵ Arbrb. Doornik 11 augustus 2008, AR 28.6111, zoals besproken door FOD WASO, *Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk – Rechtspraak*, www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=42780 (consultatie 10 mei 2016).

³²⁶ FOD WASO, *Psychosociale risico's op het werk*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=564 (consultatie 10 mei 2016); K. REYNIERS, "Het nieuwe juridische kader inzake psychosociale risico's: een adequate bescherming tegen hedendaagse professionele risico's?" in A. VAN REGENMORTEL en K. REYNIERS (eds.), *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Antwerpen, Intersentia, 2015, 39.

³²⁷ Art. 1 cao nr. 72.

164. In eenvoudige bewoordingen is een burn-out: "een toestand van geestelijke uitputting ten gevolge van langdurige stress".³²⁸ SCHAUFELI en ENZMANN omschrijven een burn-out als: "een negatieve, aanhoudende gemoedstoestand die verband houdt met het werk, die voorkomt bij normale individuen en die gekenmerkt wordt door uitputting, een gevoel van onbekwaamheid, demotivatie en disfunctioneel gedrag op het werk; deze gemoedstoestand blijft vaak lange tijd verborgen voor de werknemer en vloeit voort uit een onevenwicht tussen de intenties en realiteit op het werk".³²⁹ Volgens ZORBAS en ZORBAS is een burn-out: "het resultaat van een onevenwicht tussen werkgerelateerde verwachtingen en waarden van een individu enerzijds en het werkelijke arbeidsmilieu anderzijds".³³⁰ Alleszins heeft een burn-out betrekking op werkgerelateerde feiten die ervoor zorgen dat de werknemer in een spiraal van negatieve gevoelens terechtkomt, waarbij het werkelijk gaat om professionele uitputting.³³¹

III. Ratione temporis

165. De twee wetten en het KB met betrekking tot psychosociale risico's verschenen op 28 april 2014 in het *Belgisch Staatsblad*. Deze nieuwe regelgeving is in werking getreden op 1 september 2014 en is dus enkel van toepassing op feiten die ontstaan zijn na deze datum.³³²

166. Voor de wijzigingen van het arbeidsreglement, heeft de wetgever aan de werkgevers extra tijd gegeven. De procedures dienden ten laatste op 1 maart 2015 in het arbeidsreglement geïmplementeerd te worden.³³³

IV. Vergelijking Antipestwet 2007 – Antipestwet 2014

167. Met betrekking tot het toepassingsgebied *ratione personae* dient opgemerkt te worden dat er geen inhoudelijke wijzigingen door de Derde Antipestwet zijn doorgevoerd.

168. Door de invoering van de Derde Antipestwet werd het materiële toepassingsgebied uitgebreid van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (psychosociale

³²⁸ VAN DALE, *Zoekterm: burn-out*, www.vandale.be (consultatie 10 mei 2016).

³²⁹ I. HANSEZ, P. MAIRIAUX, P. FIRKET, L. BRAECKMAN, *Onderzoek naar burnout bij de Belgische beroepsbevolking: samenvatting van het eindverslag*, 2010, 2.

³³⁰ K. REYNIERS, "Het nieuwe juridische kader inzake psychosociale risico's: een adequate bescherming tegen hedendaagse professionele risico's?" in A. VAN REGENMORTEL en K. REYNIERS (eds.), *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Antwerpen, Intersentia, 2015, 40; A. ZORBAS en G. ZORBAS, "Charge psychosociale, stress, burn-out et dépression, les compagnons du harcèlement moral" in C.E. CLESSE (ed.), *L'auditorat du travail: compétences civiles et pénales. Liber amicorum Robert Blondiaux*, Brussel, Larcier, 2012, 109-111.

³³¹ FOD WASO, *Psychosociale risico's op het werk – Burn-out*, www.voeljegoeodophetwerk.be/inhoud/psychosociale-ricos-op-het-werk-4 (consultatie 10 mei 2016).

³³² Art. 88 KB 10 april 2014; FOD WASO, *Nieuwe wetgeving in verband met psychosociale risico's op het werk vanaf 1 september 2014*, www.werk.belgie.be/defaultNews.aspx?id=41483 (consultatie 10 mei 2016); I. PLETS, "Psychosociale risico's: nieuwe preventieverplichtingen voor de werkgever", *Or.* 2014, afl. 7, (207) 207.

³³³ Art. 36 Wet 28 februari 2014; A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 324; N. MERTENS, "Psychosociale risico's: de klok tikt, dus pas uw arbeidsreglement tijdig aan", *Soc.Weg.* 2015, afl. 4, (7) 8; C. SCHREURS en K. VAN HERPE, "De nieuwe wetgeving tot preventie van psychosociale risico's in de onderneming toegepast", *Soc.Weg.* 2014, afl. 15, (10) 14.

belasting veroorzaakt door het werk) naar alle psychosociale risico's, waardoor bevestigd wordt dat de werknemer ook schade kan lijden door stress, burn-out of andere feiten.

169. Feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag vormen nog slechts een onderdeel van een groter geheel, namelijk psychosociale risico's.³³⁴ Hierdoor werd ook de structuur van hoofdstuk *Vbis* grondig gewijzigd waarbij voorzien werd in een afdeling met algemene bepalingen die van toepassing zijn op alle psychosociale risico's en een afdeling met bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag die dan slechts op deze feiten van toepassing zijn.

170. Daarnaast werd de definitie van het begrip pesterijen verfijnd om ervoor te zorgen dat ook feiten die niet afzonderlijk maar wel als geheel aanzien werden als pesterijen ook onder dit begrip zouden vallen.

D. Verplichtingen werkgever

I. Verruiming preventie (globaal preventiebeleid)

171. Bij het ontstaan van de Tweede Antipestwet werd de nadruk reeds gelegd op het preventieve aspect van de wet, doch bleek dit nog niet voldoende tot uiting te zijn gekomen.

172. De uitbreiding van het materieelrechtelijke toepassingsgebied van hoofdstuk *Vbis* Welzijnswet door de Antipestwet 2014 weerspiegelt zich ook op het preventieve luik van de wet. De bescherming van alle psychosociale risico's op het werk, inclusief geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag betekent ook de uitbreiding van het preventieve beleid met betrekking tot alle psychosociale risico's.³³⁵ De idee hierachter was de preventieve aanpak door te voeren naar alle psychosociale risico's om op die manier gezondheidsschade voor de werknemer zoveel als mogelijk te voorkomen.³³⁶

173. Verder wordt het preventieve aspect ook expliciet benadrukt in de titel: "*Hoofdstuk Vbis: Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk*". Ook dit geeft dus de nadruk op het globaal preventiebeleid weer.³³⁷

174. De nieuwe structuur van hoofdstuk *Vbis* Welzijnswet is niet enkel van belang voor de begripsafbakening maar zal ook binnen het preventieve kader een rol spelen. Naast "*Onderafdeling 2: Preventiemaatregelen*" onder afdeling 1, met name de algemeenheden inzake psychosociale

³³⁴ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 3101/001-3102/001, 31-32.

³³⁵ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 12 en 21.

³³⁶ I. PLETS, "Psychosociale risico's: nieuwe preventieverplichtingen voor de werkgever", *Or.* 2014, afl. 7, (207) 211.

³³⁷ S. BELLEMANS, "Preventie van psychosociale risico's op het werk wint aan belang", *Soc.Weg.* 2014, afl. 10, (9) 9.

risico's, bevat ook afdeling 2, betreffende de specifieke bepalingen over geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, een onderafdeling met als titel: "*Onderafdeling 2: Bijzondere preventiemaatregelen*".

175. Artikel 32/2, §1, tweede lid Welzijnswet verwijst uitdrukkelijk naar "*situaties die aanleiding kunnen geven tot stress op het werk, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk*". Deze verwijzing benadrukt nogmaals dat de specifieke situaties van grensoverschrijdend gedrag integraal deel uitmaken van het algemene preventiebeleid inzake psychosociale risico's op het werk.³³⁸ Daarnaast wordt de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag ook nog afzonderlijk behandeld in "*Onderafdeling 2: Bijzondere preventiemaatregelen*" binnen het specifieke hoofdstuk aangaande deze grensoverschrijdende gedragingen.

176. De relatie tussen beide onderafdelingen wordt weergegeven in artikel 32/2, §2, tweede lid Welzijnswet: "*De preventiemaatregelen die minimaal toegepast worden op psychosociale risico's op het werk zijn deze bepaald bij artikel 32quater, derde lid*". Artikel 32quater, derde lid Welzijnswet bepaalt de specifieke preventiemaatregelen inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze specifieke maatregelen vormen dus ook de minimale basis met betrekking tot de preventie van psychosociale risico's binnen de onderneming.³³⁹

II. Risicoanalyse

i. Globale, algemene risicoanalyse

177. Overeenkomstig artikel 32/2, §1, eerste lid Welzijnswet en artikel 3, eerste lid KB 10 april 2014 dient de werkgever de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk te identificeren. Net zoals dit onder de Tweede Antipestwet het geval was, gaat het ook hier om een maatregel die kadert binnen het preventieve luik van de wet.³⁴⁰

178. Bij de identificatie van de situaties zal de subjectieve ervaring van de individuele werknemer niet doorslaggevend zijn maar zal het enkel gaan om situaties die objectief een gevaar inhouden.³⁴¹ Aldus de memorie van toelichting dient "*de werkgever in zijn preventiebeleid slechts rekening te houden met situaties die als abnormaal kunnen beschouwd worden door een of meerdere gemiddelde werknemers geplaatst in dezelfde omstandigheden*".³⁴² Bij deze redenering kan minstens de bedenking gemaakt worden of dit in de praktijk wel mogelijk is. De suggestie die de memorie van toelichting geeft, doet duidelijk aan het criterium van de *bonus pater familias* denken. Hoewel de beoordeling vanuit het standpunt van een normaal, zorgvuldig en vooruitziend werknemer geplaatst in dezelfde omstandigheden als een goede maatstaf beschouwd kan worden,

³³⁸ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 12 en 25.

³³⁹ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 25 en 26.

³⁴⁰ I. PLETS, "Psychosociale risico's: nieuwe preventieverplichtingen voor de werkgever", *Or.* 2014, afl. 7, (207) 211-213; K. REYNIERS, "Het nieuwe juridische kader inzake psychosociale risico's: een adequate bescherming tegen hedendaagse professionele risico's?" in A. VAN REGENMORTEL en K. REYNIERS (eds.), *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Antwerpen, Intersentia, 2015, 40-43.

³⁴¹ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 23-24.

³⁴² MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 24.

kan men vraagtekens plaatsen bij de objectiviteitsvereiste bij psychosociale risico's. Het is dan ook duidelijk dat de subjectieve ervaring quasi altijd verweven zit in de psychosociale risico's.³⁴³

179. Naast het objectieve element inzake de situatie, zal het ook moeten gaan om situaties waar de werkgever een impact heeft op het gevaar.³⁴⁴ Hierdoor wordt de verantwoordelijkheid van de werkgever dus beperkt tot objectieve gevaren, waarop de werkgever zelf een impact kan hebben.³⁴⁵

180. Op basis van dergelijke algemene risicoanalyse zal de werkgever gepaste preventiemaatregelen dienen te nemen met het oog op de voorkoming van psychosociale risico's op de werkvloer.³⁴⁶ Het gaat hier dus om een *a-priori*-risicoanalyse, een analyse van problematische situaties alvorens zich een individueel probleem gemanifesteerd heeft.

ii. Specifieke risicoanalyse

181. Naast de algemene, voorafgaandelijke risicoanalyse kan ook een risicoanalyse uitgevoerd worden naar aanleiding van een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld.³⁴⁷ Deze specifieke risicoanalyse moet echter verplicht uitgevoerd worden wanneer een lid van de hiërarchische lijn of ten minste één derde van de werknemersvertegenwoordigers in het Comité hierom vragen.³⁴⁸

182. Net zoals onder de Tweede Antipestwet gaat het ook hier om een *a-posteriori*-risicoanalyse die slechts plaats zal vinden op het moment dat er incidenten op het vlak van psychosociale belasting plaatsvonden en deze zich herhalen. Het gaat dus om een analyse die plaatsvindt na de feiten.

183. Ook hier geldt de beperking tot de gevaren waarop de werkgever een impact heeft.³⁴⁹

III. Specifieke preventiemaatregelen

184. De opgestelde risicoanalyse helpt de werkgever met het vinden van gepaste preventiemaatregelen. Deze maatregelen zijn erop gericht om "*situaties en handelingen die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk te voorkomen, om de schade te voorkomen of om deze te beperken*".³⁵⁰ Deze doelstelling van dergelijke maatregelen weerspiegelt

³⁴³ Ook K. REYNIERS vroeg zich reeds af of psychosociale risico's in tegenstelling tot klassieke risico's (zoals de val van een stelling of het verbrijzelen van een hand in een machine) niet steeds een subjectieve dimensie impliceren; K. REYNIERS, "Het nieuwe juridische kader inzake psychosociale risico's: een adequate bescherming tegen hedendaagse professionele risico's?" in A. VAN REGENMORTEL en K. REYNIERS (eds.), (*Te hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*), Antwerpen, Intersentia, 2015, 41.

³⁴⁴ Art. 32/2, §2, eerste lid Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 9 Antipestwet 2014).

³⁴⁵ I. PLETS, "Psychosociale risico's: nieuwe preventieverplichtingen voor de werkgever", *Or.* 2014, afl. 7, (207) 211-213.

³⁴⁶ Art. 4, eerste lid KB 10 april 2014.

³⁴⁷ Art. 6, eerste lid KB 10 april 2014.

³⁴⁸ Art. 6, tweede lid KB 10 april 2014.

³⁴⁹ Art. 32/2, §4 Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 9 Antipestwet 2014).

³⁵⁰ Art. 32/2, §2, tweede lid Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 9 Antipestwet 2014).

de drie groepen die reeds onder de Tweede Antipestwet werden erkend, namelijk de primaire, secundaire en tertiaire preventiemaatregelen.³⁵¹

185. De minimale preventiemaatregelen die toegepast moeten worden op psychosociale risico's op de werkvloer zijn dezelfde als deze bij de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag. Het gaat om volgende maatregelen:

"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 [...];

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;

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".*³⁵²

186. Ook hier is het van belang de dubbele beperking met betrekking tot de verantwoordelijkheid van de werkgever te vermelden. Deze zal enkel preventiemaatregelen moeten nemen voor zover het gaat om situaties die objectief een gevaar inhouden en waarop hij een impact heeft.³⁵³

IV. Globaal preventieplan en jaarlijks actieplan

187. Ook na de wetwijziging van 2014 is de werkgever verplicht de resultaten van de risicoanalyse en de preventiemaatregelen op te nemen in het globaal preventieplan en, in voorkomend geval, in het jaarlijks actieplan.³⁵⁴

V. Vergelijking Antipestwet 2007 – Antipestwet 2014

188. Zowel onder de Antipestwet 2007 als onder deze van 2014 werd erg gefocust op het preventieve luik van de wet.

189. Onder de Derde Antipestwet wordt het preventiebeleid dan ook nog uitgebreid tot een globaal preventiebeleid, waardoor preventief moet worden opgetreden voor alle psychosociale

³⁵¹ *Supra* 27, nr. 90.

³⁵² Art. 32/2, §2, tweede lid *jo.* art. 32^{quater}, derde lid Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 9 Antipestwet 2014).

³⁵³ Art. 32/2, §2, eerste lid Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 9 Antipestwet 2014); S. BELLEMANS, "Preventie van psychosociale risico's op het werk wint aan belang", *Soc.Weg.* 2014, afl. 10, (9) 10; I. PLETS, "Psychosociale risico's: nieuwe preventieverplichtingen voor de werkgever", *Or.* 2014, afl. 7, (207) 211-213.

³⁵⁴ Art. 4 *jo.* art. 9 KB 10 april 2014; A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 332.

risico's.³⁵⁵ Het doel van de wetgever was om zo gezondheidsschade voor de werknemer zoveel als mogelijk te voorkomen.³⁵⁶

190. Specifiek dient de werkgever te zorgen voor een algemene risicoanalyse die ervoor zorgt dat er gepaste preventiemaatregelen genomen kunnen worden om psychosociale belasting te voorkomen.³⁵⁷ Ook de regelingen omtrent de specifieke, *a-posteriori*-risicoanalyse, de specifieke preventiemaatregelen en de verplichting tot het opstellen van een globaal preventieplan en jaarlijks actieplan blijven behouden onder de Antipestwet 2014.

E. Actiemogelijkheden werknemer

I. Algemeen

i. Inhoud Antipestwet 2014

191. Naast het preventieve luik omtrent psychosociale risico's op de werkvloer, is ook onder de Derde Antipestwet voorzien in een curatief kader ingeval de preventie niet afdoende zou zijn.

192. In het kader van de preventiemaatregelen moet de werkgever overeenkomstig artikel 32, §2, derde lid Welzijnswet procedures vaststellen die rechtstreeks toegankelijk zijn voor de werknemer die meent minstens psychische schade te ondervinden.

193. Vóór de invoering van de Derde Antipestwet werden reeds procedures uitgewerkt voor een limitatief aantal gevallen, namelijk voor gevallen van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer. Deze procedures werden gebruikt voor alle gevallen van leed op het werk.³⁵⁸ Het feit dat personen met eender welk relationeel probleem beschuldigd werden van strafbare feiten (pesterijen, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk) bemoeilijkte het vinden van een oplossing.³⁵⁹ Zoals blijkt uit de memorie van toelichting bij de Antipestwet 2014 zou het volgens de Kamer van Volksvertegenwoordigers dus nuttig zijn dat werknemers ook toegang hebben tot een interventie voor andere psychosociale problemen die geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag uitmaken.³⁶⁰ Door deze uitbreiding wordt ook een antwoord geboden aan hedendaagse fenomenen zoals stress en burn-out, daar nu ook voor deze gevallen een interventie mogelijk is.³⁶¹ Bovendien kadert deze verruiming aldus binnen de uitbreiding van het toepassingsgebied door de Antipestwet 2014.

³⁵⁵ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 12 en 21.

³⁵⁶ I. PLETS, "Psychosociale risico's: nieuwe preventieverplichtingen voor de werkgever", *Or.* 2014, afl. 7, (207) 211.

³⁵⁷ Art. 3, derde lid KB 17 mei 2007.

³⁵⁸ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 26-27.

³⁵⁹ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 26-27.

³⁶⁰ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 26.

³⁶¹ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 192-193.

194. Reeds sinds het ontstaan van de Antipestwet werd een onderscheid tussen de interne en de externe procedure gehanteerd, ook dit houdt nog steeds stand onder de Nieuwe Antipestwet.³⁶² Zoals reeds eerder vermeld heeft de eerste betrekking op de procedure zoals geregeld binnen de onderneming terwijl de tweede betrekking heeft op een procedure die buiten de onderneming plaatsvindt.³⁶³ Beide soorten procedures zullen hierna besproken worden.

195. Vooraleer deze procedures te bespreken, dient opgemerkt te worden dat artikel 32/2, §2, vijfde lid Welzijnswet benadrukt dat deze bijzondere procedures een aanvulling vormen op de algemene wijzen om problemen binnen de ondernemingen op te lossen.³⁶⁴ Dit betekent dat er voorrang gegeven wordt aan de normale communicatiekanalen binnen de onderneming, met name de mogelijkheid voor de werknemer om de werkgever, een lid van de hiërarchische lijn, een lid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of de vakbondsafvaardiging rechtstreeks aan te spreken.³⁶⁵

II. Interne procedure

i. Algemeen

196. Overeenkomstig artikel 11 KB 10 april 2014 creëert de interne procedure de mogelijkheid voor de werknemer om bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten een verzoek in te dienen. Dergelijk verzoek kan twee vormen aannemen, namelijk de vorm van een informele psychosociale interventie of de vorm van een formele psychosociale interventie.³⁶⁶

197. De raadpleging van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur door de werknemer moet principieel kunnen gebeuren tijdens de werkuren.³⁶⁷ Hiervan kan enkel afgeweken worden in gevallen dat de gewone arbeidstijdregeling die van toepassing is bij de werkgever het onmogelijk maakt dat de werknemer deze personen kan raadplegen tijdens de werkuren en op voorwaarde dat dit wordt voorzien in een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.³⁶⁸

ii. Fase voorafgaand aan verzoek tot psychosociale interventie

198. Gedurende de fase voorafgaand aan een verzoek tot psychosociale interventie moet de werknemer uiterlijk tien kalenderdagen na het eerste contact gehoord worden door de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten en geïnformeerd worden over de mogelijkheden tot informele of formele psychosociale interventie.³⁶⁹ In voorkomend geval zal de werknemer dan een keuze maken tussen één van beide verzoeken.³⁷⁰

³⁶² Voor een overzichtelijk schema: zie bijlage 7.

³⁶³ *Supra* 29, nr. 95.

³⁶⁴ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 28-29.

³⁶⁵ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 28; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 193.

³⁶⁶ Art. 11, eerste lid KB 10 april 2014.

³⁶⁷ Art. 12, §1, eerste lid KB 10 april 2014.

³⁶⁸ Art. 12, §1, tweede lid KB 10 april 2014.

³⁶⁹ Art. 13, eerste lid KB 10 april 2014.

³⁷⁰ Art. 13, derde lid KB 10 april 2014.

199. Indien gewenst, kan de werknemer vragen om een document te bekomen van zijn raadpleging.³⁷¹

200. De werknemer zal sinds de invoering van de recentste wetswijziging tussen volgende interventies de keuze hebben:

- **Verzoek tot informele psychosociale interventie;**
- **Verzoek tot formele psychosociale interventie:**
 - Verzoek met hoofdzakelijk collectief karakter;
 - Verzoek met hoofdzakelijk individueel karakter:
 - Verzoek tot formele psychosociale interventie
 - Verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

201. Deze interventies zullen gebeuren door de preventieadviseur psychosociale aspecten of door de vertrouwenspersoon (indien er een is aangesteld), die enkel nog kan optreden bij de informele interventie.³⁷² Toch is het duidelijk van belang om nog een vertrouwenspersoon aan te stellen aangezien deze persoon dicht bij de werknemers staat en tracht tot een oplossing te komen door te bemiddelen.

iii. Informele psychosociale interventie

202. Het doel van deze procedure bestaat erin om te zoeken naar een oplossing op informele wijze.³⁷³ Meer concreet gaat het over: "(a) gesprekken die het onthaal, het actief luisteren of een advies omvatten; (b) een interventie bij een andere persoon van de onderneming, inzonderheid bij een lid van de hiërarchische lijn; (c) een verzoening tussen de betrokken personen voor zover zij hiermee akkoord gaan".³⁷⁴ Dit is slechts een exemplatieve lijst en de preventieadviseur of vertrouwenspersoon zijn dus vrij om andere werkwijzen te hanteren binnen het kader van de informele psychosociale interventie.³⁷⁵

203. De keuze door de werknemer van het type interventie zal schriftelijk worden vastgelegd in een gedateerd en ondertekend document.³⁷⁶

iv. Formele psychosociale interventie

204. Het verzoek tot formele psychosociale interventie heeft daarentegen als doel dat de werkgever, op vraag van de werknemer, de gepaste collectieve dan wel individuele maatregelen

³⁷¹ Art. 13, tweede lid KB 10 april 2014.

³⁷² A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 343; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 192.

³⁷³ Art. 14, eerste lid KB 10 april 2014.

³⁷⁴ Art. 14 KB 10 april 2014.

³⁷⁵ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 194.

³⁷⁶ Art. 14, tweede lid KB 10 april 2014.

neemt op grond van een analyse van de specifieke arbeidssituatie en op basis van de eventuele voorstellen van maatregelen door de preventieadviseur.³⁷⁷

205. Indien het gaat om feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk krijgt het verzoek ook dergelijke naam, met name: "*verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk*".³⁷⁸ In dat geval zal de procedure op dezelfde manier verlopen als voor de andere psychosociale risico's behoudens enkele opmerkingen.³⁷⁹

206. Na een algemene inleiding en een afzonderlijke behandeling van het formele verzoek tot psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter en dit met een hoofdzakelijk individueel karakter, zullen dan ook de bijzonderheden omtrent de procedure tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk besproken worden.

a. Algemeen

207. Ingevolge artikel 16, §1 KB 10 april 2014 kan de werknemer beroep doen op de formele psychosociale interventie indien hij geen gebruik wenst te maken van de informele psychosociale interventie of als deze laatste niet tot een oplossing heeft geleid. Het gaat hier dus over een keuzerecht voor de werknemer om al dan niet eerst het pad van de informele psychosociale interventie te bewandelen.³⁸⁰

208. Door de Antipestwet 2014 werd de rol van de vertrouwenspersoon in het kader van de formele psychosociale interventie aanzienlijk teruggeschoefd. Dit kan bevestigd worden door het feit dat deze enkel nog kan optreden ingeval van de informele psychosociale procedure. Voor een verzoek tot formele psychosociale interventie kan de werknemer enkel nog een beroep doen op de preventieadviseur, die hier dus een exclusieve bevoegdheid uitoefent.³⁸¹ Deze beperking van de rol van de vertrouwenspersoon wordt volgens de memorie van toelichting ingegeven door de gedachte om de rol en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten beter af te bakenen en het onderscheid tussen de informele en formele fase duidelijk af te lijnen.³⁸²

209. De werknemer beschikt enkel over de mogelijkheid om een verzoek tot formele psychosociale interventie in te dienen indien hij voorafgaandelijk een persoonlijk onderhoud gehad heeft met de preventieadviseur.³⁸³ Overeenkomstig artikel 16, §2 KB 10 april 2014 dient dit

³⁷⁷ Art. 15, §1 KB 10 april 2014.

³⁷⁸ Art. 15, §2 KB 10 april 2014.

³⁷⁹ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 198.

³⁸⁰ A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 343.

³⁸¹ Art. 11 jo. art. 16, §1 KB 10 april 2014.

³⁸² MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 16.

³⁸³ Art. 16, §2 KB 10 april 2014.

gesprek plaats te vinden "binnen een termijn van tien kalenderdagen volgend op de dag waarop de werknemer zijn wil heeft uitgedrukt om zijn verzoek in te dienen".

210. Het startpunt van de formele fase is onder de Nieuwe Antipestwet dus het verzoek tot formele psychosociale interventie. Dit verzoek zal worden opgenomen in een gedateerd en ondertekend document hetgeen een beschrijving van de problematische arbeidssituatie bevat en de werkgever verzoekt om hieromtrent de gepaste maatregelen te treffen.³⁸⁴ Het verzoek zal vervolgens door de preventieadviseur ondertekend worden en daarna overgemaakt worden aan de werknemer als ontvangstbewijs.³⁸⁵

211. Eén van de grote nieuwigheden onder de Antipestwet 2014 is dat de preventieadviseur over een weigeringsplicht beschikt indien de beschreven arbeidssituatie kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt.³⁸⁶ Deze toevoeging door de Derde Antipestwet werd ingegeven door de vaststelling dat er onder de Tweede Antipestwet regelmatig onrechtmatige verzoeken werden ingediend.³⁸⁷ De kennisgeving van de weigering dient te gebeuren binnen tien kalenderdagen na de ontvangst van het verzoek.³⁸⁸ Volgens de memorie van toelichting dient dergelijke weigering te gebeuren ingeval er "een piek is geweest in het werk, maar deze zeer kortstondig was en de toestand inmiddels is genormaliseerd", of nog "wanneer een werknemer zijn beklag doet over een negatieve evaluatie, maar er geen enkel element is dat kan wijzen op een misbruik in hoofde van de leidinggevende die de evaluatie heeft gedaan en hij hierdoor evenmin gezondheidsschade kan lijden".³⁸⁹

212. Ingeval het verzoek betrekking heeft op de psychosociale risico's die geen feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vormen, kan het verzoek tot formele psychosociale interventie twee verschillende vormen aannemen.³⁹⁰ Deze vormen zijn afhankelijk van het feit of het gaat over een collectief risico, dan wel een individueel risico.³⁹¹

213. Ingeval het verzoek daarentegen betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk gaat het, zoals later duidelijk zal worden, steeds om een verzoek met een individueel karakter.³⁹²

³⁸⁴ Art. 17, §1 KB 10 april 2014.

³⁸⁵ Art. 17, §2 KB 10 april 2014.

³⁸⁶ Art. 32/2, §3, eerste lid Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 9 Antipestwet 2014) en art. 17, §3, eerste lid KB 10 april 2014.

³⁸⁷ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 5.

³⁸⁸ Art. 17, §3, tweede lid KB 10 april 2014.

³⁸⁹ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 29.

³⁹⁰ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 29.

³⁹¹ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 29-30; I. PLETS, "Psychosociale risico's: nieuwe preventieverplichtingen voor de werkgever", *Or.* 2014, afl. 7, (207) 215; C. SCHREURS en K. VAN HERPE, "De nieuwe wetgeving tot preventie van psychosociale risico's in de onderneming toegepast", *Soc.Weg.* 2014, afl. 15, (10) 13.

³⁹² A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 348.

b. Verzoek met hoofdzakelijk collectief karakter

214. De wetgever wenste de nadruk te leggen op de collectieve aanpak van psychosociale risico's binnen de onderneming.³⁹³ Vandaar dat de preventieadviseur eerst dient na te gaan of het verzoek betrekking heeft op risico's met een hoofdzakelijk collectief karakter.³⁹⁴

215. Volgens de memorie van toelichting wordt onder een verzoek dat hoofdzakelijk betrekking heeft op een collectief risico verstaan: "*collectief betekent dat meer dan één persoon binnen de onderneming het risico loopt schade te ondervinden en hoofdzakelijk betekent dat het verzoek tot interventie in meerdere mate betrekking moet hebben op een organisatorisch probleem dan op een individueel probleem*".³⁹⁵

216. Een verzoek met hoofdzakelijk collectief karakter heeft tot doel dat de werkgever wordt aangespoord om een collectieve in plaats van een individuele maatregel te nemen.³⁹⁶ De wetgever tracht op die manier te vermijden dat het aantal verzoeken op individueel niveau zou toenemen en dit tot een verslechtering van het werkklimaat zou leiden.³⁹⁷

217. Het formeel verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter zal in het kort besproken worden aangezien een alomvattende bespreking ons in het kader van deze scriptie te ver zou leiden.³⁹⁸

218. Allereerst zal de preventieadviseur psychosociale aspecten de werkgever en de verzoekende werknemer op de hoogte brengen over de indiening van een verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter, de behandelingsprocedure en de datum waarop de werkgever zijn beslissing moet treffen.³⁹⁹

219. Daarnaast wordt aan de werkgever de door de werknemer beschreven risicosituatie meegedeeld waarbij de identiteit van de werknemer niet prijsgegeven wordt.⁴⁰⁰

³⁹³ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 5; M. VAN TEMSCHE en S. SCHATTEMAN, "De wetgeving 'preventie van psychosociale risico's op het werk': enkele krachtlijnen", *TORB* 2014, afl. 3, (53) 55.

³⁹⁴ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 5.

³⁹⁵ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 30; I. PLETS, "Psychosociale risico's: nieuwe preventieverplichtingen voor de werkgever", *Or.* 2014, afl. 7, (207) 215; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 195.

³⁹⁶ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 30; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 195.

³⁹⁷ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 30; A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 344; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 195.

³⁹⁸ Voor een uitgebreide bespreking: zie A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 343-350; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 190-206.

³⁹⁹ Art. 19 KB 10 april 2014.

⁴⁰⁰ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 195.

220. De werkgever beschikt over de mogelijkheid een risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie uit te voeren alvorens hij een beslissing neemt.⁴⁰¹

221. Op de werkgever rust daarentegen wel de verplichting het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (of bij ontstentenis daarvan de vakbondsafvaardiging) te raadplegen over de eventueel te nemen collectieve maatregelen.⁴⁰² De reden hiervoor is te vinden in de aard van de maatregelen die betrekking hebben op het geheel van de onderneming en niet slechts op een individu.⁴⁰³

222. De werkgever is verplicht zijn beslissing omtrent de gevolgen die hij aan het verzoek geeft binnen de drie maanden na de kennisgeving van het verzoek mee te delen aan het Comité of de vakbondsafvaardiging en de preventieadviseur psychosociale aspecten (en indien deze deel uitmaakt van een externe dienst, de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst).⁴⁰⁴

223. Ingevolge artikel 21 *in fine* KB 10 april 2014, zal de werkgever de maatregelen tenslotte zo snel mogelijk moeten uitvoeren.

224. Eventueel kan dit verzoek tot formele psychosociale interventie behandeld worden als een verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter mits schriftelijke instemming van de betrokken werknemer.⁴⁰⁵ Deze omzetting is enkel mogelijk indien de werkgever ofwel geen risicoanalyse uitvoerde ofwel een risicoanalyse uitvoerde maar zonder de preventieadviseur hierbij te betrekken, op voorwaarde dat de betrokken werknemer ingestemd heeft hiermee.⁴⁰⁶ Bovendien is dit slechts mogelijk in een limitatief aantal gevallen: (1) indien de werkgever zijn gemotiveerde beslissing niet meedeelt binnen de termijn, of (2) wanneer de werkgever beslist om geen preventiemaatregelen te nemen, of (3) als de werknemer meent dat de door de werkgever besliste preventiemaatregelen niet aangepast zijn aan zijn individuele situatie.⁴⁰⁷ In dergelijk geval wordt de werkgever door de preventieadviseur zo snel mogelijk op de hoogte gebracht van de situatie en de identiteit van de betrokken werknemer.⁴⁰⁸ De (nieuwe) termijn voor de procedure van een verzoek met

⁴⁰¹ A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 345; I. PLETS, "Psychosociale risico's: nieuwe preventieverplichtingen voor de werkgever", *Or.* 2014, afl. 7, (207) 215-216; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 195.

⁴⁰² Art. 20, §1 en art. 6 KB 10 april 2014; A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 345; I. PLETS, "Psychosociale risico's: nieuwe preventieverplichtingen voor de werkgever", *Or.* 2014, afl. 7, (207) 215-216; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 195.

⁴⁰³ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 30; voor een uitgebreidere beschrijving over de procedure omtrent de consultatie van het Comité of de vakbondsafvaardiging wordt verwezen naar art. 32/2, §3, derde lid Welzijnswet en art. 20, §2 KB 10 april 2014.

⁴⁰⁴ Art. 21 KB 10 april 2014; A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 345; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 196.

⁴⁰⁵ Art. 23, §1 KB 10 april 2014.

⁴⁰⁶ Art. 23, §1 KB 10 april 2014

⁴⁰⁷ Art. 23, §1, 1°-3° KB 10 april 2014.

⁴⁰⁸ Art. 23, §2 KB 10 april 2014.

hoofdzakelijk individueel karakter neemt een aanvang bij het schriftelijk akkoord van de werknemer met dergelijke procedure.⁴⁰⁹

c. Verzoek met hoofdzakelijk individueel karakter

225. Een verzoek met hoofdzakelijk individueel karakter betekent daarentegen dat slechts één persoon binnen de onderneming het risico loopt schade te ondervinden en dat het verzoek tot interventie in meerdere mate betrekking heeft op een individueel probleem dan op een organisatorisch probleem.⁴¹⁰

226. Naast dergelijke verzoeken met een hoofdzakelijk individueel karakter zullen ook verzoeken met een hoofdzakelijk collectief karakter waaraan geen nuttig gevolg gegeven kan worden behandeld worden volgens deze procedure.⁴¹¹

227. De procedure voor een verzoek met hoofdzakelijk individueel karakter zal slechts kort besproken worden omdat een uitgebreide bespreking hiervan ons ook te ver zou leiden in het kader van de onderzoeksvraag.

228. In tegenstelling tot de procedure bij een verzoek met hoofdzakelijk collectief karakter, zal de werkgever hier niet op de hoogte gebracht worden van de inhoud van het verzoek en de beschrijving van de probleemsituatie.⁴¹² De preventieadviseur zal hem slechts op de hoogte brengen van het feit dat een dergelijk verzoek werd ingediend en van de identiteit van de werknemer.⁴¹³ Gezien de werkgever gevraagd wordt een oplossing te zoeken voor een individueel probleem is het onmogelijk de identiteit van de verzoekende werknemer verborgen te houden.⁴¹⁴

229. Vervolgens zal de preventieadviseur psychosociale aspecten de specifieke arbeidssituatie op geheel onpartijdige wijze onderzoeken waarbij hij rekening dient te houden met de ontvangen informatie van alle nuttige personen.⁴¹⁵ Bij de afronding van zijn onderzoek stelt de preventieadviseur een advies op waarin bepaalde elementen verplicht opgenomen moeten worden, zoals bijvoorbeeld de identificatie van de gevaren voor de verzoekende werknemer en het geheel van werknemers maar ook de elementen die een positieve en negatieve invloed hebben gehad op de risicosituatie.⁴¹⁶

230. Net zoals bij een formeel verzoek tot psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter moet de preventieadviseur zijn advies aan de werkgever en eventueel aan de

⁴⁰⁹ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 196.

⁴¹⁰ A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 346.

⁴¹¹ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 196.

⁴¹² I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 196.

⁴¹³ Art. 24 KB 10 april 2014.

⁴¹⁴ M. VAN TEMSCHE en S. SCHATTEMAN, "De wetgeving 'preventie van psychosociale risico's op het werk': enkele krachtlijnen", *TORB* 2014, afl. 3, (53) 55.

⁴¹⁵ Art. 25 KB 10 april 2014.

⁴¹⁶ Voor alle verplichte elementen: art. 26 KB 10 april 2014.

vertrouwenspersoon meedelen binnen een termijn van drie maanden na de aanvaarding van het verzoek.⁴¹⁷ Zelfs indien de betrokken werknemer de onderneming intussen verlaten heeft, zal de preventieadviseur nog steeds gehouden zijn het advies mee te delen.⁴¹⁸

231. Aan de verzoekende werknemer en de andere betrokken personen, zijnde de personen waarmee de verzoeker in conflict is⁴¹⁹, wordt zo snel mogelijk de datum waarop de preventieadviseur zijn advies aan de werkgever heeft bezorgd meegedeeld en de voorstellen van preventiemaatregelen die in het verslag werden opgenomen en hun verantwoording indien dit zorgt voor een beter begrip van de situatie en een eenvoudigere aanvaarding van de afloop.⁴²⁰ Volgens de memorie van toelichting zorgt dergelijke mededeling voor een meer objectieve kijk op de situatie van de betrokkenen.⁴²¹

232. Het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten vormt de basis voor de werkgever om te beslissen welke maatregelen dienen genomen te worden.⁴²²

233. Overeenkomstig artikel 30 KB 10 april 2014 dient de werkgever, indien hij overweegt individuele maatregelen te nemen, de betrokken werknemer van dit feit op de hoogte te brengen binnen een maand nadat hij het advies van de preventieadviseur ontvangen heeft.⁴²³

234. De betrokken werknemer ontvangt tevens een afschrift van het advies van de preventieadviseur en wordt gehoord indien de individuele maatregelen de arbeidsvoorwaarden van de werknemer wijzigen.⁴²⁴

235. Voortaan zal de werkgever binnen de twee maanden na ontvangst van het advies van de preventieadviseur zijn beslissing moeten meedelen aan de preventieadviseur psychosociale aspecten (en indien deze deel uitmaakt van een externe dienst, de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst) en aan de verzoeker en de andere rechtstreeks betrokken persoon.⁴²⁵ Tot slot zal de werkgever de maatregelen zo snel mogelijk dienen uit te voeren.⁴²⁶

d. Verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

236. De regeling omtrent de interventies met betrekking tot feiten die pesterijen, geweld en ongewenst seksueel gedrag omvatten is terug te vinden in artikel 32 *nonies* Welzijnswet.

⁴¹⁷ Art. 27 KB 10 april 2014.

⁴¹⁸ Art. 32 KB 10 april 2014.

⁴¹⁹ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 58.

⁴²⁰ Art. 28 KB 10 april 2014.

⁴²¹ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 58.

⁴²² Arbh. Brussel 17 december 2013, *JTT* 2014, 135; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 197.

⁴²³ Art. 30, eerste lid KB 10 april 2014.

⁴²⁴ Art. 30, tweede lid KB 10 april 2014.

⁴²⁵ Art. 31, eerste lid KB 10 april 2014.

⁴²⁶ Art. 31, tweede lid KB 10 april 2014.

237. Zoals eerder al vermeld en zoals bevestigd wordt door artikel 32/2, §3, tweede lid Welzijnswet heeft een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van pesterijen, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk steeds een individueel karakter.⁴²⁷

238. Indien het formele verzoek betrekking heeft op geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer, wordt dezelfde procedure toegepast als bij een verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk individueel karakter mits enkele bijzonderheden.⁴²⁸

239. Ook hier beschikt de preventieadviseur over een weigeringsplicht wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft kennelijk geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk inhoudt.⁴²⁹

240. Het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk bevat ingevolge artikel 37, §1 KB 10 april 2014: "1° de nauwkeurige beschrijving van de feiten die volgens de werknemer constitutief zijn voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag; 2° het ogenblik en de plaats waarop elk van deze feiten zich hebben voorgedaan; 3° de identiteit van de aangeklaagde; 4° het verzoek aan de werkgever om geschikte maatregelen te nemen om een einde te maken aan de feiten".⁴³⁰

241. Na het verplichte persoonlijk onderhoud alvorens een verzoek tot formele psychosociale interventie in te dienen moet de werknemer het verzoek persoonlijk overhandigen of verzenden bij aangetekende brief.⁴³¹

242. Vervolgens genieten zowel de verzoekende werknemer als de rechtstreekse getuigen van bescherming tegen represailles vanaf de datum waarop het verzoek in ontvangst genomen werd door de preventieadviseur.⁴³²

243. Onder de Nieuwe Antipestwet wordt aan de preventieadviseur de mogelijkheid geboden om bewarende maatregelen voor te stellen aan de werkgever indien de ernst van de feiten dit vereist en dit te doen alvorens zijn advies te overhandigen. Deze mogelijkheid werd in het leven geroepen om tegemoet te komen aan de aanzienlijke tijd die de uitvoering van de formele

⁴²⁷ A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 348-350.

⁴²⁸ FOD WASO, *Psychosociale risico's op het werk (commentaar)*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=564 (consultatie 10 mei 2016); A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 348-350; M. VAN TEMSCHE en S. SCHATTEMAN, "De wetgeving 'preventie van psychosociale risico's op het werk': enkele krachtlijnen", *TORB* 2014, afl. 3, (53) 55; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 198.

⁴²⁹ Art. 37, §3 KB 10 april 2014.

⁴³⁰ Art. 17, §1 jo. art. 37, §1 KB 10 april 2014.

⁴³¹ Art. 17, §2 KB 10 april 2014.

⁴³² Art. 32 *tredecies* Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 21 Antipestwet 2014) jo. art. 38 KB 10 april 2014; *infra* 71-74, nr. 277-286.

interventieprocedure kan vragen.⁴³³ De werkgever beschikt aldus over de mogelijkheid om maatregelen te nemen indien er onmiddellijke risico's zijn voor de gezondheid van de verzoekende werknemer.⁴³⁴ Hij kan dergelijke maatregelen dus al treffen vooraleer hij een definitieve beslissing neemt.⁴³⁵ Indien de werkgever niet tot bewarende maatregelen overgaat, is de preventieadviseur verplicht om beroep te doen op de met het toezicht belaste ambtenaar om de nodige actie te ondernemen.⁴³⁶ De preventieadviseur zal het verzoek dus in al zijn aspecten, zowel collectief als individueel moeten onderzoeken.⁴³⁷ Daarenboven zal de preventieadviseur gehouden zijn een beroep te doen op de met het toezicht belaste ambtenaar als de werkgever geen (gepaste) maatregelen heeft getroffen en er ofwel een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de werknemer bestaat ofwel de aangeklaagde de werkgever is of deel uitmaakt van het leidinggevende personeel.⁴³⁸

III. Externe procedure

i. Algemeen

244. Naast de mogelijkheid om de problemen via de interne procedure op te lossen, bestaat ook de mogelijkheid om bepalingen van de Antipestwet af te dwingen via de externe procedure, namelijk een procedure die plaatsvindt buiten de onderneming. Voor de externe procedure zijn er verschillende mogelijkheden: een beroep op de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk, een burgerlijke procedure instellen of een strafrechtelijke procedure opstarten. In tegenstelling tot de uitbreiding naar alle psychosociale risico's die plaatsvond bij de interne procedure, is dit veel minder het geval bij de externe procedure.⁴³⁹

ii. Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk

245. Onder de Nieuwe Antipestwet bestaat nog steeds geen duidelijkheid over de positie van de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk. Moet deze procedure beschouwd worden als een onderdeel van de externe procedure? Of moet een beroep op deze dienst gezien worden als een apart onderdeel dat naast de interne en externe procedure ter beschikking staat van de

⁴³³ A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 350; M. VAN TEMSCHE en S. SCHATTEMAN, "De wetgeving 'preventie van psychosociale risico's op het werk': enkele krachtlijnen", *TORB* 2014, afl. 3, (53) 55; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 199.

⁴³⁴ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 199.

⁴³⁵ A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 350.

⁴³⁶ Art. 42 KB 10 april 2014 *jo.* art. 32septies, §2 (zoals gewijzigd door art. 17 Antipestwet 2014) Welzijnswet.

⁴³⁷ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 29.

⁴³⁸ Art. 42 KB 10 april 2014 *jo.* art. 32septies, §2 Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 17 Antipestwet 2014); FOD WASO, *Psychosociale risico's op het werk (commentaar)*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=564 (consultatie 10 mei 2016).

⁴³⁹ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 191.

werknemer? De eerste vraag zal men positief moeten beantwoorden.⁴⁴⁰ Gezien het feit dat de specifieke actiemiddelen die ter beschikking staan van de werknemer hetzij binnen de onderneming zelf uitgewerkt worden, hetzij door een instantie buiten de onderneming opgelost worden, moet ook de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk een plaats krijgen binnen deze tweedeling. Daar deze inspectiedienst geen onderdeel binnen de onderneming zelf vormt maar een dienst is die buiten de onderneming werkt, is het logisch dat deze procedure onder de externe procedures geplaatst wordt.

246. Zoals bij de interne procedures het geval is, is deze procedure niet langer beperkt tot feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk maar is er een uitbreiding naar alle psychosociale risico's.⁴⁴¹

247. De inspectie behoudt haar tweedelijnsrol die haar sedert de Tweede Antipestwet werd toebedeeld: zij gaat enkel na of de regelgeving omtrent psychosociale risico's binnen de onderneming nageleefd wordt en of er binnen de onderneming interne procedures ter beschikking van de werknemer staan.⁴⁴²

248. Net zoals onder de Tweede Antipestwet zal een beroep op de inspectiedienst zowel door de werknemer als door de preventieadviseur mogelijk zijn.

De werknemer beschikt over deze mogelijkheid wanneer de werkgever de bepalingen van hoofdstuk *Vbis* Welzijnswet niet naleeft, hetgeen betekent dat dit niet meer beperkt is tot klagers van grensoverschrijdend gedrag.⁴⁴³

Daarnaast moet de preventieadviseur in het kader van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk onder bepaalde omstandigheden beroep doen op de inspectie als de werkgever geen (passende) maatregelen neemt.⁴⁴⁴

⁴⁴⁰ Delen deze mening: S. BELLEMANS, "Preventie van psychosociale risico's op het werk wint aan belang", *Soc.Weg.* 2014, afl. 10, (9) 11; A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 351; M. VAN TEMSCHE en S. SCHATTEMAN, "De wetgeving 'preventie van psychosociale risico's op het werk': enkele krachtlijnen", *TORB* 2014, afl. 3, (53) 56; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 200.

⁴⁴¹ FOD WASO, *Psychosociale risico's op het werk (commentaar)*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=564 (consultatie 10 mei 2016).

⁴⁴² FOD WASO, *Psychosociale risico's op het werk (commentaar)*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=564 (consultatie 10 mei 2016); A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 355; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 200.

⁴⁴³ Art. 32*nonies* Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 20 Antipestwet 2014).

⁴⁴⁴ Art. 32*septies*, §2 Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 17 Antipestwet 2014); M. VAN TEMSCHE en S. SCHATTEMAN, "De wetgeving 'preventie van psychosociale risico's op het werk': enkele krachtlijnen", *TORB* 2014, afl. 3, (53) 56.

iii. Burgerlijke procedure

a. Algemeen

249. De mogelijkheid om een vordering voor de arbeidsrechtbank in te stellen voor alle personen die een belang kunnen aantonen blijft behouden onder de Derde Antipestwet.⁴⁴⁵ Zoals eerder vermeld, kunnen, naast de werknemer en de werkgever, ook de met werknemers gelijkgestelde personen en derden die met de werknemers in contact komen bij de uitvoering van hun werk een vordering instellen gezien zij zich kunnen beroepen op bepaalde rechten uit hoofdstuk *Vbis* Welzijnswet.⁴⁴⁶

250. Daarnaast blijft het collectief actierecht, op voorwaarde van de toestemming van de klager, ook onder de Antipestwet 2014 gelden zodat de vakorganisaties, bepaalde belangengroepen maar ook het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen kunnen optreden in rechte ter verdediging van de klagers van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag.⁴⁴⁷ Het collectief actierecht blijft wel beperkt tot deze feiten en wordt niet uitgebreid tot alle psychosociale risico's.

251. Hierbij dient wel een grote beperking aangegeven te worden, zoals af te leiden is uit de bewoordingen van artikel 32*decies* Welzijnswet: "[...] *al wie een belang kan aantonen [kan] [...] een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van deze afdeling af te dwingen*".⁴⁴⁸ Hieruit blijkt dat het slechts gaat over de bepalingen omtrent geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.⁴⁴⁹

252. Nochtans heeft de wetgever er bij de wetwijziging in 2014 voor gekozen om de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank te verruimen tot alle psychosociale risico's.⁴⁵⁰ Maar de hierboven aangehaalde mogelijkheid geldt dus slechts voor het afdwingen van bepalingen omtrent geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Wel kan de werkgever dus aansprakelijk gesteld worden voor alle psychosociale risico's op voorwaarde dat de werknemer fout, schade en oorzakelijk verband kan bewijzen.⁴⁵¹

b. Bemiddeling

253. In de nieuwe wet wordt ook de mogelijkheid voorzien voor personen die menen het voorwerp uit te maken van blootstelling aan psychosociale risico's om een beroep te doen op bemiddeling.⁴⁵² De regelgever wou de nadruk leggen op erkende bemiddelaars die partijen kunnen

⁴⁴⁵ Art. 32*decies*, §1, eerste lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 2 Wet 28 maart 2014).

⁴⁴⁶ Art. 32*bis*, tweede lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 12 Wet 28 maart 2014); MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 70.

⁴⁴⁷ Art. 32*duodecies*, eerste lid Welzijnswet.

⁴⁴⁸ [eigen toevoeging].

⁴⁴⁹ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 201.

⁴⁵⁰ Art. 578, 11^o Ger.W.

⁴⁵¹ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 79; K. REYNIERS, "Het nieuwe juridische kader inzake psychosociale risico's: een adequate bescherming tegen hedendaagse professionele risico's?" in A. VAN REGENMORTELE en K. REYNIERS (eds.), *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Antwerpen, Intersentia, 2015, 49.

⁴⁵² Art. 32*decies*, §1, eerste lid, *in initio* Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 2 Wet 28 maart 2014).

begeleiden bij het zoeken naar een oplossing voor hun geschil.⁴⁵³ De regeling omtrent bemiddeling is terug te vinden in de artikelen 1724 tot 1737 Ger.W.

254. Het betreft hier een aanvullende manier om problemen op te lossen via een alternatieve weg dan de gerechtelijke procedure.⁴⁵⁴ Bemiddeling heeft tal van voordelen zoals begeleiding door een erkende bemiddelaar, snelheid en het zoeken naar een oplossing die voor alle partijen aanvaardbaar is en op die manier beter nageleefd zal worden.

255. Ook hier kan bemiddeling slechts een uitkomst bieden wanneer beide partijen, namelijk de aangeklaagde maar ook de klager, bereid zijn om met elkaar in gesprek te gaan. In vele gevallen is bemiddeling geen eenvoudige opdracht aangezien eenzelfde gebeurtenis door aangeklaagde en klager vaak een totaal andere betekenis krijgt.⁴⁵⁵

256. Bovendien zijn er voor bemiddeling en de resultaten ervan nog geen wetenschappelijke gegevens beschikbaar.

257. Hierbij dient tenslotte opgemerkt te worden dat de vertrouwenspersoon tijdens de informele fase reeds gebruik kon maken van bemiddeling (naast de gesprekken en de interventie bij een derde), daar hij tracht de partijen te verzoenen, op voorwaarde van akkoord van beide partijen.

258. In ernstige situaties kan bemiddeling dan ook geen enkele oplossing bieden en zal er een onderzoek ingesteld moeten worden.⁴⁵⁶ Daarnaast kunnen er vraagtekens geplaatst worden bij de vraag of een bemiddeling door een erkend bemiddelaar in deze fase nog een oplossing kan bieden wanneer dit bijvoorbeeld niet gelukt is bij de informele fase door de vertrouwenspersoon, die dan reeds tracht te bemiddelen tussen de partijen.⁴⁵⁷

c. Vordering tot staking

259. De vordering tot staking wordt geregeld in artikel 32*decies*, §2 Welzijnswet en blijft beperkt tot feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Personen die menen het voorwerp te zijn van dergelijke feiten kunnen aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank vragen om deze feiten vast te stellen en de staking ervan te bevelen aan de aangeklaagde.⁴⁵⁸

⁴⁵³ FOD WASO, *Psychosociale risico's op het werk (commentaar)*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=564 (consultatie 10 mei 2016).

⁴⁵⁴ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 70; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 201.

⁴⁵⁵ L. VANDER ELST, *Seks, macht en bemiddeling op de werkvloer: "Vlamingen zwijgen te lang"*, <http://nieuws.kuleuven.be/node/11226> (consultatie 10 mei 2016).

⁴⁵⁶ X, *Seks, macht & intimidatie op de werkvloer: 'Zég toch gewoon dat je het niet wilt'*, www.jobat.be/nl/artikels/seks-macht-intimidatie-op-de-werkvloer-zeg-toch-gewoon-dat-je-het-niet-wilt/ (consultatie 10 mei 2016).

⁴⁵⁷ *Supra* 56, nr. 202.

⁴⁵⁸ Art. 32*decies*, §2, eerste lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 2 Wet 28 maart 2014).

260. De behandeling van dergelijke vordering gebeurt "zoals in kortgeding", hetgeen zorgt voor een snellere procedure en een uitspraak ten gronde.⁴⁵⁹ Het gaat hier echter om een rechtspleging "zoals in kortgeding" maar niet om een kortgedingprocedure. Dit betekent dat niet aan de vereisten voor het kortgeding moet worden voldaan, zo zal de vereiste van hoogdringendheid niet gelden hier.⁴⁶⁰

261. Zoals later zal blijken, zal de niet-naleving van dergelijk bevel leiden tot een strafsanctie.⁴⁶¹

d. Vordering tot voorlopige maatregelen

262. De vordering tot voorlopige maatregelen wordt nader beschreven in artikel 32*decies*, §3 Welzijnswet. Klagers van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen een vordering instellen bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank om aan de werkgever volgende maatregelen op te leggen: "1° de toepassing van preventiemaatregelen; 2° maatregelen die er voor zorgen dat er daadwerkelijk een einde wordt gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag".⁴⁶²

263. De vordering tot voorlopige maatregelen blijft, zoals de vordering tot staking, dus beperkt tot feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag en wordt dus niet verruimd tot de andere psychosociale risico's.

264. Ook hier gaat het, net zoals bij een vordering tot staking, om een behandeling "zoals in kortgeding" sinds de Antipestwet 2014.⁴⁶³ Deze gelijkschakeling werd ingegeven vanuit de vaststelling dat personen, die meenden het voorwerp te zijn van grensoverschrijdend gedrag, de vordering tot voorlopige maatregelen vaak combineerden met de vordering tot staking omdat dergelijke maatregelen de injunctie die werd opgelegd zouden versterken.⁴⁶⁴ De voorgeschreven procedure in kortgeding *sui generis* die voorzien was voor de vordering tot voorlopige maatregelen bleek onverenigbaar met de beslissing van de stakingsrechter die uitspraak deed over de grond van de zaak.⁴⁶⁵

e. Vordering tot schadevergoeding

265. Het instellen van een vordering tot vergoeding van morele en materiële schade is volgens artikel 32*decies*, §1/1 Welzijnswet mogelijk door al wie een belang kan aantonen. Het is vanaf de wetwijziging door de Antipestwet 2014 mogelijk om voor alle psychosociale aspecten op het werk dergelijke vordering in te stellen.⁴⁶⁶ Opmerkelijk is het arrest van het arbeidshof te Brussel waar reeds voor de inwerkingtreding van deze wet, een morele schadevergoeding werd toegekend aan

⁴⁵⁹ Art. 32*decies*, §2, tweede lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 2 Wet 28 maart 2014); MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 1.

⁴⁶⁰ A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 353.

⁴⁶¹ Art. 120 Soc.Sw.; *infra* 70-71, nr. 274-276.

⁴⁶² Art. 32*decies*, §3, tweede lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 2 Wet 28 maart 2014).

⁴⁶³ Art. 32*decies*, §3, derde lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 2 Wet 28 maart 2014).

⁴⁶⁴ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 77-78.

⁴⁶⁵ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 77-78.

⁴⁶⁶ S. BELLEMANS, "Preventie van psychosociale risico's op het werk wint aan belang", *Soc.Weg.* 2014, afl. 10, (9) 11.

een werknemer omwille van het feit dat zijn werkgever niet voorzien had in de nodige maatregelen om een burn-out te voorkomen.⁴⁶⁷

266. Deze vordering wordt ingesteld tegen de aangeklaagde (dader), dit zal dus niet altijd de werkgever zijn maar het kan ook gaan om een werknemer of een derde.⁴⁶⁸

267. De werknemer zal in principe, als klager (slachtoffer), fout, schade en oorzakelijk verband tussen fout en schade dienen aan te tonen opdat een schadevergoeding toegekend kan worden.⁴⁶⁹ Voor de klager van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag geldt er een versoepeling van de bewijslast door de bewijslastverdeling, die van belang zal zijn voor het fout-element.⁴⁷⁰ Daarnaast genieten deze werknemers ook van een versoepeling op het niveau van de schade, met name de mogelijkheid om zich te beroepen op een forfaitair bedrag. Voor de klager van andere psychosociale risico's gelden deze versoepelingen niet. Zij zijn ertoe gehouden het bewijs te leveren van de fout, de werkelijk geleden schade en het oorzakelijk verband tussen fout en schade. Stress, burn-out, te hoge werkdruk enz. zullen dus bewezen moeten worden overeenkomstig de gemeenrechtelijke principes.⁴⁷¹

268. De werknemer die de klager is van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk beschikt over een keuzemogelijkheid tot herstel van de schade die voortvloeit uit voorgaande feiten. Hij kan kiezen voor een schadevergoeding die gelijk is aan: "1° *hetzij de werkelijk door het slachtoffer geleden schade [...]; 2° hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor drie maanden [...]*".⁴⁷² Het forfaitair bedrag kan in drie gevallen verhoogd worden tot het brutoloon van zes maanden: (1) als de gedragingen verband houden met een discriminatiegrond, of (2) wanneer de aangeklaagde zich in een gezagsrelatie bevindt ten opzichte van de klager, of (3) wanneer de ernst van de feiten dit vereist.⁴⁷³ De mogelijkheid om een forfaitair bedrag te vorderen maakt de bewijslast voor de klager veel eenvoudiger aangezien het bewijzen van de werkelijk geleden schade niet eenvoudig is, zeker niet wanneer het gaat om morele schade.⁴⁷⁴

269. Derden die menen het voorwerp uit te maken van grensoverschrijdend gedrag zullen zich enkel kunnen beroepen op deze forfaitaire schadevergoeding wanneer dit gebeurt in het kader van hun beroepsactiviteit. Zo zal een leverancier die zich wekelijks naar bedrijf X moet begeven en gepest wordt door een werknemer van bedrijf X, de keuze hebben om de werkelijk geleden schade te vorderen dan wel een forfaitair bedrag.⁴⁷⁵ Wanneer het echter gaat om grensoverschrijdend gedrag in de privéfeer, bijvoorbeeld een klant van een supermarkt die gepest wordt door een

⁴⁶⁷ Arbh. Brussel 17 december 2013, *JTT* 2014, 135; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 202.

⁴⁶⁸ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 71.

⁴⁶⁹ Art. 1382 BW (overeenkomstig het gemeen buitencontractueel aansprakelijkheidsrecht).

⁴⁷⁰ *Infra* 69-70, nr. 271-273.

⁴⁷¹ Arbh. Brussel 17 december 2013, *JTT* 2014, 135; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 202.

⁴⁷² Art. 32*decies*, §1/1, tweede lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 2 Wet 28 maart 2014).

⁴⁷³ Art. 32*decies*, §1/1, tweede lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 2 Wet 28 maart 2014).

⁴⁷⁴ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 71.

⁴⁷⁵ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 71.

kassierster, zal enkel een bedrag dat gelijk is aan de werkelijk geleden schade gevorderd kunnen worden.

270. De keuzemogelijkheid tussen het vorderen van een forfaitair bedrag dan wel het bedrag van de werkelijk geleden schade werd enkel voor de klager (slachtoffer) voorzien en dus niet voor belangengroepen, het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding of het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.⁴⁷⁶

f. Bewijslastverdeling

271. Door de Derde Antipestwet treedt er overeenkomstig artikel 32*undecies* Welzijnswet een verschuiving van bewijslast in, in het voordeel van de klager. Dit artikel zegt dat: "*wanneer een persoon die een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van geweld, pesterijen en 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*".⁴⁷⁷ Maar zelfs het aanvoeren van feiten die het bestaan van dergelijk grensoverschrijdend gedrag kunnen doen vermoeden blijkt niet eenvoudig, daar het "*louter poneren van feiten*" niet voldoende blijkt.⁴⁷⁸

272. Deze bewijslastverdeling geldt echter ook maar alleen voor feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag en werd niet uitgebreid tot alle psychosociale risico's, hetgeen betekent dat klagers van andere psychosociale risico's die een vordering instellen zelf het bewijs zullen moeten leveren.⁴⁷⁹

273. Ook zal deze bewijslastverdeling niet gelden in de strafrechtspleging en bijgevolg enkel van belang zijn voor de burgerlijke procedure.⁴⁸⁰ De verdeling van bewijslast doet echter ook geen afbreuk aan andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast.⁴⁸¹

iv. Strafrechtelijke procedure

274. Voor feiten die als wanbedrijven of misdrijven gekwalificeerd kunnen worden, staat de mogelijkheid open om een beroep te doen op de correctionele rechtbank door het indienen van een klacht bij de politie, het arbeidsauditoraat of de onderzoeksrechter.⁴⁸² Bij het instellen van een strafrechtelijke procedure bestaat het doel erin om de schuld van de dader, de werkgever en/of

⁴⁷⁶ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 71.

⁴⁷⁷ Art. 32*undecies*, eerste lid Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002).

⁴⁷⁸ Arbrb. Antwerpen 12 mei 2003, *Soc.Kron.* 2004, 103.

⁴⁷⁹ Art. 32*undecies*, eerste lid Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002); I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 200.

⁴⁸⁰ Art. 32*undecies*, tweede lid Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002).

⁴⁸¹ Art. 32*undecies*, tweede lid Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002).

⁴⁸² I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 200.

een lid van de hiërarchische lijn te onderzoeken en, indien nodig, een strafsancie te doen opleggen door de correctionele rechtbank.⁴⁸³

275. Voor de regels hieromtrent kan terugverwezen worden naar de regeling onder de Tweede Antipestwet, met name de regelingen in het Sociaal Strafwetboek en het Strafwetboek.⁴⁸⁴ Er dient opgemerkt te worden dat de regels in het Sociaal Strafwetboek slechts relevant zijn voor inbreuken op feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, daar de relevante titel namelijk luidt: "*Geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk*". Echter is er wel een algemenere regel terug te vinden onder de afdeling: "*Gezondheid en veiligheid op het werk*" waardoor de werkgever strafbaar zal zijn bij inbreuken op de bepalingen van de Welzijnswet en de uitvoeringsbesluiten hiervan, ook voor feiten andere dan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.⁴⁸⁵ Daarentegen zijn de regels neergelegd in het Strafwetboek in principe wel van toepassing op alle psychosociale risico's.

276. Om te spreken van misdrijven dient het te gaan om feiten die strafrechtelijk betuugeld worden door het Strafwetboek of het Sociaal Strafwetboek.⁴⁸⁶ In het eerste geval kan het bijvoorbeeld gaan om aanranding van de eerbaarheid⁴⁸⁷, toebrengen van slagen en verwondingen⁴⁸⁸ of belaging⁴⁸⁹. In het tweede geval is er een specifieke afdeling omtrent geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk voorzien.⁴⁹⁰ Hier gaat het dan bijvoorbeeld om het niet-naleven van een stakingsbevel van de rechter⁴⁹¹ of het niet treffen van preventiemaatregelen⁴⁹².

IV. Ontslagbescherming en bescherming tegen represailles

277. Ook onder de Nieuwe Antipestwet geniet de werknemer die een verzoek tot interventie indient of een vordering instelt, ingevolge artikel 32*tredecies* Welzijnswet, bescherming tegen represaillemaatregelen.

278. Dergelijke bescherming wordt verleend aan volgende personen:

"1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt [...] een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk [en voor zover het verzoek aanvaard is door de preventieadviseur];

⁴⁸³ Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, *Preventie van psychosociale risico's op het werk: juridische gids*, www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=43108 (consultatie 10 mei 2016).

⁴⁸⁴ *Supra* 38, nr. 130.

⁴⁸⁵ Art. 128 Soc.Sw.

⁴⁸⁶ I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 249.

⁴⁸⁷ Hoofdstuk V, Titel VII (art. 372 – 378*bis*) Sw.

⁴⁸⁸ Titel VIII (art. 392 – 460*ter*) Sw.

⁴⁸⁹ Art. 442*bis* en art. 442*ter* Sw.

⁴⁹⁰ Afdeling 2, Hoofdstuk 1, Boek 2 (art. 119 – 122) Soc.Sw.

⁴⁹¹ Art. 120 Soc.Sw.

⁴⁹² Art. 121 Soc.Sw.

2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar⁴⁹³ [...], waarbij hij de tussenkomst van deze ambtenaar verzoekt om één van de volgende redenen:

- a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;
- b) de werkgever heeft niet voorzien in procedures die in overeenstemming zijn met [de bepalingen omtrent de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk];
- c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- d) volgens de werknemer werden de procedures [...] niet wettig toegepast;

3° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, een lid van het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter, waarbij hij hun tussenkomst verzoekt om één van de volgende redenen:

- a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;
- b) de werkgever heeft niet voorzien in procedures die in overeenstemming zijn met [de bepalingen omtrent de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk];
- c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- d) volgens de werknemer werden de procedures [...] niet wettig toegepast;
- e) de interne procedure is niet geschikt, gelet op de ernst van de feiten waarvan hij het voorwerp is geweest;

4° de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld met het oog op het doen naleven van de bepalingen [omtrent de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk];

5° de werknemer die optreedt als getuige [...]"⁴⁹⁴

279. De bescherming tegen represaillemaatregelen blijft echter wel onderworpen aan een dubbele beperking: (a) deze wordt enkel verleend aan werknemers die een formeel verzoek tot psychosociale interventie aanvragen, en (b) deze wordt niet uitgebreid tot de werknemers die een verzoek tot psychosociale interventie hebben ingediend met betrekking tot psychosociale risico's die geen feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vormen.⁴⁹⁵

⁴⁹³ Hiermee wordt bedoeld: de Algemene Directie Welzijn op het Werk.

⁴⁹⁴ Art. 32*tredecies*, §1/1 Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 21 Antipestwet 2014); [eigen toevoeging].

⁴⁹⁵ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 204.

280. Onder de Nieuwe Antipestwet geldt de ontslagbescherming slechts in een beperkt aantal opgesomde gevallen als de werknemer een klacht indient bij de Algemene Directie Welzijn op het Werk, de politiediensten, een lid van het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter.⁴⁹⁶ Het gaat hier om gevallen waar geen interne procedure voorzien werd voor de werknemer of waar deze niet succesvol bleek te zijn.⁴⁹⁷ Een werknemer die meent voorwerp te zijn van dergelijke feiten, kan ook nog in andere hypothesen een klacht indienen bij de genoemde autoriteiten maar zal dan niet kunnen genieten van de ontslagbescherming aangezien deze enkel geldt voor de limitatief opgesomde gevallen.⁴⁹⁸

281. De werkgever zal in de bepaalde gevallen niet mogen overgaan tot ontslag of nadelige maatregelen ten aanzien van de beschermde werknemer na de beëindiging van de arbeidsverhouding, tenzij de redenen voor dergelijk ontslag vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de klacht, de rechtsverhouding of de getuigenverklaring.⁴⁹⁹

282. Onder de vorige Antipestwet bestond deze bescherming enkel in een ontslagverbod en een verbod tot ongerechtvaardigde eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Nu wordt de bescherming van de werknemers uitgebreid met het verbod om onrechtmatige maatregelen te treffen.⁵⁰⁰ De werknemer zal onder de Nieuwe Antipestwet aldus genieten van de bescherming die intussen drie aspecten omvat: (1) het ontslagverbod voor de betrokken werknemers, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring; (2) het verbod om nadelige maatregelen te treffen voor de betrokken werknemers na de beëindiging van de arbeidsverhouding, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring; en (3) het verbod om tijdens de duur van de arbeidsverhouding nadelige maatregelen te treffen die verband houden met het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, met de klacht, met het instellen van de rechtsvordering of met het afleggen van een verklaring als getuige.⁵⁰¹

283. Uit de bewoordingen van artikel 32*tredecies*, §6, eerste lid Welzijnswet blijkt dat de bescherming tegen represaillemaatregelen aanvangt ofwel na de aanvaarding van het verzoek tot formele psychosociale interventie door de preventieadviseur ofwel vanaf het ogenblik dat de externe klacht in ontvangst genomen werd.⁵⁰² Indien het verzoek wordt aanvaard door de

⁴⁹⁶ Art. 32*tredecies*, §1/1, 2° en 3° Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 21 Antipestwet 2014); MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 51-52; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 204.

⁴⁹⁷ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 51-53.

⁴⁹⁸ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 51-53.

⁴⁹⁹ Art. 32*tredecies*, §1, eerste lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 21 Antipestwet 2014).

⁵⁰⁰ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 13.

⁵⁰¹ Art. 32*tredecies*, §1 Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 21 Antipestwet 2014).

⁵⁰² A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 366.

preventieadviseur zal de ontslagbescherming retroactief beginnen te lopen vanaf het ogenblik dat het verzoek in ontvangst werd genomen.⁵⁰³ Het is echter van belang te vermelden dat bij weigering door de preventieadviseur van een verzoek tot formele psychosociale interventie de betrokken werknemer geen ontslagbescherming geniet.⁵⁰⁴

Ook de getuigen in rechte genieten bescherming. Hun bescherming loopt vanaf het ogenblik van de oproeping of de dagvaarding om te getuigen.⁵⁰⁵ Ingeval een werknemer of een organisatie een rechtsvordering instelt omtrent de bepalingen over bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, vangt de beschermingsperiode aan vanaf het ogenblik van de betekening van de dagvaarding of vanaf het ogenblik van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie.⁵⁰⁶

284. De regeling omtrent de (omkering van) bewijslast is terug te vinden in artikel 32*tredecies*, §2 Welzijnswet: "*De bewijslast van de in §1 bedoelde redenen en rechtvaardiging berust bij de werkgever, wanneer de arbeidsverhouding werd beëindigd of de maatregelen werden getroffen binnen twaalf maanden volgend op het indienen van een verzoek tot interventie, het indienen van een klacht of het afleggen van een getuigenverklaring [...]*".⁵⁰⁷ Ingeval de arbeidsverhouding werd beëindigd of maatregelen werden getroffen binnen deze twaalf maanden, rust de bewijslast op de werkgever, die dient aan te tonen dat de redenen voor het ontslag of de maatregelen vreemd zijn aan het verzoek, de getuigenverklaring of de klacht.⁵⁰⁸ Indien het ontslag gebeurt na deze periode van twaalf maanden zal het aan de werknemer zijn om te bewijzen dat zijn ontslag verband hield met zijn klacht.⁵⁰⁹ Vervolgens zegt ditzelfde artikel: "*[...] Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever wanneer deze beëindiging plaatsvond of deze maatregel werd getroffen nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis*".⁵¹⁰ Hieruit is af te leiden dat dezelfde omkering van de bewijslast ook hier zal gelden.

285. Wanneer de bescherming tegen represaillemaatregelen door de werkgever geschonden wordt, heeft de werknemer de keuze tussen twee sanctiemogelijkheden. De werknemer kan (a) een forfaitaire beschermingsvergoeding vorderen die is vastgesteld op zes maanden brutoloon of (b) hij kan een bedrag vorderen dat gelijk is aan de werkelijk geleden schade (deze zal door hem ook bewezen moeten worden).⁵¹¹

286. Naast het vorderen van een vergoeding ingeval van onregelmatig ontslag of het nemen van onrechtmatige maatregelen, kan de werknemer een verzoek tot re-integratie doen aan de werkgever. Hiermee vraagt hij de werkgever om hem opnieuw in de onderneming op te nemen

⁵⁰³ Art. 32*tredecies*, §6, eerste lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 21 Antipestwet 2014).

⁵⁰⁴ A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 367.

⁵⁰⁵ Art. 32*tredecies*, §6, derde lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 21 Antipestwet 2014).

⁵⁰⁶ Art. 32*tredecies*, §6, vierde lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 21 Antipestwet 2014).

⁵⁰⁷ Art. 32*tredecies*, §2, eerste lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 21 Antipestwet 2014).

⁵⁰⁸ Arbh. Luik 21 september 2010, AR 2008/AN/8.558, www.juridat.be.

⁵⁰⁹ A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 367.

⁵¹⁰ Art. 32*tredecies*, §2, tweede lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 21 Antipestwet 2014).

⁵¹¹ Art. 32*tredecies*, §4, tweede lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 21 Antipestwet 2014).

onder de voorwaarden zoals deze voor de wijziging van de arbeidsvoorwaarden of voor het ontslag bestonden.⁵¹² Net zoals onder de vorige Antipestwet, blijft dergelijk verzoek ook hier facultatief.⁵¹³ Te verwachten is dat deze bepaling weinig uitwerking zal krijgen in de praktijk. Eenmaal de relatie tussen de betrokken werknemer en de werkgever dermate verzuurd is, lijkt het geen goed idee om tot re-integratie over te gaan. Vaak zal de relatie stroef blijven lopen wat de samenwerking in de toekomst ernstig zal bemoeilijken of onmogelijk zal maken. Echter is het wel positief dat de wetgever geopteerd heeft voor een facultatief verzoek.⁵¹⁴

V. Vergelijking Antipestwet 2007 – Antipestwet 2014

i. Algemeen

287. Ingeval de preventie niet voldoende zou zijn om bescherming te bieden aan de werknemer en deze toch meent het voorwerp te zijn van psychosociale risico's op het werk, kan deze bescherming afdwingen op grond van het voorziene curatieve kader. Deze mogelijkheid werd reeds sinds het ontstaan van de Antipestwet ingebouwd in hoofdstuk *Vbis* Welzijnswet. De bedoeling van de wijzigingen die de Antipestwet van 2007 en deze van 2014 hebben aangebracht, is dat deze actiemogelijkheden, die ter bescherming staan van de werknemer slechts aangewend worden wanneer het probleem niet opgelost kan worden via de normale communicatiemiddelen.⁵¹⁵

288. De grote nieuwigheid die door de Derde Antipestwet ingevoerd wordt, is dat de procedures vanaf dan ook betrekking kunnen hebben op andere psychosociale risico's dan geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.⁵¹⁶ Dit betekent dat werknemers die menen het voorwerp te zijn van bijvoorbeeld stress, burn-out of een conflict met een werknemer beroep kunnen doen op de voorziene procedures. De praktijk onder de Tweede Antipestwet toonde namelijk aan dat de preventieadviseur binnen het bestaande kader van procedures voor grensoverschrijdende gedragingen, ook voor andere gevallen dan grensoverschrijdend gedrag, reeds tussenkwam en adviseerde.⁵¹⁷

289. De Antipestwet 2007 zorgde voor een formalisering en onderwerping aan termijnen van de verschillende procedures. Door de Antipestwet 2014 wordt elke stap van de procedure nu ook gedocumenteerd.⁵¹⁸

⁵¹² Art. 32*tredicies*, §3, eerste lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 21 Antipestwet 2014).

⁵¹³ A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 109-110; A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 368.

⁵¹⁴ A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 110.

⁵¹⁵ A. DREESEN en I. PLETS, "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, (98) 104-105.

⁵¹⁶ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 26; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 193.

⁵¹⁷ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 193.

⁵¹⁸ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 192.

290. De actiemogelijkheden van de werknemer kunnen, zoals reeds besproken, zowel onder de Tweede als onder de Derde Antipestwet ingedeeld worden in twee grote clusters, namelijk de interne procedure binnen de onderneming zelf en de externe procedure die toelaat een procedure op te starten bij een instantie buiten de onderneming, meer bepaald bij de Directie Toezicht Welzijn op het Werk of bij de rechtbank.⁵¹⁹ Binnen deze tweedeling dient nog steeds de voorrang gegeven te worden aan de interne procedure.⁵²⁰

ii. Interne procedure

291. Het verloop van de interne procedure onder de Tweede Antipestwet verschilt van dit onder de Derde Antipestwet. De werknemer zal echter wel de keuze tussen een informele en formele psychosociale interventie blijven behouden.⁵²¹

292. Onder de Tweede Antipestwet verliep de interne procedure in twee fasen: de informele en de formele fase.⁵²² De werknemer kon zich wenden tot de vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur die tijdens de informele fase de werknemer zou horen en informeren over de mogelijkheid om het probleem op een informele manier op te lossen, bijvoorbeeld via een verzoening met de beklagde.⁵²³ De formele fase nam een aanvang zodra de werknemer een met redenen omklede klacht indiende bij de vertrouwenspersoon.⁵²⁴ Het was echter de bevoegde preventieadviseur die belast werd met het onderzoek, waarbij het doel erin bestond om na te gaan of de redenen voor de klacht gegrond waren.⁵²⁵ Het indienen van dergelijke klacht was slechts beperkt tot een limitatief aantal gevallen, zoals bepaald in artikel 23, vierde lid KB 17 mei 2007. Na het onderzoek stuurde de preventieadviseur aan de werkgever een advies, waarbij het aan de werkgever was te beslissen of hij dit al dan niet volgde.⁵²⁶ Aangezien de werkgever verantwoordelijk was voor het welzijn van zijn werknemers, diende deze echter wel maatregelen te nemen hieromtrent.⁵²⁷

293. Onder de Derde Antipestwet spreekt men niet meer van een "klacht" maar wordt deze geneutraliseerd door gebruik te maken van de term "interventie".⁵²⁸ Voor de werknemer staat de mogelijkheid om een verzoek bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale

⁵¹⁹ J. CORDIER en P. BRASSEUR, "Harcèlement, violence et charge psychosociale au travail : le point sur la réforme de 2007", *Ors.* 2007, afl. 8, (1) 11-16 ; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 192.

⁵²⁰ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 4 en 11; MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 17.

⁵²¹ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 192.

⁵²² MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 37-38.

⁵²³ Art. 23, eerste lid KB 17 mei 2007.

⁵²⁴ A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 74-75.

⁵²⁵ A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 74-75.

⁵²⁶ Art. 28, vierde lid KB 17 mei 2007.

⁵²⁷ I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 244.

⁵²⁸ I. PLETS, "Psychosociale risico's: nieuwe preventieverplichtingen voor de werkgever", *Or.* 2014, afl. 7, (207) 213; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 193.

aspecten in te dienen ter beschikking, waarbij dit verzoek de vorm kan aannemen van een informele of van een formele psychosociale interventie.⁵²⁹

294. De wijziging van de terminologie impliceert ook dat de formele fase niet langer nog een aanvang neemt bij het indienen van een met redenen omklede klacht maar wel bij het indienen van een verzoek tot formele psychosociale interventie.⁵³⁰

295. Bovendien zal er een fase voorafgaan aan het verzoek tot psychosociale interventie overeenkomstig de Derde Antipestwet, waarin de werknemer gehoord wordt en geïnformeerd wordt over de mogelijkheden en de vormen die dergelijk verzoek kunnen aannemen waarbij deze uiteindelijk een keuze dient te maken tussen beide soorten.⁵³¹

296. Wanneer de werknemer kiest voor de informele psychosociale interventie dient hij een verzoek in te dienen bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten. Deze zal op een informele manier proberen te komen tot een oplossing door het voeren van gesprekken, te interveniëren bij een derde of door een verzoening.⁵³² Deze informele psychosociale interventie kan dus vergeleken worden met de informele fase onder de Tweede Antipestwet. Sinds de Antipestwet 2014 kan de vertrouwenspersoon enkel nog in de fase van de informele interventie zijn rol spelen.⁵³³

297. Wanneer de werknemer daarentegen kiest voor de formele psychosociale interventie, heeft de vertrouwenspersoon sinds de Derde Antipestwet geen bevoegdheid meer en zal het de preventieadviseur zijn bij wie de werknemer terecht kan. De werknemer kan een verzoek tot formele interventie indienen als de informele interventie niet het beoogde resultaat heeft bereikt of wanneer deze zelfs niet werd opgestart.⁵³⁴ Bij dergelijke interventie zal een analyse van de specifieke arbeidssituatie van de werknemer plaatsvinden en een advies met voorstellen van maatregelen gedaan worden, waarbij het de bedoeling is dat de werkgever deze als basis neemt voor het nemen van de gepaste maatregelen.⁵³⁵ Deze interventie kan vergeleken worden met de formele fase onder de Tweede Antipestwet.

298. Om misbruik van de procedure te voorkomen beschikt de preventieadviseur onder de Derde Antipestwet echter wel over de mogelijkheid om het verzoek tot formele interventie te weigeren als blijkt dat de arbeidssituatie kennelijk geen betrekking heeft op psychosociale risico's op het werk.⁵³⁶

⁵²⁹ Art. 11, eerste lid KB 10 april 2014.

⁵³⁰ A. FRANCHIMONT, "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in F. HENDRICKX, C. ENGELS, S. DE GROOF, K. FEREMANS, A. FRANCHIMONT, K. REYNIERS, A. VAN BEVER en A. VANDERPOORTEN (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 343.

⁵³¹ Art. 13, eerste lid *jo.* art. 13, derde lid KB 10 april 2014.

⁵³² Art. 14, laatste lid KB 10 april 2014; I. PLETS, "Psychosociale risico's: nieuwe preventieverplichtingen voor de werkgever", *Or.* 2014, afl. 7, (207) 214.

⁵³³ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 192.

⁵³⁴ Art. 14, §1 KB 10 april 2014.

⁵³⁵ Art. 15, §1 KB 10 april 2014.

⁵³⁶ Art. 32/2, §3, eerste lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 9 Antipestwet 2014) en art. 17, §3, eerste lid KB 10 april 2014.

299. Ook nieuw onder de Derde Antipestwet betreft het onderscheid tussen het verzoek met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag ("*verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk*")⁵³⁷ en het verzoek dat betrekking heeft op andere psychosociale risico's⁵³⁸. In dit laatste geval wordt er verder een onderverdeling gemaakt al naargelang het verzoek betrekking heeft op risico's met een hoofdzakelijk collectief karakter dan wel op risico's met een individueel karakter. In het geval dat het verzoek betrekking heeft op grensoverschrijdend gedrag draagt dit steeds een individueel karakter.⁵³⁹ In dat geval gelden er ook een aantal bijzondere regels.⁵⁴⁰ Zo zullen dan bijvoorbeeld werknemers van ondernemingen van buitenaf gebruik kunnen maken van de interne procedures bij de werkgever bij wie ze werkzaamheden uitoefenen.⁵⁴¹

iii. Externe procedure

300. Indien de problemen omtrent psychosociale risico's niet opgelost kunnen worden via de interne procedure binnen de onderneming zelf, biedt de externe procedure aan de werknemer verdere mogelijkheden.

301. Allereerst zal de werknemer een beroep kunnen doen op de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk wanneer de werkgever de bepalingen van de Antipestwet niet naleeft.⁵⁴² Daarnaast kan ook de preventieadviseur, mits akkoord van de werknemer, zich hiertoe wenden als de werkgever nalaat om passende maatregelen te treffen op grond van het advies van de preventieadviseur of als de feiten blijven duren.⁵⁴³ Door de Derde Antipestwet werd deze procedure uitgebreid naar alle psychosociale risico's op de werkvloer.⁵⁴⁴ De inspectiedienst beschikt over de mogelijkheid de werkgever te verplichten om bepaalde maatregelen te nemen binnen een termijn en indien hij dit niet doet, het dossier over te maken aan de arbeidsauditeur.⁵⁴⁵

302. Naast een beroep op de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk, beschikt iedere persoon die een belang aantoonde over de mogelijkheid een vordering in te stellen voor de arbeidsrechtbank. Deze mogelijkheid staat echter, ook na de wetswijziging in 2014, enkel ter beschikking voor personen die de naleving van de bepalingen omtrent geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk wensen af te dwingen (behalve wanneer een vordering tot schadevergoeding ingesteld wordt).⁵⁴⁶ Nochtans werd de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank uitgebreid tot alle psychosociale risico's.⁵⁴⁷ Dit laatste kadert in de uitbreiding van het toepassingsgebied en betekent dat de werkgever dus aansprakelijk kan worden gesteld voor alle

⁵³⁷ Art. 37-45 KB 10 april 2014 (bijzonderheden betreffende de behandeling van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk).

⁵³⁸ Art. 15-36 KB 10 april 2014.

⁵³⁹ Art. 32/2, §3, tweede lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 9 Antipestwet 2014).

⁵⁴⁰ Art. 37-45 KB 10 april 2014.

⁵⁴¹ Art. 45 KB 10 april 2014.

⁵⁴² Art. 32*nonies*, tweede lid Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 20 Antipestwet 2014).

⁵⁴³ Art. 32*septies*, §2 Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 17 Antipestwet 2014).

⁵⁴⁴ FOD WASO, *Psychosociale risico's op het werk (commentaar)*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=564 (consultatie 10 mei 2016).

⁵⁴⁵ I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 245.

⁵⁴⁶ Art. 32*decies* Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002).

⁵⁴⁷ Art. 578, 11° Ger.W.

psychosociale risico's mits fout, schade en oorzakelijk verband aangetoond worden.⁵⁴⁸ Een vordering voor de arbeidsrechtbank zal worden ingesteld met het oog op het bekomen van één van de volgende resultaten: het bekomen van een bevel tot staking, voorlopige maatregelen of een schadevergoeding. De regeling omtrent dit laatste aspect wordt door de Derde Antipestwet grondig uitgewerkt in artikel 32*decies*, §1/1 Welzijnswet. Daarnaast heeft de wetswijziging van 2014 expliciet voorzien in de mogelijkheid om een beroep te doen op bemiddeling. Dit kadert in de globale verschuiving die de wetgever wenst door te voeren om de voorrang te geven aan bemiddeling in plaats van het opstarten van een gerechtelijke procedure.

303. Tot slot beschikt de werknemer, zowel onder de Tweede Antipestwet als onder de Derde Antipestwet, over de mogelijkheid om een beroep te doen op de correctionele rechtbank door een klacht in te dienen bij de politie, het arbeidsauditoraat of de onderzoeksrechter.⁵⁴⁹ Dit zal slechts mogelijk zijn wanneer de feiten als misdrijf gekwalificeerd kunnen worden door het Strafwetboek of het Sociaal Strafwetboek.⁵⁵⁰ Het doel van dergelijke procedure is om de schuld van een persoon die beschuldigd wordt van een inbreuk te onderzoeken en deze eventueel te belasten met een strafsanctie.

iv. Ontslagbescherming en bescherming tegen represailles

304. De ontslagbescherming wordt door de Antipestwet 2014 uitgebreid tot het treffen van nadelige maatregelen ten aanzien van werknemers die bescherming genieten overeenkomstig artikel 32*tredecies* Welzijnswet, zowel tijdens het bestaan van de arbeidsverhoudingen als na de beëindiging ervan.⁵⁵¹

305. Om een antwoord te bieden op de praktijk voorziet de wetgever sinds de Derde Antipestwet slechts in een ontslagbescherming in een limitatief aantal gevallen wanneer de werknemer ervoor kiest om een klacht in te dienen bij de inspectie, de onderzoeksrechter, het openbaar ministerie of de politie.⁵⁵² De wetgever stelde immers vast dat vele klachten bij de inspectie werden ingediend louter omwille van de bescherming die men zou genieten.⁵⁵³ Voor de klachten bij de onderzoeksrechter, het openbaar ministerie en de politie werd de wijziging ingegeven om het indienen van strafklachten te vermijden en de overbelasting van de gerechtelijke instanties te verminderen.⁵⁵⁴

⁵⁴⁸ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 79; K. REYNIERS, "Het nieuwe juridische kader inzake psychosociale risico's: een adequate bescherming tegen hedendaagse professionele risico's?" in A. VAN REGENMORTEL en K. REYNIERS (eds.), *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Antwerpen, Intersentia, 2015, 49.

⁵⁴⁹ A. THYS en O. VANACHTER, *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 81-82; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 200; I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 249-250.

⁵⁵⁰ I. VERHELST en S. RAETS, "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, (236) 249.

⁵⁵¹ Art. 32*tredecies*, §1 Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 21 Antipestwet 2014).

⁵⁵² Art. 32*tredecies*, §1/1, 2° en 3° Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 21 Antipestwet 2014).

⁵⁵³ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 51.

⁵⁵⁴ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 52; I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, (190) 204.

306. Daar er onder de Tweede Antipestwet geen duidelijkheid bestond over het concept "*indiening*", heeft de wetgever er sedert de wijziging in 2014 voor gekozen om de bescherming te laten gelden vanaf de "*inontvangstneming van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk*".⁵⁵⁵

⁵⁵⁵ Art. 32*tredecies*, §6 Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 21 Antipestwet 2014).

HOOFDSTUK 4:
DE MATE VAN UITBREIDING VAN DE BESCHERMING VAN DE WERKNEMER ONDER DE
DERDE ANTIPESTWET

A. Algemeen

307. Een onderzoek naar de mate van uitbreiding van de bescherming van de werknemer onder de Derde Antipestwet vereist voorafgaand, zoals onder hoofdstuk 2 en 3 uitgewerkt, een grondige studie van de Tweede Antipestwet en de Derde Antipestwet. In het derde hoofdstuk werden reeds de gelijkenissen en verschillen, die de Antipestwet ondergaan heeft door de wetwijziging van 2007 en die van 2014, besproken. Samenhangend met de vraag naar de uitbreiding van de bescherming van de werknemer, kan de vraag gesteld worden of dit alles positief of negatief onthaald moet worden.

308. Dit hoofdstuk zal nagaan of deze gelijkenissen en verschillen effectief gezorgd hebben voor een verruiming van de bescherming van de werknemer in het kader van de regelgeving omtrent psychosociale risico's op de werkvloer. Hierbij is het van belang om drie grote luiken grondig te evalueren. De achterliggende reden hiervoor is dat deze afzonderlijke onderdelen mogelijks elk kunnen zorgen voor een uitbreiding van de bescherming van de werknemer, zij het allen op een andere manier.

Allereerst is het van belang na te gaan in welke mate de Nieuwe Antipestwet al dan niet gezorgd heeft voor een verruiming van de bescherming van de werknemer met betrekking tot het toepassingsgebied. Door de werknemer immers in meerdere gevallen onder het toepassingsgebied van de wet te laten vallen, zal de beschermde groep werknemers groter worden en dus van een uitgebreidere bescherming genieten.

Daarna dient het preventieve luik onder de loep genomen te worden. Door de mogelijkheid voor de werkgever te voorzien om preventieve maatregelen te nemen met het oog op het voorkomen van psychosociale risico's, wordt de doelstelling van beide wetwijzigingen bijgetreden, met name preventief optreden. Het is de bedoeling dat de werknemer nog slechts in uitzonderlijke gevallen (slechts voor de meest extreme gedragingen die een zware psychosociale belasting veroorzaken) beroep dient te doen op het repressieve luik.⁵⁵⁶ Door de diverse verplichtingen voor de werkgever binnen het kader van preventieve bescherming zal de werknemer in steeds minder gevallen blootgesteld worden aan risico's van psychosociale aard. Dit heeft als gunstig gevolg dat de bescherming van de werknemer ook op deze manier uitgebreid kan worden.

Tenslotte zal de aandacht ook gevestigd worden op het repressieve luik, waarbij de actiemogelijkheden van de werknemer geëvalueerd worden wanneer de preventiemaatregelen toch nog onvoldoende bleken te zijn. Wanneer de actiemogelijkheden die ter beschikking staan van de werknemer verruimd worden, zal ook dit zorgen voor een meer uitgestrekte bescherming van de

⁵⁵⁶ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 14; I. PLETS, "Psychosociale risico's: nieuwe preventieverplichtingen voor de werkgever", *Or.* 2014, afl. 7, (207) 211.

werknemer omdat op die manier diverse mogelijkheden aanwezig zijn om eventuele inbreuken op de wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk te controleren.

309. Doorheen dit hoofdstuk zullen de wijzigingen die de Antipestwet ondergaan heeft ingevolge de wetswijziging in 2014 ten opzichte van de Antipestwet zoals deze gold sinds 2007 steeds met een kritische blik benaderd worden. Heeft de wetgever de werknemer voldoende bescherming verleend? Waar kan het beter en op welke manier? Zijn er misschien aspecten waar de werknemer een te ruime bescherming geniet?

B. Ontstaan en evolutie

310. Het gaat al om de derde wijziging van een relatief jonge wet. Daar het doel van de wet is om werknemers te beschermen kunnen zoveel wijzigingen op korte tijd enkel gerechtvaardigd worden wanneer zij zorgen dat er meer tegemoetgekomen wordt aan dergelijk doel. Toegepast op de Antipestwet betekent dit dus dat het van belang is na te gaan of de werknemer door de wijziging een bredere bescherming geniet. Hiermee samenhangend wordt ook de volgende vraag behandeld: heeft de wetgever van de Antipestwet (door de wijziging of door niets te wijzigen, al naargelang het geval) een betere regelgeving gemaakt? Met andere woorden zal onderzocht worden welke aanpassingen voor een positieve dan wel negatieve evolutie gezorgd hebben. Gezien het jonge bestaan van de recentste versie van de Antipestwet is het onmogelijk om na te gaan of het in de praktijk leidt tot een betere bescherming (in de zin van preventie daar dit door de Derde Antipestwet nog meer werd doorgedrukt).

In het kader van deze masterthesis zou het ons ook te ver leiden om een praktijkonderzoek te doen. Statistische gegevens zullen hoogstwaarschijnlijk pas in de loop van dit jaar officieel bekendgemaakt worden. Daar de nieuwe regelgeving op 1 september 2014 in werking is getreden en in principe ook enkel van toepassing is op feiten die gebeurd zijn na de inwerkingtreding, zullen de cijfers van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015 relevant gaan zijn om een volledig beeld te vormen. De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk werd verplicht om vóór 1 april 2016 een jaarverslag op te sturen naar de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk over de activiteiten van het werkjaar 2015, waarin de werking van de preventiedienst duidelijk wordt.⁵⁵⁷ Hierin zullen bijvoorbeeld het aantal verzoeken tot risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie vermeld moeten worden, maar ook hoeveel keer de vertrouwenspersoon of preventieadviseur is moeten tussenkomen of hoeveel keer er een verzoening heeft plaatsgevonden.⁵⁵⁸ Deze resultaten waren immers nog niet bekend op het ogenblik van het schrijven van deze masterproef.

Hetzelfde geldt voor de rechtspraak die betrekking heeft op de nieuwe wetgeving.

⁵⁵⁷ Art. 30 KB 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (Codex over het welzijn op het werk, Titel I, hoofdstuk III), BS 31 maart 1998, 9800.

⁵⁵⁸ FOD WASO, *Jaarverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk: Verklarende nota bij formulieren A, B en C (2015)*, www.werk.belgie.be/Jaarverslag_Interne_dienst_voor_preventie_en_bescherming_op_het_werk.aspx (consultatie 10 mei 2016).

Daarnaast zullen ook andere factoren een invloed kunnen hebben op een eventuele daling van het aantal slachtoffers van psychosociale risico's.

311. Zowel bij de Eerste als de Tweede Antipestwet werd voorzien in een evaluatie van de regelgeving.⁵⁵⁹ Dit blijkt een positief effect te hebben aangezien deze evaluaties ervoor gezorgd hebben dat de wetgeving steeds efficiënter werd en tegelijk snel aan de tekortkomingen van de vorige versie kon tegemoetkomen. De wetgever toont op die manier aan dat zijn doel er uiteindelijk in bestaat om de slachtoffers in de praktijk te beschermen en hun bescherming niet louter op papier te garanderen. De wetgever is zelfs zo ver gegaan dat hij zich gefocust heeft op het preventieve aspect waaruit impliciet afgeleid kan worden dat de wetgever ervan uitgaat dat er slechts zelden een beroep op het repressieve luik nodig zal zijn.

C. Toepassingsgebied

I. Uitbreiding bescherming?

i. Ratione personae

312. Gezien er sinds de Tweede Antipestwet geen inhoudelijke aanpassingen zijn voor wat betreft het personeel toepassingsgebied, is het dan ook logisch dat de bescherming voor de werknemer niet verruimd werd sinds 2007.⁵⁶⁰

ii. Ratione materiae

313. De invoering van de Derde Antipestwet heeft wel degelijk gezorgd voor een aanzienlijke uitbreiding van het materiële toepassingsgebied. Dit resulteert dan ook in een uitbreiding van de bescherming voor de werknemer omdat hij in meerdere gevallen (dus ook voor andere feiten dan geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag) beroep kan doen op de bescherming die door de wet geboden wordt.

314. Ook de herdefiniëring van het begrip "pesterijen" zorgt voor een uitgebreidere bescherming in hoofde van de werknemer aangezien op die manier feiten sneller als pesten gekwalificeerd kunnen worden.

II. Positieve of negatieve evolutie?

i. Ratione personae

315. Het is duidelijk dat het personele toepassingsgebied reeds voldoende breed is zodat een zo ruim mogelijke categorie van werknemers maar ook degenen die hiermee gelijkgesteld worden,

⁵⁵⁹ *Supra* 10, nr. 29 en *supra* 41, nr. 138.

⁵⁶⁰ Behoudens de opmerking omtrent dienstboden en ander huishoudpersoneel voor de gehele Welzijnswet; *supra* 43, nr. 143.

zoals bijvoorbeeld stagiairs, en bepaalde derden, bijvoorbeeld klanten of leveranciers, de bepalingen van de Antipestwet dienen na te leven.⁵⁶¹

De rechten die werknemers (en ook degenen die hiermee gelijkgesteld worden) ontleen aan de Antipestwet worden sinds 2007 bovendien ook voor een gedeelte toegekend aan bepaalde derden die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk.⁵⁶² Deze wijzigingen door de Tweede Antipestwet beschouwt men dan ook zeker als een positieve evolutie.

De vraag stelt zich of het toepassingsgebied niet beter uitgebreid zou worden zodat derden een beroep kunnen doen op alle bepalingen van de Antipestwet. Maar dan zou men vraagtekens kunnen plaatsen bij de organisatie en praktische haalbaarheid van dergelijke verruiming. Nog belangrijker lijkt het om in dat geval na te denken of dergelijke uitbreiding wel zin heeft. Zo zullen derden (zoals klanten of leveranciers) die bijvoorbeeld een formeel verzoek tot formele psychosociale interventie hebben ingediend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk weinig baat hebben bij de regel dat de werkgever de arbeidsverhouding met hen niet mag beëindigen, daar hun werkgever zich eigenlijk buiten de verhouding tussen aangeklaagde (dader) en klager bevindt. Bovendien bleek al uit de evaluatie van de Eerste Antipestwet dat een beroep op de interne procedure door derden niet mogelijk was. Tenslotte werd de regeling van verhoudingen buiten de ondernemingen ook niet beoogd door het arbeidsrecht.

316. Daarentegen kunnen werknemers van een onderneming van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de onderneming van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd, wel een beroep doen op de interne procedure. Echter ontbreekt hier een omschrijving van wat de wetgever bedoelt met *"voortdurend aanwezig in de onderneming"*. De memorie van toelichting verwijst dan wel naar *"werknemers die gedurende een lange tijd prestaties verrichten bij deze werkgever [...], zoals bijvoorbeeld de werknemers die onderhoudswerken uitvoeren of toestellen afstellen"*.⁵⁶³ Maar ook tegen deze omschrijving kan kritiek geuit worden omdat onduidelijk is wat bedoeld wordt met *"lange tijd"*. De wetgever lijkt hiermee te suggereren dat uitzendkrachten hier niet onder vallen aangezien het tijdelijk karakter van hun arbeid haaks staat op de vereiste van voortdurendheid. Echter spreekt de memorie van toelichting over *"lange tijd"*, dus kan dan ook de vraag gesteld worden: wat als een uitzendkracht gedurende een jaar tewerkgesteld wordt bij eenzelfde werkgever, valt deze dan ook onder *"werknemers die voortdurend aanwezig zijn in de onderneming"* of niet? *"Voortdurend"* lijkt hier niet te kloppen maar mits dit geïnterpreteerd wordt in het licht van de memorie van toelichting lijkt het dat deze werknemer toch reeds gedurende een *"lange tijd"* prestaties verricht bij deze werkgever. Al deze vragen zijn het gevolg van het ontbreken van een definitie van het begrip *"voortdurend"* en/of *"lange tijd"*. De wetgever heeft hier met de recentste wetswijziging dus de kans laten liggen om aan deze lacune een oplossing te bieden. Toch is het bijvoorbeeld voor uitzendkrachten ook nodig dat zij onder het toepassingsgebied vallen en aldus bescherming onder de Antipestwet genieten maar ook zelf aan bepaalde artikelen onderworpen zijn.

⁵⁶¹ Art. 32bis, eerste lid Welzijnswet (zoals ingevoegd door art.5 Antipestwet 2002 en gewijzigd door art. 3 Antipestwet 2007 en art. 12 Antipestwet 2014).

⁵⁶² Art. 32bis, tweede lid (zoals gewijzigd door art. 3 Antipestwet 2007 en art. 12 Antipestwet 2014) jo. art. 32decies – art. 32duodecies Welzijnswet.

⁵⁶³ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 15-16.

ii. Ratione materiae

317. De belangrijkste wijziging is wellicht de uitbreiding van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk naar psychosociale aspecten. Het is duidelijk dat de wetgever er goed aan heeft gedaan het toepassingsgebied op die manier uit te breiden waardoor dus erkend wordt dat de werknemer op het werk ook schade kan lijden door andere feiten dan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag. Dergelijke uitbreiding naar een algemeen kader was noodzakelijk aangezien problematische situaties op het werk niet beperkt kunnen worden tot grensoverschrijdend gedrag. Op die manier zullen de negatieve gevolgen voor de werknemer, de werkgever en de maatschappij ingeperkt worden.⁵⁶⁴ De uitbreiding naar alle psychosociale risico's is dan ook duidelijk een positieve evolutie. De wetgever tracht op die manier een antwoord te geven op hedendaagse fenomenen en probeert zo ook de klagers (slachtoffers) van andere gedragingen dan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk te beschermen.

318. Ook de uitbreiding van de definitie van pesterijen kan alleen maar als een goede evolutie beschouwd worden. Door deze precisering heeft de wetgever ervoor gezorgd dat de rechter op die manier sneller kan overgaan tot het vaststellen van pesterijen en hieraan de nodige gevolgen gekoppeld kunnen worden. Zo zag men bij de evaluatie van de Eerste Antipestwet dat de regelgeving hieromtrent niet precies genoeg geformuleerd was waardoor er een grote beoordelingsbevoegdheid bij de arbeidsrechtbanken kwam te liggen. Wanneer men vaststelde dat ook zij slechts in uitzonderlijke gevallen besloten dat voldaan was aan de definitie van pesterijen, heeft men hierin verandering gebracht door de bepaling aan te passen bij de wijziging in 2007. Vervolgens stelde men bij de evaluatie van de Tweede Antipestwet vast dat nog slechts een miniem aantal gevallen (van pesterijen) bescherming kon genieten door de formulering van de definitie. Als reactie hierop heeft de wetgever de bepaling nogmaals aangepast in de hoop dat deze nu wel zal leiden tot een effectieve bescherming van slachtoffers van pesterijen.

319. Daarentegen heeft de wetgever met de wetswijziging in 2014 de kans laten liggen om ook begrippen zoals stress en burn-out een wettelijke definitie te geven. In het licht van de rechtszekerheid valt dit erg te betreuren aangezien er op die manier geen eenvormig begrip tot stand komt en in sommige gevallen een te ruime interpretatie hieraan gegeven kan worden. Wellicht zal de wetgever met een toekomstige wetswijziging deze problematiek oplossen door deze begrippen te definiëren.

D. Preventief aspect

I. Uitbreiding bescherming?

320. Door de uitbreiding van het materiële toepassingsgebied van de Antipestwet 2014 diende de rest van de regelgeving hieraan aangepast te worden. De wijzigingen die de Derde Antipestwet

⁵⁶⁴ *Supra* 9, nr. 25.

heeft aangebracht binnen het preventieve kader van de wet situeren zich dan ook vooral rond de uitbreiding van de preventieve verplichtingen in het kader van alle psychosociale risico's, dus ook andere feiten dan geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

II. Positieve of negatieve evolutie?

321. Ook hier biedt de nadruk die de wetgever nog uitdrukkelijker heeft gelegd op het preventieve aspect van de Antipestwet duidelijk een meerwaarde. Het is namelijk erg belangrijk om voorafgaand na te denken over mogelijk problematische situaties binnen de onderneming. Door deze denkoefening zal de werkgever zich meer bewust worden van het feit dat er zich in bepaalde omstandigheden misschien wel problemen zouden kunnen voordoen binnen zijn onderneming. Voor deze situaties zal de werkgever dan preventiemaatregelen kunnen nemen die gericht zijn op het voorkomen van psychosociale risico's.⁵⁶⁵

322. De verruiming van het materieel toepassingsgebied van de Antipestwet maakte dat ook een uitbreiding van het preventieve luik naar alle psychosociale risico's zich opdrong. Gezien het belang van het preventief optreden en de nadruk van de wetgever hierop, zal deze verbreding alleen maar positief ervaren worden doordat op die manier werknemers beschermd worden tegen mogelijke gezondheidsschade.

323. Er kan besloten worden dat het behoud van de regelingen omtrent de risicoanalyses, de specifieke preventiemaatregelen en het globaal preventieplan en jaarlijks actieplan een goede zaak is. Ook de nadruk die de wetgever blijft leggen op het preventieve aspect is alleen maar aan te moedigen.⁵⁶⁶ Zoals het spreekwoord luidt: "*voorkomen is beter dan genezen*". Zo zal het ook hier beter zijn om de aandacht te vestigen op het preventief luik van de Antipestwet en het repressieve luik slechts voor de meest extreme vormen voor te behouden en enkel als ultimum remedium te gebruiken.

E. Curatief aspect

I. Uitbreiding bescherming?

i. Interne procedure

324. De verruiming van het toepassingsgebied *ratione materiae* heeft ervoor gezorgd dat ook de bepalingen betreffende de interne procedure uitgebreid worden tot alle psychosociale risico's. Zoals reeds geargumenteed, zal dit ook hier zorgen voor een uitbreiding van de bescherming van de werknemer die meent het voorwerp te zijn van blootstelling aan psychosociale risico's.

325. Het doel van de diverse mogelijkheden binnen de interne procedure bestaat er steeds (na elk van beide wetswijzigingen) in om de werkgever aan te zetten tot het nemen van gepaste

⁵⁶⁵ Art. 4, eerste lid KB 10 april 2014.

⁵⁶⁶ MvT, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 14.

maatregelen om problematische arbeidssituaties te verhelpen. Ook dit beschouwt men als een uitbreiding van de bescherming voor de werknemer aangezien het nemen van maatregelen door de werkgever resulteert in het oplossen van de problematisch omschreven situatie op de werkvloer. Op die manier wordt de werknemer beschermd tegen een verslechtering van de situatie.

326. De wetgever heeft er sinds de Derde Antipestwet voor geopteerd om de verzoeken op volgende wijze in te delen:

- **Verzoek tot informele psychosociale interventie;**
- **Verzoek tot formele psychosociale interventie:**
 - Verzoek met hoofdzakelijk collectief karakter;
 - Verzoek met hoofdzakelijk individueel karakter:
 - Verzoek tot formele psychosociale interventie
 - Verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Op die manier kan elk verzoek op een meer gerichte manier behandeld worden en zal dus niet steeds een individueel geval bekeken worden. Verzoeken met een hoofdzakelijk collectief karakter hebben immers als doel om maatregelen voor meerdere werknemers op te leggen. Op die manier kan ook hier een uitbreiding van de bescherming van de werknemer waargenomen worden.

ii. Externe procedure

327. Aan de regelingen omtrent de externe procedure zijn geen grote wijzigingen aangebracht.

328. De werknemer beschikt echter wel over de expliciete mogelijkheid om een beroep te doen op bemiddeling.

329. Door de toevoeging van punt 11 in artikel 578 Ger.W. is de arbeidsrechtbank sinds de wetwijziging in 2014 bevoegd voor geschillen omtrent "*psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk*".⁵⁶⁷ De mogelijkheid tot het instellen van een vordering voor de arbeidsrechtbank zal, ingevolge artikel 32*decies* Welzijnswet, maar enkel mogelijk zijn voor personen die de naleving van de bepalingen omtrent geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk wensen af te dwingen.⁵⁶⁸

Echter dient hier opgemerkt te worden dat in alle gevallen (andere dan die van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk) een vordering tot schadevergoeding mogelijk is overeenkomstig de gemeenrechtelijke regels.

De versoepeling van de bewijslast werd echter ook niet uitgebreid tot alle psychosociale risico's en heeft tot gevolg dat enkel klagers van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk een beroep op deze verschuiving van de bewijslast kunnen doen.⁵⁶⁹

Voor de strafrechtelijke procedure is het van belang het onderscheid tussen het Sociaal Strafwetboek (waarvan de regels van de relevante titel enkel toepasselijk zijn op feiten van

⁵⁶⁷ Art. 578, 11° Ger.W.

⁵⁶⁸ Art. 32*decies* Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002).

⁵⁶⁹ Art. 32*undecies* Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002).

geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk) en het Strafwetboek (waarvan de regels in principe wel van toepassing zijn op alle psychosociale risico's) te hanteren.

330. Daarnaast zal de werknemer wel een betere bescherming genieten doordat de keuzemogelijkheid over het bedrag van de schadevergoeding expliciet opgenomen is in de wettelijke bepalingen.⁵⁷⁰

iii. Ontslagbescherming en bescherming tegen represailles

331. Door de uitbreiding van de ontslagbescherming omvat het ontslagverbod sinds de Derde Antipestwet drie aspecten: (1) het ontslagverbod voor de betrokken werknemers, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring; (2) het verbod om nadelige maatregelen te treffen voor de betrokken werknemers na de beëindiging van de arbeidsverhouding, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring; en (3) het verbod om tijdens de duur van de arbeidsverhouding nadelige maatregelen te treffen die verband houden met het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, met de klacht, met het instellen van de rechtsvordering of met het afleggen van een verklaring als getuige.⁵⁷¹

Het is duidelijk dat de verruiming tot het treffen van nadelige maatregelen tijdens en na het bestaan van de arbeidsverhouding ervoor zorgt dat de werknemer in meerdere gevallen op bescherming kan rekenen. Daar waar het onder de Tweede Antipestwet louter ging om een verbod op ontslag en een verbod op onrechtvaardige, eenzijdige wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden, is het onder de Nieuwe Antipestwet voor de werkgever veel moeilijker om maatregelen te treffen ten aanzien van de betrokken werknemer aangezien de wetgever hier spreekt van "*nadelige maatregelen tijdens de duur van de arbeidsverhouding en na de beëindiging ervan*".

II. Positieve of negatieve evolutie?

i. Interne procedure

332. Hoewel het te hopen is dat er slechts een miniem aantal zaken doorsijpelt tot de interne of externe procedure, zal dit in bepaalde gevallen hoe dan ook onvermijdelijk zijn. Ook voor deze werknemers is het nochtans erg belangrijk dat de wetgever een gedetailleerd en duidelijk kader schetst waarbij het slachtoffer alsnog kan genieten van een bescherming, zij het dat het hier niet zal gaan om een preventieve bescherming.

333. De uitbreiding van het materiële toepassingsgebied naar alle psychosociale risico's heeft zijn weerslag op de gehele wet, dus ook op het curatieve aspect ervan. Zoals eerder aangehaald kan dergelijke uitbreiding alleen maar aangemoedigd worden.

⁵⁷⁰ Art. 32*decies*, §1/1, tweede lid Welzijnswet.

⁵⁷¹ Art. 32*tredecies*, §1 Welzijnswet (zoals gewijzigd door art. 21 Antipestwet 2014).

334. De maatregelen die de werkgever wenst te nemen met het oog op het oplossen van de problematische situatie zorgen voor een bescherming van de werknemer. Dit vindt men zeer positief aangezien de werknemer anders blootgesteld zou worden aan een eventuele verergering van de situatie, hetgeen geenszins overeenstemt met de wil van de wetgever.

335. Hoewel de uitbreiding zeer positief is, heeft de wetgever toch een kans gemist door bepaalde categorieën van personen (uitzendkrachten bijvoorbeeld) niet te betrekken in de wetswijziging. Zoals reeds eerder uiteengezet ontbreekt een wettelijke omschrijving van wat bedoeld wordt met "*voortdurend aanwezig in de onderneming*" of "*gedurende lange tijd arbeidsprestaties verricht*". Hoewel er twijfel kan bestaan, lijkt de wetgever aan te geven dat uitzendkrachten hier niet onder vallen. Dit is een spijtige zaak aangezien het ook voor hen nuttig kan zijn om, naast de externe procedure, ook een beroep te kunnen doen op de interne procedure bij de werkgever waar zij hun werkzaamheden uitoefenen. Kritiek kan ook geuit worden op het feit dat de wetgever een verschil blijkt te maken tussen werknemers die bijvoorbeeld onderhoudswerken uitvoeren en uitzendkrachten.

336. De opdeling die de wetgever heeft gemaakt in de soorten formele interventies (hoofdzakelijk individueel of hoofdzakelijk collectief karakter) sinds de Derde Antipestwet zorgt voor een duidelijk overzicht. Gezien de behandeling van een verzoek met hoofdzakelijk collectief karakter zorgt voor een vermindering van het aantal verzoeken op individueel niveau, zorgt dit voor een bescherming van meer werknemers aangezien de werkgever hier aangespoord wordt om collectieve maatregelen te nemen.

ii. Externe procedure

337. Ook de uitbreiding van de externe procedure, waar nu de mogelijkheid van bemiddeling expliciet voorzien wordt in de wet, lijkt een goede evolutie. De wetgever wenst niet alleen in het arbeidsrecht maar ook meer in het algemeen een vooraanstaande rol toe te bedelen aan bemiddeling.⁵⁷² De invoering hiervan in artikel 32*decies*, §1, eerste lid, *in initio* Welzijnswet was dus noodzakelijk om deze lijn ook in het kader van het welzijn van werknemers door te trekken.

338. Ook de gelijkschakeling in de procedure, met name de behandeling "*zoals in kortgeding*", tussen de vordering tot staking en de vordering tot voorlopige maatregelen zorgt voor een betere afstemming. Deze vorderingen worden immers vaak tegelijkertijd ingesteld zodat tegen de aangeklaagde (dader) een bevel tot stopzetting van de feiten wordt uitgesproken en aan de werkgever de toepassing van preventiemaatregelen opgelegd wordt dan wel maatregelen die daadwerkelijk een einde aan de feiten zouden stellen bevolen wordt. Bij een niet-eenvormige procedure zou de uitspraak van de stakingsrechter over de grond van de zaak niet stroken met de voorgeschreven procedure in kortgeding *sui generis* die voorzien was voor de vordering tot voorlopige maatregelen.⁵⁷³

⁵⁷² Zie bijvoorbeeld: Wet 30 juli 2013 betreffende de invoering van een familie- en jeugdrechtbank.

⁵⁷³ MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001, 77-78.

339. Kritiek kan geuit worden op het feit dat de vordering tot staking en deze tot voorlopige maatregelen enkel ter beschikking staan voor personen die menen het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Zo zou het bijvoorbeeld perfect mogelijk zijn om ten opzichte van de werkgever de toepassing van preventiemaatregelen of maatregelen die daadwerkelijk een einde stellen aan stresserende situaties op te leggen wanneer een persoon blootgesteld wordt aan stress.

340. Ook kunnen vraagtekens geplaatst worden bij de bewijslastverdeling die de wetgever enkel voorzien heeft voor de personen die menen het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Aangezien het vermoeden toch op een strikte en enge manier wordt geïnterpreteerd door de rechtbank ("*louter poneren van feiten*" blijkt niet voldoende⁵⁷⁴), zou het althans ook nuttig zijn om deze te voorzien voor personen die menen voorwerp te zijn van psychosociale risico's andere dan feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer. Wanneer werknemers het bestaan van bijvoorbeeld stresserende situaties op het werk kunnen doen vermoeden, zou het ook voor hen voorzien moeten worden dat er dan een verschuiving van de bewijslast zou gebeuren waardoor de bewijslast verschuift naar de aangeklaagd die dient aan te tonen dat er zich geen stresserende situaties voordoen.⁵⁷⁵

341. Verdere toevoegingen en verfijningen die doorgevoerd zijn door de Derde Antipestwet zorgen niet specifiek voor een uitgebreidere bescherming voor het slachtoffer.

iii. Ontslagbescherming en bescherming tegen represailles

342. Gegeven het feit dat vele werkgevers werknemers die betrokken zijn bij psychosociale aspecten viseren en proberen weg te werken uit de onderneming, is het duidelijk dat de wetgever er goed aan gedaan heeft deze bescherming te verruimen. Op die manier moet een betrokken werknemer minder vrees hebben voor nadelige maatregelen dan wel een ontslag.

⁵⁷⁴ Arbrb. Antwerpen 12 mei 2003, *Soc.Kron.* 2004, 103.

⁵⁷⁵ Herformulering art. 32*undecies* Welzijnswet (zoals ingevoegd door art. 5 Antipestwet 2002).

HOOFDSTUK 5: CONCLUSIE

343. De relatief jonge Antipestwet is sinds haar ontstaan reeds herhaalde malen gewijzigd. Deze wijzigingen probeerden vooral tegemoet te komen aan de kritiek die uit de evaluatie van de vroegere wet bleek en vormden deels een antwoord op tekortkomingen die onder andere uit de rechtspraak omtrent deze wetgeving bleken. Hoewel deze wet sinds haar ontstaan al een positieve evolutie heeft doormaakt, vormt ze nog niet in al haar aspecten een overzichtelijk geheel. De opeenvolgende wijzigingen van de Antipestwet hebben er nochtans wel voor gezorgd dat deze wet steeds beter op de praktijk wordt afgestemd.

344. Binnen deze masterthesis is herhaaldelijk tot uiting gekomen op welke wijze de wetswijzigingen van 2007 en deze van 2014 de oorspronkelijke Antipestwet hebben gewijzigd. Daar waar de Tweede Antipestwet vooral gericht was op het benadrukken van preventie, werd de Derde Antipestwet vooral toegespitst op de uitbreiding van de bescherming naar alle psychosociale risico's. Deze verruiming van het materiële toepassingsgebied heeft een grote weerslag gehad op de rest van de wet, het was namelijk de basis voor vele andere wijzigingen van deze laatste Antipestwet.

345. Door de diverse wijzigingen kan de werknemer allereerst voor meer feiten een beroep doen op de Antipestwet (uitbreiding toepassingsgebied *ratione materiae*). De wetgever heeft hiermee erkend dat de werknemer ook schade kan lijden door andere feiten dan geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Daarnaast heeft de werkgever een grote rol toebedeeld gekregen inzake het preventief aspect van psychosociale risico's. De werkgever wordt zo immers verplicht na te denken over mogelijk problematische situaties binnen de onderneming en hieromtrent preventiemaatregelen te nemen. Ook dit heeft gezorgd voor een uitgebreidere bescherming voor de werknemer aangezien hij op die manier minder snel blootgesteld zal worden aan psychosociale risico's en dus beter beschermd wordt hiertegen.

Bovendien beschikt de werknemer over een groot gamma aan mogelijkheden om de problematische arbeidssituatie buiten de onderneming op te lossen. Door deze regeling gedetailleerder uit te werken kan de werknemer het resultaat en de gevolgen van dergelijke procedure beter inschatten. Daar waar de interne procedure voortaan ook ter beschikking staat voor klagers van andere feiten dan geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, is dit veel minder het geval bij de externe procedure. De vordering tot staking en de vordering tot voorlopige maatregelen zullen immers niet ingesteld kunnen worden door klagers van feiten andere dan geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Door bemiddeling aan deze regeling toe te voegen beschikt de werknemer wel nog over een bijkomende mogelijkheid en zal deze dus ook op die manier genieten van een uitgebreidere bescherming.

Tot slot zorgt de ontslagbescherming tevens voor een verlaging van de drempel voor de werknemer om stappen te ondernemen wanneer deze meent het voorwerp te zijn van dergelijke feiten.

346. De uitbreiding van de bescherming van de werknemer tegen psychosociale risico's door de Antipestwet 2014 kan alleen maar positief onthaald worden. Ook voor de toekomst moet een uitgebreide bescherming van de werknemer steeds worden aangemoedigd. Nog te vaak weten slachtoffers van dergelijke feiten niet wat hun rechten en plichten maar vooral hun bescherming is die door de wet geboden wordt. Dit is natuurlijk een gevolg van de kort op elkaar volgende wijzigingen van de wet. Deze hebben ervoor gezorgd dat de wet weinig tijd heeft om zich te wortelen in de praktijk. Het zal dan ook afwachten blijven hoe deze nieuwe wet in de praktijk ontvangen zal worden. Hoewel hoogstwaarschijnlijk nieuwe beperkingen duidelijk zullen worden in de rechtspraak, is het voor slachtoffers toch belangrijk dat er niet al te snel een nieuwe wijziging doorgevoerd wordt. Op die manier wordt hen namelijk de kans gegeven kennis te maken met de wetgeving aangaande psychosociale risico's en hun bescherming hieromtrent in te schatten. Moest er alsnog een wijziging plaatsvinden in de nabije toekomst is het erg van belang om bepaalde begrippen verder te verduidelijken en te definiëren en de nadruk op preventie blijven voort te zetten.

347. Concluderend kan een antwoord geformuleerd worden op de gestelde onderzoeksvraag, namelijk: *"Psychosociale risico's op het werk anno 2016 – implicaties van de wetswijziging: Geniet de werknemer een ruimere bescherming dan voorheen onder het huidige hoofdstuk Vbis Welzijnswet?"*. Ja, door de verschillende wetswijzigingen biedt de Antipestwet vandaag de dag een uitgebreidere bescherming aan de werknemer die meent het voorwerp te zijn van psychosociale risico's. Dergelijke uitbreiding geeft klagers de kans gehoord en begrepen te worden.

Daar het doel van de wet erin bestaat een betere bescherming voor werknemers te voorzien moet deze uitbreiding dan ook als een positieve evolutie gezien worden.

Hoe de praktijk dit zal onthalen en rechters dit zullen interpreteren valt af te wachten maar hoogstwaarschijnlijk zullen nieuwe tekortkomingen van deze wet blootgelegd worden waardoor een nieuwe wetswijziging niet ondenkbaar zal zijn.

BIBLIOGRAFIE

A. Wetgeving

I. Europese normen

Richtlijn 89/391/EEG van de Raad 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, *Pb.L.* 29 juni 1989, afl. 183, 1-8.

Resolutie 90/C 157/02 van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk (29 mei 1990), *Pb.L.* 27 juni 1990, afl. 157, 3-4.

Verklaring 92/C 27/01 van de Raad inzake de tenuitvoerlegging van de aanbeveling van de Commissie betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk, met inbegrip van de gedragscode om seksuele intimidatie tegen te gaan (19 december 1991)

Aanbeveling 92/131/EEG van de Commissie betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk, *Pb.L.* 24 februari 1992, afl. 49, 1-8.

Richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996 tot wijziging van Richtlijn 86/378/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid, *Pb.L.* 17 februari 1997, afl. 46, 20.

Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht, *Pb.L.* 20 januari 1998, afl. 14, 6-8.

Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad 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

Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking), *Pb.L.* 26 juli 2006, afl. 204, 23-36.

II. Interne normen

Burgerlijk Wetboek 21 maart 1804, *BS* 3 september 1807.

Wetboek van strafvordering 17 november 1808, *BS* 27 november 1808.

Strafwetboek 8 juni 1867, *BS* 9 juni 1867, 3133.

Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27 september 1948, 7768.

Wet 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, *BS* 5 mei 1965, 5064.

Gerechtelijk Wetboek 10 oktober 1967, *BS* 31 oktober 1967, 11360.

Wet 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie, *BS* 8 december 1972, 13647.

Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, 9277.

Wet 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996, 24309.

Wet 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, *BS* 19 juni 1999.

Wet 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, *BS* 22 juni 2002, 28521.

Wet 17 juni 2002 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, *BS* 25 juni 2002, 28605.

Wet 10 januari 2007 tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, *BS* 6 juni 2007, 30641.

Wet 6 februari 2007 tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft, *BS* 6 juni 2007, 30648.

Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen, *BS* 30 mei 2007, 29031.

Wet 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek, *BS* 1 juli 2010, 43712.

Wet 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, *BS* 28 april 2014, 35011.

Wet 28 maart 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft, *BS* 28 april 2014, 35020.

Wet 15 mei 2014 tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de dienstboden en het huishoudpersoneel betreft, *BS* 18 juni 2014, 45909.

Koninklijk Besluit 18 september 1992 ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk, *BS* 7 oktober 1992, *err.* *BS* 6 november 1992.

Koninklijk Besluit 9 maart 1995 ter bescherming van de personeelsleden tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk bij de besturen en andere diensten van de federale ministeries, evenals in sommige instellingen van openbaar nut, *BS* 6 april 1995.

Koninklijk Besluit 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (Codex over het welzijn op het werk, Titel I, hoofdstuk III), *BS* 31 maart 1998, 9800.

Koninklijk Besluit 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, *BS* 18 juli 2002, 32430.

Koninklijk Besluit 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, *BS* 6 juni 2007, 30656.

Koninklijk Besluit 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, *BS* 28 april 2014, 35022

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999 betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk; deze cao werd algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 21 juni 1999 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, *BS* 9 juli 1999, 26370.

III. Voorbereidende documenten

Memorie van toelichting bij het wetsontwerp betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, *Parl.St.* Kamer 2001-2002, nr. 50K1583/001 en 50K1584/001.

Memorie van toelichting bij het wetsontwerp betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, *Parl.St.* Kamer 2001-2002, nr. 50K1583/003.

Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en wetsontwerp tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de gerechtelijke procedures betreft, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 2686/001-2687/001, 14.

Memorie van toelichting bij het wetsontwerp tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en wetsontwerp tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53 3101/001 en 3102/001.

Nationale Arbeidsraad, [Psychologische intimidatie door het opzettelijk verzeiken van de arbeidsomstandigheden], 17 juli 2001, nr. 1.366, www.cnt-nar.be.

Nationale Arbeidsraad, [Evaluatie van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk], 1 juni 2004, nr. 1.484, www.cnt-nar.be.

Nationale Arbeidsraad, [Preventie van psychosociale belasting (waaronder pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk) – Evaluatie van de wetgeving], 17 juli 2012, nr. 1.808, www.cnt-nar.be

Nationale Arbeidsraad, [Preventie van psychosociale belasting (waaronder pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk) – Opvolging van advies nr. 1.808], 17 juli 2012, nr. 1.851, www.cnt-nar.be.

Omzendbrief van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, *BS* 18 juli 2002, 32501.

Verslag namens de Commissie voor de sociale zaken, *Parl.St.* Kamer 2006-07, nr. 2686/004, 25.

Wetsvoorstel betreffende de psychologische intimidatie door het opzettelijk verzeiken van de arbeidsomstandigheden, *Parl.St.* Senaat 1999-2000, nr. 2-419/1.

B. Rechtspraak

Cass. 3 maart 2014, AR S.12.0110.F/1.

Arbh. Brussel (Fr.) 16 oktober 2003, Ref. 260.

Arbh. Antwerpen 7 juni 2004, A.R. 2030577.

Arbh. Antwerpen 22 juni 2004, *RW* 2004-05, noot P. HUMBLET.

Arbh. Antwerpen 15 december 2005, AR 2050067.

Arbh. Antwerpen 8 november 2006, *Soc.Kron.* 2008, 737, noot P. BRASSEUR.

Arbh. Brussel 3 december 2008, AR 51293, *JTT* 2009, 36; Arbh. Luik 19 augustus 2010, AR 8835/09.

Arbh. Luik 21 september 2010, AR 2008/AN/8.558.

Arbh. Bergen 15 november 2013, nr. 2012/AM/109, *Ors.* 2014, 22.

Arbh. Brussel 17 december 2013, *JTT* 2014, 135.

Arbh. Brussel 6 januari 2014, nr. 2012/AB/420, *Or.* 2014, 146.

HvB Brussel 20 mei 2008, *Dr.pén.ent.* 2010, 151, noot F. LAGASSE en M. PALUMBO.

Arbrb. Antwerpen 12 mei 2003, *Soc.Kron.* 2004, 103.

Voorz. Arbrb. Brussel (Fr.) 18 juli 2003, A.R. 35/2003.

Arbrb. Leuven 3 juni 2004, A.R. 3399/02.

Arbrb. Brussel 16 juli 2004, *Soc. Kron.* 2005, 473.

Arbrb. Antwerpen 20 december 2004, AR 367.413.

Arbrb. Nijvel 4 maart 2005, *Soc. Kron.* 2005, 490.

Arbrb. Brussel 7 november 2005, AR 75.480/04.

Arbrb. Brussel (Fr.) 26 juni 2006, AR 04425/05-6089/06.

Arbrb. Verviers 7 februari 2007, AR 0766/2004.

Arbrb. Tongeren 28 juni 2007, *Soc.Kron.* 2008, 749, noot P. BRASSEUR.

Arbrb. Brussel 18 december 2007, AR 7928/05.

Arbrb. Doornik 11 augustus 2008, AR 28.6111.

Arbrb. Brussel 3 februari 2009, AR 69.808/04.

Arbrb. Brussel 13 oktober 2009, AR 06/6291.

Arbrb. Dinant 6 november 2009, AR 08/1261/A.

Arbrb. Moeskroen 19 maart 2010, AR 00/281217.

Arbrb. Brussel 3 september 2012, *JLMB* 2014, 676.

C. Rechtsleer

I. Boeken

CORDIER, J. en BRASSEUR, P., *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits, ...*, Waterloo, Kluwer, 2009, 374 p.

DALLEMAGNE, M., *La protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail*, Bruxelles, Kluwer, 2002, 96 p.

EUROPESE COMMISSIE – DIENST GELIJKE KANSEN, *Bestrijding van seksuele intimidatie op het werk: een leidraad voor de uitvoering van de gedragscode van de Europese Commissie*, Luxemburg – Brussel, EGKS-EG-EGA, 1993, 116 p.

THYS, A. en VANACHTER, O., *Preventie van psychosociale belasting op het werk : stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag; wettelijke aspecten – concrete aanpak in het bedrijf*, Brussel, UGA, 2010, 235 p.

ZORBAS, G. en ZORBAS, A., *Le harcèlement: droits européen, belge, français et luxembourgeois*, Brussel, Larcier, 2010, 527 p.

II. Bijdragen in tijdschriften

ARNOLD, H. en SCHOELS, E., "De werknemer beschermd tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk vanaf 1 juli 2002", *Kijk Uit* 2002, 9-13.

BELLEMANS, S., "Preventie van psychosociale risico's op het werk wint aan belang", *Soc.Weg.* 2014, afl. 10, 9-12.

CORDIER, J. en BRASSEUR, P., "Harcèlement, violence et charge psychosociale au travail : le point sur la réforme de 2007", *Ors.* 2007, afl. 8, 1-19.

CORDIER, J. en BRASSEUR, P., "La charge psychosociale au travail : le point sur la réforme de 2007", *Soc.Kron.* 2008, 701-728.

DE WIT, J., "Nieuwe antipestwet van kracht", *De Juristenkrant* 2007, 6.

DIERCKX, J., "De pestwet anno 2013 (deel I)", *Soc.Weg.* 2013, afl. 6, (5) 5-8.

DREESEN, A. en PLETS, I., "Pestwetgeving: Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, 98-114.

DUFAUX, P., "Actualisering van de Pestwet", *TVW* 2007, 351-352.

HUMBLET, P., "Schiet Pestwet doel voorbij?", *Juristenkrant* 2003, nr. 77, 1-2.

MERTENS, N., "Psychosociale risico's: de klok tikt, dus pas uw arbeidsreglement tijdig aan", *Soc.Weg.* 2015, afl. 4, 7-8.

PLETS, I., "Psychosociale risico's: nieuwe preventieverplichtingen voor de werkgever", *Or.* 2014, 207-220.

SCHREURS, C. en VAN HERPE, K., "De nieuwe wetgeving tot preventie van psychosociale risico's in de onderneming toegepast", *Soc.Weg.* 2014, afl. 15, 10-15.

VAN TEMSCHE, M. en SCHATTEMAN, S., "De wetgeving 'preventie van psychosociale risico's op het werk': enkele krachtlijnen", *TORB* 2014, afl. 3, 53-57.

VAN WASSENHOVE, S. en BRASSEUR, P., "De nouvelles mesures contre le harcèlement et la violence au travail", *JT* 2002, 801-813.

VERDONCK, I., "De antipestwet in de rechtspraak : loopt het een vaart ?", *Soc.Weg.* 2010, afl. 15, 2-5.

VERHELST, I., "De nieuwe pestwet legt de nadruk op preventie", *Or.* 2007, 204-221.

VERHELST, I., "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *Or.* 2014, 190-206.

VERHELST, I., "Twee en een half jaar Pestwet: een analyse van de rechtspraak", *Or.* 2005, 25-38.

VERHELST, I. en RAETS, S., "10 jaar Pestwet – Grensoverschrijdend of baanbrekend?", *Or.* 2012, 236-256.

WITTERS, A. en VERHELST, I., "Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: een analyse van de Wet Onkelinx en de uitvoeringsbesluiten", *Or.* 2002, 236-252.

III. (Bijdragen in) verzamelwerken en reeksen

BRASSEUR, P. en CORDIER, J., "La prévention des risques psychosociaux au travail: des origines à la réforme de 2014" in D. DUMONT en P. VAN GEHUCHTEN (eds.), *Actualités en matière de bien-être au travail*, Brussel, Bruylant, 2015, 123-171.

CORDIER, J. en BRASSEUR, P., "La responsabilité civile et pénale du travailleur salarié et de l'employeur en cas de harcèlement moral au travail" in P. BRASSEUR, N. COLETTE-BASECQZ, J. CORDIER, C. DE BOE, S. GILSON, M. ISGOUR, F. LAMBINET, E. MASSET, M. NIHOUL en T. PAPART, *L'élément moral en droit : une vision transversale*, Limal, Anthemis, 2014, 177-231.

FRANCHIMONT, A., "Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk" in HENDRICKX, F., ENGELS, C., DE GROOF, S., FEREMANS, K., FRANCHIMONT, A., REYNIERS, K., VAN BEVER, A. en VANDERPOORTEN, A. (eds.), *Arbeidsrecht – Deel 2*, Brugge, Die Keure, 2015, 319-369.

HUMBLET, P. en LIETAERT, B., "De pestwet: een proeve van eclectische wetgeving" in BOCKEN, H., CASTELAIN, S., DE WAELE, T., STEENNOT, R., TISON, M. en VENY, I. (eds.), *Gandaius Actueel IX*, Mechelen, Kluwer, 2004, 201-253.

HUMBLET, P. en PLETS, I., "Hoofdstuk Vbis: Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk" in DECONYNCK, M., VANACHTER, O., VAN EECKHOUTTE, W., VAN PUYVELDE, I. en VAN REGENMORTEL, A. (eds.), *Duiding welzijn op het werk – publieke en private sector*, Brussel, Larcier, 2015, 42-44.

REYNIERS, K., "Het nieuwe juridische kader inzake psychosociale risico's: een adequate bescherming tegen hedendaagse professionele risico's?" in VAN REGENMORTEL, A. en REYNIERS, K. (eds.), *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Antwerpen, Intersentia, 2015, 31-56.

ZORBAS, A. en ZORBAS, G., "Charge psychosociale, stress, burn-out et dépression, les compagnons du harcèlement moral" in C.E. CLESSE (ed.), *L'auditorat du travail : compétences civiles et pénales. Liber amicorum Robert Blondiaux*, Brussel, Larcier, 2012, 91-122.

IV. Internetbronnen

Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, *Preventie van psychosociale risico's op het werk: juridische gids*, www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=43108.

FOD WASO, *De bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: juridische toelichting bij de wet van 11 juni 2002*, www.meta.fgov.be.

FOD WASO, *Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk – Rechtspraak*, www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=42780.

FOD WASO, *Jaarverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk: Verklarende nota bij formulieren A, B en C (2015)*, [www.werk.belgie.be/Jaarverslag Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.aspx](http://www.werk.belgie.be/Jaarverslag%20Interne%20dienst%20voor%20preventie%20en%20bescherming%20op%20het%20werk.aspx).

FOD WASO, *Nieuwe wetgeving in verband met psychosociale risico's op het werk vanaf 1 september 2014*, www.werk.belgie.be/defaultNews.aspx?id=41483.

FOD WASO, *Psychosociale risico's op het werk (commentaar)*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=564.

FOD WASO, *Psychosociale risico's op het werk – Burn-out*, www.voeljegoedophetwerk.be/inhoud/psychosociale-risicos-op-het-werk-4.

FOD WASO, *Toelichting over de Welzijnswet*, www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=1954.

STICHTING INNOVATE & ARBEID, *Rapport grensoverschrijdend gedrag op het werk: een analyse naar omvang, risico's en impact op het welzijn en gezondheid van werknemers op basis van de werkbaarheidsmonitor 2013*, [www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA_20150501 Grensoverschrijdend%20Gedrag RAP .pdf](http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA_20150501_Grensoverschrijdend%20Gedrag_RAP.pdf).

VLAAMSE OVERHEID – DIENST EMANCIPATIEZAKEN, *Ongewenst seksueel gedrag op het werk – De weg naar een positief arbeidsklimaat in de Vlaamse overheid: rapport van 10 jaar werking*, [www2.vlaanderen.be/emancipatiezaken/documentatie/OSGW_10jaar RAPPORT.pdf](http://www2.vlaanderen.be/emancipatiezaken/documentatie/OSGW_10jaar_RAPPORT.pdf).

V. Andere bronnen (actualiteit)

HANSEZ, I., MAIRIAUX, P., FIRKET, P., BRAECKMAN, L., *Onderzoek naar burnout bij de Belgische beroepsbevolking: samenvatting van het eindverslag*, 2010, 2.

RASKING, J., *170.000 werknemers voelen zich gepest*, www.standaard.be/cnt/dst19072002_011.

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN, *Violences au travail, harcèlement moral et sexuel: synthèse de la recherche sur les caractéristiques et les conséquences pour les travailleurs féminins et masculins*, SPF ETCS, 1 april 2003, 21.

VAN DALE, *Zoekterm: burn-out*, www.vandale.be.

VAN MALDEREN, S., *"Jij bent voor niets goed": Waals meisje (14) pleegt zelfmoord na talloze pesterijen*, www.demorgen.be/binnenland/-jij-bent-voor-niets-goed-waals-meisje-14-pleegt-zelfmoord-na-talloze-pesterijen-beed8917/.

VANDER ELST, L., *Seks, macht en bemiddeling op de werkvloer: "Vlamingen zwijgen te lang"*, <http://nieuws.kuleuven.be/node/11226>.

VANDERSMISSEN, M., *Eén op de tien werknemers slachtoffer van pesterijen*, www.standaard.be/cnt/dmf04052001_012.

X, *APB Helpende Handen hoopt op initiatief overheid*, www.standaard.be/cnt/nfld23102000_002.

X, *Post start onderzoek naar zelfmoord postbode*, www.standaard.be/cnt/nflc23102000_002.

X, *Seks, macht & intimidatie op de werkvloer: 'Zég toch gewoon dat je het niet wilt'*, www.jobat.be/nl/artikels/seks-macht-intimidatie-op-de-werkvloer-zeg-toch-gewoon-dat-je-het-niet-wilt/.

BIJLAGE 1: KB 18 september 1992

Koninklijk Besluit ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk (verschenen in het Belgisch Staatsblad van 7 oktober 1992):

...Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid, belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

Art.1. De werkgevers die in toepassing van artikel 4 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen een arbeidsreglement moeten opmaken, zijn verplicht om, benevens van de in artikel 6 van die wet opgesomde vermeldingen, in dit arbeidsreglement melding te maken van de maatregelen die ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk zijn vastgesteld.

Deze maatregelen omvatten inzonderheid een beginselverklaring omtrent ongewenst seksueel gedrag op het werk, de aanwijzing van de vertrouwenspersoon of dienst belast met het opvangen, helpen en ondersteunen van de slachtoffers, de procedure voor het behandelen van klachten en de straffen die kunnen worden opgelegd.

Onder ongewenst seksueel gedrag wordt verstaan 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.

Art.2. Voor de toepassing van de artikelen 11 en volgende van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, moet de werkgever binnen drie maanden na de bekendmaking van dit besluit een ontwerp tot aanpassing van het arbeidsreglement overeenkomstig artikel 1, aan de ondernemingsraad voorstellen of indien er geen ondernemingsraad bestaat, dat ontwerp door aanplakking ter kennis brengen aan de werknemers.

Art.3. Dit besluit treedt in werking de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke het in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.

Art.4. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid, belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen is belast met de uitvoering van dit besluit.

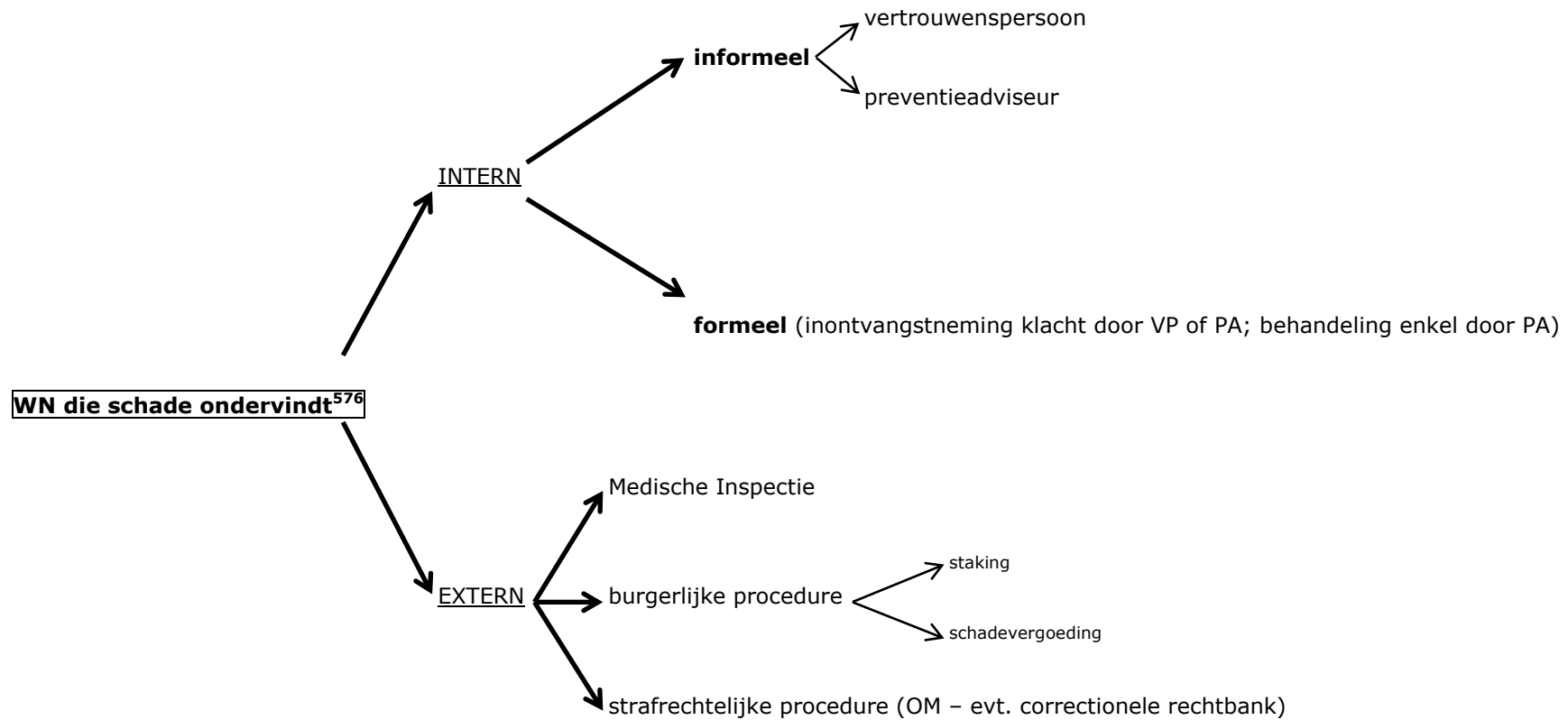
Gegeven te Brussel, 18 september 1992.

BOUDEWIJN

Van Koningswege:

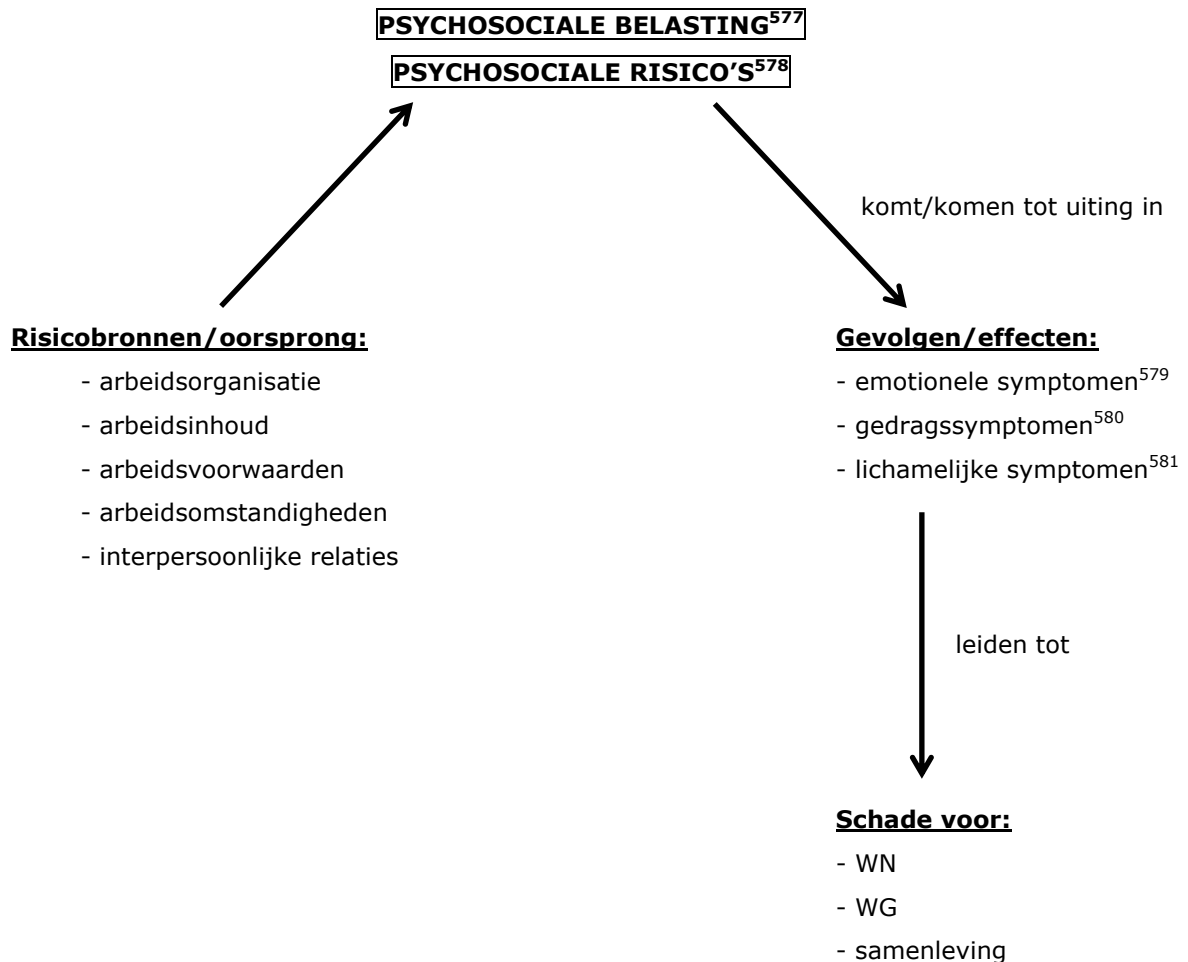
De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
belast met het Beleid van gelijke kansen
voor mannen en vrouwen,
Mevr. Miet SMET

BIJLAGE 2: Actiemogelijkheden onder de Antipestwet 2002



⁵⁷⁶ Voor een uitgebreider schema: zie FOD WASO, *De bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: juridische toelichting bij de wet van 11 juni 2002*, www.meta.fgov.be (consultatie 10 mei 2016), p. 54.

BIJLAGE 3: Het begrip "psychosociale belasting"



⁵⁷⁷ Art. 2, 3° KB 17 mei 2007: "elke belasting van psychosociale aard die haar oorsprong vindt in de uitvoering van het werk of die voorkomt naar aanleiding van de uitvoering van het werk, die schadelijke gevolgen heeft voor de lichamelijke of psychische gezondheid".

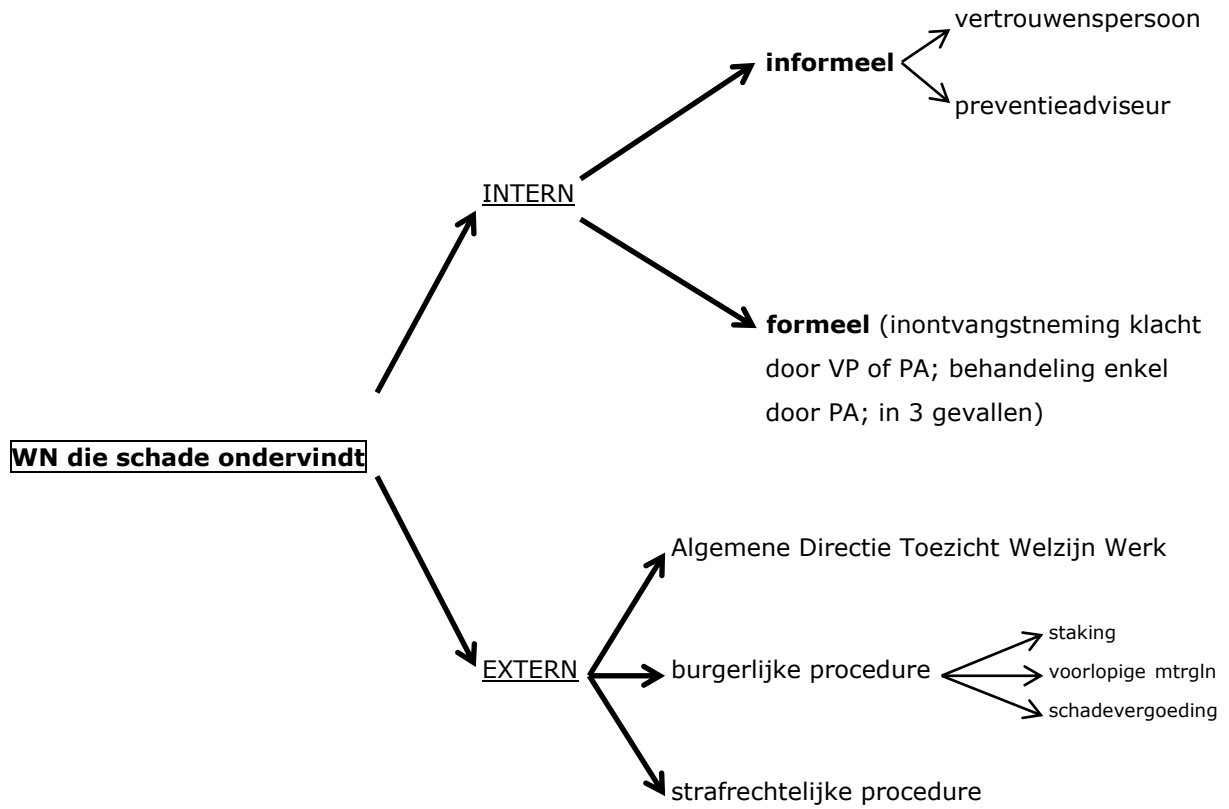
⁵⁷⁸ Art. 2, 3° KB 10 april 2014: "de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden".

⁵⁷⁹ Bijvoorbeeld: stress, burn-out, depressie enz.

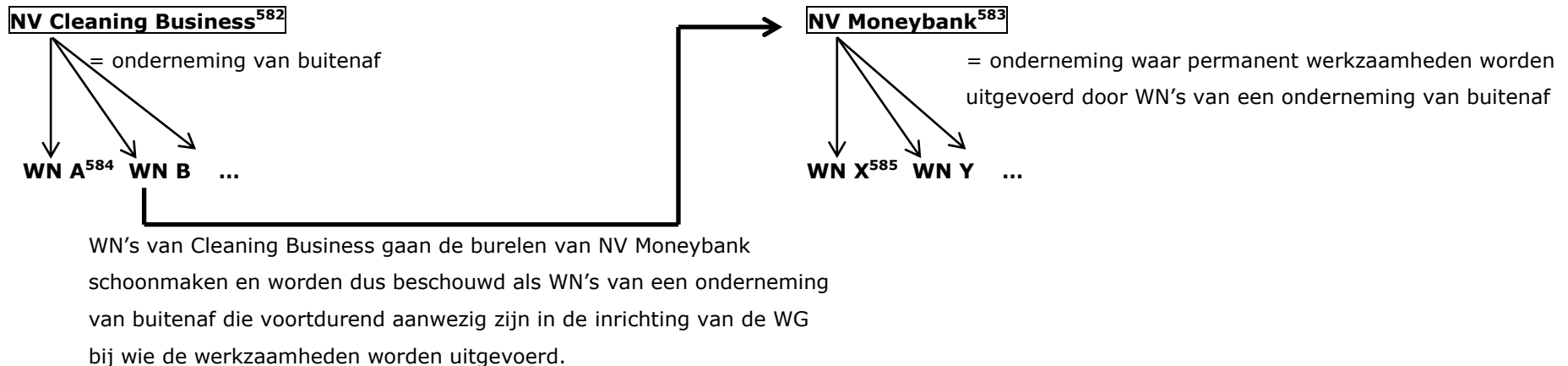
⁵⁸⁰ Bijvoorbeeld: ernstige conflicten, geweld, pesterijen, ongewenst seksueel gedrag, alcohol- en drugsmisbruik enz.

⁵⁸¹ Bijvoorbeeld: pijn, slaapproblemen, verhoogde bloeddruk enz.

BIJLAGE 4: Actiemiddelen onder de Antipestwet 2007



BIJLAGE 5: Werknemers van een onderneming van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd



⇒ Wanneer WN B van NV Cleaning Business meent het voorwerp te zijn van grensoverschrijdend gedrag vanwege WN X van de werkgever in wiens inrichting hij permanent werkzaamheden uitvoert, namelijk NV Moneybank, kan WN B een beroep doen op de interne procedure van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd (NV Moneybank).⁵⁸⁶

⁵⁸² Laten we aannemen dat het gaat om een schoonmaakbedrijf; deze onderneming is de werkgever van de werknemers van een onderneming van buitenaf.

⁵⁸³ Laten we aannemen dat het gaat om een bank, die beroep doet op NV Cleaning Business om de kantoren, vergaderruimtes, ... schoon te maken.

⁵⁸⁴ Werknemers, in dit geval poetsvrouwen, van NV Cleaning Business.

⁵⁸⁵ Werknemers, in dit geval bankbedienden, van NV Moneybank.

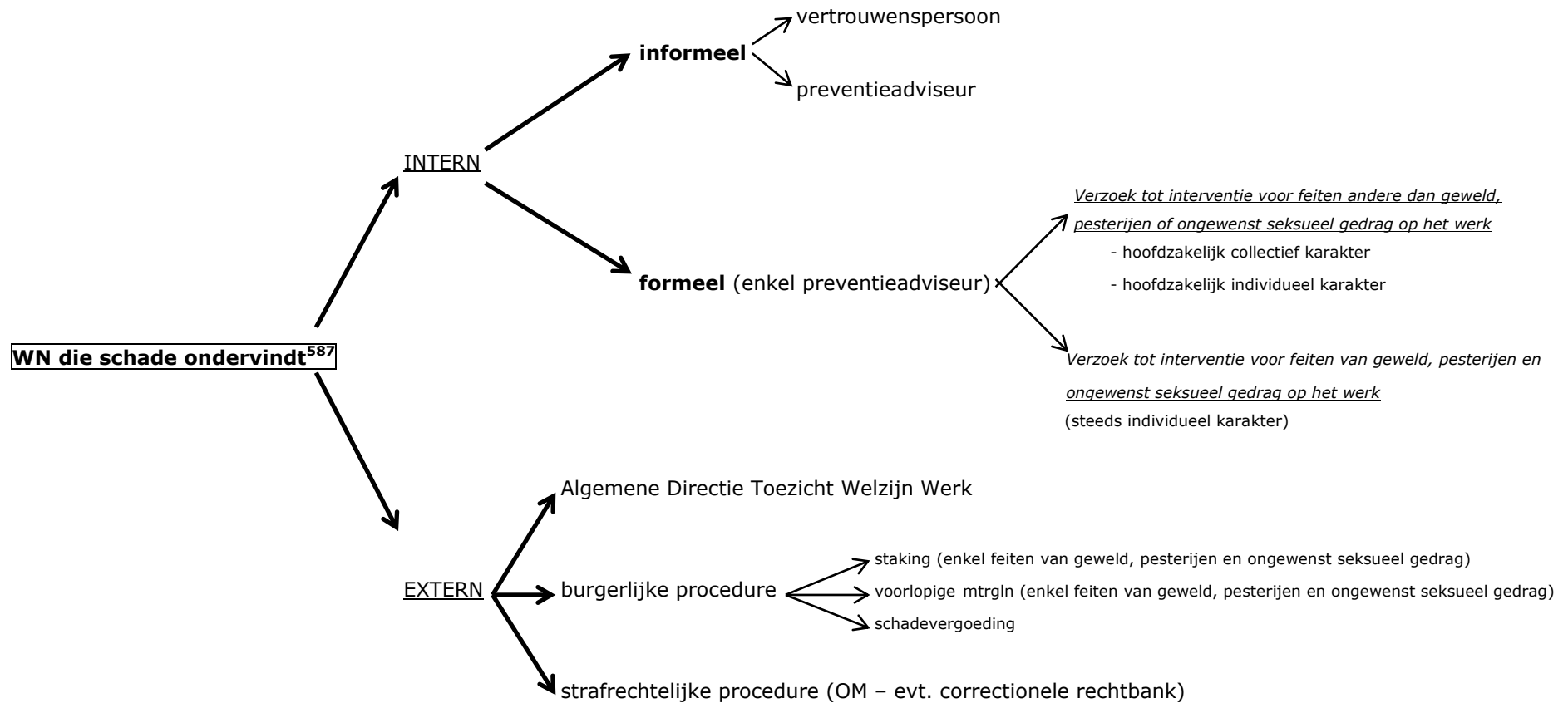
⁵⁸⁶ Art. 31, eerste lid KB 17 mei 2007.

BIJLAGE 6: Structuur hoofdstuk *Vbis* Welzijnswet na de wetwijziging van 2007

Hoofdstuk *Vbis*: Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

- **Afdeling 1:** Algemene bepaling en definitie (art. *32bis* – *32ter*)
- **Afdeling 2:** Preventiemaatregelen (art. *32quater* – *32octies*)
- **Afdeling 3:** De bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (art. *32nonies* – *32tredecies*)
- **Afdeling 4:** Informatie en toegang tot documenten (art. *32quaterdecies* – *32octiesdecies*)

BIJLAGE 7: Actiemiddelen onder de Antipestwet 2014



⁵⁸⁷ Art. 32/2, §2, vijfde lid Welzijnswet: voorrang aan de normale communicatiekanalen binnen de onderneming (werkgever, lid van hiërarchische lijn, lid van Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of de vakbondsafvaardiging).

Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

Psychosociale risico's op het werk anno 2016: implicaties van de wetswijziging

Richting: **master in de rechten-rechtsbedeling**

Jaar: **2016**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

Kerkhofs, Hanne

Datum: **12/05/2016**