



*nationale arbeidsraad*

---

## **ADVIES Nr. 1.366**

---

Onderwerp : Psychologische intimidatie door het opzettelijk verzieken van de arbeidsomstandigheden

---

Bij brief van 21 maart 2001 heeft mevrouw L. ONKELINX, minister van Werkgelegenheid, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over :

- een voorontwerp van wet betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- een voorontwerp van wet betreffende de bescherming van de preventieadviseurs.

De bespreking van dit punt werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van deze commissie heeft de Raad op 17 juli 2001 het volgende advies uitgebracht.

x

x

x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG**

Bij brief van 21 maart 2001 heeft mevrouw L. ONKELINX, minister van Werkgelegenheid, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over :

- een voorontwerp van wet betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- een voorontwerp van wet betreffende de bescherming van de preventieadviseurs.

### **II. STANDPUNTEN VAN DE IN DE RAAD VERTEGENWOORDIGDE REPRESENTATIEVE ORGANISATIES**

#### **A. Context van de aanhangigmaking**

De Raad herinnert vooreerst aan een aantal elementen in verband met de context van de adviesaanvraag.

Hij wijst erop dat het dagelijks bestuur van de Nationale Arbeidsraad op 13 september 2000 heeft beslist dat de Raad zich uit eigen beweging zou buigen over de kwestie van de psychologische intimidatie door het opzettelijk verzieken van de arbeidsomstandigheden, verderop pesterijen genoemd.

Dit initiatief was gebaseerd op het door de heer P. MAHOUX en mevrouw M. VANLERBERGHE ingediende wetsvoorstel waarover de heer DE DECKER, voorzitter van de Senaat, op 17 november 2000 het advies van de Raad heeft ingewonnen.

De Raad herinnert er eveneens aan dat de regering amendementen heeft ingediend op het wetsvoorstel ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, ingediend door senator P. MAHOUX c.s.

Die amendementen hadden onder meer tot doel in dit voorstel een bepaling in te voegen waarin pesterijen worden beschouwd als een vorm van discriminatie wanneer er sprake is van ongewenst gedrag dat verband houdt met de in het wetsvoorstel opgesomde discriminatiegronden, teneinde de tekst in overeenstemming te brengen met richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

De context waarin de Raad kennis heeft genomen van de inhoud van de hem voorgelegde teksten, wordt dus gekenmerkt eensdeels door de wil van de in zijn midden vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties om de problematiek van de pesterijen doelgericht aan te pakken en hierover een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten en anderdeels door diverse wetgevende initiatieven die zijn eigen werkzaamheden hebben doorkruist.

Tegen deze achtergrond zijn de leden die de werknemers- en de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen er niet in geslaagd een eenparig standpunt in te nemen over de voorgelegde teksten.

## B. Eigenlijk standpunt van de in de Raad vertegenwoordigde organisaties

### 1. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

#### a. Algemene beschouwingen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wensen de volgende algemene beschouwingen te formuleren.

- 1) De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn van mening dat de problematiek van pesterijen op het werk aandacht moet krijgen binnen het bedrijfsbeleid, niet alleen omdat het gaat om problemen die in hoede van de slachtoffers als zeer ernstig worden ervaren, maar ook vanuit de algemene verantwoordelijkheid van de werkgever voor het voeren van een beleid inzake "Welzijn op het werk".

Welzijn op het werk is immers meer dan enkel de klassieke bedrijfsveiligheid en -gezondheid. Ook de aandacht voor psychosociale aspecten op het werk is uitdrukkelijk ingeschreven in de 7 "sub"domeinen van de Wet op het Welzijn. Bijgevolg is de werkgever verplicht een welzijnsbeleid te voeren dat rekening houdt met de specifieke psychosociale aspecten van de arbeid in zijn onderneming.

Die leden erkennen dus de realiteit van pesterijen op het werk en bevestigen het onaanvaardbare karakter ervan, als sociaal gedrag in het algemeen en op de werkplek in het bijzonder. Tegelijkertijd wijzen ze er evenwel op dat de problematiek, op basis van enkele gevallen in de openbare sector, de neiging vertoont om te worden overgemediatiseerd met alle gevaren van dien voor onzorgvuldig, inadequaet en/of overdreven wettelijk ingrijpen.

- 2) De meest efficiënte aanpak van deze problematiek bestaat allicht in het responsabiliseren van zowel werkgevers als werknemers via overleg en het uitwerken van een aangepaste benadering op het bedrijfsniveau.
- 3) Een nieuw wetgevend initiatief, indien nodig geacht, moet in alle geval enkel betrekking hebben op de problematiek van pesterijen op het werk. Voor ongewenst seksueel gedrag bestaat immers reeds een regeling. Wat het aspect bescherming tegen geweld van buitenaf betreft, is het voorbarig om hiervoor nu reeds een wettelijke regeling te treffen. Een coördinatie met andere beleidsdomeinen is noodzakelijk en bovendien zijn de ideeën rond een mogelijke aanpak op bedrijfsniveau nog volop in ontwikkeling (cf. de Europese discussies terzake).
- 4) Wat de inhoud van de wettelijke regeling in verband met pesterijen op het werk betreft, zijn de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen van oordeel dat het voorstel helemaal niet aansluit bij de gangbare praktijken inzake preventie en remediëring, onvoldoende de nadruk legt op bedrijfsinterne en preventieve oplossingen en teveel de externe gerechtelijke benadering naar voor schuift.

Het voorstel van de minister houdt inderdaad een groot risico in op juridificering van de arbeidsrelaties.

Het spreekt vanzelf dat, wanneer men ervoor kiest dit soort van problemen veeleer bij wet dan bij collectieve arbeidsovereenkomst op te lossen, de deur wijd wordt opengezet voor de rechtbanken en hoven, zowel wat civiele als strafzaken betreft.

Dit risico wordt nog groter daar de NGO's het recht krijgen om in rechte op te treden.

Ten slotte zou deze juridificering vreemd genoeg een negatieve invloed kunnen hebben op het preventieve gedeelte, in die zin dat het wordt afgezwakt.

5) In essentie zijn de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen derhalve van oordeel dat de volgende krachtlijnen een wettelijk initiatief inzake pesterijen op het werk moeten schragen :

- Wettelijk kader in de strikte zin, geen uitwerking tot op detailniveau en beperkt tot aspect pesterijen op het werk.
- Geen aparte specifieke bepalingen voor preventie van pesterijen in de Welzijnswet. Bestaande logica inzake geïntegreerde benadering en multidisciplinariteit respecteren.
- Preventieadviseur en vertrouwenspersoon hebben compleet verschillende taken, die eventueel wel gecombineerd kunnen worden binnen éénzelfde persoon.
- Wat preventie betreft, moet de logica van de welzijnswet en de koninklijke besluiten van 1998 gevolgd worden, dus geen specifieke preventieadviseur en zeker geen verplichting om extern te gaan (uitzondering voor categorie D-bedrijven, cf. bestaande reglementering).
- Bemiddeling en remediëring via een vertrouwenspersoon, die het vertrouwen van werkgever en werknemers geniet en de nodige bekwaamheid heeft voor zijn taak, zonder die bekwaamheid evenwel te gaan koppelen aan specifiek diploma of aanvullende vorming.
- Een gedeelde bewijslast. De klager moet een schriftelijke klacht indienen die de verschillende elementen van de definitie bevat. De werkgever moet aantonen dat hij een preventiebeleid heeft gevoerd en de omkering van de bewijslast geldt slechts indien de werkgever geen preventiebeleid heeft gevoerd.
- De anonimiteit in de procedure van behandeling van klachten door de vertrouwenspersoon, is veel effectiever voor de bescherming van eventuele getuigen en voorkomt mogelijke "misbruiken".

b. Specifieke beschouwingen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wensen de algemene beschouwingen die zij hierboven hebben geformuleerd, nader toe te lichten.

1) Verankering van de problematiek pesterijen in de welzijnswet

Dat pesterijen en ongewenst seksueel gedrag aandacht moeten krijgen binnen de werksfeer is logisch aangezien het begrip "Welzijn op het Werk" meer is dan enkel de klassieke bedrijfsveiligheid en -gezondheid. De aandacht voor psychosociale aspecten op het werk is reeds uitdrukkelijk ingeschreven in de 7 "sub"domeinen van de Wet op het Welzijn. Bijgevolg is de werkgever verplicht een welzijnsbeleid te voeren dat rekening houdt met de specifieke psychosociale aspecten van de arbeid in zijn onderneming. Rond seksuele intimidatie op het werk verscheen daarenboven reeds in 1992 een specifieke regeling (koninklijk besluit van 18 september 1992) die maatregelen voorstelt zowel op preventief als curatief vlak.

Om de problematiek van pesterijen op het werk te verankeren in de welzijnswet volstaat het om het derde domein (psychosociale belasting veroorzaakt door het werk) van de 7 domeinen die samen de invulling zijn van het begrip welzijn ietwat meer te specificeren.

Artikel 4, § 1, 2de lid, 3° van de welzijnswet wordt dan :

"3° de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, inzonderheid de bescherming van de werknemers tegen stress en pesterijen op het werk;".

Hetzelfde kan gebeuren in artikel 9 van het koninklijk besluit welzijnsbeleid :

"De preventiemaatregelen hebben inzonderheid betrekking op :

...

- psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, o.a. stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk".

Het toevoegen van een 8ste punt aan de 7 punten van artikel 4 van de Welzijnswet is volgens de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen niet nuttig en zou een precedent scheppen voor het toevoegen van andere specifieke punten. Hierdoor zou de geïntegreerde multidisciplinaire benadering, toch het hoofddoel van de Welzijnswet, enkel maar uitgehold worden.

2) Extern geweld : de openbare instanties niet ontslaan van hun verantwoordelijkheid

De bestrijding van extern geweld (hold-ups, overvallen met geweld, plunderingen, gewelddadig gedrag van klanten, intimidatie door personen van buiten de onderneming,...) valt in de eerste plaats onder de bevoegdheid van de openbare instanties die verantwoordelijk zijn voor de ordehandhaving.

Het wetsontwerp mag in geen geval leiden tot een zelfs onrechtstreekse overheveling van deze verantwoordelijkheid naar de ondernemingen. Het is nog minder denkbaar dat een onderneming die het slachtoffer is van extern geweld, daarvoor bovendien gestraft zou worden.

Het spreekt ook vanzelf dat de verantwoordelijkheid van de openbare instanties zich moet uitstrekken tot de financiële en morele vergoeding van de schade die door dit extern geweld wordt veroorzaakt, met inbegrip van de psychologische begeleiding van de slachtoffers (werknemers en klanten).

3) Definitie : rechtszekerheid en duidelijkheid nodig

Alle definities (ook die van de hoofdstukken met bijzondere bepalingen) zijn opgenomen in artikel 3 van de welzijnswet. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen dan ook voor om artikel 3 uit te breiden met een definitie inzake pesterijen. Zij kiezen wat dat betreft voor de definitie die de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad waren overeengekomen. De in het bestaande wetsontwerp gehanteerde definitie laat immers veel te veel ruimte voor interpretatie en discussie (bijvoorbeeld "werkorganisatievormen").

17° pesterijen op het werk : elke vorm van onrechtmatig, terugkerend en ongewenst gedrag dat zich onder meer uit door handelingen, woorden, daden, gebaren of geschriften, die verband houden met een discriminatiegrond of enige andere grond en die de waardigheid of de geestelijke integriteit van een persoon schaden, zijn baan in gevaar kunnen brengen of de werksfeer kunnen verzieken.



In dit kader merken de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen trouwens op dat deze definitie ook de gevallen dekt van pesterijen tussen collega's of van werknemers ten overstaan van de hiërarchische overste of de werkgever.

#### 4) Preventie

Wat de preventie betreft, stellen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen een benadering voor die naadloos inpasbaar is in de bestaande bepalingen en praktijken inzake preventie, een visie die gedeeld werd door de andere sociale partners in de Nationale Arbeidsraad.

De werkgever is ertoe gehouden een beleid te voeren om psychologische intimidatie op het werk collectief te voorkomen en eventueel collectief te verhelpen. Om dit beleid te voeren moet de werkgever overeenkomstig de Welzijnswet en afdeling 2 van het koninklijk besluit preventiebeleid de risico's voor psychologische intimidatie opsporen, deze risico's evalueren en vervolgens passende maatregelen nemen, aangepast aan de aard van de activiteit en de grootte van de onderneming. Het uitwerken van het beleid gebeurt door de werkgever, in overleg met de hiërarchische lijn, de (interne en/of externe) dienst voor preventie en bescherming op het werk en het comité.

Om deze aanpak te realiseren via de wetgeving volstaat het om in een specifiek hoofdstuk inzake pesterijen te verwijzen naar de algemene bepalingen van hoofdstuk II van de welzijnswet. Er is immers geen enkele reden om in de Welzijnswet specifieke bepalingen inzake preventie van pesterijen op te nemen zoals in het wetsontwerp spijtig genoeg veel te specifiek gebeurt. Integendeel, dit zou niet stroken met het basisdoel van de welzijnswet om een geïntegreerde benadering inzake preventie te realiseren. De algemene benadering, uitgewerkt in hoofdstuk II "algemene beginselen" en hoofdstuk VI "preventie- en beschermingsdiensten" kan evenzeer toegepast worden op pesterijen.

De sociale partners waren er in het kader van de discussies in de Nationale Arbeidsraad daarnaast over eens dat een verplichte aanpassing van het arbeidsreglement moet vermeden worden. Op het ogenblik dat administratieve vereenvoudiging over het algemeen als een prioriteit wordt beschouwd, is een dergelijke papierslag overantwoord (naar schatting 60 miljoen kopieën). De welzijnswet en haar uitvoeringsbesluiten garanderen immers de opname van de voorziene maatregelen in het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan.

## 5) De preventieadviseur

Het voorgaande houdt ook in dat er geen speciale preventieadviseur voor pesterijen in het leven wordt geroepen. Het aanduiden van een aparte preventieadviseur zou immers eerder een stap achteruit zijn in de bescherming van de werknemers. Op die manier zou immers meer waarde gehecht worden aan een discipline die in de feiten eerder marginaal is ten overstaan van andere preventiedisciplines waar het aantal "betrokken werknemers" veel groter is. Het uitgangspunt is en moet blijven dat iedere werkgever ten minste over één preventieadviseur beschikt. Wanneer het gaat om een preventieadviseur die een aanvullende vorming niveau I of II heeft genoten, moet aangenomen worden dat deze preventieadviseur bevoegd is om alle disciplines (uitgezonderd arbeidsgeneeskunde) voor zijn rekening te nemen. Slechts wanneer de interne dienst niet alle opdrachten zelf kan uitvoeren, moet de werkgever aanvullend een beroep doen op een externe dienst (cf. koninklijk besluit interne preventiediensten). Ook een arbeidsgeneesheer is een zeer goed geplaatste preventieadviseur om het preventiebeleid inzake pesterijen uit te werken. Het pionierswerk dat veel arbeidsgeneesheren op het vlak van psychologische intimidatie verricht hebben, moet ook gevaloriseerd kunnen worden.

Hierdoor blijft de logische benadering van de welzijnswet en de uitvoeringsbesluiten dus gerespecteerd. De werkgever werkt zijn beleid uit met de hulp van de interne en/of externe preventiedienst en de leden van de hiërarchische lijn. Het comité vervult zijn adviserende rol ten opzichte van de werkgever over het beleid (geformaliseerd in het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan).

Daarnaast wijzen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen ook op het kostenaspect hieraan verbonden in het bijzonder trouwens voor de KMO's. Nu al klagen vele KMO's over de kosten van de "arbeidsgeneeskunde", die in een aantal gevallen overigens niet overeenstemmen met duidelijk identificeerbare prestaties.

Bovendien is er het probleem van de proportionaliteit tussen de extra kosten die het ontwerp onvermijdelijk meebrengt en het hypothetische of uitzonderlijke karakter van de gevallen die het wenst te bestrijden, althans voor een zeer groot deel van de ondernemingen.

Verder zal de bijzondere bescherming van de preventieadviseurs onvermijdelijk een weerslag hebben op de kosten.

Ten slotte verzetten deze leden zich uitdrukkelijk tegen een nieuwe bescherming, gezien de reeds bestaande beschermingsstelsels.

## 6) Vertrouwenspersoon

Voor de situaties waarbij zich toch gevallen van psychologische intimidatie voordoen, verkiezen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen resoluut een benadering die een interne oplossing (binnen het bedrijf) privilegieert. Concreet stellen zij een bemiddeling voor via een vertrouwenspersoon (of -personen), die wordt aangeduid in het kader van de hoger vermelde preventieve benadering.

De vertrouwenspersoon heeft tot taak de werknemer die zich klaagt over psychologische intimidatie op te vangen, te helpen en te steunen en een dialoog tussen slachtoffer en vermoedelijke dader op gang te brengen om het probleem te verhelpen.

Wat de persoon zelf betreft, is het belangrijkste criterium het vertrouwen van zowel werkgever als werknemers in zijn persoon. Het is bijgevolg niet aangewezen om via diplomavereisten restricties in te voeren. Heel wat ondernemingen werken bijvoorbeeld met sociaal verpleegkundigen/assistenten die deze job de facto reeds jarenlang met succes bekleeden. Wel moet de persoon beschikken over de nodige bekwaamheid en hierover kan in de aanstellingsprocedure geoordeeld worden. Belangrijk is ook dat de vertrouwenspersoon zowel een persoon van binnen (bijvoorbeeld de persoon aangewezen in het kader van ongewenst seksueel gedrag) als van buiten de onderneming (bijvoorbeeld de externe dienst) kan zijn.

## 7) Bemiddeling en mediëring

De vertrouwenspersoon is beschikbaar voor de werknemers om op informele wijze over hun problemen te spreken en te trachten er een oplossing aan te geven. Deze fase hoeft en kan niet in een wettelijk kader omschreven worden. De vertrouwenspersoon moet gebonden zijn door een beroepsgeheim (bijvoorbeeld via een deontologische code) zodat dit geen drempel vormt voor de werknemer die een beroep doet op zijn diensten.

## 8) Bescherming tegen ontslag

Het ontwerp voert een nieuw geval van bescherming tegen ontslag in. Het komt er in de praktijk op neer dat ontslag verboden is, terwijl zelfs niet wordt verduidelijkt wat onder een "met redenen omklede klacht" moet worden verstaan.

Bovendien is de beschermingsperiode veel te lang omdat ze gekoppeld is aan de wisselvalligheden van de gerechtelijke procedures die vele jaren kunnen aanslepen; dit brengt een aanzienlijk hogere rechtsonzekerheid voor de werkgever met zich mee.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, kunnen niet instemmen met de verplichting dat de werknemer moet worden gereïntegreerd, daar het vertrouwen dat aan de arbeidsrelatie ten grondslag ligt geschonden is, ongeacht het beoogde geval (reïntegratie na ontslag of in de vroegere functie).

In dit laatste geval (reïntegratie in de vroegere functie) wijzen de klachten op ingewikkelde en zelfs dubbelzinnige situaties (met name vanwege het complexe psychologische profiel van de werknemer die beweert het slachtoffer van pesterijen te zijn geweest) waaraan de werkgever alleen een einde kan maken door de gepeste persoon een andere functie te geven.

Ten slotte zal de compenserende vergoeding vaak de prijs zijn die de werkgever moet betalen om "rust te hebben" en dit is geen gezonde situatie.

De beschermingsregeling eveneens van toepassing maken op getuigen is onaanvaardbaar. Een dergelijke benadering zet het licht op groen om zeer lichtzinnig om te springen met deze problematiek om opportuniteitsredenen. De bescherming van getuigen kan veel beter geregeld worden via een gegarandeerde anonimiteit door de behandeling van klachten door de vertrouwenspersoon.

## 9) Bewijslast

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen dat er steeds sprake moet zijn van een gedeelde bewijslast. Dit betekent dat de klager steeds de verschillende elementen (ongewenst, terugkerend en de waardigheid of integriteit schaden) van de definitie moet aanbrengen in zijn klacht, zodat vermoed kan worden dat de klager het slachtoffer is van pesterijen. De omkering van de bewijslast in hoofde van de werkgever kan slechts spelen in zoverre hij geen preventiebeleid heeft gevoerd. Dit wil zeggen dat wanneer de werknemer het bestaan aantoont van feiten die doen vermoeden dat hij het slachtoffer is van pesterijen en de werkgever de bepalingen inzake preventie niet heeft nageleefd, de werkgever dient te bewijzen dat er geen psychologische intimidatie is geweest.

Met de bewijslast en het omkeren ervan moet omzichtig omgesprongen worden, aangezien in het licht van de subjectiviteit in deze materie, dit kan leiden tot lichtzinnige beschuldigingen die elk sereen debat verhinderen en mogelijkerwijze de integriteit van de (onrechtmatig) beschuldigde in het gedrang brengen. Met dit voorstel leggen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, nogmaals het accent op de preventie, wat toch het hoofddoel moet zijn van een wettelijke regeling.

In de praktijk komt het erop neer dat de bewijslast wordt verdeeld tussen de werknemer en de werkgever. De werknemer moet immers altijd de feiten aantonen die doen vermoeden dat hij het slachtoffer is geweest van psychologische intimidatie. De werkgever moet net als iedere verweerder het bewijs van exceptie leveren en moet daartoe alle soorten van documenten bijhouden waaruit blijkt dat hij een redelijke preventieprocedure heeft uitgevoerd.

#### 10) Recht van actie van de NGO's

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, kunnen niet akkoord gaan met het recht van actie waarin het ontwerp voor de NGO's en andere instellingen van openbaar nut voorziet; dit zal immers leiden tot een groter aantal rechtsvorderingen, terwijl in de overgrote meerderheid van de gevallen de problemen opgelost moeten worden binnen de onderneming.

#### 11) Versterking van de straffen

Het is betreurenswaardig dat een wet die vooral bepaalde aspecten van de arbeidsrelaties regelt, andermaal gepaard gaat met repressieve bepalingen bovenop andere reeds bestaande bepalingen.

Ondanks het mislukken van de onderhandelingen in de Nationale Arbeidsraad, verklaren de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zich tot besluit bereid om de verschillende aspecten van de problematiek verder te onderzoeken, om te komen tot een redelijke oplossing, in verhouding tot de werkelijke omvang van de verschijnselen, die op pragmatische wijze voorrang geeft aan de preventie en die een verdere juridificering van de arbeidsrelaties - met op termijn het perspectief van Amerikaanse toestanden - vermijdt.

Voor die leden moet de preventie steunen op een nauwe samenwerking tussen de betrokken actoren (inclusief de overheid), zonder dat de beschermingsmechanismen in aantal toenemen.

## 2. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verwelkomen het initiatief van de minister van Werkgelegenheid, vooral wat betreft de bescherming van de werknemers tegen geweld en pesterijen op het werk, wat steeds vaker voorkomt. Overigens hebben zijzelf de jongste maanden niet nagelaten deze toestanden aan de kaak te stellen.

Reeds in september 2000 hebben zij de Nationale Arbeidsraad verzocht zich uit eigen beweging over deze problematiek te buigen teneinde de verantwoordelijkheid van de sociale partners te stimuleren en een kader vast te stellen om dergelijke situaties op het werk aan te pakken, niet alleen op pragmatische wijze maar ook om eenieder ervan te overtuigen dat de aan de kaak gestelde fenomenen bestaan maar niet zouden mogen bestaan en dus vermeden moeten worden door middel van acties die zowel door de werknemers als door de werkgevers worden gedragen.

Deze doelgerichte aanpak kon echter niet worden afgerond : na vele maanden te hebben gediscussieerd en nadat de minister van Werkgelegenheid zelf een ontwerp had aangekondigd met betrekking tot diezelfde feiten, hebben de sociale partners moeten constateren dat hun initiatief mislukt was.

Deze leden onderschrijven dan ook de tekst van het voorontwerp van de minister van Werkgelegenheid, aangezien het de problematiek op afdoende wijze behandelt, zowel wat het algemene toepassingsgebied betreft, d.i. particuliere en overheidssector, als ten aanzien van de feitelijke draagwijdte of de voorgestelde oplossingen voor gevallen van pesterijen en andere situaties.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, formuleren evenwel een aantal commentaren en/of voorstellen opdat deze regelgeving zo effectief mogelijk zou zijn :

a. Wat de definitie van pesterijen betreft

- 1) De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, herinneren eraan dat de sociale partners tijdens hun werkzaamheden erop gewezen hebben dat in de definitie van pesterijen verwezen zou moeten worden naar situaties van discriminatie in de zin van de Europese richtlijnen 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming en 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, zonder dat een en ander er echter toe beperkt mag worden. Uit juridisch oogpunt is dit volgens hen een passende en afdoende manier om de genoemde richtlijnen om te zetten in Belgisch recht.

Tijdens de bespreking van het vraagstuk van de pesterijen in de Nationale Arbeidsraad werd de volgende verduidelijking gegeven op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 ter van 17 juli 1998 betreffende de werving en selectie van werknemers : "Discriminatiegrond als bedoeld in § 1 kan met name zijn, discriminatie op basis van leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, ziekteverleden, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, politieke of levensovertuiging, lidmaatschap van een vakbond of een andere organisatie, seksuele geaardheid, handicap."

- 2) De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vragen zich bovendien af of het geraden is te voorzien in een specifieke definitie van de situaties van geweld op het werk. Geweld tijdens de uitvoering van het werk in de onderneming kan immers best vervat liggen in een aangepaste definitie van pesterijen, terwijl extern geweld waarvan de werknemers het slachtoffer zijn, moet worden opgelost door de onderneming via begeleiding en psychologische hulp maar niet rechtstreeks door sancties.

b. Wat het preventieve gedeelte betreft

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, menen dat het preventieve gedeelte, d.w.z. het opsporen van de risico's, de evolutieve evaluatie ervan en het nemen van passende preventie maatregelen via een voorlichtings- en sensibiliseringsbeleid of het instellen van een procedure om een en ander te verhelpen, de hoeksteen moet zijn van het geheel van maatregelen en zoveel mogelijk gevaloriseerd moet worden door het instellen van een "sociale" dialoog in de ondernemingen via de paritaire organen.

Volgens hen is het preventieve gedeelte in dit opzicht niet alleen een passieve maatregel maar impliceert het ook dat de werkgever zich ertoe verbindt een doelgericht preventiebeleid te voeren.

Dit is voor hen een noodzakelijke voorwaarde om de effectieve werking van de toekomstige wet te waarborgen en een vertrouwensklimaat te scheppen waarbinnen de problemen intern opgelost kunnen worden, terwijl de activering van het bestraffend gedeelte bijkomstig moet blijven.

Deze leden vinden het dan ook van belang :

- dat voorzover mogelijk via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemings- of sectorniveau met betrekking tot het preventieve gedeelte, conflicten binnen de onderneming worden aangepakt om te vermijden dat een en ander teveel voor de rechtbanken wordt uitgevochten;
- dat het preventiebeleid dat in de ondernemingen wordt gevoerd, geobjectiverd wordt en dat de doorzichtigheid ervan gewaarborgd wordt ten opzichte van de werknemers/werkneemsters door expliciet te bepalen, eenzijdig dat de preventieve en curatieve maatregelen worden opgenomen in het arbeidsreglement en anderzijds dat de minimumnormen waarop het preventiebeleid van de werkgever betrekking heeft, vastgesteld worden in het kader van het jaarlijkse preventieplan om een jaarlijkse evaluatie ervan mogelijk te maken. In dit verband kan in herinnering worden gebracht dat het plan zich toespitst op het beginsel van een dynamische risico-beheersing en voorziet in een risicoanalyse;
- dat het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging voorafgaandelijk akkoord moet gaan voor het aanwijzen van de vertrouwenspersoon, om te vermijden dat er zich situaties voordoen zoals bij de implementatie van de wet betreffende ongewenst seksueel gedrag. Voor de kleine en middelgrote ondernemingen komt het erop aan ervoor te zorgen dat een beroep wordt gedaan op de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.



c. Wat de omkering van de bewijslast en de bescherming van getuigen betreft

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vinden dat de omkering van de bewijslast en de bescherming van getuigen essentiële en vernieuwende elementen zijn in het voorontwerp van wet, in die zin dat ze kunnen leiden tot bewijselementen die vaak moeilijk te leveren zijn. Hetzelfde geldt voor de bescherming van de vertrouwenspersoon wanneer deze persoon binnen de onderneming werd aangewezen na de hierboven genoemde onderhandelingen.

Volgens hen moet er echter wel op gewezen worden dat getuigenis kan worden afgelegd niet alleen in het kader van rechtsvorderingen maar ook, en vooral, in het kader van interne procedures binnen de onderneming en dat de bescherming van de getuigen dan ook moet worden aangepast in het licht van deze mogelijkheid van interne onderzoeken.

d. Wat de bescherming van de preventieadviseurs betreft

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat de bescherming van de preventieadviseurs eveneens een waarborg is voor de vereiste onafhankelijkheid bij de uitoefening van de functies. Deze bescherming moet volgens hen gelden voor de adviseurs die bevoegd zijn voor de psychosociale aspecten van het werk en van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zowel wat de externe als de interne preventiediensten betreft.

e. Wat de vernieuwende elementen betreft

1) De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vragen zich bovendien af of de onderstaande elementen niet als vernieuwende elementen kunnen worden beschouwd ten opzichte van de tekst van het voorontwerp van wet :

- Voorzien in de mogelijkheid om een onderscheid te maken tussen :

\* de eerste lijn bestaande in opvang, luisteren, hulp en bemiddeling;

\* de tweede lijn, namelijk onderzoek en vaststelling van de feiten.

Volgens de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, is het immers de bedoeling dat slachtoffers naar gelang van het geval terechtkunnen bij verschillende personen in de verschillende fasen van de procedure. Een dergelijk voorstel leidt volgens hen tot soepelheid in het preventiebeleid conform de doelstelling om gevallen van pesterijen, geweld en ongewenst seksueel gedrag zoveel mogelijk intern te regelen.

Het zou er bijvoorbeeld om gaan zich in een eerste fase te richten tot een vertrouwenspersoon in de onderneming, met de mogelijkheid om zich daarna tot een persoon buiten de onderneming te wenden wanneer het conflict eventueel scherper wordt.

In al die gevallen moet volgens de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, dan wel worden voorzien in de bescherming van de persoon die met deze opdrachten is belast, zoals hierboven reeds werd aangegeven.

- Het bepalen van een termijn in § 2 van artikel 32 septies dat in de wet van 4 augustus 1996 wordt ingevoegd door het voorontwerp van wet betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Het lijkt immers nuttig te bepalen dat, indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te nemen, de preventieadviseur zich wendt tot de ambtenaar belast met het toezicht op de toekomstige wet binnen een maand nadat de feiten ter kennis van de werkgever zijn gebracht, als bepaald in § 1 van artikel 32 septies.

- 2) De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, stellen ten slotte voor dat het werk dat de vertrouwenspersoon binnen de onderneming heeft verricht om de zaak te helpen oplossen, indien nodig kan worden gevaloriseerd in het kader van een rechtsvordering die eventueel onvermijdbaar is en dat artikel 734 van het Gerechtelijk Wetboek op deze manier nieuw leven wordt ingeblazen.

f. Wat het recht van actie van de NGO's betreft

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, distantiëren zich van het wetsontwerp wat betreft de mogelijkheid voor de verenigingen met ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid om in rechte op te treden. Zij vrezen immers dat het ontwerp hiermee de deur openzet voor een toenemend aantal rechtsvorderingen die wellicht niet altijd opportuun zijn voor het oplossen van conflicten die zich per definitie op de werkplek voordoen en die volgens hen beter door de sociale partners binnen de onderneming aangepakt kunnen worden.

DE SECRETARIS,

DE VOORZITTER,

J. GLORIEUS

P. WINDEY