



Psychosocial risks

Bullying by employees at work: current situation and outlook into the future

Thijs Orbie (201321468)

***Bachelor in het bedrijfsmanagement,
afstudeerrichting Rechtspraktijk***

Academiejaar: 2015-2016

Psychosociale risico's

Pestgedrag bij werknemers op het werk: huidige situatie en vooruitblik op de toekomst

Bachelorproef van: Thijs Orbie (studentennummer: 201321468)
Opleiding: Professionele Bachelor Bedrijfsmanagement
Afstudeerrichting: Rechtspraktijk (RE)
Academiejaar: 2015-2016
Stagebedrijf: Arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge
Stagementor: Dhr. Jurgen Heyndrickx
Stagebegeleider: Mevr. Myriam Desterbeck
De bachelorproef mag **openbaar** gemaakt worden.

Woord vooraf

Als slot van de opleiding Bedrijfsmanagement, afstudeerrichting Rechtspraak aan de Hogeschool Gent is volgend eindwerk tot stand gebracht. Al vrij snel kwam ik tot de beslissing om over een actueel thema te willen schrijven, met name **psychosociale risico's** (op het werk). Na wat rondvraag en onderzoek leek mij dit een interessant studie-onderwerp te zijn. Reeds bij aanvang van de stage kwam ik via mijn stagementor in direct contact met rechter Bernard Degraeve. Hij zette mij verder op de goede weg door het onderwerp zo strikt mogelijk af te bakenen.

De volgende stap was dus het concreet afbakenen en formuleren van een specifiek deelthema en bijhorende rechtsvraag. Zo viel mijn oog op een analyse van **pestgedrag op het werk**. Dit eindwerk bespreekt dan ook enkele thema's en deelfacetten, in een logisch opgebouwde volgorde.

In dit woord vooraf wil ik graag ook enkele personen vermelden en bedanken voor hun raad en daad, de aangeleerde vaardigheden en het advies dat ze mij geboden hebben. Met de hulp van deze personen is het verwezenlijken van dit eindwerk op een constructieve manier verlopen.

Allereerst gaat mijn dank uit aan Mevrouw Myriam Desterbeck en De Heer Jurgen Heyndrickx voor hun deskundige begeleiding en dito advies, voor hun persoonlijk contact en onderhoud tijdens de stageperiode. Ook een grote dank aan De Heer Bernard De Graeve, rechter in de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge. Hij bracht enkele nuttige tips naar voor, was bereid om het eindwerk na te lezen en zorgde voor extra naslagwerk en bruikbare bronnen.

Bedankt ook aan alle collega's op de werkvloer van de stageplaats, die mij hun ervaring en kennis doorspeelden en ter hulp kwamen bij dringende vragen of problemen. Het vormde een grote meerwaarde aan deze leerrijke ervaring door met deze fijne mensen te mogen samenwerken op een dagelijkse basis.

Verder gaat natuurlijk ook een grote dank uit aan mijn ouders en enkele vrienden, die er steeds waren voor de morele opkikker gedurende de periode van het opstellen van mijn bachelorproef.

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Hoofdstuk 1: Begripsomschrijving en wetgevend kader	7
1.1 Psychosociale risico's	7
1.2 Pesterijen op het werk	8
1.3 Onderscheid met enkele andere begrippen	10
1.4 Rechtsgeschiedenis en huidige stand der regelgeving	11
1.4.1 Toepassingsgebied van de huidige wet	12
1.4.2 Opname in het arbeidsreglement	13
Hoofdstuk 2: Een vooruitblik op de toekomst (sinds 2014)	14
2.1 Een praktijkgerichte vraag	14
2.2 ... En wat brengt de toekomst?	15
2.2.1 Een verruimd denkbeeld	15
2.2.2 Wat zijn de gevolgen en een vooruitblik op preventie	17
Hoofdstuk 3: Preventie van psychosociale risico's op het werk	19
3.1 Algemeen	19
3.1.1 Het belang van een risicoanalyse	20
3.1.2 ... en van preventiemaatregelen	21
3.2 Actiemiddelen en procedures	23
3.2.1 Algemeen	23
3.2.2 Interne procedures: het verzoek tot psychosociale interventie	25
3.3 Rol van enkele actoren	29
3.3.1 De belangrijke rol van de PAPA	29
3.3.2 Vertrouwenspersoon	31
3.3.3 Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (CPBW)	32
3.4 Externe actiemiddelen	33
3.4.1 Inspectie toezicht welzijn op het werk	33
3.4.2 Strafrechtelijke procedures	33
Hoofdstuk 4: Toch naar de arbeidsrechtbank?	35
4.1 Algemeen	35
4.2 Vorderingen voor de arbeidsrechtbank	36
4.2.1 De vorderingen tot schadevergoeding, tot staking en tot maatregelen	36
4.2.2 Principe: de bewijslast wordt verdeeld	38

4.2.3	Andere vorderingen voor de arbeidsrechtbank.....	38
4.3	Ontslagbescherming.....	40
4.3.1	Voor wie geldt de bescherming?.....	40
4.3.2	Wat houdt de bescherming precies in?.....	41
4.3.3	Op welk tijdstip vangt de bescherming aan en de duur van de bescherming ...	42
4.3.4	Sanctie.....	43
	Besluit.....	44
	Bibliografie.....	45
	Lijst met afkortingen en verzameltermen.....	48
	Bijlagen.....	49
	Bijlage 1: Krantenartikel De Morgen	49
	Bijlage 2: Vonnis arbeidsrechtbank Gent, Afdeling Brugge	50
	Bijlage 3: Vonnis arbeidsrechtbank Gent, Afdeling Ieper	59
	Bijlagen 4: Schema verzoek tot psychosociale interventie.....	68
	Bijlage 5: Contactgegevens van de PAPA en vertrouwenspersonen.....	70
	Bijlage 6: Model van arbeidsreglement	72
	Bijlage 8: Vonnis rechtbank van eerste aanleg West-Vlaanderen (afd. Brugge)	76
	Bijlage 9: Voorbeeld vordering tot staking	82
	Bijlage 10: Arrest van het Grondwettelijk Hof (14 juli 2011)	89
	Bijlage 11: Arrest Hof van Cassatie (8 juni 2009)	95
	Bijlage 12: vonnis arbeidsrechtbank Gent, afdeling Gent (7 september 2015)	100
	Bijlage 13: vonnis arbeidsrechtbank Gent, afdeling Ieper (15 januari 2016)	105

Inleiding

Het welzijn van werknemers is een steeds evoluerend begrip en thema doorheen de recente rechtsgeschiedenis. Het onderwerp van deze bachelorproef past dan ook dan binnen dit breder begrip “welzijn”. Het is echter niet de bedoeling dat we dit studieobject bekijken vanuit het standpunt der psychologen.

Concreet is het de bedoeling om een “gids en handleiding” voor werknemer en werkgever te vormen in geval van pesterijen op het werk. Door de theorie te linken aan enkele praktijkgerichte voorbeelden, maken we het voor de lezer ook mogelijk om zich te identificeren met het onderwerp. In dit geheel maken we op enkele plaatsen ook graag een zijsprong naar enkele interessante onderwerpen in de zijlijn. We bekijken de gestelde onderzoeksvraag, zowel op zichzelf genomen als in zijn breder geheel.

De laatste jaren is de belangstelling voor dit thema steeds toegenomen. De mentale gezondheid van werknemers bij de uitvoering van hun werk staan steeds meer in de belangstelling. Deze evolutie weerspiegelt zich dan ook duidelijk in de welzijnswetgeving over de afgelopen jaren heen. Deze algemene trend is dan ook de hoofdreden tot het schrijven van deze bachelorproef.

In een **eerste deel** voorzien we een algemene inleiding van de centrale vraag en de concrete onderzoeksvraag. Aan de hand van begrippen en enkele voorbeelden is het de bedoeling de lezer warm te maken voor het vervolg. Nadien overlopen we dan in vogelvlucht de (rechts)geschiedenis, met de klemtoon op de meest recente wijzigingen.

In het **tweede hoofdstuk** werpen we een blik in de toekomst. We kijken vooruit op wat komen staat, het verruimd denkkader van de nieuwe wetgeving en de gevolgen hiervan.

Het **derde hoofdstuk** gaat dieper in op preventie. De aandacht gaat uit naar de toe te passen procedures en actiemiddelen, de bevoegde actoren in het welzijnsbeleid en de externe actiemiddelen voor de werknemer.

In het **vierde** en laatste **hoofdstuk** komen we ten slotte bij het procesrechtelijk luik, met name de fase bij de arbeidsrechtbank. We staan dan ook stil bij de mogelijke vorderingen voor een arbeidsrechtbank en het belangrijk gegeven van ontslagbescherming.

Eindigen doen we met het **besluit**, waarbij plaats en ruimte is voorzien voor een kijk en evaluatie van de nieuwe wetgeving, naast enkele punten van kritiek. Dit alles wordt gestaafd door een eigen mening.

Doorheen dit schrijven verwijzen we naar enkele **bijlagen** die de praktijk vertegenwoordigen. Daarnaast is er ook een lijst met enkele vaak gebruikte **afkortingen** en **verzameltermen** is terug te vinden aan het einde van dit eindwerk.

Starten doen we met **twee voorbeelden**. De pestproblematiek komt een eerste maal op de voorgrond wanneer een 22-jarige postbode in 2000 zichzelf van het leven berooft. Dit is het eerste spraakmakend pestproces in de Belgische rechtsgeschiedenis ¹.

In **Bijlage 1** vinden we een alom gekend voorbeeld uit de iets recentere actualiteit. Het betreft een geval van zeer ernstige pesterijen op het werk bij een fabrieksarbeider in een tape- en etiketteringsbedrijf in Bergen. Hij werd er negen jaar lang op een extreme wijze gepest en fysiek mishandeld. De werknemer onderging hierbij talloze onmenselijke vernederingen en werd zelfs geconfronteerd met videobeelden van deze incidenten.

Bovenstaande voorbeelden zijn enkel de meest tot de verbeelding sprekende cases van pestgedrag op de werkvloer. Het is een situatie waarmee de maatschappij steeds vaker in aanraking komt. De afgelopen twintig jaar, namelijk in de periode tussen 1996 en 2016, woedt meer en meer de discussie over het stijgend aantal pesterijen op de werkvloer. De grote vaststelling is dat enkel de meest ophefmakende voorbeelden aan bod komen in de actualiteit. Het staat weliswaar vast dat pesterijen op de werkvloer overal en bij iedereen kunnen opduiken.



The screenshot shows a news article from the website 'Belga' dated 20/01/2004 at 10:32. The title is '"Pesterijen dreven postbode David Van Gysel tot zelfmoord"'. Below the title are social media sharing icons for Facebook, Twitter, Google+, and Email, with a counter showing '0 shares'. The article text states that the bullying was the direct cause of the suicide of postman David Van Gysel, and that a Brussels court found the post company and his colleagues guilty of harassment. It also mentions that four colleagues and the postmaster received prison sentences or fines, and that the post company was fined for being responsible. The article concludes by stating that David Van Gysel's family received compensation from the court.

"Pesterijen dreven postbode David Van Gysel tot zelfmoord"

20/01/2004 om 10:32 door Belga Print

    | **0** shares

De pesterijen zijn de rechtstreekse oorzaak van de zelfdoding van postbode David Van Gysel. Zo oordeelde de Brusselse strafrechter Alain Morel dinsdag. Alle beklaagden werden ook schuldig geoordeeld aan belaging van de opvolger van David Van Gysel, Yannick Letelier.

Vier collega's van de postbode en de postmeester van Wezembeek-Oppem kregen straffen opgelegd tot 22 maanden cel met uitstel en boetes tot ruim 3.700 euro elk. Ook De Post als rechtspersoon is door de rechtbank verantwoordelijk geoordeeld en moet een boete betalen van net geen 238.000 euro.

De ouders van de overleden postbode kregen van de rechtbank een schadevergoeding toegewezen van 8.160 euro voor de begrafeniskosten en elk van de ouders heeft volgens de rechter recht op 9.915 euro morele schadevergoeding voor het verlies van hun inwonend kind.

De 21-jarige postbode David Van Gysel uit Oud-Heverlee sprong op 17 oktober 2000 voor de trein, volgens de rechter een rechtstreeks gevolg van de pesterijen bij De Post.

Figuur 1: Krantenknipsel (Bron: <http://www.gva.be/cnt/oid280648/archief-pesterijen-dreven-postbode-david-van-gysel-tot-zelfmoord>)

¹ ROBBERECHT, M., *Pesten op het werk: een uitzichtloze situatie?*, onuitg. Masterproef Criminologische Wetenschappen UGent, 2013, 9-11.

Hoofdstuk 1: Begripsomschrijving en wetgevend kader

Om in de verdere hoofdstukken uitgebreid in te gaan op het thema van dit schrijven, is het natuurlijk van belang om enkele **begrippen** te situeren. Hierna volgen twee definities, gevolgd door een afbakening van deze termen ten opzichte van enkele andere begrippen.

1.1 Psychosociale risico's

Psychosociale risico's op het werk worden als volgt gedefinieerd: *“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 (concrete werktaken), de arbeidsvoorwaarden (= arbeidsbepalingen), de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties (intern als extern) op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.”* Deze definitie ² is vernieuwd opgenomen sinds de nieuwe wetgeving van 2014.

Uit deze definitie blijkt dat de oorzaken van psychosociale risico's zeer vaak divers zijn. Een belangrijke vereiste blijft dat de werkgever een impact heeft op die elementen. Dit houdt in dat de werkgever in staat moet zijn om in te spelen op het gevaar en de factoren die hiertoe kunnen zorgen. Dit bekijkt de wetgever vanuit een objectief standpunt. Er wordt m.a.w. geen rekening gehouden met de subjectieve ervaring(en) van de individuele werknemer ³.

Hieruit blijken dus effectief een aantal constitutieve elementen om van psychosociale risico's te kunnen spreken. Deze elementen bekijken we verderop bij een toelichting van enkele casussen.

Samengevat kunnen we stellen dat psychosociale risico's op het werk dus professionele risico's inhouden, die schade kunnen berokkenen op mentaal of fysiek vlak van werknemer(s) en die zodus gevolgen hebben op de arbeidsomstandigheden. In een ruimere context bekeken hebben zij dus invloed op het goed functioneren van een bedrijf of onderneming.

De meest denkbare en voorkomende verschijningsvormen van psychosociale risico's zijn geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW). Dit is dan ook de oorspronkelijke benadering van het begrip “psychosociale risico's”. Die benadering heeft sinds 2014 wat aan belang moeten inboeten. De (nieuwe) delen van deze verzamelterm nemen we wat verder onder de loep.

Meer specifiek zal hier het begrip “**pestgedrag op het werk**” centraal komen te staan.

² Art. 32/1 wet 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, BS 18 september 1996. ('hierna: Welzijnswet Werknemers).

³ Cass. 8 september 2010, RW 2011-12, 390.

1.2 Pesterijen op het werk

Artikel 32ter, 2° Welzijnswet Werknemers verstaat onder **pesterijen op het werk** volgende definitie:

“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 bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften.”

“Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie.”

Ook uit deze definitie blijken essentiële voorwaarden om van pesterijen op het werk te kunnen spreken. Het onrechtmatig karakter is van uiterst groot belang, net zoals de herhaling van de gedragingen. De taak van de rechter bestaat er dan ook uit te onderzoeken of er effectief meerdere malen werd gepest ⁴. Een laatste belangrijk aandachtspunt zijn de gevolgen van deze gedragingen. De laatste paragraaf van deze wettelijke bepaling preciseert daarbij nog eens de mogelijke discriminatiegronden.

Als we deze definitie nog eens van dichtbij lezen, blijkt dat het begrip “pesterijen op het werk” een zeer ruim toepassingsgebied kan kennen. Hieronder lichten we kort enkele **voorbeelden** uit de rechtspraak toe, met een korte schets van het feitenrelaas. De hierna besproken casussen worden in de **bijlagen** voorzien, met name in Bijlage 2 en Bijlage 3.

Een eerste voorbeeld vinden we in een vonnis van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge ⁵ (**Bijlage 2**):

Eisende partij is bij verweerder (een drukkerij) als “plantmanager” in dienst. In 2014 stelt verweerder hem tijdelijk werkloos wegens economische redenen. Eisende partij haalt aan gepest te worden door één concrete persoon en dit door middel van meerdere onrechtmatige gedragingen. In zijn klacht vermeldt hij onder meer het aanhoudend voorstellen van fikse loondalingen, een inhoudsloze ingebrekestelling naar aanleiding van zijn ontslag wegens dringende redenen en het onrechtmatig gebruik van zijn “economische werkloosheid”. De herhaling van deze lange reeks gedragingen is ingegeven met het motief de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst te versnellen.

⁴ Arbhb. Brussel, 24 oktober 2012, www.juridat.be.

⁵ Arbrb. Gent (afd. Brugge), 4 januari 2016, onuitg.

Al deze elementen samen, leidt de rechtbank tot het oordeel dat eiser in ernstige mate verhinderd wordt zijn functie naar behoren uit te oefenen en de werkgever zich schuldig maakt aan pesterijen op het werk.

Een tweede voorbeeld vinden we met een vonnis van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Ieper ⁶ (**Bijlage 3**):

Eisende partij is onder andere het slachtoffer van pesterijen op het werk. Haar arbeidsovereenkomst wordt eenzijdig beëindigd door verwerende partij (een Delhaize-supermarkt), ten gevolge van het indienen van het verzoek tot interventie bij de preventieadviseur (zie ook *infra*). In haar standpunt haalt zij onder meer aan: constante verwijten, dreigingen en slagen. Na een nieuw dieptepunt (een slag op de wang) dient zij een strafklacht wegens belaging in. Aan de basis van de gespannen (werk)relatie tussen eisende partij en deze collega, een directe hiërarchische overste, ligt een beëindigde intieme relatie tussen beiden.

⁶ Arbrb. Gent (afd. Ieper), 20 november 2015, onuitg.

1.3 Onderscheid met enkele andere begrippen

Nu we de definitie en enkele praktijkvoorbeelden onder de loep hebben genomen, is het interessant om het begrip pesterijen te onderscheiden van enkele andere begrippen. Dit neemt niet weg dat deze termen in nauw verband met pesterijen kunnen staan. Hier gaan we enkel dieper in op volgende termen: **stress, conflicten en plagen**.⁷

Als eerste onderscheidt pesterijen zich van stress. Stress is de opvatting waarbij een aantal belastende factoren de arbeidssituatie en hierdoor het welzijn van werknemers verlagen. Stress vereist geen opzettelijke kwaadwillige opzet en verschilt hierin duidelijk met pesterijen. Dit neemt niet weg dat stress op het werk de basis kan vormen van pesterijen op het werk.

Pesterijen staan ook niet gelijk aan conflicten. Een conflict onderscheidt zich van pesterijen omdat elk van de betrokken partijen hierbij een deel van de verantwoordelijkheid draagt⁸. De veelvuldigheid en het herhaaldelijk opbouwend karakter van deze conflicten kunnen er wel toe leiden dat een conflict uiteindelijk uitmondt in pesterijen. De term “conflict” kan men evenwel ook op een positieve manier interpreteren, in de betekenis van een manier dat leidt tot verbetering. Dit staat in schril contrast met pesterijen, wat in se een negatieve connotatie met zich meedraagt.

Pesterijen is ook iets anders dan plagen. Het verschil situeert zich in de herhaling van het gedragspatroon. Pesten gebeurt op een stelselmatige basis en onderscheidt zich hierdoor van plagen. Bij pesterijen merk je een duidelijk machtsonevenwicht tussen partijen terwijl bij plagen de conflicterende partijen zich meer op gelijke hoogte bevinden.

⁷ ROBBERECHT, M., *Pesten op het werk: een uitzichtloze situatie?*, onuitg. Masterproef Criminologische Wetenschappen UGent, 2013, 9-11.

⁸ Arbrb. Gent (afd. Ieper), 15 januari 2016, onuitg. (Bijlage 13)

1.4 Rechtsgeschiedenis en huidige stand der regelgeving

Het fenomeen van psychosociale risico's en meer in het bijzonder pestgedrag op het werk, is een vrij recent studieonderwerp. Toch verdient een woordje rechtsgeschiedenis hier zijn plaats.

De bepalingen rond pesterijen op het werk en psychosociale risico's bij uitbreiding, zijn terug te vinden in de **Welzijnswet Werknemers** ⁹. Deze bijna twintigjarig oude basiswet wat betreft het welzijn van werknemers heeft sindsdien een drietal grote wijzigingen gekend. Hieronder vindt u in vogelvlucht de belangrijkste wijzigingen die aan de basiswet van 1996 werden aangebracht. De aandacht voor het psychosociaal welzijn van werknemers op de werkvloer kwam geleidelijk aan vanaf het begin van deze eeuw op de voorgrond.

Een eerste grote herziening kwam er in de periode van 2002. Dit gebeurde met de wetten dd. 11 juni 2002 ¹⁰ en van 17 juni 2002 ¹¹. Die eerste wet staat ook in de volksmond gekend als de Pestwet. De "Pestwet" vulde een leemte op, aangezien tot voor 2002 enkel bepaalde deelaspecten in beperkte mate werden gereguleerd. Aan het klassiek denkbeeld van welzijn werd een psychosociaal luik toegevoegd. Veruit de belangrijkste realisatie was het invoeren van een nieuw **hoofdstuk Vbis**. Dit hoofdstuk deed dienst als apart welzijnsdomein en kreeg als titel: *"Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk."* Deze drie vormen vielen onder de teller van "grensoverschrijdend gedrag".

Een tweede (kleinere) wijzigingsgolf vond plaats met de wet van 10 januari 2007 ¹². De bescherming van de klager werd uitgebreid en de bescherming tegen pesten viel voortaan onder de preventie van **psychosociale belasting** op het werk.

Een derde (en voorlopig laatste) verandering kwam er in 2014 door middel van de wetten van 28 februari 2014 ¹³ en 28 maart 2014 ¹⁴. Samen met het KB van 10 april 2014 ¹⁵ vormen zij het geldend wettelijk kader in de preventie van psychosociale risico's. Deze

⁹ Wet 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996, *BS* 18 september 1996.

¹⁰ Wet 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, *BS* 22 juni 2002.

¹¹ 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.

¹² 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.

¹³ Wet 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 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.

¹⁴ Wet 28 maart 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 wat de gerechtelijke procedures betreft, *BS* 28 april 2014.

¹⁵ Koninklijk Besluit 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, *BS* 28 april 2014. ('hierna': K.B. 10 april 2014).

wetgeving is in werking getreden op 1 september van datzelfde jaar. Als (voorlopig) laatste stap in het psychosociaal welzijn op het werk, ligt nu dus de klemtoon op de preventie van **psychosociale risico's op het werk**. Dit nieuw concept vervangt het vroegere concept van psychosociale belasting op het werk. Het uitgangspunt is de verruiming van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag naar alle psychosociale risico's op het werk ¹⁶. Extra aandacht ging ook uit naar de uitbreiding van de actiemiddelen (zie verder).

Conclusie:

De wetgeving van 2014 is niets anders dan het resultaat van een lange weg tijdens het bestaan van de regelgeving. De concepten werden herzien en/of duidelijker omschreven ¹⁷. Sinds 2014 ligt de klemtoon dus op de preventie van psychosociale risico's. Deze laatste term bestaat sindsdien ook uit stress, burn-out en andere werkgerelateerde conflicten. Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk vormen nog slechts een onderdeel van dit groter geheel. De nieuwe initiatieven zorgden ook voor een verbetering, verfijning en vereenvoudiging van de procedures. In het verloop van dit schrijven, gaan we hier mee aan de slag.

1.4.1 Toepassingsgebied van de huidige wet

Het is natuurlijk ook nog belangrijk te weten voor wie de wet nu precies bedoeld is. Het toepassingsgebied van de Welzijnswet Werknemers ¹⁸ richt zich tot de **werkgevers** en de **werknemers**. Een aantal categorieën van personen worden verder gelijkgesteld met werknemers. Hierbij denken we aan personen met een leerovereenkomst, stagiairs, maar ook personen die arbeid verrichten, anders dan middels een arbeidsovereenkomst of personen die een beroepsopleiding volgen. Eveneens voorziet de wetgever in een aantal gelijkschakelingen voor de personen die de hieraf voorgaande personen tewerkstellen. Doen zij dit, dan vallen zij eveneens onder het toepassingsgebied van de Welzijnswet Werknemers.

De huidige wet is eveneens van toepassing op de **ambtenaren**, bijvoorbeeld bij de FOD Justitie. Meer dan de helft van zijn werknemers is dan ook op contractuele basis tewerkgesteld. De Welzijnswet Werknemers is immers van toepassing zowel op de publieke sector als op de private sector ¹⁹.

¹⁶ M. VAN TEMSCHE en S. SCHATTEMAN, "De wetgeving 'preventie van psychosociale risico's op het werk': enkele krachtlijnen", *TORB*, 53-57.

¹⁷ F. LAIGLE en C. CARTON, *Preventie van psychosociale risico's : het nieuwe rechtskader in de praktijk*, Mechelen, Kluwer, 17.

¹⁸ Art. 2, §1 Welzijnswet Werknemers.

¹⁹ M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk (Tweede herziene editie)*, Gent, Larcier, 1.

1.4.2 Opname in het arbeidsreglement

Hier staan we nog even stil bij een nieuwe verplichting sinds 2014, namelijk de opname van enkele gegevens in het arbeidsreglement. Het **arbeidsreglement** moet ook in enkele verplichte vermeldingen voorzien, opgelegd door andere wetgeving. Dit omvat onder meer het opnemen van bepalingen die van toepassing zijn op de interne procedure binnen de onderneming. Het arbeidsreglement legt het verloop vast van de verschillende fasen van deze procedure ²⁰, maar ook de rol van de tussenkomende partijen bij iedere fase en de rechten en verplichtingen van de werknemers. Verder worden de (contact)gegevens van de PAPA (voluit: Preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk, zie ook *infra* pg. 28) en de vertrouwenspersoon hierin opgenomen ²¹. Het is dan ook een belangrijke taak van de werkgever om de (nieuwe) werknemers er op te wijzen dat de hoger opgesomde gegevens sinds kort in het arbeidsreglement worden voorzien.

De nieuwe wetten van 2014 en het KB daaromtrent traden in werking op 1 september 2014. De wetgever voorzag wel in een overgangperiode van 6 maanden ²² om werkgevers toe te laten hun arbeidsreglement aan de nieuwe bepalingen aan te passen. Deze termijn van 6 maanden liep met andere woorden tot 1 maart 2015.

De FOD WASO steekt de werkgevers een handje toe. Zij plaatste een model van een aan de wetgeving op psychosociaal welzijn aangepast arbeidsreglement op haar website ²³. Het betreft de wetgeving die in werking is getreden sinds 1 september 2014. Haar doelstelling was om dit als basis te doen doorgaan en werkgevers zo aan te sporen om hun arbeidsreglement aan te passen aan de huidige regelgeving.

Een deel van het arbeidsreglement-model wordt in de **bijlage 6** voorzien.

Nu we dit eerste hoofdstuk achter de rug hebben, kunnen we nog een woordje spreken over wat te komen staat in het komend en de hierop volgende hoofdstukken. De regelgeving van psychosociale risico's op het werk (in zijn geheel) bestaat uit enkele hoofdstukken en afdelingen die ik hier verder wil bespreken. Van belang voor dit eindwerk zijn enerzijds de bepalingen die de thema's van een risicoanalyse en preventiemaatregelen behandelen. Anderzijds voorziet de nieuwe reglementering ook in bepalingen betreffende het verzoek tot psychosociale interventie voor werknemers. In het verdere verloop van dit schrijven komen deze onderwerpen dan ook in de hier geschetste chronologische volgorde naar voor. Voor we hieraan beginnen, starten we eerst nog met een blik gericht op de (nabije) **toekomst**.

²⁰ Art. 32 *noniesdecies*, 2° Welzijnswet Werknemers.

²¹ Art. 32 *noniesdecies*, 1° Welzijnswet Werknemers.

²² Art. 36 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.

²³ www.werk.belgie.be > Thema's > Arbeidsreglementering > Arbeidsreglement > Procedures en formulieren > Model van arbeidsreglement.

Hoofdstuk 2: Een vooruitblik op de toekomst (sinds 2014)

2.1 Een praktijkgerichte vraag

De vraag die rechtsgeleerden uitermate zal interesseren is de vraag of en indien dit al het geval is, hoe de rechtspraak zal veranderen na het in werking treden van de nieuwe wetgeving. Meer bepaald is dit een zeer **open vraag**, een vraag die op zijn minst vatbaar is voor de nodige discussie en interpretatie. Een antwoord op deze vraag kunnen we maar krijgen aan de hand van verzoekschriften en/of dagvaardingen die ingeleid zijn volgens de nieuwe bepalingen.

Gelet op het mogelijk langdurig tijdsverloop vooraleer een procedure wordt opgestart bij de arbeidsrechtbanken, is het natuurlijk afwachten op wijzigingen in het oordeel van de rechters. Verder kan men ook de vraag stellen of er een constante in de beslissingen aan bod zal komen. Daar moet ik naar mijn oordeel eerder negatief op antwoorden.

Om toch al wat zicht te verkrijgen op de vernieuwde situatie, schoof ik deze vraag meteen door aan De Heer Bernard Degraeve, rechter in de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge. Hij is van oordeel dat de nieuwe wetgeving de klemtoon weliswaar verschuift naar het breder geheel onder de teller van psychosociale risico's op het werk, maar betwijfelt of rechters effectief anders zullen oordelen. Daarbij stelt hij dan ook duidelijk dat er op zich niets verandert aan de voorstelling van het feitenrelaas.

Diezelfde vraag stelde ik ook aan enkele griffiers van de grootste afdelingen die ressorteren onder de Arbeidsrechtbank Gent (de afdelingen Gent, Aalst, Kortrijk en Ieper). Ook daar luidde het antwoord vrijwel eensluidend: *“Voor de arbeidsgerechten zal er weinig veranderen”*. De klemtoon die de wetgever legt op de preventie van psychosociale risico's op het werk gaat nog steeds de gerechtelijke fase bij de arbeidsrechtbank vooraf.

Conclusie: Het is nog steeds wachten op het oordeel van de rechtbanken, die zullen moeten oordelen over voorbeelden ingeleid volgens de nieuwe wetgevende krijtlijnen.

2.2 ... En wat brengt de toekomst?

2.2.1 Een verruimd denkbeeld

In 2014 creëerde de wetgever dus het wettelijk kader rond preventie van psychosociale risico's op het werk. De klemtoon komt sindsdien te liggen op dit breder begrip, waarvan geweld, pesterijen en OSGW slechts nog een onderdeel vormen. Het is dan ook belangrijk om kort nog enkele zaken rond de nieuwe aspecten en termen van **burn-out, stress en depressie** aan te stippen. De grote focus leggen we voornamelijk bij burn-out.

Men kan zich de vraag stellen wat een burn-out nu precies inhoudt. Langs allerhande kanalen hoort men zeggen dat een burn-out de meest recente vorm is van een ziekte in een arbeids(rechtelijke) context. De evolutie van de arbeidsomstandigheden over de laatste jaren heen, gaat hand in hand met enkele organisatorische veranderingen. Dit komt dan ook duidelijk naar voor met enkele negatieve consequenties voor werknemers. In een uiteindelijke fase kan dit leiden tot een burn-out, een toestand van "*individuele professionele uitputting*" ²⁴.

Een burn-out is met name het gevolg van dergelijke gewijzigde arbeidsomstandigheden. Men kan pas spreken van deze term wanneer mensen gedurende 9 maand tot één jaar onder een chronische stress gebukt gaan en zo niet meer in staat zijn geacht om zich op te laden ²⁵. Om aan te stippen: het is voor de eerste keer dat het begrip "burn-out" zijn opwachting maakt in de Belgische wetgeving !

In 2014 startten de Universiteit Gent, de Universiteit Luik en Arista een onderzoek naar burn-out in België. Via de door hen uitgevoerde denkpistes, kwam men terecht bij enkele conclusies ²⁶. Een eerste conclusie die men maakt is dat er geen of erg weinig aanbevolen pistes gericht zijn op burn-out. De andere conclusie die men hieruit afleidde, was dat de vooropgestelde methodes maar hun effect vertonen eens ze met elkaar in verband worden gebracht.

Uit een krantenartikel van *De Morgen* ²⁷ blijkt de positieve verplichting voor bedrijven om maatregelen te nemen met het oog op het voorkomen van een burn-out bij hun werknemers. Deze maatregelen moeten gebeuren via sensibilisering van het personeel en door het uitvoeren van risicoanalyses. Een online artikel van *Jobat* ²⁸ stelt de vraag waarom een burn-out vroeger niet bestond en de laatste jaren meer en meer de kop opsteekt. Aan de basis van die tendens ligt de thans sterk veranderde samenleving en een gewijzigde werkbelasting. Een goede tip kan dan ook zijn om werk en privé goed op elkaar af te stemmen, besluit het onderzoek.

²⁴ FOD WASO, "2014 – "Onderzoek over burn-out in België".

²⁵ BRUSSELMANS E., Krantenartikel *De Standaard*, "Van thuiswerken tot feedbacksessies: hoe burn-out tegengaan?", publicatie 28 april 2014.

²⁶ FOD WASO, "2014 – "Onderzoek over burn-out in België".

²⁷ Krantenartikel *De Morgen*, "Burn-out wettelijk erkend vanaf 1 september", publicatie 28 augustus 2014.

²⁸ Krantenartikel *Jobat*, "Waarom een burn-out vroeger niet bestond en nu wel", publicatie 28 april 2016.

Ook interessant is een opiniestuk ²⁹ van Joan De Winne. Centraal voor hem staat de “medeverantwoordelijkheid” van leidinggevend en dit naast de persoonlijke weerbaarheid van de werknemer zelf. Bedrijfsleiders en leidinggevend spelen een grote rol bij het tot stand komen van stress en een burn-out. Zo bepalen zij immers de arbeidssituatie en dragen zij de eindverantwoordelijkheid der (arbeids)processen op zich. Een burn-out is zoals al eerder gezegd onlosmakelijk verbonden met de werksituatie. Nog steeds volgens De Winne bevindt de hoofdoorzaak zich in het falen om een degelijk preventief en proactief actieplan op te stellen. Dit leidt uiteindelijk tot een gebrek aan basisinzichten en leiderschapsvaardigheden.

De gevolgen van een burn-out zijn dan ook nefast, van ernstige psychosociale tot lichamelijke effecten. Het is dan ook erg belangrijk om preventief aan te slag te gaan.

Het onderscheid tussen **stress** en pesterijen werd hierboven al kort aangehaald. Meer en meer voelen werknemers situaties aan als stress op de werkvloer. Eén van de gevolgen hiervan is dat werknemers ook langer thuis blijven ten gevolge van een aanslepende **depressie**. En ook hier knelt het schoentje voor werkgevers. De financiële gevolgen op korte als op lange(re) termijn zijn dan ook navenant. Op deze gevolgen zullen we hier nog wat dieper op ingaan.

²⁹ Krantenartikel Jobat, “Waarom niet alleen stress, maar ook de baas mee verantwoordelijk is voor burn-out.”, publicatie 18 april 2016.

2.2.2 Wat zijn de gevolgen en een vooruitblik op preventie

De gevolgen van deze nieuwe benadering (zie ook *supra*) en zijn nieuwe verschijningsvormen zijn dan ook ernstig te noemen. Ten gevolge van (nieuwe) “fenomenen” zoals een burn-out, neemt het langdurig absentisme van werknemers toe. Hierdoor stijgt ook het kostenplaatje voor de werkgever, zoals bestudeerd en aangetoond door Securex ³⁰. Uit dit onderzoek bleek dat de Belgische overheid voor het eerst meer uitgaf aan langdurige afwezigheden op de werkvloer dan aan daadwerkelijke uitbetalingen van werkloosheidsuitkeringen.

Pesten op het werk kost de werkgever dus geld. Dat blijkt ook uit een persbericht, gepubliceerd door Securex ³¹. Het aantal pesterijen op de werkvloer bleek over de periode tussen 2005 en 2011 steeds in stijgende lijn te gaan. Pestgedrag op de werkvloer heeft immense negatieve gevolgen. Zo zorgt pestgedrag, naast een negatieve impact op de werking van het bedrijf, ook voor extra kosten en een minder productieve en aangename werkomstandigheden.

Nauw gelinkt met het verschijnsel van pestgedrag op het werk, is het bijhorend ziekteverzuim, dat almaar blijft stijgen. Dit blijkt uit het **Verzuimonderzoek** van het sociaal secretariaat **SD Worx** ³². In dit grootschalig onderzoek werd een grondige analyse gemaakt op basis van bijdragen bij meer dan 600 000 werknemers en 17 000 organisaties.

We merken een ferme piek bij het langdurend ziekteverzuim (*LD verzuim*), op dit moment zelfs groter dan het kortdurend ziekteverzuim (*KD verzuim*). Voor de afbakening van deze termen is het belangrijk te begrijpen wat men nu onder die twee termen catalogeert. Onder “kortstondig ziekteverzuim” vallen alle afwezigheden door ziekte van minder dan 1 maand. “Langdurend ziekteverzuim” daarentegen is dan het gegeven dat werknemers langer dan één maand ziek zijn. We bemerken een voortdurende stijging sinds 2002 bij beide types ziekteverzuim in onderstaande tabel. Het onderzoek spreekt nog over de sectorale verschillen en gradaties van ziekteverzuim al naargelang de leeftijd.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
KD verzuim	2,13%	2,25%	2,26%	2,38%	2,40%	2,45%	2,42%	2,44%	2,44%	2,51%	2,50%
LD verzuim	1,49%	1,49%	1,56%	1,60%	1,56%	1,84%	2,05%	2,29%	2,33%	2,30%	2,62%
Totaal	3,62%	3,74%	3,82%	3,98%	3,96%	4,29%	4,47%	4,73%	4,77%	4,81%	5,12%

TABEL 1: Bron: website SD-Worx

Van groot belang zijn natuurlijk de oorzaken van dit langdurend ziekteverzuim. Volgens SD-Worx zelf zijn deze zeer divers. Dit gaat dan over de vergrijzing van de

³⁰ Onderzoek Securex, www.securex.be.

³¹ Persbericht (25 oktober 2012), “Pesten op het werk kost werkgever geld: Aantal pesterijen op de werkvloer nog steeds niet gedaald”, <http://www.securex.be/export/sites/default/.content/download-gallery/nl/pressrelease/PR-121025-Pesten-op-het-werk.pdf>.

³² Onderzoek SD-Worx, www.sdworx.be > R&D > Publicaties > Het ziekteverzuim blijft pieken.

werknemersbevolking, arbeidsomstandigheden, arbeidsmotivatie, stress, aanhoudende werkdruk tot over burn-out en fysieke kwalen. Een preventief beleid opstellen als werkgever is een steeds voorkomende opmerking. Securex stelt hierbij het nauwgezet aansporen van werknemers voor, net als het leidinggevend personeel op hun verantwoordelijkheden te wijzen.

Het is dus duidelijk dat ziekteverzuim een grote problematiek is en blijft. Enkel met een effectief en efficiënt actief optreden kunnen ondernemingen er in slagen hun verzuimcijfers te doen dalen. Nog volgens SD-Worx ³³draait een actief verzuimbeleid uit een preventieve aanpak waarbij motivatie, welzijn op het werk en de werkbaarheid van de job de centrale thema's vormen. Naast een actief verzuimbeleid is ook een actief reïntegratiebeleid essentieel. Op die manier kunnen werknemers die enige tijd afwezig waren, terug snel ingezet worden. Het onderzoek maakt echter terecht de opmerking dat de reeds hoge graad van absenteïsme het de taak om een daadkrachtig verzuimbeleid uit te voeren, er niet gemakkelijker op maakt.

Absenteïsme en bijhorend ziekteverzuim vormen een grote kost voor de werkgever. Vooral het kortdurend ziekteverzuim is voor de onderneming een groot probleem. De kostprijs ten gevolge van ziekteverzuim voor één enkele medewerker komt al snel neer op 900 euro. Dit bedrag is enkel een basisbedrag qua loonkost van niet-gepresteerde uren en spreekt nog niet van enige indirecte kosten.

³³ Onderzoek SD-Worx, www.sdworx.be > R&D > Publicaties > Het ziekteverzuim blijft pieken.

Hoofdstuk 3: Preventie van psychosociale risico's op het werk

3.1 Algemeen

Starten doen we met een link naar het gemeen recht. In de Belgische Grondwet zitten enkele **sociale grondrechten** ingekapseld. Sociale grondrechten erkennen dat iedere persoon recht heeft op een menswaardig bestaan en vereist op deze manier een actief optreden vanwege de overheid. Men kan dan ook niet anders dan vaststellen dat deze grondrechten als een eerste basis dienen voor het beleid in een onderneming.

Toegepast op het thema van dit schrijven, kunnen we artikel 23 van diezelfde Grondwet aanhalen. Dit artikel bepaalt dat eenieder het recht heeft een menswaardig leven te kunnen leiden. Het eerste lid van datzelfde artikel ³⁴ bepaalt:

Die rechten omvatten inzonderheid:

1° het recht op arbeid en op de vrije keuze van beroepsarbeid in het raam van een algemeen werkgelegenheidsbeleid dat onder meer gericht is op het waarborgen van een zo hoog en stabiel mogelijk werkgelegenheidsspeil, het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning, als mede het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen;

Welzijn op het werk is een zeer belangrijke factor voor het goed functioneren van een onderneming. De aanpassingen uit 2014 aan de Welzijnswet Werknemers zorgden zoals reeds eerder vermeld, voor een wijziging qua klemtoon. Voor 2014 lag de focus in hoofdorde op de term “*grensoverschrijdend gedrag*”, een verzamelterm voor geweld, pesterijen en OSGW (zie ook hoger). Sinds 1 september 2014 ligt de nadruk veeleer op het gegeven dat psychosociale risico's een ruimer begrip vormen. Dit idee wordt dan ook doorgetrokken in de gedachte van preventie ³⁵.

Preventie van psychosociale risico's blijft een essentieel gegeven. Zo valt dit ook al na te lezen in de algemene beginselen van de Welzijnswet Werknemers. De bepalingen zijn zowel van toepassing aan werkgevers- als aan werknemerszijde, met het oog op het welzijn van de werknemers bij het uitvoeren van hun werk ³⁶.

Voor de **werkgevers** voorziet de wetgever onder meer in een lijst van algemene preventiemaatregelen ³⁷. We maken hier de conclusie op dat het de hoofdverplichting van de werkgever is om een goed functionerend preventiebeleid op te stellen. De werkgever heeft verder ook de opdracht om alle noodzakelijke informatie in verband met risico's en

³⁴ Art. 23, 1° Gw.

³⁵ W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium '15-'16 Arbeidsrecht met fiscale notities (band 2)*, Mechelen, Kluwer, 2015, 1121.

³⁶ Art. 4 §1 Welzijnswet Werknemers.

³⁷ Art. 5 §1 Welzijnswet Werknemers.

preventiemaatregelen te verstrekken. Die informatieplicht gebeurt in twee richtingen: enerzijds aan de werknemer, anderzijds aan de leden van de hiërarchische lijn.

Ook **werknemers** zijn gebonden door een aantal verplichtingen. Zo hebben zij een informatie-en bijstandsverplichting van of bij elk ernstig en dadelijk gevaar voor veiligheid en gezondheid. Iedere werknemer moet als een “*goed huisvader*”, volgens zijn opleiding en de gekregen instructies, handelen. Ten slotte hebben zij ook nog de bijdrageplicht aan het door de werkgever opgemaakte preventiebeleid.

3.1.1 Het belang van een risicoanalyse ...

De basisprincipes van een uitgewerkt welzijnsbeleid ³⁸ staan vermeld in het KB van 27 maart 1998 ³⁹. Onze aandacht gaat in mindere mate uit naar het gegeven rond een “systeembenadering”, waarvan preventiediensten in grote mate afhankelijk zijn. Veeleer richten we graag nog de aandacht op het belang van een degelijke **psychosociale risicoanalyse**. Dit (ouder) begrip heeft aan belang gewonnen en krijgt een centrale rol in het KB van 10 april 2014 ⁴⁰. Onder een risicoanalyse begrijpt men “*een brede waaier van acties met als doel gevaren en risicofactoren te identificeren en risico’s vast te stellen en te evalueren.*”

We maken een onderscheid tussen een algemene risicoanalyse en een specifieke risicoanalyse. Beide analyses vormen het fundament voor het vaststellen van latere preventiemaatregelen. Op deze manier kan de werkgever in zijn organisatie nagaan welke psychosociale risico’s misschien aanwezig zijn, gelet op de vijf elementen die we terugvinden in de definitie van psychosociale risico’s op het werk (zie *supra*)

De werkgever identificeert, bepaalt en evalueert psychosociale risico’s op het werk. Hij richt zijn aandacht dan ook doelgericht op situaties die kunnen leiden tot gezondheidsschade ten gevolge van pesterijen op het werk ⁴¹. Een ander punt is dat de werkgever de medewerking van zijn werknemers en de preventieadviseur psychosociale aspecten moet opzoeken voor het uitvoeren van een risicoanalyse. Als de werkgever de PAPA betreft bij deze analyse, moet hij zijn advies vragen vooraleer over te gaan tot maatregelen.

Nog te vermelden is dat de werkgever een specifieke psychosociale risicoanalyse zal moeten uitvoeren in geval van een bepaalde problematische arbeidssituatie waar hij een gevaar bij vaststelt. Hij neemt hiervoor de concrete geschikte preventiemaatregelen.

De uitvoering van een psychosociale risicoanalyse is een zorgvuldige taak en complexe opdracht. De werkgever heeft dus de verplichting om zijn beleid m.b.t. psychosociale risico’s te analyseren en te evalueren. Het uitgangspunt is nog steeds, naar het oordeel van

³⁸ W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium ‘15-’16 Arbeidsrecht met fiscale notities (Band 2)*, Mechelen, Kluwer, 2015, 1038-1041.

³⁹ KB 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, BS 31 maart 1998.

⁴⁰ Art. 3 t.e.m. 9 K.B. 10 april 2014.

⁴¹ Arbrb. Gent (afd. Ieper); 20 november 2015, onuitg. (**eveneens BIJLAGE 3**)

VAN TEMSCHE en SCHATTEMAN het volgende: “De psychosociale risicoanalyse is steeds een vertrekpunt, met preventiemaatregelen als einddoel.”⁴²

Hoe gebeurt dit in de **praktijk**? Met andere woorden: “Hoe stelt men concreet een risicoanalyse gericht op psychosociale aspecten vast in de praktijk?”. Dit kan op allerlei manieren gebeuren, bijvoorbeeld door een opgestelde vragenlijst die de werkgever naderhand verwerkt. Andere mogelijke opties zijn het houden van (groeps)gesprekken, het invullen van een (onderstaand) schema, observaties of workshops organiseren. Aan de hand van de verkregen resultaten zullen dan enkele voorstellen naar voor komen, die de onderneming dan verder in zijn actieplan dient op te nemen.

Elementen	⇒ gevaar	Potentiële schade	Blootstelling	⇒ kans ←	Risicofactoren	Preventiemaatregelen
Arbeidsorganisatie						
Arbeidsinhoud						
Arbeidsvoorwaarden						
Arbeidsomstandigheden						
Arbeidsrelaties						

Figuur 1: Bron (www.hrwijis.be), “Handleiding psychosociale risicoanalyse opstellen”

Hierbij verwijzen we graag nog naar een online artikel van *Jobat*⁴³. Het artikel spreekt van 7 tips om pestgedrag te voorkomen, te herkennen en ook aan te pakken. Het richt zich specifiek naar (zelf)reflectie en actief zoeken om hulp, zowel op individueel niveau als in groepsverband. Deze tips kwamen dan ook tot stand na een eerdere studie van Securex in 2012, waaruit een aantal cijfergegevens bleken van pestgedrag op het werk.

3.1.2 ... en van preventiemaatregelen

Ook hoofdstuk Vbis van de Welzijnswet Werknemers bouwt verder op de algemene preventiebeginselen (zie hoger). In nauw verband met het uitvoeren van een risicoanalyse, kan hier iets meer verteld worden over het opstellen van efficiënte preventiemaatregelen. De werkgever treft maar preventiemaatregelen, op voorwaarde dat hij een **impact** heeft op het gevaar⁴⁴.

Wat begrijpt men nu precies onder de term “**preventiemaatregelen**”? Onder die term kunnen alle maatregelen begrepen worden, met het oog op het voorkomen van risico's en/of schade. Indien het niet meer mogelijk is om deze te voorkomen, kunnen preventiemaatregelen ook getroffen worden om schade in een zo'n groot mogelijke mate te beperken. Die maatregelen kunnen zowel organisatorisch als inhoudelijk van aard, eventueel zelfs in combinatie met specifieke maatregelen opgelegd aan derden.

Wat verwacht de wetgever nu concreet van werkgevers? De wet stelt dat wanneer feiten van pestgedrag op het werk aan hem ter kennis worden gebracht, hij moet zorgen voor geschikte maatregelen. Indien de omstandigheden dit vereisen, kan de werkgever bewarende maatregelen treffen. Verder neemt de werkgever enkele minimale bijzondere

⁴² M. VAN TEMSCHE en S. SCHATTEMAN, “De wetgeving ‘preventie van psychosociale risico's op het werk’: enkele krachtlijnen”, *TORB* 2014, 53-57.

⁴³ www.jobat.be, “Hoe reageer ik het best op pesters”, consultatie 15 mei 2016.

⁴⁴ Art. 4 K.B. 10 april 2014.

preventiemaatregelen ⁴⁵ om pesterijen op het werk te voorkomen. Dit gebeurt op basis van een risicoanalyse en onderstreept hiermee nog eens zijn grote waarde. Bij elke wijziging die de blootstelling van werknemers aan psychosociale risico's op het werk kan beïnvloeden, coördineert hij een onderzoek en stelt een jaarlijkse evaluatie van deze preventiemaatregelen voorop.

De resultaten van zowel de risicoanalyse als de preventiemaatregelen vormen een maatstaf voor het verder evalueren en bijsturen van het preventiebeleid. Op de werkgever rust ten slotte nog de verplichting om rechtstreeks toegankelijke **procedures** vast te stellen. Hierna bespreken we de verschillende acties en mogelijkheden voor werknemers.

⁴⁵ Art. 32*quater*, derde lid Welzijnswet Werknemers.

3.2 Actiemiddelen en procedures

3.2.1 Algemeen

Werkgevers moeten dus geschikte **procedures** openstellen waar werknemers een beroep op kunnen doen. Dit gebeurt binnen hun verplichting te voorzien in preventiemaatregelen. Voorwaarde hiervoor blijft evenwel dat de werkgever een impact heeft op het gevaar ⁴⁶. Graag verwijzen we hier al naar de figuur op de volgende bladzijde voor een mooi **overzicht** van de mogelijke **actiemiddelen**.

Globaal gezien blijft de basis dezelfde, zoals dit ook blijkt uit een vonnis van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Ieper ⁴⁷ (eveneens voorzien in de **Bijlage 3**). De wetswijzigingen van 2014 zorgden weliswaar voor een verandering in focus. De klemtoon ligt voortaan op de collectieve aanpak van psychosociale risico's.

Het toepassingsgebied van de procedures werd uitgebreid naar **alle** psychosociale risico's dan dit voordien louter het geval was m.b.t. geweld, pesten en OSGW. Deze uitbreiding was vooral bedoeld met het oog op de interne actiemogelijkheden, en in (veel) mindere mate voor de externe actiemiddelen ⁴⁸. Eigenlijk vormde deze wettelijke verankering de bevestiging van wat reeds in de praktijk bestond ⁴⁹.

Hier blijft de opmerking dat de procedures moeten worden beschouwd als een residuair redmiddel. Werknemers moeten bij voorrang de zogenaamde “*normale communicatiekanalen*” binnen de eigen onderneming aanspreken ⁵⁰. Dit zijn dan hun werkgever, de (directe) hiërarchische lijn en de leden van het comité. Het doel van deze aanspreekpunten is om een directe tussenkomst van hen te bekomen. Dat de procedures slechts als een ultiem opvangnet moeten beschouwd worden, staat ook in de parlementaire voorbereiding te lezen ⁵¹:

“De eerste aanspreekpunten blijven de werkgever, de hiërarchische lijn en de werknemersvertegenwoordigers. Dit geldt voor puur individuele problemen, maar evenzeer voor problemen van collectieve aard in ondernemingen waar geen overlegorganen voorhanden zijn.”

Een voorbeeld hiervan is terug te vinden in **Bijlage 3** ⁵². Eisende partij ging langs bij haar werkgever om hen te verwittigen van de beweerde feiten en de door haar neergelegde

⁴⁶ F. LAIGLE en C. CARTON, *Preventie van psychosociale risico's : het nieuwe rechtskader in de praktijk*, Mechelen, Kluwer, 19.

⁴⁷ Arbrb. Gent (afd. Ieper), 20 november 2015, onuitg.

⁴⁸ I. VERHELST, “Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen”, *RW* 2014, 191.

⁴⁹ I. VERHELST, “Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen”, *RW* 2014, 193.

⁵⁰ Art. 32/2, §2, vijfde lid Welzijnswet Werknemers.

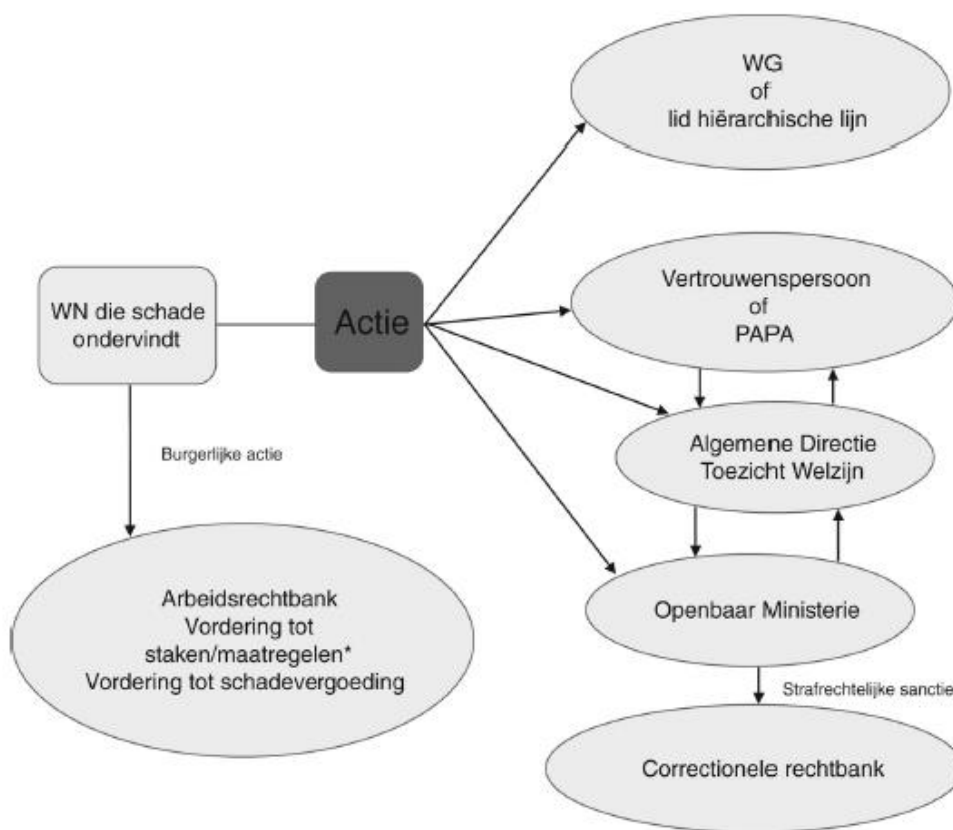
⁵¹ Advies Nationale Arbeidsraad, *Parl. St.*

⁵² Arbrb. Gent (afd. Ieper), 20 november 2015, onuitg.

strafklacht. Zij zocht met andere woorden de directe interventie op van haar werkgever, waardoor deze laatste bezwaarlijk kon stellen dat zij niet op de hoogte zou zijn. De rechtbank oordeelde dan ook dat de verwerende partij niets ondernam op het gebied van preventie.

Hier ligt ook het belangrijk gegeven voor om vooraf informatie en opleiding te verstrekken aan alle personen die er baat bij kunnen hebben. In de praktijk blijken deze wettelijke opgenomen voorschriften (meestal) een dode letter. Dat bleek ook uit een artikel van DE STANDAARD ⁵³ waaruit blijkt dat werkgevers minder kosten hebben als ze een boete voor niet-naleving of niet-uitvoering van de regels betalen.

Overzicht actiemiddelen



* enkel voor feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Figuur 2: Overzicht actiemiddelen

⁵³ Krantenartikel *De Standaard*, "Welzijn op het werk blijft dode letter", publicatie op 30 januari 2013.

⁵⁴ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *RW* 2014, 192.

3.2.2 Interne procedures: het verzoek tot psychosociale interventie

Het is de werkgever verplicht om te voorzien in procedures waarop getroffen werknemers een beroep kunnen doen. De interne procedures zijn er dus ook voor werknemers die van mening zijn het slachtoffer te zijn van pesterijen tijdens de uitoefening van hun werk. De procedures voor een verzoek tot psychosociale interventie door werknemers worden hoofdzakelijk voorzien in het KB van 10 april 2014.

De wetgever heeft een “nieuwe” interne procedure uitgewerkt. Men spreekt niet langer van een gemotiveerde of een met redenen omklede klacht, maar wel van het begrip “**een verzoek tot psychosociale interventie**”. VERHELST verwoordt dit als volgt: “*Bovendien worden de interne procedures met de nieuwe wet uit de “klachtensfeer” gehaald*”⁵⁵. Dit beantwoordt aan de kerngedachte van de nieuwe wetgeving, die de interne oplossing verkiest boven de andere actiemiddelen. De tussenkomst van de actoren (zie infra) wordt hierdoor tot de kern teruggebracht. Het gaat er om een tussenkomst te verstrekken met als voornaamste doelstelling advies te verlenen aan werkgevers⁵⁶.

Hoger gingen we al in op het feit dat de werknemer allereerst een beroep moet doen op de zogezegde “*normale communicatiekanalen*”. Verder starten de interne procedures voortaan met een fase, die aan het eigenlijke verzoek tot psychosociale interventie voorafgaat. Na een eerste contact en persoonlijk onderhoud, informeert de vertrouwenspersoon of de PAPA, afhankelijk van de soort interventie, de werknemer over de verschillende opties van interventie.

3.2.2.1 Fase voorafgaand aan een verzoek tot psychosociale interventie

Deze gemeenschappelijke fase is nieuw sinds 2014 en situeert zich voor aanvang van de eigenlijke interne procedure. De interne procedure start sindsdien met een fase, die voorafgaat aan het verzoek tot psychosociale interventie. In deze fase wordt de werknemer geïnformeerd over de mogelijke vormen van interventie. Tijdens het gesprek wordt er ruimte gemaakt voor het verhaal van de verzoeker. Uiteindelijk kiest hij de interventie waar hij gebruik wil van maken. Beslist de PAPA of de vertrouwenspersoon dat er geen feiten van pesterijen op het werk voorhanden is, zal hij het verzoek weigeren en eindigt de procedure meteen.

Er is een belangrijk onderscheid te maken tussen **twee soorten psychosociale interventies**: enerzijds is er het verzoek tot informele psychosociale interventie, anderzijds het verzoek tot formele psychosociale interventie. Dit onderscheid is ook van belang bij de rol van de tussenkomende actoren (zie verder).

⁵⁵ I. VERHELST, “Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico’s op het werk: interne en externe actiemiddelen”, *RW* 2014, 193.

⁵⁶ Ibid.

3.2.2.2 Informele psychosociale interventie

Indien de werknemer kiest voor een informele psychosociale interventie, treden zowel de PAPA als de vertrouwenspersoon op. Zij zoeken, in samenwerking met de verzoekende werknemer, op een informele wijze naar een toereikende oplossing voor zijn psychosociale problemen. De Welzijnswet Werknemers somt drie mogelijkheden op: *“door middel van gesprekken, een interventie bij een derde of een verzoening”*⁵⁷. Dit blijkt ook al uit het schema, terug te vinden in **Bijlage 4**.

3.2.2.3 Formele psychosociale interventie

Het is niet verplicht om eerst de informele procedure uit te putten. De werknemer kan zich ook rechtstreeks richten tot de formele psychosociale interventie, bijvoorbeeld in de veronderstelling dat het verzoek tot informele psychosociale interventie niet voor een voldoende oplossing heeft gezorgd.

Door de wetswijzigingen van 2014 is **enkel** de PAPA bevoegd voor wat deze types verzoeken tot interventie betreft. Met andere woorden: in het kader van de formele interne procedure is geen rol meer weggelegd voor de vertrouwenspersoon. De rol van deze vertrouwenspersoon beperkt zich dus enkele tot de informele interne procedure.

De werknemer vraagt in dit kader aan de werkgever om de gepaste collectieve en individuele maatregelen te nemen. Dit zal gebeuren op basis van een analyse van de specifieke arbeidssituatie van de verzoekende partij. Andere grondslag voor deze maatregelen zijn de gemotiveerde voorstellen van de PAPA zelf, opgenomen in een schriftelijk advies.

Er wordt een **onderscheid** gemaakt in het soort interventie:

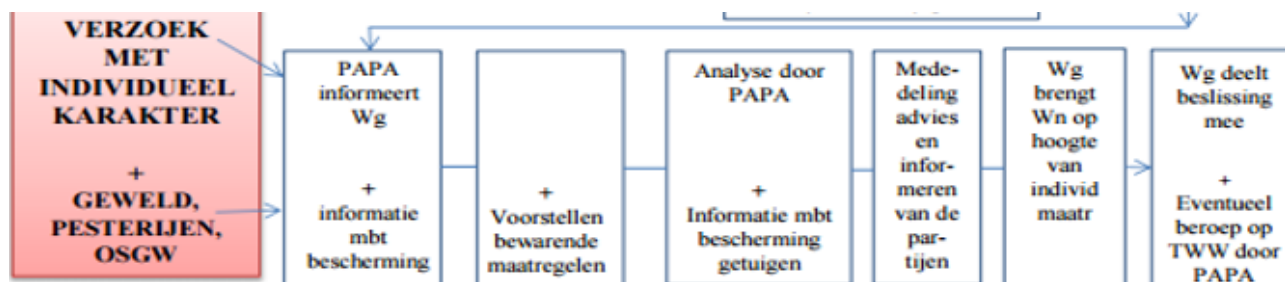
3.2.2.3.1 Het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten, **andere** dan geweld, pesterijen of OSGW

Deze eerste soort interventie omvat de verzoeken voor *“andere”* psychosociale risico's. Hieronder begrijpen we zowel de verzoeken met een hoofdzakelijk collectief karakter als de verzoeken met een hoofdzakelijk individueel karakter. Dit valt echter buiten het bestek van dit schrijven.

Graag richten we de aandacht ook liever op de volgende **bijzondere toepassing**, die handelt over het thema van dit schrijven.

⁵⁷ Art. 32/2, §2, derde lid, a) Welzijnswet Werknemers.

3.2.2.3.2 Het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van pesterijen op het werk



Algemeen bekeken verschillen de beide procedures erg weinig. Bovenstaand deel van het schema, terug te vinden onder **Bijlage 4**, schetst het verloop van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor deze bijzondere feiten. Op de verschillende fases doorheen dit verzoek, wordt hier op een zo duidelijk mogelijk manier ingegaan.

De eerste fase is de fase van het indienen van het verzoek, wat een uitdrukkelijke wilsuiting van de werknemer veronderstelt. Nadien volg een persoonlijk onderhoud, waarna de PAPA het verzoek bevestigt in een gedateerd en door de verzoeker ondertekend document. Het verzoek zelf bevat enkele bijzondere gegevens ⁵⁸. De PAPA neemt het document in ontvangst en na een eerste evaluatie volgt een kennisgeving van weigering of aanvaarding, binnen een strikte termijn van 10 kalenderdagen na tijdstip van ontvangst. Na deze termijn wordt het verzoek stilzwijgend geacht te zijn aanvaard. Enkel na aanvaarding van het verzoek, kan de formele procedure echt van start gaan.

De PAPA stelt de werkgever daarbij in kennis van de **ontslagbescherming** die geldt voor de verzoeker. Vertrekpunt is het moment waarop de werknemer zijn formeel verzoek voor feiten van pesterijen indient en dus de datum waarop de PAPA dit verzoek in ontvangst mag nemen. Er bestaat dan ook veel voorbeelden in de rechtspraak over het tijdstip waarop de ontslagbescherming aanvangt. Op het begrip, het toepassingsgebied en de omvang van de ontslagbescherming komen we in volgend hoofdstuk terug.

Hierop volgt de kennisgeving van het verzoek zowel aan de werkgever en de aangeklaagde. De PAPA kan bewarende maatregelen opleggen indien de ernst van de feiten dit vereist en vooraleer de interne procedure tot een einde komt. Dit zal het geval zijn indien er directe risico's zijn voor de gezondheid van de verzoeker en het noodzaak is om snel op te treden, zeker gezien de mogelijk lange tijdsperiode van een formele interventieprocedure. Dit blijft echter maar een voorstel, waardoor de werkgever dit naast zich neer kan leggen.

Daarna volgt een periode van onderzoek en een gemotiveerd advies. De PAPA maakt dit advies over aan de werkgever, de verzoekende werknemer en indien hij dit wenselijk acht en de voorwaarden hiertoe zijn vervuld, aan enkele bijzondere instellingen.

⁵⁸ Art. 37, §1 K.B. 10 april 2014.

De procedure loopt vervolgens op zijn einde en kan een tweevoudig **eindresultaat** kennen. Voldoet de werkgever aan de verplichting om zo snel mogelijk de geschikte maatregelen te treffen en deze ook uit te voeren, betekent dit het einde van de procedure. Komt de werkgever zijn verplichtingen niet (goed) na, kennen we een andere uitkomst. Sinds 2014 kan de PAPA verplicht worden zich te adresseren tot de inspectie Toezicht Welzijn op het Werk (TWW) (zie ook *infra*). Dit is onder meer het geval indien er nog een “ernstig en onmiddellijk gevaar” schuilt voor de werknemer. In de memorie van toelichting, krijgt dit de volgende invulling: *“de waarschijnlijkheid dat de werknemer ernstige gezondheidsschade zal oplopen die tot gevolg kan hebben dat hij zijn werk verliest”* ⁵⁹.

⁵⁹ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53 3101/001.

3.3 Rol van enkele actoren

In de regelgeving betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk spelen twee bijzondere actoren een zeer belangrijke rol. Dit zijn enerzijds de **preventieadviseur psychosociale aspecten** en anderzijds de **vertrouwenspersoon**. Iedere werkgever moet een beroep doen op een preventieadviseur, gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk, waaronder dus ook pesterijen op het werk. Facultatief kan de werkgever er voor kiezen om ook één of meerdere vertrouwenspersonen aan te stellen, tenzij de werkgever hierdoor verplicht wordt na een beslissing van het CPBW hieromtrent (zie verder).

De nieuwe wetgeving verduidelijkt de rol van de verschillende tussenkomende partijen, elk met hun specifieke taak bij de preventie van psychosociale risico's. De taken van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten werden daarbij uitgebreid naar alle psychosociale risico's.

In dit deel wordt stilgestaan bij de centrale rol van de preventieadviseur psychosociale aspecten, de vertrouwenspersoon en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Natuurlijk spelen ook de werkgever en de werknemer hun rol als tussenkomende partij, net als de leden van de hiërarchische lijn. Steeds moeten we in het achterhoofd houden dat de werkgever de eindverantwoordelijkheid draagt voor het welzijnsbeleid, het beleid dat hij uitoefent in de onderneming ⁶⁰.

De actoren hebben hun plaatsje gekregen in zowel de Welzijnswet Werknemers als in het KB van 10 april 2014 ⁶¹. De wet voorziet daarbij dat de werknemer een beroep op de preventieadviseur of vertrouwenspersoon kan doen ⁶².

3.3.1 De belangrijke rol van de PAPA

3.3.1.1 Wie of wat is de PAPA?

De **Preventieadviseur inzake Psychosociale Aspecten** (kortweg: PAPA) is een natuurlijk persoon en is verbonden aan hetzij een interne dienst (IDPB), hetzij aan een externe dienst voor preventie en bescherming (EDPB) ⁶³ op het werk ⁶⁴.

De werkgever neemt zijn beslissing om de preventieadviseur toe te wijzen aan één van deze twee diensten en bepaalt hierbij zijn opdrachten. Dit moet de werkgever doen in het

⁶⁰ M. VAN TEMSCHE en S. SCHATTEMAN, "De wetgeving 'preventie van psychosociale risico's op het werk': enkele krachtlijnen", *TORB* 2014, 53-57.

⁶¹ Art. 55 t.e.m. 64 K.B. 10 april 2014.

⁶² Art. 32 *nonies* Welzijnswet Werknemers.

⁶³ Zie ook Arbrb. Gent (afdeling Brugge), 4 januari 2016, onuitg. (**BIJLAGE 2**)

⁶⁴ Art. 2, 4° K.B. 10 april 2014 iuncto art. 32 *sexies*, §1 Welzijnswet Werknemers.

kader van zijn verplichting te voorzien in preventie-en beschermingsdiensten ⁶⁵. Wijst de werkgever de opdrachten toe aan de IDPB, heeft hij de verplichting een PAPA aan te duiden. Anderzijds kan de werkgever beslissen om de opdrachten aan de externe dienst voor preventie en bescherming (EDPB) op het werk toe te vertrouwen. Hier blijft de opmerking bestaan dat dit enkel gebeurt indien de complexiteit dit noodzakelijk acht. Dat beroep wordt gedaan op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, zien we bijvoorbeeld terug in een vonnis van de Arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge ⁶⁶ (terug te vinden in **Bijlage 2**).

De aanstelling van deze persoon verschilt naargelang het aantal werknemers van een onderneming. Eveneens gelden er een aantal onverenigbaarheden. Dit betekent dat er een aantal functies bestaan die hij niet tegelijkertijd met zijn functie van PAPA mag uitoefenen. Hierop dieper ingaan, zou ons echter te ver leiden.

Men kan zich nu afvragen hoe de opleiding tot preventieadviseur zich afspeelt. Het opleidingsniveau stijgt dermate er meer risico's aanwezig zijn in de onderneming. Om deze risicograad te bepalen, houdt men rekening met het aantal werknemers en de risicovolle aard van de arbeidsomstandigheden ⁶⁷. Een voorbeeld van een opleiding kan het behalen van een getuigschrift van aanvullende vorming zijn, waarbij de klemtoon op een specialisatiemodule in de psychosociale aspecten van het werk ligt. Deze opleidingsformule gebeurt met het oog om het verwerven van een voldoende basiskennis over het welzijn op het werk.

3.3.1.2 Takenpakket van de PAPA

De rol van de PAPA kreeg sinds 2014 een serieuze boost. De PAPA speelt dan ook zijn rol en neemt daarbij actief deel aan het preventiebeleid gericht op het psychosociaal welzijn van de werknemer. Verder is hij nog nauw betrokken bij een psychosociale risicoanalyse. Voor de werknemer-verzoeker die een verzoek tot interventie indient, is hij een nuttige hulplijn en adviesmogelijkheid

Zo is deze gespecialiseerde adviseur de schakelpersoon geworden in de formele psychosociale interventie en blijft hij zijn rol vervullen op het vlak van de informele psychosociale interventie ⁶⁸, nog steeds naast de vertrouwenspersoon. Zijn bevoegdheid is sindsdien verder uitgebreid tot alle psychosociale risico's.

In het kader van het verzoek tot een formele psychosociale interventie, opent en houdt de PAPA een individueel dossier bij. Dit dossier bestaat uit een verzameling van de in de loop van die procedure gebruikte documenten ⁶⁹. De PAPA en de vertrouwenspersoon staan

⁶⁵ Art. 33 t.e.m. 43 Welzijnswet Werknemers.

⁶⁶ Arbrb. Gent (afd. Brugge), 4 januari 2016, onuitg. (**eveneens BIJLAGE 2**)

⁶⁷ www.prevent.be > Academy > "Welke opleiding tot preventieadviseur moet ik volgen?", consultatie 18 mei 2016.

⁶⁸ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *RW* 2014, 194.

⁶⁹ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *RW* 2014, 199.

ook in nauw overleg met elkaar. Dit gebeurt met het oog op een onderlinge uitwisseling van informatie om hun taken van psychosociale interventies naar behoren uit te voeren ⁷⁰.

De werknemer wordt via de preventieadviseur en rechtstreeks via zijn werkgever, op de hoogte gesteld over het gevoerde onderzoek van de PAPA via een afschrift van zijn advies ⁷¹. De vraag kan zich stellen of de verzoeker hierbij alle recht op informatie heeft. De betrokken persoon is niet toegestaan om de persoonsgegevens opgenomen in het verzoek tot formele psychosociale interventie in te zien. Dit bleek ook uit een arrest van het arbeidshof te Antwerpen ⁷². De eisende partij, als werknemer van verwerende partij en in zijn hoedanigheid van aangeklaagde persoon, had recht op de afgifte van een afschrift van het advies van de preventieadviseur. Het Hof maakte echter terecht de opmerking dat hij hoogstens de afgifte kon vorderen van enkele limitatief opgesomde gegevens.

3.3.2 Vertrouwenspersoon

3.3.2.1 De vertrouwenspersoon voorgesteld in de praktijk

De affiche met de gegevens van de vertrouwenspersonen die op de stageplaats werken, is terug te vinden in de **Bijlage 5**. Zo kreeg ik enkele brochures en folders gericht op preventie mee nadat ik op gesprek ging bij één van deze vertrouwenspersonen, mevrouw Lut Van Schoors, griffier bij het arbeidshof Gent, afdeling Brugge. De aanstelling van een vertrouwenspersoon gebeurt hetzij op voorspraak van de werkgever, hetzij op vraag van alle werknemers - vertegenwoordigers uit het CPBW.

3.3.2.2 Takenpakket van de vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon vervult een aantal wezenlijke opdrachten. Zo speelt hij zijn rol bij de psychosociale interventie door bijstand te verlenen bij het uitwerken van de interne procedures. Zijn bevoegdheid tot optreden werd uitgebreid tot alle psychosociale risico's, maar sinds 2014 is zijn rol beperkt tot de **informele procedure**. Hierboven bleek al dat in het kader van de formele procedure geen rol meer is voorzien voor de vertrouwenspersoon ⁷³.

Zijn rol in het breder kader van de interne procedures is dus een tweeledige opdracht. Hij wordt betrokken in de fase voorafgaand aan het verzoek tot psychosociale interventie en de informele psychosociale interventie ⁷⁴. In de veronderstelling dat er geen expliciete vertrouwenspersoon werd aangewezen, zal de preventieadviseur psychosociale aspecten als eerste dienst taken overnemen.

⁷⁰ W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium '15-'16 Arbeidsrecht met fiscale notities (band 2)*, Mechelen, Kluwer, 2015, 1128.

⁷¹ Art.32sexiesdecies Welzijnswet Werknemers.

⁷² Arbh. Antwerpen, 26 maart 2012, www.juridat.be.

⁷³ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *RW* 2014, 194.

3.3.3 Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (CPBW)

3.3.3.1 Algemeen

Het **Comité voor Preventie en Bescherming op het werk** ⁷⁵, kortweg het CPBW, is een derde belangrijke tussenkomende partij en een belangrijke speler in het preventiebeleid. Als overlegorgaan bestaat zij uit een afvaardiging van werkgevers en werknemers.

De vraag stelt zich in welke gevallen dit Comité opgericht moet worden. De algemene regel is dat elke onderneming met gemiddeld minstens 50 werknemers ⁷⁶ sociale verkiezingen dient te organiseren om op deze manier personeelsvertegenwoordigers aan te duiden voor het CPBW.

3.3.3.2 Takenpakket van het CPBW

De wet voorziet in een drieledig getrapte uitoefening van zijn takenpakket ⁷⁷. Als in een onderneming geen Comité is opgericht, gaan de taken over op de vakbondsafvaardiging. Nog een niveau lager, in het geval dat er geen Comité noch een vakbondsafvaardiging bestaat, zijn de werknemers zelf aan het woord. De werknemers behandelen dan zelf de vragen die gelinkt zijn aan het welzijn bij het uitvoeren van hun werk.

Het CPBW stelt zich dus op als een belangrijke speler binnen het welzijnsbeleid ⁷⁸. Daarvoor heeft het in grote lijnen twee hoofdbevoegdheden. Het Comité heeft vooreerst een controlerende functie. In dit opzicht is het Comité belast met de opdracht de toepassing van de wetten en reglementering inzake preventie op het werk te controleren. Deze controletaak valt nauw te linken aan zijn taak van klachtbehandeling, op voorwaarde dat er een verband is met het welzijn in de onderneming.

Ten tweede heeft zij een algemene adviserende bevoegdheid. Het Comité geeft onder andere voorafgaand advies over het welzijnsbeleid van de onderneming. Verder heeft zij ook het initiatiefrecht met betrekking tot voorstellen voor het welzijnsbeleid. Om haar taken naar behoren te kunnen uitvoeren, heeft het Comité dan ook recht op informatie, die zij verkrijgt van de werkgever.

⁷⁵ Art. 48 e.v. Welzijnswet Werknemers.

⁷⁶ Art. 49 – 50 Welzijnswet Werknemers.

⁷⁷ Art. 52 – 53 Welzijnswet Werknemers.

⁷⁸ A. VAN REGENMORTEL, *Handboek Welzijn op het werk (Juridische aspecten)*, die Keure, 2015, 176-180.

3.4 Externe actiemiddelen

Nu we wat meer inzicht hebben in het verloop van de interne procedures, kunnen we nog even een zijsprong maken naar de **externe procedures**. De gepeste werknemer kan zich naast de interne dus ook richten tot de externe procedures. Het is echter de doelstelling van de nieuwe wet om eerst de interne procedures te bewandelen.

De wetswijzigingen van 2014 brachten ook wel wat verschuivingen teweeg bij de externe procedures. Elke werknemer kan een strafklacht indienen bij onder meer de volgende opgesomde instanties: de politie ⁷⁹ ⁸⁰, een onderzoeksrechter, het Openbaar Ministerie of een met toezicht belaste ambtenaar. De werknemer vraagt om hun tussenkomst voor de problemen en schade veroorzaakt door psychosociale problemen op de werkvloer.

In een verder deel bekijken we de gerechtelijke procedures, met name de procedures bij de arbeidsrechtbank. Een andere mogelijkheid blijft om naar de correctionele rechtbank te stappen. De doelstelling van een dergelijke strafrechtelijke procedure blijft van wezenlijk verschil met de doelstelling van de interne procedures (zie supra) en de betrachting van de procedure voor een arbeidsrechtbank.

3.4.1 Inspectie toezicht welzijn op het werk

De werknemer die meent het voorwerp te zijn van pesterijen op het werk kan zich richten tot de met het toezicht belaste ambtenaar. Deze klacht bij de sociale inspectiediensten, meer bepaald bij het **Toezicht Welzijn op het Werk** (TWW) is een eerste vorm van deze externe procedures. De Sociale Inspectiedienst heeft de taak om te onderzoeken of de werkgever de bepalingen van hoofdstuk Vbis van de Welzijnswet Werknemers en haar uitvoeringsbesluiten naleeft. Zij doet dit in overeenstemming met het Sociaal Strafwetboek ⁸¹, waarover hieronder nog wat verdere uitleg.

3.4.2 Strafrechtelijke procedures

Zoals ook blijkt uit **figuur 2** op pagina 23, blijft ook de strafrechtelijke weg te bewandelen. Het Sociaal Strafwetboek wijdt zelfs een afdeling ⁸² specifiek aan de preventie van psychosociale risico's. Indien blijkt dat ernstige feiten van pesterijen de vorm(en) aanneemt van een misdrijf, kunnen hogere en zwaardere straffen uit het gemeen strafrecht worden opgelegd.

De wetgever heeft ervoor gezorgd dat de werkgever een sanctie kan oplopen indien hij de voorschriften m.b.t. psychosociale risico's naast zich neerlegt. Dit is onder meer het geval voor pesterijen op het werk of het niet naleven van een gerechtelijke beslissing tot stopzetting van pestgedrag op het werk. Verder zijn er onder meer nog bepalingen

⁷⁹ Arbrb. Gent (afd. Ieper), 20 november 2015, onuitg. (**eveneens Bijlage 3**)

⁸⁰ Arbrb. Brugge (2^e Kamer), 4 februari 2014, onuitg.

⁸¹ Sociaal Strafwetboek 6 juni 2010, BS 1 juli 2010.

⁸² Art. 119 t.e.m. art. 122/5 Sociaal Strafwetboek 6 juni 2010, BS 1 juli 2010.

opgesteld die betrekking hebben op het niet uitvoeren van een risicoanalyse, het niet treffen van passende preventiemaatregelen of adequate procedures.

Voor de overtreding van deze bepalingen, voerde de wetgever verschillende sanctieniveaus in. De sancties gaan van niveau 1 tot niveau 4 en houden een stijgende graad van geldboete (administratief of strafrechtelijk) in. In geval van een sanctie niveau 4, is een gevangenisstraf een mogelijke straf.

Uit een arrest van het Hof van Cassatie ⁸³ blijkt de enge scheidingslijn tussen het begrip “pesterijen op het werk” en het strafrechtelijke begrip van “**belaging**”⁸⁴ dat twee constitutieve bestanddelen vereist. Enerzijds geldt de verplichting dat de dader opzettelijk handelt op een wijze die de rust van het slachtoffer ernstig kan verstoren. De andere vereiste is dat de klager de overlast “objectief als zwaar storend” aanvoelt. In casu oordeelde het Hof dat de houding van een leidinggevende chef niet als een verstoring van de rust van de klager werd aanzien. De klager voldeed niet om het ernstige karakter aan te tonen, ondanks haar aangevoerde redenen. In een eerder arrest ⁸⁵ vulde het Hof de term “belaging” reeds als volgt in: “*gedragingen met een niet-aflatend of steeds herhalend karakter*”. Deze verduidelijking van het strafrechtelijk begrip, maakte duidelijk dat belaging ook in een arbeidsrechtelijke context bekeken kan worden.

Uit een artikel ⁸⁶ blijkt dat de wetgever belaging niet langer beschouwt als een klachtmisdrijf ⁸⁷. Deze stelling beantwoordt immers niet langer aan de huidige omstandigheden aangezien de vereiste van een klacht achterhaald blijkt. Eveneens oordeelde de wetgever dat een nieuwe strafbaarstelling in de vorm van “pesten” als een aparte misdrijf in te schrijven en te beschouwen, niet nodig was.

⁸³ Cass. 8 september 2010, *RW* 2011-12, 390.

⁸⁴ Art. 442bis Sw., *BS* 9 juni 1867.

⁸⁵ Cass. 8 september 2010, *RW* 2011-12, 390, noot.

⁸⁶ “Belaging”, *NJW* 2016, 281.

⁸⁷ Wet 25 maart 2016 tot wijziging van artikel 442 bis van het Strafwetboek, *BS* 5 april 2016.

Hoofdstuk 4: Toch naar de arbeidsrechtbank?

4.1 Algemeen

De wet van 17 juni 2002 ⁸⁸ (zie ook *supra*) zorgde voor een uitbreiding van de specifieke bevoegdheden van de arbeidsrechtbank. Dit staat nu vermeld in artikel 578, 11° van het Gerechtelijk Wetboek. De arbeidsrechtbank neemt daarbij kennis van de geschillen betreffende psychosociale risico's op het werk, waaronder dus ook pesterijen op het werk valt. Met de doorgevoerde wijzigingen in 2014 werd bepaald dat de arbeidsrechtbank bevoegd is voor het geheel van psychosociale risico's. Voor deze bevoegdheidsuitbreiding was de arbeidsrechtbank enkel bevoegd voor geschillen van geweld, pesterijen en OSGW.

Aan de basis van deze uitbreiding lag de gedachte dat de werknemer de werkgever mogelijk aansprakelijk zou stellen voor “andere” problemen, die op dat moment nog niet opgenomen waren in het Gerechtelijk Wetboek. Dit zou onder meer het geval kunnen zijn voor een beweerde burn-out of een depressie. De aansprakelijkheid van de werkgever zou in het gedrang kunnen komen op voorwaarde dat de werknemer het klassiek bewijs van fout, schade en oorzakelijk verband kon leveren ⁸⁹.

Deze **exclusieve bevoegdheid** van de arbeidsrechtbank kwam onder meer ter sprake in een vonnis gewezen door de rechtbank van eerste aanleg West-Vlaanderen, afdeling Brugge ⁹⁰ (**Bijlage 8**). In casu stelde de verwerende partij dat de beoordeling van een overtreding van art. 32decies, §1/1 van de Welzijnswet Werknemers een exclusieve bevoegdheid van de arbeidsrechtbank is. Zodoende moest de rechtbank van eerste aanleg zich onbevoegd verklaren aangezien verweerster de exceptie van onbevoegdheid tijdig wist voor te dragen.

De doelstelling van een procedure bij de arbeidsrechtbank is het bevorderen van het welzijn op het werk. Het is net in dit opzet dat het zich onderscheidt van een eventuele strafrechtelijke procedure. De vorderingen voor de arbeidsrechtbank zijn met name burgerrechtelijk van aard.

Vooraleer een gepeste werknemer zich ook effectief wendt tot de arbeidsrechtbank, is het van belang om de voorrang voor de interne procedures in het achterhoofd te houden. Stelt de arbeidsrechtbank vast dat de werkgever een wettig toegepaste procedure voor zijn verzoek tot formele psychosociale interventie opgesteld heeft, zal de rechtbank de aandacht van de werknemer vestigen om de interne procedure bij voorrang te volgen ⁹¹.

⁸⁸ 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.

⁸⁹ A. VAN REGENMORTELE, *Handboek Welzijn op het werk (Juridische aspecten)*, die Keure, 2015, 220-222.

⁹⁰ Rb. West-Vlaanderen (afd. Brugge), 26 mei 2015, onuitg.

⁹¹ Art. 32decies, §1 tweede lid Welzijnswet Werknemers.

4.2 Vorderingen voor de arbeidsrechtbank

Artikel 32decies van de Welzijnswet Werknemers voorziet in enkele vorderingen voor de arbeidsrechtbank. Elke persoon die een belang weet aan te tonen kan een vordering instellen om de naleving van de bijzondere bepalingen betreffende pesterijen op het werk te doen garanderen ⁹². Op de vordering in verband met de ontslagbescherming ⁹³ van de gepeste werknemer, komen we later terug.

Hoger verwees ik al naar het principe van de voorrang van de interne procedures. Dit principe is echter niet absoluut vermits niet alle situaties via deze weg tot een oplossing kunnen leiden. Er bestaan wel degelijk situaties waarbij de interne procedures niet geschikt zijn om tot een adequate oplossing te komen.

De vorderingen voor een arbeidsrechtbank zijn in grote lijnen van drievoudige aard. Voor de volledigheid van dit schrijven wordt in een tweede deel (4.2.3.) melding gemaakt van enkele minder gebruikte vorderingen voor de arbeidsgerechten. Starten doen we echter met de burgerlijke rechtsvorderingen die het meest voor onze arbeidsgerechten komen.

4.2.1 De vorderingen tot schadevergoeding, tot staking en tot maatregelen

4.2.1.1 Vordering tot schadevergoeding

Een van de meest gebruikte vorderingen voor de arbeidsrechtbank is ongetwijfeld de **vordering tot schadevergoeding** ⁹⁴, die strekt tot het herstel van zowel materiële als morele schade. Een voorbeeld hiervan is terug te vinden in een vonnis van de arbeidsrechtbank Brugge ⁹⁵. Niet zelden is deze eerste vordering in verband met een **vordering** wegens **ontslagbescherming** (zie verder).

Specifiek voor onder meer pesterijen op het werk geldt een forfaitaire schadevergoeding naast de algemene naar billijkheid te schatten schadevergoeding. Het invoeren van een forfaitaire schadevergoeding voor het slachtoffer van pesterijen op het werk is een nieuwe mogelijkheid sinds 1 september 2014. Deze forfaitaire bedragen zijn evenwel onderworpen aan een maximumgrens overeenkomstig artikel 39 van de Arbeidsongevallenwet.

Het slachtoffer heeft dus de keuze tot een vergoeding van de werkelijk geleden schade, maar draagt hiervoor wel de bewijslast. Pas indien zou blijken dat de geleden schade hoger ligt dan de forfaitaire sommen, kiest de werknemer beter voor de bewezen werkelijk geleden schade. Veeleer zal hij dus kiezen voor de forfaitaire schadevergoeding. Die laatste vergoeding bedraagt 3 maand brutoloon van het slachtoffer. In enkele wettelijk bepaalde gevallen ⁹⁶, zal de vergoeding tot 6 maand brutoloon opgetrokken worden.

⁹² Art. 32bis – 32tredecies Welzijnswet Werknemers.

⁹³ Art. 32tredecies Welzijnswet Werknemers.

⁹⁴ Art. 32decies, §1/1 Welzijnswet Werknemers.

⁹⁵ Arbrb. Brugge, 15 april 2013, onuitg.

⁹⁶ Art. 32decies, §1/1, 2° Welzijnswet Werknemers.

4.2.1.2 Vordering tot staking

Een tweede vaak voorkomende vordering voor de arbeidsrechtbank is een **vordering tot staking** ⁹⁷. Ook deze specifieke vordering is enkel bedongen voor onder meer pesterijen op het werk. Gericht tot de voorzitter van de arbeidsrechtbank en ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak, gebeurt de rechtspleging zoals in kortgeding. Dit laatste houdt in dat het slachtoffer op een snellere manier een uitspraak ten gronde bekomt. Het is dan aan de voorzitter om te oordelen of de feiten vaststaan en indien dit het geval zou blijken te zijn, hij hierbij de staking beveelt. Een voorbeeld van een vordering tot staking hiervan is terug te vinden in de bijlagen, namelijk **Bijlage 9**. ⁹⁸

In casu betrof het in hoofdorde een stakingsvordering naar aanleiding van een beslissing tot herverdeling van de lokalen, die toebehoorden aan de eerste verwerende partij. De rechtbank was echter van oordeel dat deze stakingsvordering juridische grondslag miste en werd hierdoor ongegrond verklaard. Eisende partij slaagde er niet in om de constitutieve elementen van pesterijen op het werk te bewijzen (zie supra). De gedragingen die zij de verwerende partij verweet zijn niet onrechtmatig te noemen vermits de beslissing tot lokaalwijziging precies een rechtmatige beslissingsproces was. De omstandigheid dat verweerder zelf is overgegaan tot de verhuis van de bureauruimtes, na herhaaldelijk nalaten door eisende partij, maakt het niet mogelijk om van het bestaan van een bedreigende, vijandige of kwetsende omgeving te kunnen spreken.

Daarnaast kan de voorzitter van de arbeidsrechtbank nog extra modaliteiten aan deze vordering tot staken vastkleven. Deze modaliteiten bestaan dan hoofdzakelijk uit maatregelen van openbaarmaking van zijn genomen beslissing. De voorzitter kan de opheffing van deze staking bevelen zodra met 100 % zekerheid af te leiden valt dat de pesterijen op het werk zijn stopgezet.

Volgens een uitspraak van de arbeidsrechtbank te Brussel ⁹⁹ is eens een vordering tot staking van pesterijen onder de exclusieve bevoegdheid van de voorzitter valt, de bodemrechter dit los moet beschouwen van de vordering tot schadevergoeding. In dit geval betrof het een rechtsvordering ingesteld met het oog op stopzetting van de feiten van pesterijen tegen een vereniging van mede-eigenaars. Het bevestigt het gegeven dat de voorzitter van de arbeidsrechtbank de feiten van pesterijen al dan niet vaststelt en zo nodig, de termijn bepaalt wanneer tot stopzetting wordt overgegaan.

4.2.1.3 Opleggen van maatregelen aan de werkgever

Een derde optie bestaat uit een **vordering tot het opleggen van maatregelen** ¹⁰⁰ aan de werkgever. Die maatregelen kunnen enerzijds gericht zijn op de toepassing van de preventiemaatregelen, anderzijds gericht tot een beëindiging van de feiten van pesterijen op het werk.

⁹⁷ Art. 32*decies*, §2 Welzijnswet Werknemers.

⁹⁸ Voorz. Arbrb. Gent 14 oktober 2011, onuitg.

⁹⁹ Arbrb. Brussel (4^e k.) 4 maart 2010, onuitg.

¹⁰⁰ Art. 32*decies*, §3 Welzijnswet Werknemers.

4.2.2 Principe: de bewijslast wordt verdeeld

Van even groot belang is de **bewijslast** bij dergelijke procedures voor de arbeidsgerechten. De wetgever neemt als leidraad een mechanisme van verdeling van de bewijslast ¹⁰¹. Deze bepaling is reeds sinds de Pestwet opgenomen en is in die mate ook behouden met de meest recente wijzigingen. Deze theorie blijft echter voorbehouden voor de vormen van “grensoverschrijdend gedrag” (zie *supra*). Voor de andere psychosociale risico’s moet de werknemer terugvallen op de bewijsregels van het burgerlijk recht.

De werknemer die feiten aanbrengt die het bestaan van pesterijen op het werk (kunnen) doen vermoeden, is voldoende ¹⁰². De bewijslast komt dan integraal op de schouders te liggen van de verweerder. De verwerende partij moet dus kunnen bewijzen dat er zich geen feiten van pesterijen op het werk hebben voorgedaan.

Dit principe is niet zo eenvoudig als het op het eerste gezicht lijkt. Het aanduiden van feiten die pesterijen op het werk “kunnen doen vermoeden” is al een zeer lastige taak op zich voor het slachtoffer. De arbeidsrechtbank Antwerpen stelde in een vonnis ¹⁰³ dat de belanghebbende partij de feiten die zij aanvoert als pesterijen op het werk voldoende aannemelijk moet maken. Het is evenwel voldoende dat de voorgelegde feiten een “schijn van pestgedrag” aantonen ¹⁰⁴.

4.2.3 Andere vorderingen voor de arbeidsrechtbank

Nu we wat meer zicht hebben op de meest voorkomende vorderingen voor een arbeidsgerecht, verdienen hier twee andere vorderingen een melding, al zij het ietwat beknopter.

Een eerste mogelijkheid is de weg van **bemiddeling** ^{105 106}. Bemiddeling situeert zich, ex definitio, in een periode die voorafgaat aan de eigenlijke gerechtelijke procedure. Slachtoffers van pesterijen op het werk kunnen zich beroepen op de artikelen 1724 tot 1737 van het Gerechtelijk Wetboek. Bemiddeling is eveneens een belangrijk hulpmiddel in het kader van preventie. Het is een vreedzame, eenvoudige, snelle en vaak efficiënte(re) werkwijze om conflicten op te lossen. Gesteund op enkele basisprincipes maakt van bemiddeling een eerste hulp voor het slachtoffer. Bemiddeling vindt op een volkomen vrijwillige basis plaats, door en met een neutrale persoon en kent een strikt vertrouwelijk verloop. Wanneer partijen een akkoord bereiken, bepaalt hun overeenkomst de verantwoordelijkheden van iedere partij.

¹⁰¹ Art. 32*undecies* Welzijnswet Werknemers.

¹⁰² Arbh. Brussel, 24 oktober 2012, www.juridat.be.

¹⁰³ Arbrb. Antwerpen 12 mei 2003.

¹⁰⁴ A. VAN REGENMORTEL, *Handboek Welzijn op het werk (Juridische aspecten)*, die Keure, 2015, 221-222.

¹⁰⁵ Art. 32*decies*, §1 Welzijnswet Werknemers.

¹⁰⁶ Arbrb. Gent (afd. Ieper), 20 november 2015, onuitg. (**eveneens BIJLAGE 3**)

Verskillende redenen en omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat bemiddeling niet het verhoopte eindresultaat opbrengt. Soms is de optie van bemiddeling gewoonweg onvoldoende om de werksituatie te verbeteren.

Een tweede optie is het zogenaamd “**collectief actierecht**” ¹⁰⁷. De organisaties en instellingen die opgesomd staan in artikel 32duodecies van de Welzijnswet Werknemers kunnen voor het slachtoffer van pesterijen op het werk in rechte optreden. Dit collectief optreden is weliswaar verbonden aan één belangrijke voorwaarde. Zij kunnen immers slechts deze bevoegdheid uitoefenen indien het slachtoffer akkoord gaat met dit optreden. Dit neemt niet weg dat het werknemer-slachtoffer zelf ook kan optreden.

¹⁰⁷ Art. 32duodecies Welzijnswet Werknemers.

4.3 Ontslagbescherming

Om het de werknemers mogelijk te maken feiten van pesterijen op het werk aan te klagen, zonder gegronde vrees voor enige represailles, bestaat sinds 2002 een bescherming tegen **ontslag en (andere) nadelige maatregelen** ¹⁰⁸. Deze bescherming gold op dat moment voor de werknemers die een klacht hadden ingediend of een rechtsvordering hadden ingesteld wegens feiten van pesterijen.

De ontslagbescherming of de bescherming tegen represailles en de maatregelen waartegen bescherming wordt geboden, werden sinds de opeenvolgende wetswijzigingen telkens uitgebreid. Zo kwam er met de meest recente wijziging in 2014 een uitbreiding naar de nadelige maatregelen die genomen kunnen worden na het beëindigen van de arbeidsverhouding ¹⁰⁹.

Werknemers kunnen zich niet zomaar ongelimiteerd wenden tot een vordering wegens ontslagbescherming. Artikel 6, 7° Welzijnswet Werknemers houdt een verbod in op het wederrechtelijk gebruik (misbruik?) van de in de wet bepaalde interventieprocedures. Dit principe wordt ook doorgetrokken door een nieuw gegeven sinds 2014. De wetgever heeft daarbij een mogelijkheid voorzien om het verzoek tot psychosociale interventie al meteen stop te doen zetten, indien de PAPA beslist het verzoek te weigeren. Deze weigeringsmogelijkheid kwam reeds bij het deel van de interne procedures aan bod (zie *supra*).

4.3.1 Voor wie geldt de bescherming?

Artikel 32tredecies, §1/1 van de Welzijnswet Werknemers bepaalt welke personen kunnen genieten van deze bescherming. Zonder hierop echt dieper in te gaan, stellen we vast dat de ontslagbescherming beperkt wordt tot de werknemers die om een **formele** interventie verzocht hebben. Bescherming tijdens de informele fase is met andere woorden uitgesloten. De ontslagbescherming is er eveneens voor de werknemer die een externe klacht indient, een rechtsvordering instelt of een getuigenverklaring aflegt. Deze drie laatste vormen zorgen eveneens voor een bescherming tegen ontslag en nadelige maatregelen, maar vallen buiten het bestek van dit schrijven.

De ontslagbescherming is evenmin uitgebreid tot werknemers die om een interventie voor andere psychosociale risico's vragen. De ontslagbescherming is dus enkel van toepassing voor de drie gevallen van grensoverschrijdend gedrag (zie *supra*). Ook een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van pesterijen op het werk valt dus onder het toepassingsgebied van de bescherming.

Dat niet altijd duidelijk was voor wie de bescherming gold, vinden we terug in een arrest van het Grondwettelijk Hof, terug te vinden in **Bijlage 10** ¹¹⁰. Het arbeidshof van Bergen

¹⁰⁸ Art. 32tredecies Welzijnswet Werknemers.

¹⁰⁹ I. VERHELST, "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *RW* 2014, 203.

¹¹⁰ GwH 14 juli 2011, nr. 132/2011, www.jura.be.

had een prejudiciële vraag gesteld wat betreft de verenigbaarheid van artikel 32terdecies Welzijnswet Werknemers met de artikelen 10-11 van de Grondwet. De discussie bestond er in of de ontslagbescherming al dan niet van toepassing was op een werknemer die een met redenen omklede klacht had ingediend bij een magistraat van het arbeidsauditoraat. Het Hof zei voor recht dat het niet van toepassing verklaren van artikel 32terdecies Welzijnswet Werknemers op een dergelijke situatie, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet wel degelijk schendt. Het Hof baseerde zich hiervoor dat er geen wettelijke verantwoording voorhanden was om deze situatie uit te sluiten van het toepassingsgebied.

4.3.2 Wat houdt de bescherming precies in?

De werkgever mag, tijdens de duur van de arbeidsverhouding, geen nadelige maatregelen treffen die te linken zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie, een klacht, een rechtsvordering of een getuigenverklaring. De te gebruiken actiemiddelen (klacht – verzoek tot psychosociale interventie - ...) kregen al meermaals andere invullingen, maar het principe blijft steeds hetzelfde en kwamen reeds aan bod.

De werkgever mag de arbeidsverhouding eveneens niet beëindigen, noch een andere nadelige maatregel treffen na de beëindiging van de arbeidsverhouding. De ontslagbescherming houdt in dat de werkgever enkel kan overgaan tot ontslag of nadelige maatregelen als hij in staat is het bewijs te leveren van redenen die vreemd zijn aan het door de werknemer ingestelde actiemiddel.

De **bewijslast** voor het leveren van deze redenen berust dus duidelijk bij de werkgever. Er bestaat allerhande rechtspraak over dit gegeven, onder meer bevestigd door Cassatierechtspraak. In haar arrest (**Bijlage 11**)¹¹¹ oordeelde zij over een beëindiging van een arbeidsovereenkomst door de Universiteit Antwerpen. Het Hof las dit principe in samenhang met de verplichting tot het duidelijk omschrijven van de feiten die de werknemer als pesterijen inroept.

Het Hof was echter van oordeel dat de beëindiging van die arbeidsovereenkomst niet in strijd was met hetgeen voorzien was in art. 32terdecies, §1, 1° Welzijnswet Werknemers. Dit leidde zij af uit het feit dat de aangetekende brief aan de preventieadviseur niet als een met redenen omklede klacht kon beschouwd worden. Zij verantwoordde haar beslissing dus op grond van deze gebrekkige motivering, vermits eisende partij niet voldoende wist te verduidelijken wat hij precies als pestgedrag had ervaren.

Uit **enkele andere voorbeelden** blijkt dat een vordering tot ontslagbescherming een vaak gebruikte vordering is voor een arbeidsrechtbank. Niet zelden krijgt de werknemer gelijk.

Dit was bijvoorbeeld het geval in een vonnis van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge (voor de feiten: zie *supra* en **Bijlage 2**)¹¹². De verweerder slaagde er niet in te bewijzen dat de redenen die aan de basis van het ontslag lagen, vreemd waren aan de

¹¹¹ Cass. 8 juni 2009, AR S.08.0142.N.

¹¹² Arbrb. Gent (afd. Brugge), 4 januari 2016, onuitg.

formele klacht van de werknemer. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst kwam er precies na het indienen van die met redenen omklede klacht. De rechtbank kwam terecht tot het oordeel dat de werkgever een beschermingsvergoeding moest uitbetalen overeenkomstig het bepaalde in artikel 32tredecies Welzijnswet Werknemers.

Helaas voor de werknemer is dit niet steeds het geval. Een voorbeeld waarin de rechtbank anders oordeelde vinden we in een vonnis ¹¹³ (**Bijlage 12**) waarbij een klacht omwille van pesterijen op het werk aan een aantal gestelde formele voorwaarden moest voldoen. Aangezien de werknemer dit enkel naar voren bracht door middel van een louter mondelinge klacht, voldeed hij hierdoor niet aan de vereiste van een formele klacht. Aldus besloot de rechtbank dat er geen ontslagbescherming gold en er geen rechtstreeks verband bestond tussen het ontslag en de voorgenomen klacht om reden van pesterijen.

4.3.3 Op welk tijdstip vangt de bescherming aan en de duur van de bescherming

De bescherming vangt, afhankelijk van het ingestelde actiemiddel, op verschillende tijdstippen aan. Hier gaan we enkel in op het aanvangspunt van de bescherming, dat gold voor de met redenen omklede klacht en het op heden gebruikte verzoek tot formele psychosociale interventie. Eerder werd al ingegaan op het feit dat de term “klacht” is vervangen door een “verzoek tot psychosociale interventie”. De start van de bescherming voor een getuigenverklaring, een externe klacht of rechtsvordering wordt hier niet meer besproken.

Het tijdstip waarop de ontslagbescherming in werking treedt, is al enkele malen gewijzigd door de jaren heen. Sinds 2002, het tijdstip waarop voor het eerst sprake was van een ontslagbescherming, rees heel wat discussie in de rechtspraak op het vlak van het precieze startpunt van de bescherming voor de werknemer.

Uit een arrest van het Hof van Cassatie ¹¹⁴ dat uitspraak moest doen over art.32tredecies Welzijnswet Werknemers, ten tijde van de bepalingen uit de wet van 11 juni 2002, volgde dat de bescherming begon op het moment waarop de werkgever in kennis werd gesteld van het indienen van de met redenen omklede klacht bij de preventieadviseur.

Sinds 1 september 2014, de datum van inwerkingtreding van de nieuwe wetgeving, start de bescherming reeds in een eerder stadium. De werknemer kan zich reeds beroepen op deze bescherming vanaf het tijdstip dat de preventieadviseur het verzoek tot formele psychosociale interventie ontvangt en dit ook aanvaardt. De voorwaarde dat de preventieadviseur het verzoek moet aanvaarden, houdt in dat de bescherming dus retroactief terugkeert tot op het moment van ontvangst van het verzoek.

De duur van de bescherming is dan ook verbonden aan een termijn van 12 maanden, te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer zijn verzoek tot interventie, een klacht of getuigenverklaring indient. In het geval de werknemer een rechtsvordering instelt, geldt

¹¹³ Arbrb. Gent (afd. Gent), 7 september 2015, onuitg.

¹¹⁴ Cass. 3 maart 2014, RW 2015-16, 1386, noot W.R.

echter een kortere termijn van drie maanden na het in kracht van gewijsde treden van het vonnis.

Uit een vonnis van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Ieper ¹¹⁵ **(Bijlage 13)** blijkt ook de noodzaak van het tijdig indienen van de klacht (naar de oude regelgeving). De rechtbank merkte dan ook terecht op dat eisende partij pas een klacht ingediend had, omwille van het voorafgaande ontslag. Daaruit blijkt dat de verwerende partij geen weet kon hebben van een mogelijke klacht van de werknemer op het ogenblik waarop zij de arbeidsovereenkomst beëindigde. De redenen voor het ontslag hielden dan ook geen enkel verband met de pas later ingediende klacht. Zo concludeerde de arbeidsrechtbank dat eisende partij noch gerechtigd was op de ontslagbescherming, noch op een beschermingsvergoeding.

4.3.4 Sanctie

Indien de werkgever de ontslagbescherming schendt, heeft de werknemer opnieuw een keuzerecht. Enerzijds bestaat de optie tot het kiezen voor een forfaitaire beschermingsvergoeding, te begroten op een waarde van het brutoloon voor 6 maanden. Anderzijds kan de werknemer er voor kiezen om de werkelijk geleden schade te vorderen, mits hij het bewijs hiervan kan leveren natuurlijk.

¹¹⁵ Arbrb. Gent (afd. Ieper), 15 januari 2016, onuitg.

Besluit

Tijd voor een **evaluatie** onder de vorm van een krachtig besluit. We komen nog een laatste keer terug op de centrale vraag die pestgedrag bij werknemers op het werk vooropstelt, naast het meer algemene van psychosociale risico's. Dit doen we zowel met een blik op de huidige toestand en een prospectie op de (nabije) toekomst.

Uit de recente hervormingen van de Welzijnswet Werknemers blijkt duidelijk dat het onderwerp van psychosociale risico's op het werk en zijn deelaspecten moeilijk in een juridisch vorm te gieten zijn.

Sinds 2014 verschaft de wetgever terug wat extra duidelijkheid voor de buitenwereld en de jurist. Het richt zich ook concreet naar het verruimd geheel en biedt ruimte voor "nieuwe" vormen van psychosociale risico's, zoals een burn-out of een depressie. Het is goed dat de wetgever oog heeft voor de nabije **toekomst**. Een bredere waaier aan "verschijningsvormen" van psychosociale risico's op het werk brengt onvermijdelijk zware en langdurige gevolgen met zich mee. De impact op de werkgever, de lokale economieën en natuurlijk op de werknemer-verzoeker zelf is erg groot.

De nieuwe wetgeving richt zich op **preventie** en het hiertoe actief handelen. De nieuwe wetgeving zorgt voor een heldere structuur doorheen verschillende fases, van de opsporingsfase tot de procedurele fases. Door de nadruk te leggen op een systeem van voorkomen, kan de gepeste werknemer zich zo goed mogelijk richten tot verschillende actoren en procedures om een zo best mogelijke oplossing te verkrijgen. Steeds blijft het uitgangspunt om risico's in te dijken en/of te beperken. Er komt eveneens een duidelijke hiërarchie van handelen tot stand. Onvermijdelijk blijft echter de lange weg die af te leggen is vooraleer de werknemer tot een bevredigend eindresultaat komt, indien hij dit al weet te bekomen.

Het arbeidsrecht bepaalt nu een volledig aanbod van psychosociale risico's voor de **arbeidsgerechten**. Ook hier komt met andere woorden (deels) rechtsduidelijkheid, maar nog niet in zijn volledigheid. Naar mijn inzien heeft de werknemer pas echt baat bij een nieuw wetgevend optreden die zich focust op de verschillende vorderingen. De wetgever doet er best aan om het toepassingsgebied van de vorderingen uit te breiden, gelet op de nieuwe "verschijningsvormen" van psychosociale risico's op het werk. Bij een eventueel nieuw wetgevend optreden moet hierbij zeker ook nog enig voorbehoud gemaakt worden. De werknemer mag zich immers niet te "veilig" achten door zich te schuilen achter zijn ingestelde vordering.

Of dit echter zal leiden tot een toename van het aantal zaken voor een arbeidsgerecht, moet echter nog blijken. De wetgeving van 2014 legt zijn klemtoon veeleer op preventie dan op het curatief optreden.

Bibliografie

Wetgeving

- Wet 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996.
- Wet 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, *BS* 22 juni 2002.
- Wet 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 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.
- Wet 28 maart 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 wat de gerechtelijke procedures betreft, *BS* 28 april 2014.
- Wet 25 maart 2016 tot wijziging van artikel 442 bis van het Strafwetboek, *BS* 5 april 2016.
- K.B. 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 31 maart 1998.
- Advies Nationale Arbeidsraad, *Parl. St.*
- MvT, *Parl. St. Kamer* 2013-2014, nr. 53 3101/001.

Rechtspraak

- GwH 14 juli 2011, nr. 132/2011, www.jura.be.
- Cass. 8 juni 2009, AR s.08.0142.N., www.jura.be.
- Cass. 8 september 2010, *RW* 2011-12, 390.
- Cass. 3 maart 2014, *RW* 2015-16, 1386, noot W.R.
- Arbh. Antwerpen, 26 maart 2012, www.juridat.be.
- Arbh. Brussel, 24 oktober 2012, www.juridat.be.
- Rb. West-Vlaanderen (afd. Brugge), 26 mei 2015, onuitg.
- Arbrb. Brussel (4^e k.) 4 maart 2010, onuitg.
- Arbrb. Gent (afd. Gent), 7 september 2015, onuitg.
- Arbrb. Gent (afd. Ieper), 20 november 2015, onuitg.
- Arbrb. Gent (afd. Brugge), 4 januari 2016, onuitg.
- Arbrb. Gent (afd. Ieper), 15 januari 2016, onuitg.
- Voorz. Arbrb. Gent, 14 oktober 2011, onuitg.

Rechtsleer

Handboeken

- LAIGLE, F., CARTON, C., *Preventie van psychosociale risico's: het nieuwe rechtskader in de praktijk*, Mechelen, Kluwer, 2014, 101 p.
- VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium '15-'16: Arbeidsrecht met fiscale notities (band 2)*, Kluwer, 2015, 3011 p.
- VAN REGENMORTEL, A., *Handboek Welzijn op het Werk (Juridische aspecten)*, die Keure, 2015, 456 p.
- VAN HAMME, L., *Conformiteit met de welzijnswetgeving in de praktijk (Editie 2015-2016)*, Mechelen, Kluwer, 2015, 218 p.
- DECONYNCK, M. *Diensten voor preventie en bescherming op het werk (Tweede herziene editie)*, Gent, Larcier, 360 p.

Tijdschriften

- VERHELST, I., "Nieuwe wetgeving betreffende psychosociale risico's op het werk: interne en externe actiemiddelen", *RW* 2014/7, 190-206.
- VAN TEMSCHE S. en SCHATTEMAN S., "De wetgeving 'preventie van psychosociale risico's op het werk': enkele krachtlijnen", *TORB* 2014, 53-57.
- "Belaging", *NJW* 2016, 281.
- DE WIT, J., "Nieuwe antipestwet van kracht", *Juristenkrant* 2007.
- DREESEN A. en PLETS I., "Pestwetgeving – Kritische analyse van de belangrijkste wijzigingen", *NJW* 2008, 98-114.

Masterproef

- ROBBERECHT, M., *Pesten op het werk: een uitzichtloze situatie?*, onuitg. Masterproef Criminologische Wetenschappen UGent, 2013.

Onlinebronnen

- "Van thuiswerken tot feedbacksessies: hoe burn-out tegengaan?", http://www.standaard.be/cnt/dmf20160428_02262701 (consultatie 17 april 2016).
- PowerPoint presentatie: "Voorstelling van de nieuwe regelgeving, door Lieve Ponnet en Evy Hilderson, juristen bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: De preventie van psychosociale risico's op het werk", <http://www.werk.belgie.be/> > Nieuws > Nieuwe wetgeving over psychosociale risico's op het werk vanaf 1 september 2014 (consultatie 14 maart 2016)
- J. DE WINNE, "OPINIE: 'Waarom niet alleen stress, maar ook de baas mee verantwoordelijk is voor burn-out' ", <http://www.hln.be/hln/nl/926/Geld/article/detail/2679639/2016/04/19/OPINIE-Waarom-niet-alleen-stress-maar-ook-baas-mee-verantwoordelijk-is-voor-burn-out.dhtml> (consultatie 18 april 2016)

- Persbericht, “Pesten op het werk kost werkgever geld”, <http://www.securex.be/export/sites/default/.content/download-gallery/nl/pressrelease/PR-121025-Pesten-op-het-werk.pdf> (consultatie 18 maart 2016)
- Model van arbeidsreglement: <http://www.werk.belgie.be> > Thema's > Arbeidsreglementering > Arbeidsreglement > Procedures en formulieren > Model van arbeidsreglement
- “Onderzoek over burn-out in België (samenvatting)”, www.werk.belgie.be > Onderzoeksprojecten > 2014 – Onderzoek over burn-out in België (consultatie 14 mei 2016)
- www.prevent.be > Academy > “Welke opleiding tot preventieadviseur moet ik volgen?”, (consultatie 18 mei 2016).

Lijst met afkortingen en verzameltermen

Welzijnswet Werknemers = Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

OSGW = Ongewenst seksueel gedrag op het werk

PAPA = Preventieadviseur (gespecialiseerd in de) psychosociale aspecten (van het werk)

CPBW = Comité voor Preventie en Bescherming op het werk

Grensoverschrijdend gedrag = het geheel van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

TWW = Toezicht Welzijn op het Werk

Bijlagen

Vooraf maak ik hier de opmerking dat de vonnissen en arresten niet in zijn geheel worden opgenomen wegens plaatsgebrek. De stukken die niet relevant zijn voor dit eindwerk, laat ik hierbij achterwege.

Bijlage 1: Krantenartikel De Morgen

Extreme pesterijen bij fabrieksarbeider Bergen

18-11-10, 07.27u - PE Author



In een tape- en etiketteringsmultinational in Bergen werd een werknemer negen jaar lang extreem gepest en fysiek mishandeld door zijn collega's. De man doet vandaag zijn verhaal in de krant Het Laatste Nieuws. De mishandelingen werden gefilmd door bewakingscamera's van het bedrijf.

De 54-jarige Daniël M. onderging op zijn werk onmenselijke vernederingen. Hij werd onder andere met tape vastgebonden op een pallet, opgesloten in een kooi waar ze kilo's talkpoeder over hem uitstrooiden waarna ze hem afspoten met een hogedrukreiniger en een collega duwde regelmatig zijn geslachtsdeel in het gezicht van de vastgebonden man.

Toen hij na jarenlang leven in angst met de videobeelden van een bewakingscamera - gekregen van een collega met medelijden - naar de directie trok, zat die alleen maar in met de reputatie van het bedrijf. De man zit al drie jaar thuis met een post-traumatisch stress-syndroom. (adb)

(Bron: <http://www.demorgen.be/binnenland/extreme-pesterijen-bij-fabrieksarbeider-bergen-b0a58a42/>, geraadpleegd op 19 april 2016.)

Bijlage 2: Vonnis arbeidsrechtbank Gent, Afdeling Brugge



Hoger beroep door ~~aanlegger~~ verweerder
op... 18/01/2016

THJS

000066

Repertoriumnummer 2016 / 000041
Datum van uitspraak 4 januari 2016
Rolnummer 14/1747/A

Uitgifte

Uitgereikt aan EP M. Chris Persyn Ridom: 18 op 14/01/2016 € 11,05	Uitgereikt aan	Uitgereikt aan
op	op	op
€	€	€

☐ Niet aan te bieden aan de ontvanger

**Arbeidsrechtbank Gent,
Afdeling Brugge**

Vonnis

Kamer B2

Aangeboden op
Niet te registreren

Code: von-evt

De heer ~~Stefaan~~ GOUWER wonende te 8800 Roeselare, Daglandstraat 30.

- EISENDE PARTIJ - hebbende als raadsman mr. Christan Persyn, advocaat met kantoor te 8000 Brugge, Ezelstraat 25.

tegen :

~~DRUKKERIJ LANNOO nv~~, met maatschappelijke zetel te 8700 Tielt, Kasteelstraat 97, met als ondernemingsnummer 0446.203.661.

- VERWERENDE PARTIJ – hebbende als raadsman mr. Tom Van Maldergem, advocaat met kantoor te 9000 Gent, Rabotstraat 118.

1. PROCEDURE:

De vordering werd ingeleid door middel van een verzoekschrift op tegenspraak, neergelegd ter griffie op 13 augustus 2014.

Bij beschikking van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge, van 17 november 2014 werden ex artikel 747, §2 Ger. W. conclusietermijnen, evenals een rechtsdag bepaald.

De partijen zijn verschenen op de openbare terechtzitting van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge, kamer B 1A, op 1 juni 2015.

Een poging tot verzoening overeenkomstig artikel 734 Ger. W. kende geen resultaat.

De rechtbank hoorde de partijen in de uiteenzetting van hun conclusies.

Het arbeidsauditoraat heeft ter griffie een schriftelijk advies neergelegd op 9 juni 2015, waarop de partijen hebben gerepliceerd.

De rechtbank nam dienvolgens de zaak in beraad.

De rechtspleging verliep overeenkomstig de artikelen 2 en volgende van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, in het Nederlands.

2. VOORWERP VAN DE VORDERING:

De vordering van de eisende partij (op hoofdeis) strekt ertoe :

- De verwerende partij (op hoofdeis) te horen veroordelen tot :
 - betaling van :
 - een opzeggingsvergoeding van 134.695,82 euro bruto;
 - een feestdagenloon van 1.332,16 euro bruto;
 - een vergoeding wegens pesterijen op het werk t.b.v. 57.726,78 euro bruto;
 - een vergoeding 'kennelijk onredelijk ontslag' van 37.744,43 euro bruto;
 - meer de interesten.
 - de kosten van het geding.
- De afgifte van de sociale en fiscale documenten te bevelen, onder verbeurte van een dwangsom van 50 euro per document en per dag vertraging, binnen de vijf dagen na de tussenkomst van het vonnis.

Bij besluiten, neergelegd ter griffie op 21 november 2014, wordt een tegenvordering ingesteld die ertoe strekt de eisende partij (op hoofdeis) te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding van 134.695,82 euro wegens het eenzijdig verbreken van de arbeidsovereenkomst, alsook tot een schadevergoeding van 2.500 euro wegens het misbruiken van de klachtenprocedure, meer de interesten.

De rechtbank kan geen uitspraak doen over zaken die niet in de syntheseconclusies worden gevorderd (Cass., 29 maart 2012, R.W., 2012-13, 1145-1146).

3. FEITEN :

De heer Stefaan Gouwy trad op 17 januari 2000 als 'plantmanager' in dienst bij de nv Drukkerij Lannoo op grond van een arbeidsovereenkomst voor bedienden voor onbepaalde duur.

Met ingang van 17 maart 2014 werd de heer Stefaan Gouwy samen met de heer Bart Vanwijnsberghe door de werkgever tijdelijk werkloos gesteld wegens economische redenen. De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening weigerde nadien deze tijdelijke werkloosheid.

Op 24 maart 2014 nam de heer Stefaan Gouwy contact op met de vzw Provikmo, de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Op 26 maart 2014 beëindigde de werkgever de arbeidsovereenkomst d.m.v. opzegging, waarbij de opzeggingstermijn van 14 maanden en 2 weken een aanvang nam op 31 maart 2014.

Op 14 mei 2014 stelde de nv Drukkerij Lannoo een eenzijdige en onregelmatige verbreking van de arbeidsovereenkomst vast in hoofde van de heer Stefaan Gouwy.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de instelling opneemt of hem zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

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

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

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

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

§ 5. (...).

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

(...)“

4.3.2

Conform artikel 32nonies van de Welzijnswet van 4 augustus 1996 richt de werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zich tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon. Hij kan bij deze personen een met redenen omklede klacht indienen.

De “interne procedure” is voorzien in het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.

Op 24 maart 2014 nam de heer ~~Stefaan Gouwy~~ contact op met de vzw Provimko, de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De met redenen omklede klacht werd schriftelijk geformuleerd en ingediend (stuk 13, bundel eisende partij).

Een intakegesprek met de preventieadviseur vond plaats op 1 april 2014 (stuk 15, bundel eisende partij). De werkgever werd dezelfde dag in kennis gesteld van de formele klacht (stuk 2, bundel verwerende partij).

4.3.3

De arbeidsovereenkomst werd door de werkgever beëindigd op 14 mei 2014, dus nadat de heer ~~Stefaan Gouwy~~ een met redenen omklede klacht had ingediend.

Conform artikel 32tredecies, §1 van de Welzijnswet van 4 augustus 1996 mag de werkgever, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht, de arbeidsverhouding van de werknemer die op het vlak van de onderneming die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, een met redenen omklede klacht heeft ingediend, niet beëindigen.

De ontslagbescherming is een gevolg van het indienen van een klacht; de gegrondheid van de klacht is geen voorwaarde om de ontslagbescherming te genieten (Arbh. Luik, 23 april 2009, J.T.T., 2009,266).

De bewijslast van de in artikel 32tredecies, § 1 Welzijnswet bedoelde redenen en rechtvaardiging berust bij de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht.

In casu werd de heer ~~Stefaan Gouwy~~ ontslagen binnen de twee maanden volgend op het indienen van de klacht, zodat de werkgever moet bewijzen dat het ontslag van de heer ~~Stefaan Gouwy~~ vreemd is aan de redenen van de formele klacht van 1 april 2014.

De redenen van de klacht wegens pesterijen op het werk komen er, in essentie, op neer dat de heer ~~Stefaan Gouwy~~ werd "uitgerookt" of "buiten gepest" door de werkgever (in de persoon van de heer ~~Luc Bijnens~~) door middel van meerdere onrechtmatige gedragingen, zoals (1) het aanhoudend voorstellen van significante loondalingen; (2) een inhoudsloze ingebrekestelling, met dreiging tot ontslag om dringende reden; (3) op oneigenlijke wijze gebruik maken van economische werkloosheid; (4) het uithollen/verhinderen van de (uitoefening van de) functie, bevoegdheden en taken; (5) het uitoefenen van psychische druk (isoleren, negeren, enz.) met het oog op het bewerkstelligen van het ontslag.

De verwerende partij bewijst niet dat de redenen die aan het ontslag van 14 mei 2014 ten grondslag liggen vreemd zijn aan de (redenen van de) formele klacht.

Integendeel !

Het ontslag kadert in een lange reeks gedragingen die de werkgever, in de persoon van de heer ~~Luc Bijnens~~, heeft gesteld om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de heer ~~Stefaan Gouwy~~ te bespoedigen. Hierbij schuwde voornoemde "crisismanager" de middelen om de persoonlijkheid, de waardigheid en de psychische integriteit van de heer ~~Stefaan Gouwy~~, in de uitoefening van zijn functie als plantmanager, aan te tasten niet. Wanneer het voorstel om het brutoloon met een derde te verminderen, wordt afgewezen, wordt de plantmanager, na 14 jaar dienst zonder één opmerking, als een ondergeschikte ontboden en aangetekend in gebreke gesteld wegens o.a. "een gebrek aan orde en netheid in alle kantoren", waarbij gedreigd wordt, bij herhalen van deze feiten, met een ontslag om dringende reden (stuk 6, bundel eisende partij). Een schriftelijke weerlegging van de aan de werknemer ten laste gelegde "fouten", wordt niet op prijs gesteld. Integendeel. De heer ~~Stefaan Gouwy~~ wordt, samen met de heer ~~Bart Vanwijnsberghe~~, opnieuw bij de crisismanager ontboden, waarbij hen wordt meegedeeld dat ze vanaf 17

maart 2014 zullen moeten “stempelen”, waarbij hun laptop wordt ontnomen en hun e-mailaccount wordt afgesloten (stuk 10, bundel eisende partij). Beiden worden daarop werkloos gesteld wegens gebrek aan werk ten gevolge van economische redenen, zonder dat enige verduidelijking wordt verschaft aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening waarom er alleen voor deze twee werknemers (met topfunctie) een gebrek aan werk zou zijn wegens economische redenen en niet voor de andere bedienden. De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening verwerpt dan ook de aanvraag van de werkgever tot economische werkloosheid voor beiden wegens “oneigenlijk ge-bruik” van de procedure, temeer, aldus de rijksdienst, “de schorsing van de arbeidsovereenkomst niets te maken heeft met een werkgebrek wegens economische redenen, maar er sprake is van een conflict tussen werkgever en werknemer” (stuk 10, bundel eisende partij). Wanneer de heer Stefaan Gouwy volhardt in zijn wens om verder arbeid te presteren conform de arbeidsovereenkomst, en zich opnieuw op het werk aanbiedt, wordt de uitoefening van de functie van plantmanager hem onmogelijk gemaakt. Er wordt niet meer met hem gecommuniceerd : hij ontvangt geen informatie meer; zijn e-mails blijven onbeantwoord; niemand reageert nog op zijn uitnodigingen; enz. Ook zijn takenpakket wordt uitgehouden : diverse bevoegdheden en taken worden hem ontnomen; hij wordt overal geweerd; enz. (stukken 9,11, 20, 23 en 25 bundel eisende partij). Bovendien wordt het personeel tegen hem opgezet, waarbij een bedreigende en vijandige omgeving wordt geschapen. Angstvallig wordt elk contact met de heer Stefaan Gouwy vermeden, zo erg zelfs dat zijn e-mails en vragen onbeantwoord blijven en personeelsleden letterlijk wegvlugten wanneer de heer Stefaan Gouwy ergens verschijnt. De angst “om in het conflict betrokken te worden”, d.w.z. de toorn van de heer Luc Bijmans op te wekken, is zo groot, dat het personeel (impliciet) gedwongen wordt deel te nemen aan de sociale isolatie van de heer Stefaan Gouwy, waardoor de uitholling/verhindering van (de uitoefening van) zijn functie nog wordt versterkt (stukken 26 en 34, bundel eisende partij). De aantasting van zijn waardigheid en psychische integriteit (als mens en plantmanager) bereiken hun symbolisch hoogtepunt op het ogenblik dat de heer Stefaan Gouwy wordt verdreven uit zijn bureel (dat spoedig daarna ingenomen wordt door een andere werknemer) en zijn naam (en functie) geschrapt wordt uit de telefoonlijst van het bedrijf (stukken 27 en 40, bundel eisende partij). Ook op gastbezoeken (Voka) aan het bedrijf wordt hij niet meer uitgenodigd (stuk 28, bundel eisende partij). Deze specifieke handelingen, alsook de collectieve schaal waarop de heer Stefaan Gouwy wordt geïsoleerd en verhinderd in de uitoefening van zijn job, bewijzen dat de vernederende wijze waarop hij in het bedrijf behandeld wordt op instructie van de werkgever (de heer Luc Bijmans) is gebeurd.

Door de heer Stefaan Gouwy, in essentie, vanaf september 2013 t.e.m. 14 mei 2014 als een paria te behandelen, met het oog op het forceren van zijn ontslag, heeft de werkgever zich manifest schuldig gemaakt aan “pesterijen op het werk”, als bedoeld in artikel 32ter, 2° van de Wet-zijswet van 4 augustus 1996.⁽¹⁾

¹) Pesterijen op het werk : als 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 waarop dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming.

Het bewijs van een inbreuk op artikel 32ter, 2° van de Welzijnswet is overweldigend !

De pecuniair moeilijke situatie waarin de ~~nv Drukkerij Lannoo~~ zich, naar eigen zeggen, bevond, rechtvaardigt op geen enkele wijze de beledigende, kwetsende en vernederende manier waarop de heer ~~Stefaan Gouwy~~ (en anderen), als mens en werknemer(s), werd(en) behandeld.⁽²⁾

Dit geldt des te meer nu de werkgever reeds op 17 maart 2014, en herhaaldelijk daarna, schriftelijk werd verwittigd dat zijn gedragingen te beschouwen zijn als een vorm van pesterijen, die, indien ze niet worden gestaakt, aanleiding zullen geven tot een klacht wegens pesterijen op het werk (stukken 9 en 11, bundel eisende partij). Door zich als werkgever noch te bekommeren om deze signalen, noch om de waardigheid en psychische integriteit van de heer ~~Stefaan Gouwy~~ (als mens en plantmanager) en, daarentegen, te volharden in de boosheid, waarbij een conflictueuze omgeving wordt gecreëerd door o.a. het personeel tegen hem op te zetten (met het oog op zijn verdrijving en ontslag), heeft de werkgever zich t.a.v. de eisende partij manifest schuldig gemaakt aan “pesterijen op het werk”.

4.3.4

Al het voorgaande doet besluiten dat de eisende partij conform artikel 32terdecies, §4, 2° Welzijnswet van 4 augustus 1996 gerechtigd is op een beschermingsvergoeding.

De werknemer opteert voor een forfaitaire bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden.

Het gevorderde bedrag van **57.726,78 euro** bruto, meer de interesten, wordt (cijfermatig) niet betwist.

De verwerende partij dient in die zin veroordeeld te worden.

4.3.5

De vordering tot betalen van een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag wordt in ondergeschikte orde gevraagd, voor het geval de rechtbank van oordeel zou zijn dat er geen sprake is van pesterijen op het werk.

Gelet op het oordeel van de rechtbank, zoals uiteengezet onder punt 4.3, dat de werkgever zich schuldig heeft gemaakt aan “pesterijen op het werk”, moet worden aangenomen dat de eisende partij afstand doet van haar subsidiaire vordering tot betalen van een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.

Beide vergoedingen zijn trouwens op grond van artikel 9, §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 niet cumuleerbaar.

²⁾ Wanneer een werkgever, om financiële redenen, ervoor opteert de werknemer arbeid te laten presteren tijdens de opzeggingstermijn, wat een legitieme en verdedigbare optie is, rust op de werkgever wel de verplichting ervoor te zorgen dat de werknemer zijn arbeid en functie, conform de geldende arbeidsovereenkomst en -voorwaarden, volwaardig kan uitoefenen tijdens de hem resterende periode.

Er zijn thans geen argumenten voorhanden om deze verplichting van de werkgever af te dwingen d.m.v. een dwangsom.

4.5.3

De wet van 21 april 2007 betreffende de verhaalbaarheid van de erelonen en de kosten verbonden aan de bijstand van een advocaat, evenals haar uitvoeringsbesluit van 26 oktober 2007, zijn in werking getreden op 1 januari 2008.

De dagvaarding blijft een gewone wijze van rechtsingang, al kan ze door een verzoekschrift worden vervangen. (Cass., 30 april 1990, Arr. Cass., 1989-90, 1127; arbh. Gent, 28 februari 2014, A.R. nr. 2013/AR/10, onuitgeg.).

Er wordt slechts één rechtsplegingsvergoeding toegekend per aanleg en per "gerechtelijke band". Deze wordt berekend op basis van de hoofdvordering (Cass., 10 januari 2011, jre.juridat.just.fgov.be).

Ingeval van wijziging van de vordering in de loop van het geding wordt het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding bepaald door het bedrag van de vordering zoals dit in de laatste conclusie in die aanleg wordt gevorderd (Cass., 17 november 2011, T.B.P., 167-168).

De verwerende partij wordt ex artikel 1017, 1^{ste} lid, Ger.W. veroordeeld tot de kosten van het geding.

De rechtsplegingsvergoeding kan ex artikel 2 van het koninklijk besluit van 26 oktober 2007 worden begroot op het basisbedrag van 5.500 euro, nu geen argumenten worden aangevoerd om af te wijken van het basisbedrag.

4.5.4

De voorlopige tenuitvoerlegging van het vonnis, of de afwijzing ervan, wordt door geen van beide partijen gevraagd.

OM DEZE REDENEN

De arbeidsrechtbank, na beraadslaging, wijzende op tegenspraak.

Gelet op het schriftelijk advies van het openbaar ministerie gegeven door de heer Luc Drubbel, substituut-arbeidsauditeur.

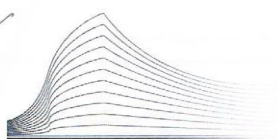
Verklaart de hoofdvordering, in al haar onderdelen, ontvankelijk en, in de volgende mate, gegrond.

Veroordeelt de verwerende partij (op hoofdeis) om aan de eisende partij (op hoofdeis) te betalen :

- een opzeggingsvergoeding van **HONDERDVIERENDERTIGDUIZEND ZESHONDERDVIJF-ENNEGENTIG EURO EN TWEEËNTACHTIG EUROCENT (134.695,82 euro) bruto**;

Bijlage 3: Vonnis arbeidsrechtbank Gent, Afdeling Ieper

Thy



Repertoriumnummer 2015 /
Datum van uitspraak 20 november 2015
Rolnummer 14/366/A

Uitgifte

Uitgereikt aan	Uitgereikt aan	Uitgereikt aan
op €	op €	op €

☐ Niet aan te bieden aan de
ontvanger

**Arbeidsrechtbank Gent,
Afdeling IEPER**

Vonnis

Kamer I 1

Aangeboden op
Niet te registreren

IN ZAKE:

Mevrouw H. DEWILDE,

Wonende te 8810 LICHTERVELDE, Surmontstraat 18 C3.

EISENDE PARTIJ

Ter openbare terechtzitting vertegenwoordigd door Mter. O. Cattrysse loco Mter. P. Duyck, met kantoor te Ieper.

TEGEN :

SVDA MASDIK,

Met maatschappelijke zetel te 8970 POPERINGE, Ieperseweg 14.

VERWERENDE PARTIJ

Ter openbare terechtzitting vertegenwoordigd door Mter. J. Kerremans, met kantoor te 1170 Brussel.

1. PROCEDURE

1.

Bij dagvaarding, betekend aan verwerende partij op 28 augustus 2014, vordert eisende partij de veroordeling van verwerende partij tot betaling van het bedrag van 12.943,06 €, te vermeerderen met de wettelijke, de vergoedende en de gerechtelijke intresten tot volledige betaling.

Voorts wordt gevorderd dat verwerende partij wordt veroordeeld tot de gedingskosten, dit alles bij vonnis uitvoerbaar bij voorraad, ondanks alle verhaal en met uitsluiting van het vermogen tot kantonnement.

2.

Partijen werden opgeroepen ter openbare terechtzitting van deze kamer voor de zitting van 16 oktober 2015 krachtens artikel 747 Ger. W.

De verzoeningspoging, door de rechtbank aangewend in toepassing van artikel 734 Ger. W., bleef zonder resultaat.

Partijen werden gehoord in de uiteenzetting van hun middelen en conclusies, waarna de debatten werden gesloten.

Dhr. Philippe Declercq, Substituut-Arbeidsauditeur, heeft mondeling advies verleend op voormelde zitting. Partijen hebben geen gebruik gemaakt van hun mogelijkheid tot repliek.

De stukken van het geding werden ingezien.

Na beraad spreekt de arbeidsrechtbank in openbare terechtzitting en in de Nederlandse taal het volgend vonnis uit.

2. STANDPUNT VAN PARTIJEN

2.1. Standpunt eisende partij

1.

Eisende partij werkte op voltijdse basis vanaf 30 november 2009, dit tot de arbeidsovereenkomst per sms op 3 februari 2014 om 16u51 eenzijdig werd beëindigd door verwerende partij, dit nadat eisende partij diezelfde dag om 13u00 bij Provikmo een klacht had neergelegd wegens pesten op het werk.

Het is duidelijk dat het ontslag een represaillemaatregel is naar aanleiding van het indienen van deze klacht, reden waarom een schadevergoeding wordt gevorderd gelijk aan het bruto loon van 6 maanden.

2.

Eisende partij was het slachtoffer van pesterijen, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Zij werd constant verweten door Pysson, een medewerknemer; zij werd door hem in het gezicht geslagen en o.m. voor hoer verweten.

Eisende partij heeft gedurende een zestal maanden een relatie gehad met Pysson. In juni 2010 had eisende partij die relatie verbroken omdat ze vernam dat Pysson gehuwd was. Vanaf dat ogenblik zijn de problemen begonnen. Zij werd verweten en er werd mee gedreigd dat er naar de werkgever zou worden gestapt om te zeggen dat ze haar werk niet goed meer deed en er met haar niet kon worden samengewerkt.

Op 17 januari 2014 legde eisende partij strafklacht neer tegen Pysson omdat hij haar op de linkerwang had geslagen nadat ze hem negeerde. Hij had haar voordien ook al bij de keel gegrepen. Zij verwittigde Ann en Jurgen, de werkgevers.

Verwerende partij was daarvan dus op de hoogte maar deed niets, tenzij eisende partij ontslaan. De pester werd in bescherming genomen, vermoedelijk omdat hij hoofdbeenhouwer was in het grootwarenhuis en eisende partij als werknemer van lagere rang gemakkelijker te vervangen was.

Verwerende partij heeft vooreerst niets ondernomen op het vlak van preventie. Nochtans heeft eisende partij verschillende keren het gedrag van Pysson aangeklaagd bij verwerende partij.

Bovendien verwittigde zij Provikmo op 23 januari 2014 met het verzoek een dringende afspraak te kunnen krijgen met de preventieadviseur. Zij mocht gaan op 3 februari 2014. Voordien al had eisende partij op 27 januari 2014 naar verwerende partij een brief geschreven om de lasterlijke brief van deze laatste van 23 januari 2014 te weerleggen. Uit die brief blijkt dat verwerende partij zeer goed afwist van de pesterijen.

Nadien kon Provikmo niets meer doen, aangezien eisende partij op 4 februari 2014 een aangetekende ontslagbrief ontving, gedateerd op 3 februari 2014, zijnde dus dezelfde dag als deze

Uit deze brief licht de rechtbank volgende revelante passages (benadrukking door de rechtbank):

Door het feit dat je een relatie hebt gehad met de chef-beenhouwer in het verleden, lukt het jou niet meer om op een professionele manier met hem samen te werken. We hebben hierover al herhaalde gesprekken gevoerd en samen aan tafel gezeten, maar er komt maar geen verbetering in; integendeel. Je gedrag heeft invloed op de hele groep medewerkers in de beenhouwerij; je kan met niemand meer samenwerken. Je weigert mee te helpen met je collega's in de beenhouwerij, de schoonmaak van de atelier doe je nooit, maar laat je steeds door anderen doen. [...]

Verder zijn er nog zaken die je niet correct doet, die rechtstreeks met het werk te maken hebben. [...]

Op 4 februari voorzie ik opnieuw een functioneringsgesprek met jou om dit te evalueren, als je jou niet herpakt zullen wij verplicht zijn over te gaan tot ontslag.

Eisende partij is vervolgens ziek van 23 tot en met 26 januari 2014 (attest wordt aangetekend verstuurd op 24 januari 2014 – stuk 1.4 bundel verwerende partij). Deze ziekteperiode wordt uiteindelijk verlengd tot en met 3 februari 2014 (aangetekend verstuurd op 27 januari 2014 – stuk 24 bundel eisende partij).

Bij diezelfde aangetekende brief van 27 januari 2014 weerlegt eisende partij de opmerkingen van verwerende partij (benadrukking door de rechtbank):

Zoals u ook opmerkt in uw brief heb ik u inderdaad diverse maal op de hoogte gebracht van de problemen met Frederic. Ik heb u er verschillende keren op gewezen dat hij mij, maar ook andere collega's, verwijt, beledigt, uitscheldt en zelfs bedreigt.

Deze pesterijen bereikten op vrijdag 17.01.2014 een droevig dieptepunt toen hij, zonder enige aanleiding, in het visatelier fysiek geweld tegen mij gebruikte. Om deze reden kon ik niet anders dan onmiddellijk aangifte te doen aan de politie.

In uw brief suggereert u dat ik aan de basis lig van de problemen met Frederic. Ik wil u er hierbij toch beleefd op wijzen dat dit absoluut niet het geval is. Ik kan er toch niets aan doen dat Frederic mij voortdurend pest. Ik probeer zijn voortdurende pesterijen te negeren om problemen te vermijden, doch hij weet gewoon van geen ophouden.

[...]

Ik zou het zeer spijtig vinden mocht ik het slachtoffer zijn van het ontoelaatbaar en bij momenten agressief gedrag van collega Frederic. [...]

Ik hoop dat deze problemen alsnog uitgeklaard kunnen worden en dat ik mijn werk verder op een goede manier kan uitvoeren.

Uit de verbruiksbijslage bij de telefoonafrekening van de maand januari 2014 blijkt dat eisende partij op 22 januari 2014 om 13u27 telefonisch contact heeft opgenomen met Provikmo (stuk 20 bundel eisende partij). Vermoedelijk is op dat moment de afspraak voor 3 februari 2014 vastgelegd. Bij e-mail van 23 januari 2014 heeft eisende partij alleszins bij Provikmo nogmaals aangedrongen op een dringende afspraak (stuk 29 bundel eisende partij).

Eisende partij heeft vervolgens op 3 februari 2014 om 12u00 een intakegesprek met mevr. Vancouillie, preventieadviseur bij Provikmo, de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (stuk 27 bundel eisende partij).

Er wordt vervolgens diezelfde dag om 13u00 een "procedure formele klacht" in gang te zetten, alsook een document 'met redenen omklede klacht' op te maken (stuk 25 en 26 bundel eisende partij).

De preventieadviseur verklaart / verduidelijkt in haar e-mail van 10 februari 2014 het volgende (stuk 27 bundel eisende partij - onderlijning en benadrukking door de rechtbank):

Je bent op 3 februari om 12.00u bij mij op intakegesprek gekomen met de vermelding van feiten waaruit blijkt dat je gepest wordt op het werk.

Er werd beslist om een formele klachtprocedure in te zetten.

Daarna heb ik telefonisch contact opgenomen met de werkgever om een signaal te geven van je klacht, waarbij ik even checkte of er nog bemiddeling mogelijk was. De werkgever gaf aan dat er geen bemiddeling mogelijk was. [...]

De werkgever werd onmiddellijk schriftelijk op de hoogte gebracht van de met redenen omklede klacht (via secretariaat Provikmo).

Op 3 februari 2014 werd eisende partij bij sms om 16u51 ontslagen (stuk 20 bundel eisende partij):

Beste ~~John~~ je contract is verbroken op 03/02/2014. Vanaf morgen moet je dus niet meer komen werken. [...]

Deze e-mail werd met exact dezelfde inhoud ook nog eens verstuurd op 3 februari 2014 om 19u49.

Bij aangetekende brief, gedateerd op 4 februari 2014 (bewijs van tijdstip van aangetekende verzending ligt niet voor; uit de brief van 4 februari 2014 van eisende partij blijkt in elk geval dat zij op 4 februari 2014 nog geen brief had ontvangen – stuk 3.2 bundel verwerende partij), werd de arbeidsovereenkomst door verwerende partij “onmiddellijk op 03/02/2014 beëindigd”. De betaling van een verbrekingsvergoeding gelijk aan het loon van 42 dagen, werd in het vooruitzicht gesteld (stuk 1.3 bundel verwerende partij).

3.

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zoals gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007 (hierna Welzijnswet), heeft met ingang van 1 september 2014 belangrijke wijzigingen ondergaan.

De feiten en het ontslag dateren evenwel van 3 februari 2014, zodat bij de beoordeling van de huidige betwisting nog dient te worden teruggevalen op de vroegere regelgeving.

Onder ‘*pesterijen op het werk*’ wordt verstaan meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd en die tot doel of tot gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid, de fysieke of psychische integriteit van de werknemer 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 (artikel 32ter Welzijnswet).

Onder ‘*geweld*’ op het werk wordt verstaan elke feitelijkheid waarbij een werknemer psychisch of fysisch wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

Het persoonlijk toepassingsgebied van de wet is zeer uitgebreid, aangezien alle vormen van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag worden bedoeld waarvan de werknemer het slachtoffer kan zijn, ongeacht of deze daden werden gesteld door de werkgever, door een andere werknemer of door personen die niet behoren tot het personeel van de onderneming.

De werkgever moet in de kader van de risicoanalyse de situaties identificeren die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk. Hij moet daarbij in het bijzonder rekening houden met situaties die kunnen aanleiding geven tot stress, tot schade aan de gezondheid die voortvloeit uit conflicten verbonden aan het werk en tot geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Artikel 32terdecies van de Welzijnswet voorziet het volgende in verband met de ontslagbescherming wegens pesterijen op het werk:

§1. De werkgever mag, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht, de arbeidsverhouding met de volgende werknemers niet beëindigen en evenmin de arbeidsvoorwaarden op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig wijzigen:

*1° de werknemer die op het vlak van de onderneming die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, een met redenen omklede klacht heeft ingediend.
[...]*

§2. De bewijslast van de in §1 bedoelde redenen berust bij de werkgever wanneer de werknemer wordt ontslagen [...] binnen de 12 maanden volgend op het indienen van de klacht [...].

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

2° wanneer de werknemer het in §3 bedoelde verzoek niet heeft ingediend en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag [...] indruist tegen de bepalingen van §1.

Deze vergoeding is, volgens de keuze van de werknemer, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het bruto loon van 6 maanden, hetzij aan de werkelijk geleden schade.

4.

De Welzijnswet voorziet voorts in een strikt te volgen procedure, waarbij zich voor de klager verschillende mogelijkheden aandienen.

De werknemer die meent het slachtoffer te zijn van pesterijen op het werk, geweld of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan vooreerst de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten raadplegen die haar binnen de 10 kalenderdagen informeert over de mogelijkheden inzake de informele of de formele procedure.

De preventieadviseur zal, indien de raadpleging plaats vindt tijdens een persoonlijk gesprek, de werknemer een document overhandigen ter bevestiging van dit persoonlijk onderhoud. Dit document is *in casu* voorhanden (Procedure formele klacht, opgesteld op 3 februari 2014 om 13u00 - stuk 26 bundel eisende partij).

Het is in voorkomend geval de werknemer die kiest voor het type interventie, formele of informele klacht, waarvan zij gebruik wenst te maken. Wanneer de werknemer evenwel meent dat zij schade ondervindt ten gevolge van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan zij onmiddellijk een formele klacht bij de preventieadviseur indienen.

In casu dient te worden vastgesteld dat door de preventieadviseur wordt bevestigd dat, na het intakegesprek om 12u00, beslist werd om de formele klachtenprocedure in te zetten. Eisende partij

deed dit bovendien nadat de preventieadviseur de werkgever telefonisch had gevraagd of er nog een verzoening mogelijk was, hetgeen blijkbaar niet het geval was.

Op het formulier 'Procedure formele klacht' werd aangekruist dat eisende partij geen informele procedure wenste (stuk 26 bundel eisende partij).

Nergens wordt in de wet voorzien dat de ~~formele~~ procedure (verplichtend) zou moeten worden voorafgegaan door een informele procedure. In bepaalde situaties zal die informele of zelfs de interne procedure *tout court* geen passend antwoord kunnen bieden, bijvoorbeeld bij zwaar geweld, opzettelijke slagen en verwondingen, aanranding van de eerbaarheid van het slachtoffer. In dat geval is het rechtstreeks optreden van gerechtelijke instanties vereist en begint de bescherming te lopen vanaf de indiening van de strafklacht (MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-14, nr. 3101/001 en nr. 3102/001, 52).

Het document 'Met redenen omklede klacht' voldoet bovendien aan de wettelijke voorwaarden ¹.

Het begrip "*indienen van een met redenen omklede klacht*" wordt overigens noch in de Welzijnswet, noch in het KB van 11 juli 2002 gedefinieerd. Het indienen van een met redenen omklede klacht dient, gelet op het geheel en de samenhang van de bepalingen die de bescherming van de werknemers op het werk regelen en de filosofie die daaraan ten grondslag ligt, begrepen te worden als de verplichting om de klacht afdoende te motiveren, zodat in de klacht zelf de elementen kunnen worden teruggevonden die het de preventieadviseur mogelijk moeten maken zich een beeld te vormen omtrent de feiten die door de klager als pestgedrag werden ervaren en die het hem ook mogelijk moeten maken de werkgever in het lichten en hem passende maatregelen voor te stellen om daaraan te verhelpen (Arbh. Antwerpen 25 juni 2008, Rolnr. 2007-0278, Justel nr. N-20080625-10).

Nu niet kan worden betwist dat eisende partij in overeenstemming met de vigerende procedure een met redenen omklede klacht heeft ingediend, mocht verwerende partij de arbeidsovereenkomst slechts beëindigen om redenen die vreemd zijn aan deze klacht. De bewijslast in verband met deze aan de klacht vreemde redenen berust bij de werkgever.

Beide partijen besteden veel aandacht aan de al dan niet gegrondheid van deze klacht. In dat kader zou de eindbeoordeling door de externe preventieadviseur mogelijks een aanwijzing kunnen zijn of er al dan niet van pesterijen sprake was. Dat advies is er evenwel nooit gekomen, omdat dit werd doorkruist door het ontslag dat door verwerende partij werd gegeven.

Maar vooral moet de nadruk worden gelegd op het feit dat de al dan niet gegrondheid van de klacht eigenlijk geen enkel belang heeft (J. HERMAN, Bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, ATO-O-2030). De werknemer heeft immers bij het indienen van de klacht het recht zich te vergissen, daar de bescherming hem wordt toegekend, ongeacht het resultaat van de procedure die op basis van die klacht werd gevoerd (*Parl. St.* Kamer 2001-02, nr. 50/1583/003, 10; Arbh. Brussel 14 december 2012, Rolnr. 2011/AB/1060, Justel nr. N-20121214-1; Arbh. Brussel 12 november 2013, Rolnr. 2012/AB/1076, Justel nr. N-20131112-2). Er anders over

¹ Nauwkeurige beschrijving van de feiten die volgens de werknemer constitutief zijn voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, het ogenblik en de plaats waarop de feiten zich hebben voorgedaan, de identiteit van de aangeklaagde en het verzoek aan de werkgever om geschikte maatregelen te nemen om een einde te maken aan de feiten.

Wanneer de evenwel werkgever is die hen dit 'vraagt', zijn ze plots wél 'bereid' heel netjes en zelfs uitermate gestructureerd een soms ellenlange verklaring af te leggen (stukken 5.1 tot en met 5.6 bundel verwerende partij). Dit doet toch op zijn minst de wenkbrauwen fronsen...

Nóg merkwaardiger wordt het wanneer mevr. Ann Masselus in haar verklaring op 28 januari 2014 tegenover de verbalisanten verklaart dat ze *"verneemt dat er opnieuw problemen zijn en dat ze hiervan niet op de hoogte is"* (stuk 5.8 bundel verwerende partij), terwijl er op 23 januari 2014 al een functioneringsgesprek is geweest. Die zogezegde onwetendheid komt de rechtbank dan ook uitermate 'gespeeld' voor.

Zelfs indien zij pas op 27 januari 2014 via de brief van eisende partij óf op 28 januari 2014 in het kader van de strafklacht van eisende partij kennis zou hebben genomen van bepaalde feiten, dan nóg start verwerende partij geen intern onderzoek of neemt ze geen verdere maatregelen om herhaling in de toekomst te vermijden.

Dit versterkt alleen maar de overtuiging dat verwerende partij zich bijzonder gegriefd voelde door de verschillende démarches van eisende partij naar zowel de politie als de preventieadviseur toe en dit de échte en enige reden voor het ontslag is geweest.

Zoals reeds eerder aangehaald, het tegenbewijs daarvan wordt door verwerende partij niet op overtuigende wijze geleverd.

6.
Rekening houdende met de bovenstaande overwegingen komt aan eisende partij een schadevergoeding toe.

Zij heeft zelf geopteerd voor een forfaitaire schadevergoeding, gelijk aan het bruto loon van zes maanden.

Zowel uit de besluiten van verwerende partij als uit de pleidooien is gebleken dat dhr. Pysson de hiërarchisch overste was van eisende partij. Een schadevergoeding gelijk aan het loon van zes maanden is dan ook terecht.

De vordering, cijfermatig niet betwist, dient dan ook te worden toegekend.

7.
Nu de vordering van eisende partij gegrond wordt verklaard, dient de tegeneis van verwerende niet nader te worden onderzocht.

Deze wordt derhalve, rekening houdende met alle bovenstaande overwegingen, als ongegrond afgewezen.

3.2. Uitvoerbaarheid bij voorraad

Eisende partij vordert de uitvoerbaarheid bij voorraad van het vonnis.

De uitvoerbaarheid bij voorraad is een uitzonderingsmaatregel. Overeenkomstig artikel 1398 Ger. W. kan de rechter de voorlopige tenuitvoerlegging van de vonnissen toestaan, maar zulkdanige tenuitvoerlegging gebeurt op eigen risico van de partij die daartoe last geeft.

Het is vaststaande rechtspraak en rechtsleer dat in geval een vonnis hervormd wordt, alles in zijn oorspronkelijke staat (d.i. vóór de uitvoering bij voorraad) moet hersteld worden en de partij namens wie de uitvoering gebeurde aansprakelijk is voor de geleden schade en deze ook moet vergoeden.

De vraag moet gesteld worden of de gevorderde uitvoerbaarheid bij voorraad in deze zaak opportuun is.

In casu blijkt niet duidelijk waarom de rechtbank de voorlopige tenuitvoerlegging zou moeten toestaan. Er worden geen elementen noch bijzondere omstandigheden aangevoerd die er op wijzen dat de verwerende partij de verplichtingen, voortvloeiend uit het vonnis, niet zou naleven.

De uitvoerbaarheid bij voorraad kan niet louter aangewend te worden als een stilclausule welke niet gestaafd wordt door onderliggende argumenten en dito omstandigheden.

Het uitsluiten van het vermogen tot kantonnement bovendien, kan alleen wanneer het minste uitstel in de uitvoering de schuldeiser ernstige schade zou berokkenen, hetgeen hier ook al niet wordt aangetoond.

OM DEZE REDENEN

De arbeidsrechtbank te Gent, afdeling Ieper, kamer I1,

Rechtsprekend op tegenspraak.

Gelet op de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, inzonderheid de artikelen 2, 34, 35, 36, 37 en 41, die alle werden nageleefd.

Gelet op het mondeling advies van het Openbaar Ministerie, verstrekt door de heer Philippe Declercq, Substituut-Arbeidsauditeur, ter openbare terechtzitting van 16 oktober 2015.

Alle andere en tegenstrijdige conclusies verwerpend,

Verklaart de hoofdvordering van eisende partij ontvankelijk en gegrond in de volgende mate.

Veroordeelt verwerende partij tot betaling aan eisende partij van een schadevergoeding van **12.943,06 €**, te vermeerderen met de vergoedende intresten vanaf 3 februari 2014 en de gerechtelijke intresten tot volledige betaling.

Verklaart de tegenvordering van verwerende partij ongegrond.

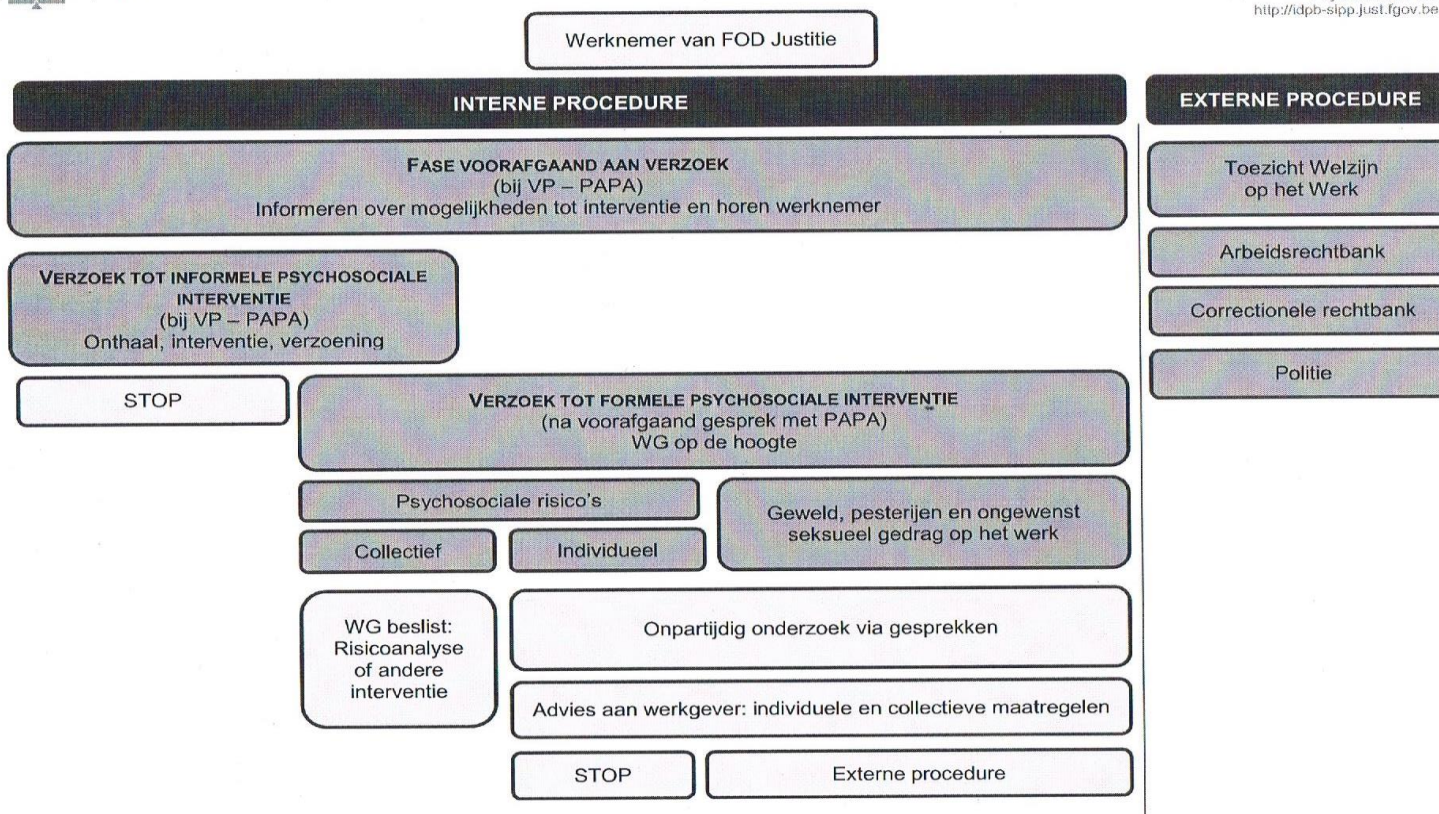
Federale Overheidsdienst
Werkegelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg





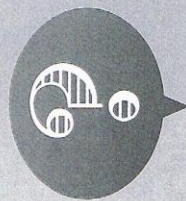
Federale Overheidsdienst
Justitie

Diensten van de Voorzitter
Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk
Psychosociale Cel
<http://idpb-slpp.just.fgov.be>





Ik voel me minder
goed op het werk...
Ik spreek er over!



Tot wie kan ik me richten

Patrick GEERS
tel: 3603

Vertrouwensperso(n)n(en):

Maureen TIERENTYEN
tel: 3604

Lut VAN SCHOORS
tel: 3764

**Preventieadviseur
gespecialiseerd in de
psycho sociale aspecten
van het werk :**

02/542.73.60

<http://idpb-sipp.just.fgov.be>

Les psychologues du Service Accompagnement individuel et social
De psychologen van de Dienst Individuele en sociale begeleiding

Sandrine LAHOU

02/542 6681

0473/ 814067

sandrine.lahou@just.fgov.be

115 Boulevard de Waterloo, 1000 Bruxelles

Els VAN MULDER

02/542 6680

0473/ 812561

els.vanmulders@just.fgov.be

115 Waterloolaan, 1000 Brussel

.be

Bijlage 6: Model van arbeidsreglement

(Bron: <http://www.werk.belgie.be> > Thema's > Arbeidsreglementering > Arbeidsreglement > Procedures en formulieren > Model van arbeidsreglement)

Model van arbeidsreglement

Nr van neerlegging bij het Toezicht op de Sociale Wetten:

Onderneming (naam en adres):

Plaats van tewerkstelling:

Aard van de activiteit:

Bevoegd(e) paritair(e) comité(s):

Welzijn op het werk: algemeen

ARTIKEL 17

De werkgever is verantwoordelijk voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Hij waakt erover dat de uitvoering van het werk niet leidt tot schade aan de lichamelijke of psychische gezondheid van de werknemer.

Welzijn op het werk: de psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

ARTIKEL 19

De werkgever neemt de gepaste maatregelen om een einde te stellen aan de schade die voortvloeit uit de psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, burn-out, conflicten en geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De werknemers dragen op een positieve manier bij tot het preventiebeleid dat wordt aangewend in het kader van de psychosociale risico's op het werk.

De werkgevers, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

1. Definities

Onder psychosociale risico's wordt verstaan de kans dat één of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van de 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.

Onder pesterijen op het werk wordt verstaan 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 persoon 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. Ze kunnen verband houden met discriminatie, zoals etnische afstamming, religieuze overtuiging, handicap,...

2. Specifieke tussenkomende partijen

De werknemer die meent psychische schade, die kan gepaard gaan met lichamelijke schade, te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan zich wenden tot:

- de werkgever;
- een lid van de hiërarchische lijn;
- een lid van het Comité voor preventie en bescherming op het werk (in de privésector) of het basisoverlegcomité (in de publieke sector);
- een vakbondsafgevaardigde.

Hij kan ook een beroep doen op specifieke tussenkomende partijen om een interventie te vragen in het kader van de interne procedure :

1) De (eventuele) vertrouwensperso(o)n(en):

naam:
voornaam:
telefoonnummer:
adres:
mail:

2) De preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk:

Wanneer er geen aangeduide vertrouwenspersoon is en de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, kan de werknemer een beroep doen op de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Bij deze preventieadviseur kan men terecht voor een eerste onderhoud en het verkrijgen van informatie over de mogelijkheden tot interventie.

naam:
voornaam:
telefoonnummer:
adres:
mail:

3) De preventieadviseur psychosociale aspecten:

naam:
voornaam:
telefoonnummer:
adres:
mail:

OF

De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waartoe de preventieadviseur psychosociale aspecten behoort:

naam: [REDACTED]

telefoonnummer: [REDACTED]

adres: [REDACTED]

mail: [REDACTED]

3. De interne procedure in de onderneming

3.1 Verloop

De vertrouwenspersoon (of bij gebrek de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk) of de preventieadviseur psychosociale aspecten ontvangen, luisteren naar en lichten de werknemers in over de mogelijkheden tot interventie.

Nadat hij de nodige informatie heeft ontvangen, kiest de werknemer welk type interventie hij wenst te gebruiken.

De mogelijkheden tot interventie zijn de volgende:

1. Het verzoek tot informele psychosociale interventie

De informele psychosociale interventie houdt in dat de werknemer die het verzoek heeft ingediend samen met de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten op informele wijze zoekt naar een oplossing.

De vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten kunnen op vraag van de werknemer:

- Gesprekken voeren met de werknemer (dit omvat het onthalen van de werknemer, het actief luisteren naar zijn problematiek en eventueel het verstrekken van een advies);
- Intervenieren bij een andere persoon van de onderneming (b.v. een lid van de hiërarchische lijn);
- Een verzoening trachten te bereiken met de perso(o)n(en) waarmee de werknemer een probleem heeft (wanneer het over een relationeel probleem gaat).

Het type informele interventie wordt opgenomen in een ondertekend en gedateerd document.

2. Het verzoek tot formele psychosociale interventie

Wanneer de werknemer geen informele psychosociale interventie wenst of wanneer de deze interventie niet tot een resultaat leidt, kan hij een verzoek tot formele psychosociale interventie indienen bij de preventieadviseur psychosociale aspecten. De werknemer moet verplicht een persoonlijk onderhoud hebben gehad met de preventieadviseur alvorens hij zijn verzoek kan indienen. Het verplicht persoonlijk onderhoud moet plaatsvinden binnen een termijn van maximum 10 kalenderdagen. De werknemer ontvangt een kopie van het document dat dit onderhoud bevestigt.

Om geldig te zijn moet het formele verzoek opgenomen worden in een door de werknemer gedateerd en ondertekend document. Daarin moet een beschrijving van de problematische arbeidssituatie worden opgenomen alsook het verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen.

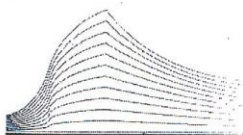
De werknemer bezorgt het document aan de preventieadviseur psychosociale aspecten (of aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waartoe de preventieadviseur psychosociale aspecten behoort).

Alvorens de situatie van de werknemer te onderzoeken, beslist de preventieadviseur psychosociale aspecten of hij de indiening van het verzoek zal aanvaarden of weigeren. Hij zal de indiening van het verzoek weigeren wanneer de situatie beschreven in het verzoek kennelijk geen betrekking heeft op psychosociale risico's op het werk. Hij zal deze beslissing nemen binnen een termijn van maximum 10 kalenderdagen.

Wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten het verzoek heeft aanvaard, zal hij een tweede analyse uitvoeren: hij zal nagaan of de situatie beschreven in het

verzoek hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's met een collectief karakter of op risico's met een individueel karakter.

Bijlage 8: Vonnis rechtbank van eerste aanleg West-Vlaanderen (afd. Brugge)



VRJGESTELD VAN HET GRIFFIERECHT
Afschrift ter kennis gebracht in uitvoering van
art. 661 G.O. N.

THijs
4635

Repertoriumnummer
2015 / 5927
Datum van uitspraak
26.05.2015
Rolnummer
14/1359/A

Uitgifte

Uitgereikt aan	Uitgereikt aan	Uitgereikt aan
op €	op €	op €

☐ Niet aan te bieden aan de
ontvanger

**Rechtbank van eerste aanleg
West-Vlaanderen,
afdeling Brugge,
sectie burgerlijke rechtbank**

Vonnis

Eerste kamer

Aangeboden op
Niet te registreren

De rechtbank van eerste aanleg West-Vlaanderen, afdeling Brugge, sectie burgerlijke rechtbank, eerste kamer, heeft het hiernavolgend vonnis verleend:

In de zaak **14/1359/A**

[REDACTED],

Statutair burgerpersoneelslid van de federale politie,
Geboren op 12.10.1957
Wonende te 8400 Oostende, Gelijkheidstraat 169

eiseres,

hebbende als raadsman Meester Peter Crispyn, advocaat te 9030 Mariakerke Gent, Mazestraat 16 (ref.: 20022599 Annys),

tegen

[REDACTED],

Vertegenwoordigd door de Minister van Binnenlandse Zaken, FOD Binnenlandse Zaken
KBO nr 0308.356.862
Dienst Coördinatie en Ondersteuning te 1000 Brussel, Leuvenseweg 1 (betekenisadres)

verweester,

hebbende als raadsman Meester Henry Van Burm, advocaat te 9000 Gent, Cyriel Buyssestraat 12(ref.: 27315-BFEDPOL-LAMBRECHT/ANNYS).

A. RECHTSPLEGING

De dagvaarding werd regelmatig betekend op 5 mei 2014.

Partijen werden gehoord op de openbare terechtzitting van 28 april 2015 waarna de debatten werden gesloten en de zaak in beraad werd genomen.

Op voormelde openbare terechtzitting verklaarden partijen dat alle conclusies in de debatten mochten behouden blijven.

De rechtbank nam kennis van het dossier van de rechtspleging en van de stukken door eiseres en door verweester neergelegd.

De artikelen 2 en volgende van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken werden in acht genomen.

B. RELEVANTE FEITEN IN HET KORT

Eiseres stelt dat zij sinds mei 1977 in dienst van de ex-gerechtelijke politie en sedert de oprichting van de federale gerechtelijke politie tewerkgesteld was in de gedeconcentreerde gerechtelijke directie te Brugge, op de dienst arrondissementeel informatiekruispunt.

Ze houdt voor dat zij het slachtoffer werd van pesterijen en geweld op het werk, toegebracht door de heer Eddy Lambrecht.

Aldus wijst ze op het feit dat zij op 4 januari 2010 met luid gebrul en op agressieve wijze aangemaand werd om permanentie uit te voeren terwijl zij geen eigenlijke politieopdracht mocht uitvoeren.

Volgens eisers ervoer zij de wijze waarop de heer Eddy Lambrecht zich op 4 januari 2010 ten aanzien van haar uitliet als een psychische dreiging en aanval; zij is daarop beginnen te ventileren en is arbeidsongeschikt geworden tot en met 8 januari 2010.

Verder stelt eiseres dat zij naar haar terugkeer uit ziekteverlof werd geviséerd door de heer Lambrecht waarbij deze laatste er volgens haar niet voor terugdeinsde onwaarheden te verspreiden en foutieve functioneringsnota's op te stellen en de goede naam en faam in opspraak te brengen bij collega's.

Er is aldus sprake van een volgens eiseres onterechte functioneringsnota van 11 januari 2010.

Nog volgens eiseres zag ze zich genoodzaakt een formele klacht wegens pesterijen en geweld op het werk in te dienen lastens de heer Eddy Lambrecht; aldus stelt eiseres dat de feiten minstens als geweld op het werk kunnen worden gekwalificeerd.

Aansluitend stelt eiseres dat, aangezien de professionele samenwerking tussen haar en de heer Lambrecht definitief onmogelijk was geworden, zij werd gedetacheerd naar de logistieke dienst en daarna werd tewerkgesteld op de dienst scheepvaartpolitie te

Zeebrugge.

Eiseres stelt dat zij schadeloosstelling verlangt en houdt voor dat haar schade bestaat uit arbeidsongeschiktheid, medische kosten, loonverlies en morele schade.

Waar eiseres – zoals verweerster stelt – haar vordering aanvankelijk bleek te steunen op art. 1384 BW, blijkt zij thans haar vordering te baseren op de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk in samenhang met de wet van 10 februari 2003 betreffende de aansprakelijkheid van en voor personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen.

C. DE ACTUEEL GESTELDE VORDERINGEN

Eiseres vordert blijkens haar op 15 januari 2015 ter griffie van deze rechtbank neergelegde conclusie:

- de vordering ontvankelijk en gegrond te verklaren;
- dienvolgens verweerster zich aldaar om de in die conclusie vermelde redenen te horen veroordelen om aan eiseres te betalen de som van de bruto tegenwaarde van 6 netto maandlonen ad. 2.156,67 euro ten titel van schadevergoeding, te vermeerderen met de vergoedende intrest en met de gerechtelijke intrest vanaf heden tot op de dag van de effectieve betaling en dit onder uitdrukkelijk voorbehoud van verhoging in de loop van de procedure;
- aan eiseres het meest ruime voorbehoud te verlenen voor de invloed van de opgebruikte ziekte-dagen ingevolge voormelde feiten, meer in het bijzonder en zeker voor alle gebeurlijke financiële gevolgen die uit de aantasting van het ziektecontingent voortvloeien;
- minstens alvorens nader recht te doen, ene geneesheer-deskundige aan te stellen met als opdracht:
 - o kennis te nemen van alle nuttig geachte geneeskundige verslagen, documenten, protocols van onderzoek, radiografieën, e.d.m., en alle nuttige of nodige inlichtingen in te winnen, zelfs bij derden;
 - o de eiseres te onderzoeken;
 - o de letsels te beschrijven die de eiseres opliep bij de feiten van geweld van 4 januari 2010 en de daaropvolgende pesterijen waarvan zij het slachtoffer werd;
 - o de zorgen beschrijven die de eiseres ingevolge deze feiten reeds heeft genoten en nog zal moeten genieten;
 - o de littekens en blijvende letsels te beschrijven die de opgelopen letsels aan de eiseres hebben nagelaten;
 - o de morele en materiële door de eiseres geleden schade te beschrijven;
 - o de aard, de graad en de duur te bepalen van de ongeschiktheden die voor de eisers zijn voortgesproken en nog zullen voortspruiten uit deze feiten;
 - o te antwoorden op alle terzake dienende vragen die hem door de partijen mochten gesteld worden;

- dit alles in een met redenen omkleed en onder eed bevestigd verslag, neer te leggen binnen de termijn door de rechtbank te bepalen, waarna door de partijen zal worden geconcludeerd en door de rechtbank zal gevonnist worden als naar recht;
- voorbehoud te verlenen aan de eiseres om haar vordering na kennisname van de bevindingen van de geneesheer-deskundige nader te concretiseren;
- de verweerster tot slot te veroordelen tot de kosten van het geding, die er voor de eiseres op heden als volgt uitzien: dagvaardingskosten 150,76 euro en rechtsplegingsvergoeding 2.200,00;
- het vonnis uitvoerbaar te verklaren bij voorraad, niettegenstaande de aanwending van welk rechtsmiddel ook en zonder borgstelling noch mogelijkheid tot kantonnement.

Verweerster heeft blijkens haar op 22 maart 2015 ter griffie van deze rechtbank neergelegde vervangende syntheseconclusie gevorderd / geconcludeerd de vordering af te wijzen als zijnde ongegrond en de eiseres te veroordelen tot de kosten van het geding met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding in hoofde van verweerster voorlopig begroot op 2.200,00 euro.

Op de openbare terechtzitting verzocht verweerster om verzending van de zaak naar de arrondissementsrechtbank en stelde eiseres zich op dit punt naar de wijsheid van de rechtbank te gedragen (zie proces-verbaal van de terechtzitting van 28 april 2015).

D. BEOORDELING

1. Verweerster voert in haar syntheseconclusie aan dat niet de rechtbank van eerste aanleg doch de arbeidsrechtbank bevoegd is om kennis te nemen van de vordering van eiser.

Aldus wijst verweerster op het feit dat eiseres haar gewijzigde vordering steunt op artikel 32*decies*, § 1/1 van de Welzijnswet werknemers.

Verweerster stelt dat de beoordeling van een overtreding van de Welzijnswet van 4 augustus 1996 krachtens artikel 32*decies*, § 1/1 ervan een exclusieve bevoegdheid van de arbeidsrechtbank is zodat deze rechtbank zich dient onbevoegd te verklaren.

2. Nu eiseres – geconfronteerd met deze exceptie van materiële onbevoegdheid van deze rechtbank – niet de verwijzing naar de arrondissementsrechtbank heeft gevorderd, dient deze rechtbank in toepassing van artikel 639, derde lid Ger.W. zelf over de vraag van materiële (on)bevoegdheid uitspraak te doen.

3. Artikel 578, 11 ° Ger.W. bepaalt: “De arbeidsrechtbank neemt kennis van geschillen betreffende psychosociale risico’s op het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, die hun oorzaak vinden in hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.”

Bijlage 9: Voorbeeld vordering tot staking

Kolnr. 11/1598/A

1 Diau



Rep. nr.: 11/8090

ARBEIDSRECHTBANK GENT

BESCHIKKING ZOALS IN KORT GEDING DD. 14/10/2011

Wij, S. Bouckaert, rechter in de arbeidsrechtbank te Gent, bijgestaan door M. Cromphout, griffier, zetelend zoals in kort geding, hebben de volgende beschikking uitgesproken.

IN ZAKE: **THIENPONT Linda**, hoogleraar
wonende te 9667 Horebeke, Abraham Hansstraat 11,

Hierna genoemd: EISENDE PARTIJ - ter openbare terechtzitting vertegenwoordigd door Mr. Fr. Bruloot, advocaat te 9052 Zwijnaarde, Bollebergen 2A bus 20.

TEGEN: **De UNIVERSITEIT GENT**, openbare instelling met rechtspersoonlijkheid, vertegenwoordigd door haar Rector, met zetel te 9000 Gent, aan de Sint-Pietersnieuwstraat 25, ondernemingsnummer 0248.015.142

Hierna genoemd: EERSTE VERWERENDE PARTIJ - ter openbare terechtzitting vertegenwoordigd door Mr. S. Vanoverbeke, advocaat te 9051 Gent-St. Denijs-Westrem, Driekoningenstraat 3 in eigen naam en loco Mr. P. Devers advocaat te 9000 Gent, Kouter 71-72.

Paul VAN CAUWENBERGHE, rector van de Universiteit Gent, wonende te 9840 De Pinte, Baron de Giey laan 60,

Hierna genoemd: TWEEDE VERWERENDE PARTIJ - ter openbare terechtzitting vertegenwoordigd door Mr. S. Vanoverbeke, advocaat te 9051 Gent-St. Denijs-Westrem, Driekoningenstraat 3 in eigen naam en loco Mr. P. Devers advocaat te 9000 Gent, Kouter 71-72.

FEITEN EN VOORGAANDE

Eisende partij maakt als hoogleraar deel uit van het Zelfstandig Academisch Personeel (ZAP) van eerste verwerende partij. Zij is vastbenoemd en heeft de hoedanigheid van statutair personeelslid. Zij is verbonden aan de Faculteit Farmaceutische Wetenschappen, gevestigd in een gebouw aan de Harelbekestraat te Gent, en is meer bepaald de directe leidinggevende van het Laboratorium voor Analytische Chemie (hierna LAC) dat ressorteert onder de vakgroep Farmaceutische Ana-

lyse, één van de drie vakgroepen van de Faculteit Farmaceutische Wetenschappen. Tot voor kort beschikte het LAC over lokalen (laboruimte en burelen) die verspreid lagen over de gelijkvloerse en de vierde verdieping.

Klaarblijkelijk worden er al sedert 2003 binnen de Faculteit Farmaceutische Wetenschappen studies verricht en initiatieven genomen om de verdeling van de beschikbare ruimtes over de verschillende vakgroepen en laboratoria te objectiveren en te herdelen.

Op 23 november 2009 formuleerde de (toenmalige) decaan van de Faculteit Farmaceutische Wetenschappen enkele voorstellen tot interne ~~herschikking van de~~ lokalen over de verschillende vakgroepen en laboratoria (stuk 12 bundel eisende partij), waarop alle betrokken partijen hun opmerkingen en bedenkingen konden formuleren. Eisende partij heeft van deze mogelijkheid gebruik gemaakt (stukken 24 en 25 bundel eisende partij; stuk 23 bundel verwerende partijen).

Op de zitting van de faculteitsraad van 2 april 2010 werd een voorstel tot herverdeling van de lokalen besproken (stuk 32 bundel eisende partij), waarna er tot stemming werd overgegaan en er een positief advies over dit voorstel volgde (stuk 2c bundel eisende partij; stuk 3 bundel verwerende partijen).

Op 5 mei 2010 besliste de voorzitter van de Bouwcommissie om de lokalen van de Faculteit Farmaceutische Wetenschappen te herverdelen overeenkomstig het door de faculteitsraad op 2 april 2010 positief geadviseerde ontwerp (stuk 2b bundel eisende partij). Deze beslissing van 5 mei 2010 werd op 25 mei 2010 aan alle betrokken personen, waaronder eisende partij, ter kennis gebracht (stuk 4b bundel verwerende partijen). Voor eisende partij en het LAC betekende deze beslissing concreet dat een bureelruimte op de vierde verdieping die voorheen aan het LAC was toebedeeld, aan een andere dienst werd toegewezen (stuk 4a bundel verwerende partijen).

Vóór de beslissing van 5 mei 2010, meer bepaald op 27 april 2010, diende eisende partij een met redenen omklede klacht in bij de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk van eerste verwerende partij, IDEWE (stukken 26-29, 33 en 34 bundel eisende partij; stuk 5a bundel verwerende partijen). Eisende partij voerde daarin onder meer aan dat zijzelf en het LAC voortdurend lastig gevallen worden met een ongegronde eis tot het inleveren van lokalen en ruimte in het voordeel van collega's. Ingevolge deze klacht stelde IDEWE een onderzoek in dat werd afgerond op 9 september 2010 en waarin de dienst besluit dat de situatie die eisende partij aanklaagt niet als grensoverschrijdend kan worden omschreven met betrekking tot de wet van 10 januari 2007 (stuk 42 bundel eisende partij; stuk 5b bundel verwerende partijen).

Op 3 september 2010 is eisende partij overgegaan tot de dagvaarding van eerste verwerende partij in kort geding voor de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg te Gent. De vordering van eisende partij

strekt ertoe verbod te horen opleggen om de op 5 mei 2010 genomen beslissing tot herverdeling van de lokalen daadwerkelijk ten uitvoer te brengen zonder dat vooraf een aantal voorwaarden vervuld zijn, waaronder de vereiste dat er maatregelen getroffen zijn c.q. modaliteiten voorzien zijn die verzekeren dat de implementatie van de beslissing kan geschieden zonder miskenning van de gezondheids- en veiligheidsvoorschriften van de personeelsleden (stuk 44a bundel eisende partij; stuk 6 bundel verwerende partijen).

Op 22 november 2010 heeft eisende partij een procedure ingeleid voor de Raad van State met het oog op de nietigverklaring van de beslissing van 5 mei 2010 en de schorsing van die beslissing (stuk 46a bundel eisende partij; stuk 7 bundel verwerende partijen).

Op 11 januari 2011 trok de voorzitter van de bouwcommissie de beslissing van 5 mei 2010 in (stuk 2 a bundel eisende partij). Daardoor werd de procedure voor de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg te Gent zonder voorwerp: de zaak werd doorgehaald op 27 januari 2011 (stuk 44b bundel eisende partij; stuk 10 bundel verwerende partijen). Ook de procedure voor de Raad van State werd zonder voorwerp, hetgeen werd vastgesteld bij arrest dd. 10 maart 2011 (stuk 46b bundel eisende partij; stuk 11 bundel verwerende partijen).

Na de intrekking van de beslissing van 5 mei 2010 werd er een vervangende beslissing voorbereid. In het kader hiervan werd er een nieuw voorstel betreffende de toewijzing en de bestemming van de lokalen van de Faculteit Farmaceutische Wetenschappen opgesteld (stuk 1c bundel eisende partij; stuk 12 bundel verwerende partijen). Blijkens dit nieuwe voorstel behoudt het LAC de laborruimte op de vierde verdieping, verliest het een bureelruimte op de vierde verdieping, maar wordt er een bijkomende bureelruimte op de gelijkvloerse verdieping gecreëerd. Het voorstel wordt vooraf voor advies voorgelegd aan de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk die na onderzoek op 31 januari 2011 een gunstig advies uitbrengt (stuk 47b bundel eisende partij; stuk 13 bundel verwerende partijen). Op de faculteitsraad van 9 februari 2011 wordt het nieuwe advies besproken en goedgekeurd (stuk 1b bundel eisende partij; stuk 14 bundel verwerende partijen).

Op 10 februari 2011 neemt de voorzitter van de bouwcommissie de beslissing om de lokalen van de Faculteit Farmaceutische Wetenschappen te herverdelen overeenkomstig het door de faculteitsraad op 9 februari 2011 positief geadviseerde ontwerp (stuk 1a bundel eisende partij). De nieuwe beslissing houdt voor eisende partij en LAC in dat er een nieuwe, extra bureelruimte (van ongeveer 40 m²) wordt gecreëerd op de gelijkvloerse verdieping, ter compensatie van de bureelruimte op de vierde verdieping (van ongeveer 30 m²) die aan een andere vakgroep wordt toegewezen.

De werken om de nieuwe bureelruimte op de gelijkvloerse verdieping te creëren worden afgerond op 23 februari 2011, waarna eisende partij

wordt uitgenodigd om de bureelruimte op de vierde verdieping te ontruimen en het bureel op de gelijkvloerse verdieping in te nemen (stuk 16 bundel verwerende partijen).

Op verzoek van de vakorganisatie ACV verrichtte de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk een bijkomend onderzoek (inclusief plaatsbezoek) naar de veiligheid en de gezondheid van de personeelsleden ingevolge deze reorganisatie om te besluiten, op 14 maart 2011, dat er zich ter zake geen bijkomende risico's voordoen (stuk 54 bundel eisende partij). Eisende partij nam vervolgens contact op met de FOD WASO (dienst toezicht op het welzijn op het werk), waarna er op 30 maart 2011 een inspectiebezoek doorging, gevolgd door een verslag op 7 april 2011 waarbij geen inbreuken op de welzijnswetgeving werden vastgesteld. Wel werd in het verslag de aanbeveling geformuleerd om een onderzoek te voeren naar de mogelijke psychosociale belasting voor de personeelsleden (stuk 60 bundel eisende partij; stuk 18 bundel verwerende partijen).

Gezien eisende partij geen gevolg gaf aan de vraag om het bureel op de vierde verdieping te ontruimen, is eerste verwerende partij hiertoe zelf overgegaan op 26 april 2011.

Op 20 juni 2011 is eisende partij vervolgens overgegaan tot dagvaarding zoals in kort geding van eerste en tweede verwerende partij.

PROCEDURE

Bij exploit van dagvaarding, op 20 juni 2011 betekend door gerechtsdeurwaarder G. Lombaert, werd de vordering ingeleid.

Op de inleidende zitting van 24 juni 2011 werden door de voorzitter de conclusietermijnen bekrachtigd en de pleitdatum bepaald.

De partijen werden overeenkomstig artikel 747 § 2, 4^e lid Ger. W. opgeroepen voor de zitting van 9 september 2011.

De partijen waren aanwezig en werden gehoord in de uiteenzetting van hun middelen en conclusies.

De debatten werden gesloten en de zaak werd meegedeeld aan het openbaar ministerie.

De heer D. Meirrschaut, arbeidsauditeur legde zijn advies neer ter griffie op 23 september 2011.

Een kopie van het advies werd overeenkomstig artikel 767 § 3 Ger. W. overgemaakt aan de verschenen partijen.

deze noties, en dit op basis van de volgende overwegingen.

De rechtbank kan eisende partij bijtreden waar zij betoogt dat er *in casu* sprake is van meerdere handelingen en dat derhalve niet op basis van het argument dat er slechts sprake is van één handeling besloten moet worden dat hetgeen zij verwerende partijen verwijt niet ressorteert onder de notie pesterijen. Zij verwijst naast het herschikken van de lokalen, ook naar de niet-verlenging van het mandaat van vrijwillig wetenschappelijk medewerker van dr. Stöckl, tevens haar partner en de inkrimping van het personeelsbestand van het LAC met een eenheid. Dit zijn inderdaad meerdere gedragingen, al moet vastgesteld worden dat de lokalenherschikking wel de concrete aanleiding voor onderhavige procedure vormde en dat eisende partij in het beschikend gedeelte van haar laatste conclusie en zelfs van haar repliek op het advies van de arbeidsauditeur nog steeds enkel verwijst naar de beslissing van 10 februari 2011 en de implementatie van deze beslissing die de kwestie van de verdeling van de lokalen betreffen.

De gedragingen die eisende partij verwerende partijen verwijt zijn evenwel niet onrechtmatig. Dat geldt op de eerste plaats voor wat betreft de wijziging in de lokaal-toewijzing. Uit de beschikbare documenten en informatie blijkt dat het ganse beslissingsproces gebeurde conform de ter zake geldende procedures (advies van de faculteitsraad) en met de mogelijkheid en ruimte aan alle betrokken partijen om hun mening hieromtrent te geven. Niet alleen procedureel betrof dit een rechtmatig beslissingsproces, ook inhoudelijk ziet de rechtbank niet in waarin de beslissing van 10 februari 2011 en de implementatie ervan een onrechtmatig karakter vertonen ten overstaan van eisende partij en haar dienst. In plaats van een bureelruimte van 30 m² op de vierde verdieping beschikken ze thans over 40 m² bijkomende bureelruimte op de gelijkvloerse verdieping. De rechtbank wil nog erkennen dat dit tot op bepaalde hoogte bepaalde kleine ongemakken met zich meebrengt (verplaatsingen tussen gelijkvloerse en vierde verdieping) en een zekere aanpassing vergt van zowel eisende partij als haar medewerkers. Dit kwalificeren als een onrechtmatige gedraging en pesterij of zelfs als een vorm van psychisch geweld is evenwel een brug te ver en in zekere zin grotesk te noemen. Nu eisende partij en het LAC ingevolge de beslissing van 10 februari 2011 over zelfs meer bureauruimte beschikken dan voorheen, meent de rechtbank dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van eisende partij op geen enkele wijze worden aangetast. De rechtbank ziet evenmin (objectieve) elementen waaruit afgeleid zou kunnen worden dat er door verwerende partijen met de herschikking van de lokalen een bedreigende, vijandige, beledigende of kwetsende omgeving werd gecreëerd. Het enige element dat daar mogelijk op kan duiden betreft het feit dat verwerende partij op 26 april 2011 zelf is overgegaan tot de verhuis van de bureelruimte van de vierde verdieping naar de gelijkvloerse verdieping. Het door een werkgever gedwongen (laten) uitvoeren van een zowel procedureel als inhoudelijk rechtmatige beslissing, nadat men de betrokken (werknemer) daartoe meermaals vrijwillig heeft uitgenodigd, kan echter niet

als een pesterij worden beschouwd, maar kadert binnen de gezagsuitoefening.

Wat de overige elementen betreft – het niet verlengen van het mandaat van vrijwillig wetenschappelijk medewerker van dr. Stöckl en de reductie van het personeelsbestand van het LAC met 1 eenheid – meent de rechtbank dat eisende partij niet of minstens niet op een afdoende wijze aantoon(t) (a) dat deze gedragingen onrechtmatig zijn en (b) dat deze haar persoonlijkheid, waardigheid, fysieke of psychische integriteit aantasten.

Gelet op het voorgaande is dit onderdeel van de vordering ongegrond.

B. De procedure in kort geding

1. Standpunt van eisende partij

Eisende partij voert op de eerste plaats aan dat voldaan is aan de urgentievereiste. Volgens eisende partij is het volkomen onwezenlijk dat verwerende partijen haar thans menen te kunnen verwijten dat ze te lang zou hebben stilgezeten alvorens in rechte onderhavige procedure op te starten. Eisende partij wijst erop dat zij door SAS Consult een externe preventiestudie (stuk 83 bundel eisende partij) heeft laten opstellen alvorens onderhavige procedure op te starten.

Eisende partij betoogt voorts dat de operatie tot wijziging van de lo-kaaltoebedeling voor haar verschillende ernstige nadelige gevolgen heeft gecreëerd die met hoogdringendheid dienen te worden opgeheven. Zij verwijst onder meer naar het gevaar inzake de veiligheid en de gezondheid van de personeelsleden van het LAC, haar rechtspositie op het vlak van haar persoonlijke aansprakelijkheid, alsook de aantasting van de opdracht en het statuut van eisende partij, hetgeen op zijn beurt leidt tot morele en materiële nadelen (verlies van inkomsten voor onderzoeks- en onderwijseenheid) en een vermindering van het personeelsbestand.

2. Standpunt van verwerende partijen

Verwerende partijen betogen dat eisende partij faalt in de op haar rustende bewijslast op het vlak van de spoedeisendheid. Eisende partij heeft tot 20 juni 2011, zijnde meer dan 4 maanden na de beslissing die ze betwist en bijna 2 maanden na de volledige implementatie ervan, gewacht om onderhavige procedure te starten. Door haar talmen en stilzitten heeft eisende partij aangetoond dat er geen sprake is van spoedeisendheid.

Bovendien toont eisende partij *in casu* niet aan dat zij schade lijdt of dat zij ernstige ongemakken ondervindt. Gelet op het geringe impact van de beslissing (een kleine bureelruimte op de vierde verdieping wordt vervangen door een grotere bureelruimte op de gelijkvloerse verdieping) kan er werkelijk geen sprake zijn van nadeel, laat staan

Bijlage 10: Arrest van het Grondwettelijk Hof (14 juli 2011)

VOOR WIE ONTSLAGBESCHERMING?



Rolnummer 5025

Arrest nr. 132/2011
van 14 juli 2011

ARREST

In zake : de prejudiciële vraag over artikel 32*tredecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, in de versie van vóór de wijziging ervan bij de wet van 10 januari 2007, gesteld door het Arbeidshof te Bergen.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters R. Henneuse en M. Bossuyt, en de rechters E. De Groot, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul en F. Daoût, bijgestaan door de griffier P.-Y. Dutilleux, onder voorzitterschap van voorzitter R. Henneuse,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging

Bij arrest van 3 september 2010 in zake de bvba « Lefranc » tegen C.W., waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 7 september 2010, heeft het Arbeidshof te Bergen de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schendt artikel 32*tredecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, in de versie ervan die dateert van vóór de wijziging aangebracht bij de wet van 10 januari 2007, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, indien het in die zin wordt geïnterpreteerd dat het niet van toepassing is op de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend bij een magistraat van het arbeidsauditoraat ? ».

De Ministerraad heeft een memorie ingediend.

Op de openbare terechtzitting van 7 juni 2011 :

- is verschenen : Mr. F. Lambrecht *loco* Mr. J. Clesse, advocaten bij de balie te Brussel, voor de Ministerraad;
- hebben de rechters-verslaggevers F. Daoût en E. De Groot verslag uitgebracht;
- is de voornoemde advocaat gehoord;
- is de zaak in beraad genomen.

De bepalingen van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof met betrekking tot de rechtspleging en het gebruik van de talen werden toegepast.

II. De feiten en de rechtspleging in het bodemgeschil

Op 28 juni 2006 dient de geïntimeerde voor de verwijzende rechter klacht in bij het arbeidsauditoraat wegens pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Op 17 juli 2006 wordt zij ontslagen door middel van een opzeggingsvergoeding die overeenstemt met drie maanden loon.

De Arbeidsrechtbank te Bergen, waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, veroordeelt de werkgever tot betaling, aan de werknemster, van het bedrag van 5 595,60 euro als schadevergoeding voor ongewenst seksueel gedrag op het werk, op grond van artikel 32*tredecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Haar vordering tot schadevergoeding voor willekeurig ontslag wordt daarentegen afgewezen.

De werkgever tekent hoger beroep aan tegen de beslissing en vraagt de afwijzing van de oorspronkelijke vordering van de werknemster. Hij eist eveneens dat zij zou worden veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding wegens teregt en roekeloos geding. De geïntimeerde voor de verwijzende rechter handhaaft op haar beurt haar oorspronkelijke vorderingen en verzoekt om het in eerste aanleg gewezen vonnis te bekrachtigen in zoverre het de vordering vanwege de werkgever heeft afgewezen.

De verwijzende rechter oordeelt dat de feiten van grensoverschrijdend gedrag bewezen zijn, en schuift de redenen terzijde die door de werkgever worden aangevoerd om het ontslag te verantwoorden, alsook de vereiste van het verzoek om opnieuw te worden opgenomen, met toepassing van artikel 32*tredecies*, § 5, 1°, van de wet van 4 augustus 1996.

De verwijzende rechter stelt voor het overige vast dat de klacht wegens grensoverschrijdend gedrag op het werk, door de geïntimeerde niet is ingediend op het vlak van de onderneming of van de instelling die haar tewerkstelt, noch bij de ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de betrokken wet, maar wel bij de arbeidsauditeur, wat artikel 32*tredecies* van de wet, ten tijde van de feiten, niet toestond. De verwijzende rechter leidt eruit af dat aan het Hof een prejudiciële vraag moet worden gesteld.

III. In rechte

- A -

A.1. In zijn memorie stelt de Ministerraad vast dat de feiten van de zaak onder de regeling vallen van verschillende bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zoals zij van kracht was vóór de wijziging ervan bij de wet van 10 januari 2007.

A.2. De Ministerraad voert in hoofdorde aan dat de prejudiciële vraag geen weerslag heeft op de grond van het geschil.

Hij stelt immers vast dat de schadevergoeding voor het grensoverschrijdend gedrag, die het eerste punt vormt van de vordering van de werknemers, wordt beoogd door artikel 32*decies* van de wet van 4 augustus 1996. Wat betreft de door haar geëiste schadevergoeding voor willekeurig ontslag, steunt de werknemers haar vordering niet op die wet, maar op de theorie van het willekeurig ontslag van bedienden. Dat ontslag wordt niet geregeld door een specifieke bepaling van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, maar is gebaseerd op het gemeen recht van de overeenkomsten, meer bepaald op het beginsel volgens hetwelk overeenkomsten te goeder trouw worden uitgevoerd, dat is vastgelegd bij artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek, of nog, volgens de bewoordingen van het bestreden vonnis, op artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek.

Volgens de Ministerraad voert artikel 32*tredecies* een bijzonder mechanisme in, dat verschilt van het willekeurig ontslag en dat tot doel heeft de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend, te beschermen tegen een ontslag dat bij wijze van represaille door de werkgever is gegeven. De in dat artikel bedoelde vergoeding zou verschuldigd zijn, zelfs indien de feiten van grensoverschrijdend gedrag of geweld niet zijn bewezen. Zij dient dus niet om de schade te vergoeden die voortvloeit uit de feiten van geweld of grensoverschrijdend gedrag.

Het door de werknemers gevorderde bedrag zou eveneens aantonen dat zij haar vordering baseert op artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek, en niet op artikel 32*tredecies* van de wet van 4 augustus 1996. Doordat artikel 32*tredecies* niet op de zaak van toepassing is, zou de vraag geen weerslag hebben op de grond van het voor de verwijzende rechter aanhangige geschil.

A.3. In ondergeschikte orde geeft de Ministerraad aan dat de prejudiciële vraag geen voorwerp heeft.

Hij stelt vast dat, in de huidige versie ervan, het in het geding zijnde artikel 32*tredecies*, zoals gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, uitdrukkelijk de situatie beoogt van de werknemer die een klacht indient bij een lid van het openbaar ministerie. Uittreksels uit de parlementaire voorbereiding van die wet zouden aantonen dat de in het geding zijnde bepaling, in de vroegere versie ervan, aanleiding gaf tot interpretatieproblemen die de werkgever heeft willen wegwerken.

Dat zou erop kunnen wijzen dat het in het geding zijnde artikel 32*tredecies*, vóór de wijziging ervan, reeds de werknemer beoogde die een klacht heeft ingediend bij het arbeidsauditoraat. De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg interpreteerde het overigens in die zin. De rechtspraak zou die interpretatie eveneens hebben bevestigd.

Uit die toelichting zou blijken dat, *in casu*, de werknemster die bij het arbeidsauditoraat een klacht wegens grensoverschrijdend gedrag had ingediend alvorens te zijn ontslagen, wel degelijk tegen ontslag was beschermd op grond van artikel 32*tredecies* zoals het van kracht was op het ogenblik van de feiten, zodat de vraag geen voorwerp zou hebben.

- B -

B.1. Aan het Hof wordt een vraag gesteld over de bestaanbaarheid, met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, van artikel 32*tredecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, in de redactie ervan vóór de wijziging bij artikel 13 van 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 ».

B.2.1. Het in het geding zijnde artikel 32*tredecies* bepaalde :

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

[...] ».

B.2.2. De verwijzende rechter interpreteert die bepaling in die zin dat zij niet van toepassing is op de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend bij een magistraat van het arbeidsauditoraat. Daardoor zou die categorie van werknemers worden gediscrimineerd ten opzichte van die van de werknemers die een klacht hebben ingediend op het vlak van de onderneming of van de instelling die hen tewerkstelt, of bij de ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de wet.

B.3.1. In zijn memorie voert de Ministerraad in hoofddorde aan dat de vraag geen weerslag heeft op de grond van het geschil omdat de vordering tot schadevergoeding vanwege

B.5.2. Die wijziging werd als volgt verantwoord in de parlementaire voorbereiding van de wet :

« Ten opzichte van de vroegere tekst, blijven de volgende personen beschermd :

- de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling overeenkomstig de vigerende procedures een met redenen omklede klacht heeft ingediend (1°);
- de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de inspectiediensten (2°);
- de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld die tot doel heeft de naleving van de bepalingen van de welzijnswet betreffende de bescherming tegen grensoverschrijdend gedrag te bekomen (4°);
- de werknemer die optreedt als getuige (5°).

De tekst voegt hier het geval aan toe waarin de werknemer een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, een lid van het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter. Deze hypothese vervangt de vroegere tekst waarin bepaald werd dat de bescherming ook van toepassing was op de werknemer ' voor wie de met het toezicht belaste ambtenaren zijn opgetreden '. Deze bepaling gaf immers aanleiding tot interpretatieproblemen » (*Parl. St.*, Kamer, 2005-2006, DOC 51-2686/001 en DOC 51-2687/001, pp. 31-32).

B.6. Zoals de Ministerraad in zijn memorie erop wijst, kan noch uit de tekst van de in het geding zijnde bepaling, noch uit de parlementaire voorbereiding van de wet van 11 juni 2002 die eraan ten grondslag ligt, worden afgeleid dat de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend bij een magistraat van het arbeidsauditoraat, zou zijn uitgesloten van het toepassingsgebied van artikel 32terdecies van de wet van 4 augustus 1996. Zulk een uitsluiting zou overigens niet kunnen worden verantwoord.

B.7. Daaruit volgt dat de in het geding zijnde bepaling, zoals zij door de verwijzende rechter wordt geïnterpreteerd, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt.

In de interpretatie dat zij wel van toepassing is op de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend bij een magistraat van het arbeidsauditoraat, creëert de in het geding zijnde bepaling daarentegen geen verschil in behandeling tussen verschillende categorieën van werknemers, en schendt zij bijgevolg de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

- Artikel 32*tredecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, geïnterpreteerd in die zin dat het niet van toepassing is op de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend bij een magistraat van het arbeidsauditoraat, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

- Hetzelfde artikel, geïnterpreteerd in die zin dat het wel van toepassing is op de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend bij een magistraat van het arbeidsauditoraat, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.

Aldus uitgesproken in het Frans en het Nederlands, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op de openbare terechtzitting van 14 juli 2011, door rechter J.-P. Snappe, ter vervanging van voorzitter R. Henneuse, wettig verhinderd zijnde de uitspraak van dit arrest bij te wonen.

De griffier,

De wnd. voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

J.-P. Snappe

Hof van Cassatie van België

Arrest

Nr. S.08.0142.N

V.S.,

eiser,

vertegenwoordigd door mr. Willy van Eeckhoutte, advocaat bij het Hof van Cassatie,
kantoor houdende te 9051 Gent, Driekoningenstraat 3, waar de eiser woonplaats kiest,

tegen

UNIVERSITEIT ANTWERPEN, autonome openbare instelling, met zetel te
2000 Antwerpen, Prinsstraat 13,

verweerder,

vertegenwoordigd door mr. Huguette Geinger, advocaat bij het Hof van Cassatie, kantoor
houdende te 1000 Brussel, Quatre Brasstraat 6, waar de verweerder woonplaats kiest.

I. RECHTSPLEGING VOOR HET HOF

Het cassatieberoep is gericht tegen een arrest, op 25 juni 2008 gewezen door het Arbeidshof te Antwerpen.

Afdelingsvoorzitter Robert Boes heeft verslag uitgebracht.

Advocaat-generaal Ria Mortier heeft geconcludeerd.

II CASSATIEMIDDELEN

De eiser voert in zijn verzoekschrift drie middelen aan.

Het verzoekschrift is aan dit arrest gehecht en maakt er deel van uit.

III BESLISSING VAN HET HOF

Beoordeling

Eerste middel

Eerste onderdeel

1. Krachtens artikel 32tredecies, SI, 1^o, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, mag de werkgever, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht, de arbeidsverhouding niet beëindigen met de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures een met redenen omklede klacht heeft ingediend.

2. Ook voor de inwerkingtreding van artikel 27 van het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, diende de voormelde met redenen omklede klacht van de werknemer voldoende duidelijk de omschrijving te geven van de als geweld, pesterij of seksueel gedrag ingeroepen feiten, met vermelding van de identiteit van de aangeklaagde dader en van het ogenblik en de plaats waar deze feiten zich hebben voorgedaan.

Deze toen reeds bestaande verplichting tot duidelijke omschrijving van de ingeroepen feiten wordt verantwoord door de omstandigheid dat overeenkomstig artikel 32tredecies, 52, van de voormelde wet, de bewijslast van de in paragraaf I van dit artikel bedoelde redenen die vreemd zijn aan de klacht van de werknemer, bij de werkgever berust.

3. De appelrechters stellen vast dat:

- _ de eiser op 24 juni 2003 een aangetekende brief aan de "bevoegde preventieadviseur van de dienst preventie en bescherming op het werk" van de verweerder heeft verzonden, waarin de eiser voorhoudt het slachtoffer te zijn van "het onrechtmatig gedrag" van met naam genoemde personen, die "een permanente beledigende en kwetsende omgeving (creëren)" en "zijn betrekking bovendien in gevaar brengen" ;
- _ de eiser in de voormelde brief gewag maakt van een document "Opmerkingen van het personeelslid bij het Evaluatieformulier ATP, met bijlagen I tot en met 10", door hem opgesteld in maart 2003 en aan de Personeelsdienst verzonden.

4. De appelrechters oordelen dat:

- _ de voormelde aangetekende brief bij gebreke van afdoende motivering niet kan worden aangezien als een met redenen omklede klacht, zoals bedoeld in voormeld artikel 32tredecies, 51, 1^o, omdat in die brief zelf niet de elementen kunnen worden teruggevonden die het de preventieadviseur mogelijk moeten maken zich een beeld te vormen omtrent de feiten die door de klager als pestgedrag werden ervaren en die het hem ook mogelijk moet maken de werkgever in te lichten en hem passende maatregelen voor te stellen om hieraan te verhelpen;
- _ de verwijzing in de brief naar de niet bijgevoegde opmerkingen bij het evaluatieformulier hieraan niet kan verhelpen;
- _ ten overvloede, de zeer uitvoerige opmerkingen van de eiser op zijn evaluatieverslag evenmin verduidelijken wat hij precies als pestgedrag heeft ervaren en wenst aan te klagen.

5. Op grond hiervan vermochten de appelrechters te oordelen dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door verweerder, met opzegging op 25 juni 2003 en met onmiddellijke ingang op 30 juni 2003, met uitbetaling van een

opzeggingsvergoeding, niet in strijd was met voormeld artikel 32tredecies, SI, 1^o, van de Wet Welzijn Werknemer en de vordering tot veroordeling tot betaling van de "forfaitaire vergoeding ontslagbescherming na klacht wegens pesten" af te wijzen.

Het onderdeel kan niet worden aangenomen.

Tweede onderdeel

6. Het arrest oordeelt op zelfstandige en door de eiser niet bekritiseerde wijze dat de zeer uitvoerige opmerkingen van de eiser op zijn evaluatieverslag evenmin verduidelijken wat hij precies als pestgedrag heeft ervaren en wenst aan te klagen. In zoverre het onderdeel aanvoert dat de in voormeld aftikel 32tredecies, SI, 1^o, bedoelde "met redenen omklede klacht" te dezen kon gebeuren in de vorm van een verwijzing in de brief van 23 juni 2003 naar het niet bij de brief gevoegde document met opmerkingen op zijn evaluatieverslag, vertoont het geen belang en is het niet ontvankelijk.

7. Door te oordelen dat op basis van de inhoud van de brief van 23 juni 2003, ook met de verwijzing naar de opmerkingen op zijn evaluatieverslag, het niet mogelijk is te achterhalen welke feiten de eiser aan de bedoelde personen verweet, geeft het arrest een uitlegging van die brief die met de bewoordingen ervan niet onverenigbaar is en miskent het dienvolgens de bewijskracht van deze akte niet.

Het onderdeel mist in zoverre feitelijke grondslag.

Dictum

Het Hof,

Verwerpt het cassatieberoep.

Veroordeelt de eiser in de kosten.

De kosten begroot op de som van 204,47 euro jegens de eisende partij en op de som van 60,09 euro jegens de verwerende partij.

Dit arrest is gewezen te Brussel door het Hof van Cassatie, derde kamer, samengesteld uit afdelingsvoorzitter Robert Boes, als voorzitter, en de raadsheren Eric Dirix, Beatrijs Deconinck, Alain Smetryns en Koen Mestdagh, en in openbare terechtzitting van 8 juni 2009 uitgesproken door afdelingsvoorzitter Robert Boes, in aanwezigheid van advocaat-generaal Ria Mortier, met bijstand van griffier Philippe Van Geem.

Ph. Van Geem

K. Mestdagh

A.Smetryns

B. Deconinck

E. Dirix

R. Boes

Bijlage 12: vonnis arbeidsrechtbank Gent, afdeling Gent (7 september 2015)



ONTSLAGBESCHERMING *Thijs*
- /
X

Repertoriumnummer 2015 / 7263
Datum van uitspraak 07/09/2015
14/1492/A

Uitgifte

Uitgereikt aan	Uitgereikt aan	Uitgereikt aan
op €	op €	op €

☐ Niet aan te bieden aan de
ontvanger

**Arbeidsrechtbank Gent,
Afdeling Gent**

Vonnis

Kamer G1

Aangeboden op
Niet te registreren

IN ZAKE : ~~ZEELMAEKERS Renaat~~, NN nr. 720108-183.29,
wonende te 9500 Geraardsbergen, Kuiperstraat 41,

eisende partij, op de openbare terechtzitting in persoon aanwezig bijgestaan door
Mr. Suy Geert, advocaat te 9300 Aalst, Albrechtlaan 18.

TEGEN : ~~VOLVO CAR BELGIUM~~ nv, KBO nr. 0420.383.548,
met zetel te 9000 Gent, John Kennedylaan 25

verwerende partij, op de openbare terechtzitting vertegenwoordigd door Mr. Lagacie
loco Mr. B. Vanschoebeke, advocaat te 9000 Gent, F. Lousbergkaai 103 bus 4/5.

I. VOORWERP VAN DE VORDERING

De heer ~~ZEELMAEKERS~~ vordert in het gedinginleidend exploit van dagvaarding de verwerende partij te veroordelen tot:

- *het betalen van een vergoeding van 6 maanden loon wegens willekeurig ontslag;*
- *het betalen van een forfaitaire vergoeding van 6 maanden brutoloon wegens ontslag binnen de 12 maanden na het indienen van de klacht wegens pesten op het werk;*
- *het betalen van een vergoeding van 3 maanden loon voor het ongerechtvaardigd weigeren van betaald educatief verlof;*
- *de kosten van het geding*

Het vonnis uitvoerbaar de verklaren, niettegenstaande de aanwending van welk rechtsmiddel ook, zonder borgstelling noch vermogen tot kantonnement.

In haar synthesebesluiten die op 02.03.2015 op de griffie werden neergelegd, luidt de vordering van ~~VOLVO CAR~~ als volgt:

"...

IN HOOFDORDE :

- De vorderingen van de heer ~~Zeelmackers~~ ongegrond te verklaren;
- Hem ervan af te wijzen;
- De heer ~~Zeelmackers~~ te veroordelen tot de betaling van alle kosten, aan de zijde van ~~Volvo car Belgium~~ begroot op 2.750,00 EUR rechtsplegingsvergoeding;

IN ONDERGESCHIKTE ORDE

De partijen werden in kennis gesteld van de conclusietermijnen en rechtsdag door middel van een afschrift van het proces-verbaal van de openbare terechtzitting van 23.06.2014 van de tweede kamer dat hen werd toegestuurd op 30.06.2014, overeenkomstig artikel 747, § 2, vierde lid Ger.W.

De rechtsdag werd bepaald op de openbare terechtzitting van de 4^e kamer van 9 april 2015. Op deze terechtzitting werd de zaak verdaagd naar de openbare terechtzitting van de kamer G1 van 05.06.2015.

Op deze terechtzitting kende de poging tot verzoening overeenkomstig artikel 734 Ger. W. geen resultaat.

De rechtbank heeft de beide partijen op deze zitting gehoord in de uiteenzetting van hun middelen en conclusies, en heeft de debatten gesloten.

De zaak werd meegedeeld aan het Openbaar Ministerie dat schriftelijk advies uitbracht.

De partijen repliceerden op het advies.

De rechtbank heeft de stukken van het geding, onder meer die gevoegd bij het dossier van de rechtspleging, ingezien.

IV. FEITEN EN VOORGAANDEN

De heer **ZEELMAEKERS** trad in dienst van **VOLVO CAR BELGIUM** nv (hierna: **VOLVO CAR**) op basis van een arbeidsovereenkomst voor werklieden dd. 14.10.2010, als handarbeider. Hij was lid van de weekendploeg die voornamelijk instond voor het onderhoud en de probleemoplossing van de machines.

Volgens de heer **ZEELMAEKERS** kreeg hij er nooit een eerlijke kans en werd zijn groeipotentieel afgeblokt.

Via aangetekende brief dd. 18.01.2014 werd de heer **ZEELMAEKERS** ontslagen, dit volgens de brief omwille van aanpassingsmoeilijkheden tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Een verbrekingsvergoeding van 8 weken loon werd aangekondigd. Tevens werd een aanbod tot outplacement geformuleerd.

De heer **ZEELMAEKERS** raadpleegde zijn vakorganisatie die **VOLVO CAR** aanschreef op 29.01.2014. Gevraagd werd wat gebeurd was met de door de heer **ZEELMAEKERS** destijds ingediende informele klacht wegens pesten en hoe de aangekondigde formele klacht zou behandeld worden. Tevens werd gevraagd wat gebeurde met de aanvraag om gebruik te maken van het stelsel van educatief verlof (stuk 10 **VOLVO CAR**).

VOLVO CAR antwoordde hierop via brief dd. 04.02.2014 (stuk 11 **VOLVO CAR**).

Partijen kwamen niet tot een minnelijke regeling en de heer **ZEELMAEKERS** leidde een procedure in.

Er kan niet worden gesteld dat de beoordeling door VOLVO CAR niet strookt met de beoordeling van een normaal, voorzichtig en redelijk werkgever.

In casu kan aan VOLVO CAR de beslissing tot ontslag van de heer ZEELMAEKERS niet ten kwade worden geduid. Er waren wel degelijk redelijke motieven voor het ontslag namelijk het geheel van incidenten en het moeizame verloop van de tewerkstelling van de heer ZEELMAEKERS, wat dus verband houdt met de geschiktheid van de heer ZEELMAEKERS evenals het waarborgen van de goede werking van de weekendonderhoudsploeg.

Dit onderdeel van de vordering is ongegrond.

2. pesten op het werk

2.1. De heer ZEELMAEKERS zet uiteen hoe hij naar zijn aanvoelen geviseerd werd. Hij stelt minstens informeel klacht ingediend te hebben omstreeks juli 2013 en deze formeel mondeling bekrachtigd te hebben op 16.01.2014 en vervolgens schriftelijk op 20.01.2014.

Volgens hem is er duidelijk een causaal verband tussen de verbreking op 18.01.2014 en de mondelinge klacht op 16.01.2014.

Dat ~~VOLVO CAR~~ niet op de hoogte zou geweest zijn van de pesterijen zou gewoonweg onjuist zijn.

Hij zou meermaals om overplaatsing gevraagd hebben en het is volgens de heer ZEELMAEKERS compleet onduidelijk waarom dit niet mogelijk zou zijn geweest. Dit werd tegengewerkt volgens de heer ZEELMAEKERS omdat anders snel duidelijk zou zijn geweest dat niet zijn gedrag maar dat van zijn leidinggevenden ongehoord was.

De heer ZEELMAEKERS vordert een beschermingsvergoeding van zes maanden loon omdat hij ontslagbescherming zou hebben genoten op grond van artikel 32tredecies van de Welzijnswet van 04.08.1996.

2.2. Het standpunt van ~~VOLVO CAR~~ is dat dit onderdeel van de vordering van de heer ZEELMAEKERS ongegrond is omdat de ontslagbescherming pas ingaat op het moment dat een formele klacht werd ingediend, wat in casu niet gebeurd is, aldus ~~VOLVO CAR~~. Ondergeschikt wijst ~~VOLVO CAR~~ erop dat de ontslagbescherming pas een aanvang neemt op het moment dat de werkgever op de hoogte is van het indienen van de klacht, wat niet het geval zou zijn geweest.

2.3. Het advies van de auditeur ter zake is dat dit onderdeel van de vordering ongegrond is omdat op het ogenblik van het ontslag er geen ontslagbescherming was.

2.4. Artikel 32tredecies Welzijnswet (toenmalig) bepaalt dat de werkgever, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring, de arbeidsverhouding van de

volgende werknemers niet mag beëindigen, en hij mag evenmin de arbeidsvoorwaarden van die werknemers op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig wijzigen:

1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, een met redenen omklede klacht heeft ingediend; (artikel 32tredecies §1, 1° Welzijnswet)

Artikel 27 van het KB van 17 mei 2007 (toenmalig) legt de volgende formele voorwaarden op aan een klacht omwille van pesterijen, geweld of ongewenst seksueel gedrag:

"De met redenen omklede klacht is 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;"

Een louter mondelinge klacht voldoet niet aan deze voorwaarden.

Terecht stelt de arbeidsauditeur, alsook ~~VOLVO CAR~~, dat in casu van een formele klacht geen sprake was op het ogenblik van het ontslag.

Voor zover de e-mail van de heer ~~ZEELMAEKERS~~ dd. 20.01.2014 als formele klacht zou moeten beschouwd worden (wat evenmin het geval is gezien ook deze niet aan de voorwaarden beantwoordt), moet worden vastgesteld dat hoe dan ook op dat moment de arbeidsovereenkomst al beëindigd was.

Aldus genoot de heer ~~ZEELMAEKERS~~ geen ontslagbescherming.

De rechtbank stelt daarenboven vast dat er geen enkel bewijs voorligt van het beweerde feit dat de heer ~~Mrs VOLVO CAR~~ op de hoogte zou hebben gebracht van de informele klacht en het voorbereiden van de formele klacht.

Gelet daarop is ook geen verband aangetoond tussen het ontslag en de voorgenomen klacht wegens pesterijen.

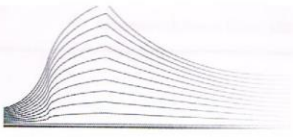
De heer ~~ZEELMAEKERS~~ kan zich niet beroepen op de ontslagbescherming.

Dit onderdeel van de vordering is ongegrond.

3. betaald educatief verlof

3.1. De heer ZEELMAEKERS zet uiteen dat weekendwerkers zoals hijzelf beschouwd worden als voltijdse werknemers en onder de gewone voorwaarden recht hebben op betaald educatief verlof (wet 17.03.1987). Ten onrechte zou VOLVO CAR steeds voorgehouden hebben dat weekendwerkers geen recht hadden op betaald educatief verlof, en dat het onmogelijk zou zijn geweest om dit toe te staan

Bijlage 13: vonnis arbeidsrechtbank Gent, afdeling Ieper (15 januari 2016)

			
Repertoriumnummer 2016 /	Uitgifte		
Datum van uitspraak 15 januari 2016	Uitgereikt aan	Uitgereikt aan	Uitgereikt aan
Rolnummer 15/109/A en 15/110/A	op €	op €	op €

☐ Niet aan te bieden aan de ontvanger

Arbeidsrechtbank Gent, Afdeling IEPER

Vonnis

Kamer I 1

Aangeboden op
Niet te registreren

IN ZAKE 15/109/A :

Mevrouw ~~Bernardita APARRI~~

Wonende te 8920 LANGEMARK, Klerkenstraat 138.

EISENDE PARTIJ

Ter openbare terechtzitting vertegenwoordigd door Mter. O. Cattrysse loco Mter. P. Ducyk, met kantoor te Ieper.

TEGEN :

~~NV MELEXIS~~

Met maatschappelijke zetel te 8900 IEPER, Rozendaalstraat 12.

VERWERENDE PARTIJ

Ter openbare terechtzitting vertegenwoordigd door Mter. F. Cordennier, met kantoor te Diegem.

EN IN ZAKE 15/110/A :

~~NV MELEXIS~~

Met maatschappelijke zetel te 8900 IEPER, Rozendaalstraat 12.

EISENDE PARTIJ

Ter openbare terechtzitting vertegenwoordigd door Mter. F. Cordennier, met kantoor te Diegem.

TEGEN :

Mevrouw ~~Bernardita APARRI~~

Wonende te 8920 LANGEMARK, Klerkenstraat 138.

VERWERENDE PARTIJ

Ter openbare terechtzitting vertegenwoordigd door Mter. O. Cattrysse loco Mter. P. Ducyk, met kantoor te Ieper.

Rekening houdende met alle bovenstaande overwegingen is eisende partij dan ook niet gerechtigd op een opzeggingsvergoeding vanaf 14 april 2014.

Haar aanspraken op die basis dienen dan ook als ongegrond te worden afgewezen.

4.1.2. Ontslagbescherming omwille van klacht pesterijen op het werk

1.

Zoals hierboven reeds aangegeven ging verwerende partij bij brief van 16 december 2013 over tot de opzegging van de arbeidsovereenkomst van eisende partij. De opzeggingstermijn liep normaal gezien tot 16 maart 2014, maar ingevolge redenen van schorsing (vakantie, arbeidsongeschiktheid) werd deze opzeggingstermijn verlengd tot 13 april 2014 (C4- stuk 2 bundel verwerende partij).

Omwille van feiten welke zich zouden hebben voorgedaan op 15 oktober 2013 en de week daarop, heeft eisende partij op 4 februari 2014 bij IDEWE een formele klacht ingediend wegens pesterijen op het werk (stuk 6 bundel verwerende partij). De aangeklaagde betrof haar shift leader, Kurt Prinsier.

Bij brief van 5 februari 2014 heeft IDEWE verwerende partij daarvan op de hoogte gebracht.

Bij brief van 25 februari 2014 schreef eisende partij onder meer het volgende aan verwerende partij (stuk 3 bundel verwerende partij – benadrukking door de rechtbank):

*Onlangs werd ik op 16-12-2013 bij ~~Melexis Ieper~~ ontslagen op aanraden van ~~Kurt Prinsier~~ (mijn shift leader). [...] **De laatste jaren werd ik op alle manieren gediscrimineerd en gepest door hem.***

[...]

*Na bijna 15 jaar het beste van mijzelf gegeven te hebben word ik zomaar buiten bij het grootvuil gezet. **Daarom heb ik een formele klacht ingediend tegen ~~Kurt Prinsier~~** [...].*

2.

Artikel 32terdecies, §1 van de wet van 4 augustus 1996 (Welzijnswet) verduidelijkt welke handelingen de werkgever niet mag stellen tijdens de beschermingsperiode van 12 maanden vanaf de neerlegging van een formele klacht door de werknemer : “de werkgever mag, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht, de rechtsovereenkomst of de getuigenverklaring, de arbeidsverhouding niet beëindigen en hij mag evenmin de arbeidsvoorwaarden op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig wijzigen”.

Elk ontslag is verboden, behalve wanneer het werd gegeven om redenen die vreemd zijn aan de klacht of, anders gesteld, elk ontslag om redenen vreemd aan de reden van de bescherming is regelmatig. Bij de beoordeling van het ontslag zal de rechter nagaan of alle redenen die aan de basis liggen van de breuk vreemd zijn aan de klacht. De bewijslast ligt bij de werkgever van de door hem aangevoerde reden of rechtvaardiging voor het ontslag.

Onder pesterijen op het werk wordt verstaan meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd en die tot doel of tot gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid, de fysieke of psychische integriteit van de werknemer 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 (artikel 32ter Wet van 4 augustus 1996, zoals gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, hierna Welzijnswet genoemd).

Pesterijen veronderstellen gedragingen die geobjectiveerd kunnen worden en een misbruik uitmaken. De normale gezagsuitoefening door de werkgever of door zijn afgevaardigden kan niet gelijkgesteld worden met pestgedrag, zelfs niet wanneer dit niet overeenstemt met de persoonlijke verwachtingen van de werknemer (Arbh. Brussel 16 oktober 2003, *Soc. Kron.* 2005, 439; Arbh. Brussel 5 februari 2004, *Soc. Kron.* 2005, 494; Arbrb. Luik 3 juni 2004, *Soc. Kron.* 2005, 470).

De pesterijen moeten derhalve onderscheiden worden van de niet onrechtmatige uitoefening van de hiërarchische macht van de werkgever die het recht omvat toezicht te houden op de uitvoering van de werk en die te controleren, richtlijnen te geven voor de uitvoering van de taken, zelfs indien zij tot gevolg hebben de verplichtingen te verhogen die eigen zijn aan het werk en de werknemer, indien nodig, tot de orde te roepen (Arbrb. Brussel 10 januari 2008, AR 45/07, niet gepubliceerd).

Aangezien het gedrag onrechtmatig moet zijn, is het niet voldoende te verwijzen naar een als onaangenaam, asociaal, kwetsend, beledigend of vernederend ervaren gedrag (Arbrb. Antwerpen 20 december 2004, AR 335.560; Arbrb. Brussel 22 mei 2006, AR 68.148/3-72331/04; Arbrb. Brussel 8 december 2006, AR 18.041/05, *onuitg.*). Het moet gaan om een onrechtmatig gedrag dat objectiveerbaar is. Wat de werknemer heeft ervaren is niet doorslaggevend (Arbh. Antwerpen 21 december 2005, AR 2.050.067; Arbrb. Brussel 30 november 2004, AR 65.675/2003; Arbrb. Tongeren 1 juni 2005, AR 2.964/04; Arbrb. Gent 23 september 2005, AR 165.559/04; Arbrb. Antwerpen 21 februari 2006, AR 364.721; Arbrb. Brussel 17 april 2007, AR 10.754/05; Arbrb. Tongeren 2 mei 2007, AR 2.357/2005; Arbrb. Namen 18 februari 2008, AR 07/131.781/A, *onuitg.*).

Een verstoorde werksfeer moet worden onderscheiden van pesterijen die een bepaald machtsverschil veronderstellen. Een gewone onenigheid of slechte relatie tussen twee personen zijn geen pesterijen in de strikte betekenis. Het conflict raakt weliswaar ook de fysieke of psychische integriteit van de betrokken partijen of creëert een vijandige of bedreigende werkomgeving, maar wat het conflict van pesterijen onderscheidt is dat de betrokkenen elk een deel van de verantwoordelijkheid dragen voor het zich voordoen van de gebeurtenissen (Arbh. Gent 10 december 2008, AR 357/05; Arbrb. Gent 13 mei 2005, AR 159.843/03, *onuitg.*).

Het is daarbij niet onrechtmatig dat een persoon een andere visie heeft of het niet eens is met een andere, zelfs indien dit vervelend is. Dit kan niet worden omschreven als pesterijen (Arbrb. Turnhout 20 februari 2006, AR 77.563, *onuitg.*).

3.

De preventieadviseur van IDEWE kwam na haar onderzoek tot de conclusie dat er eigenlijk geen sprake was van pesterijen, maar voor de verdere beoordeling van dit onderdeel van de vordering van eisende partij is dit eigenlijk zonder belang (Arbh. Bergen 24 augustus 2006, *R.R.D.* 2006, 259; Arbh. Bergen 21 december 2007, *Soc. Kron.* 2008, 739; Arbh. Luik 23 april 2009, *J.T.T.* 2009, 266).

Volgens eisende partij werd zij ontslagen terwijl zij genoot van een ontslagbescherming gedurende 12 maanden. Zij meent om die reden aanspraak te kunnen maken op een schadevergoeding gelijk aan zes maanden loon.

Uit de reeds geciteerde brief van 25 februari 2014 van eisende partij aan de CEO van verwerende partij (stuk 3 bundel verwerende partij), blijkt dat eisende partij haar klacht heeft ingediend omdat zij het onrechtvaardig vond dat zij, en niet haar shift leader, werd ontslagen.

Daaruit blijkt derhalve dat de klacht dateert van na het ontslag. Zij heeft de klacht ingediend, precies omwille van dat ontslag.

Er wordt door eisende partij niet beweerde, laat staan bewezen, dat er ook lopende de opzeggingstermijn zich nog bepaalde pesterijen zouden hebben voorgedaan.

Aangezien het ontslag dateert van 16 december 2013 en de formele klacht pas op 4 februari 2014 werd ingediend, is het duidelijk dat, op het ogenblik dat zij de arbeidsovereenkomst beëindigde, verwerende partij geen kennis kon hebben van een klacht die pas later zou worden ingediend. De redenen die verwerende partij er toe hebben aangezet eisende partij te ontslaan, houden dan ook helemaal geen verband met de (later) ingediende klacht. Het einde van de arbeidsovereenkomst kan dus geen vergelding uitmaken voor het feit dat eisende partij een met redenen omklede klacht zou hebben ingediend (Arbrb. Luik 2 november 2006, AR nr. 350.254; Arbrb. Brussel 8 mei 2007, AR nr. 90.966/05; Arbrb. Brussel 25 september 2007, AR nr. 86.166/04, *onuitg.*).

Het ontslag of de ontslagprocedure houdt geen verband met de klacht, aangezien zij plaats vond vóór de indiening ervan (Arbrb. Antwerpen 27 maart 2007, AR nr. 364.787; Arbrb. Brussel 14 september 2007, AR nr. 70.858/04; Arbrb. Brussel 4 oktober 2007, AR nr. 15/2007, *onuitg.*)

Er kan uiteraard geen bescherming zijn, noch een beschermingsvergoeding toegekend worden, aangezien het ontslag dateert van vóór de ingangsdatum van de beschermingsperiode, zijnde 4 februari 2014.

De door eisende partij ingeroepen feiten gaan terug tot de periode vóór de opzegging van de arbeidsovereenkomst door verwerende partij. Eisende partij bevond zich op dat ogenblik niet in een beschermingsperiode, zodat zij op grond van artikel 32*tredecies* § 4 Welzijnswet geen aanspraak kan maken op een forfaitaire vergoeding gelijk aan het loon van zes maanden (Arbrb. Antwerpen 27 maart 2007, AR nr. 381.673, Justelnr. N-20070327-19).

Ook dit onderdeel van de vordering van eisende partij dient als ongegrond te worden afgewezen.