

Studiedag FOD WASO – Psychosociale risico's op het werk: Overzicht van rechtspraak 2016-2023

Thema 3 – Specifieke procedures voor slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag



► **Inger Verhelst**
Advocaat - Vennoot
Claeys & Engels

Deel V: De gerechtelijke procedure

- ▶ **Specifieke actiemiddelen bij geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk**

- ▶ Hoofdstuk 2: De vordering tot schadevergoeding
 - 2.1 Algemeen
 - 2.2 Verweerders
 - 2.3 Forfaitaire schadevergoeding

- ▶ Hoofdstuk 3: De procedure zoals in kortgeding
 - 3.1 Toepassingsgebied
 - 3.2 De vordering tot staken
 - 3.3 De maatregelen bevolen aan de werkgever

De vordering tot schadevergoeding



De vordering tot schadevergoeding

Art. 32decies, § 1/1 Welzijnswet

- Voor 2014: op basis van de gewone burgerrechtelijke principes: bewijs van fout (omkering bewijslast), schade en oorzakelijk verband
- Rechtspraak tot 2014: verweten fout bestaat uit
 - Feiten van grensoverschrijdend gedrag
 - Fout van werkgever:
 - (oud) 1382 BW: gebrek aan opvolging en voorkomen van psychosociale risico's
 - (oud) 1384, derde lid BW: werkgever is burgerlijk aansprakelijk voor fouten van zijn werknemers
- Wet 2014: invoering van een forfaitaire schadevergoeding voor grensoverschrijdend gedrag op het werk
 - Herstel van morele en materiële schade

De vordering tot schadevergoeding

- Bedrag: 3 maanden brutoloon
 - Voor zelfstandige: bruto belastbaar inkomen (meest recente aanslagbiljet)
 - Plafond: artikel 39 Arbeidsongevallenwet
- Kan verhoogd worden tot zes maanden:
 - Gedragingen ingegeven door discriminatie
 - Dader bevindt zich in een gezagsrelatie ten aanzien van slachtoffer
 - Omwille van de ernst van de feiten
- Slachtoffer kan werkelijk geleden schade vorderen: omvang te bewijzen

De vordering tot schadevergoeding

Rechtspraak 2016-2023

- De werknemer kan niet tegelijk de forfaitaire schadevergoeding eisen en het integrale herstel van de schade (Arbrb. Brussel 25/07/2018)
- De werknemer die de forfaitaire schadevergoeding eist, moet niet de omvang van zijn schade bewijzen (Arbrb. Brussel 30/01/2019)
- Hij moet wel het bestaan van schade en het oorzakelijk verband bewijzen (Arbrb. Brussel 15/02/2019)
- De vergoeding bedraagt drie maanden indien de dader geen hiërarchische relatie heeft ten opzichte van het slachtoffer (Arbh. Bergen 27/11/2020; Arbrb. Brussel 23/02/2023)
 - Zelfs indien hoger in rang
 - Geen “dwingende macht” (pouvoir coércitif)
- Toekenning van interesten bovenop de schadevergoeding. Begindatum = einde van de pesterijen (“consolidatiedatum”) (Arbh. Bergen 27/11/2020)
- De voorzitter in kortgeding kan geen schadevergoeding opleggen (i.t.t. discriminatievordering) (Arbrb. Brussel 6/04/2017; Arbrb. Brussel 07/06/2021))
 - Dit is geen vergetelheid van de wetgever : uitdrukkelijk opgenomen in de parlementaire voorbereiding.
 - De vordering wordt naar de rol verzonden en verwezen naar bevoegde kamer

De vordering tot schadevergoeding

Rechtspraak 2016-2023

- Ook na 2014 : toename van rechtspraak waarin de werkgever wordt veroordeeld tot schadevergoeding wegens het gebrekkig managen van conflicten, pesterijen en psychosociale belasting op het werk.
- Schadevergoedingen worden toegekend ook indien de feiten niet als grensoverschrijdend gedrag worden weerhouden.
- Voorbeelden:
 - Een werkgever moet maatregelen nemen om een conflict te beëindigen, moet proactief optreden en de humane factor in de professionele relatie niet negeren. Er vond geen bemiddeling plaats en de slachtoffers werd geen hulp geboden. Dit maakt een fout uit in hoofde van de werkgever. Er wordt geen schadevergoeding toegekend bij gebrek aan oorzakelijk verband tussen schade en fout. (Arbrb Luik (afd. Verviers), 3/2/2016)
 - Onverschilligheid, inertie en afwezigheid van gepaste maatregelen om het pestgedrag te stoppen ondanks herhaalde vragen om hulp (Arbrb. Brussel 24/10/2016)
 - Werkgever heeft niet de nodige maatregelen genomen maar er is niet aangetoond dat dit heeft geleid tot morele schade in hoofde van de werknemer. (Arbrb Brussel 11/12/2018)

De vordering tot schadevergoeding

Rechtspraak 2016-2023

- Een werkgever die geen procedures had, geen arbeidsreglement, geen risicoanalyse had uitgevoerd, terwijl werknemers veelvuldig in contact waren met derden, wordt veroordeeld tot een morele schadevergoeding van 5.000 EUR (Arbh. Brussel 8/12/2020)
- De werkgever die een verwittiging geeft aan een werknemer op grond van pesterijen zonder eerst na te gaan of de werknemer werkelijk een fout heeft begaan, maakt zelf een fout. Er wordt een morele schadevergoeding van 2.500 EUR toegekend. (Arbrb. Brussel 29 april 2019)
- De werkgever heeft preventiemaatregelen genomen maar trad niet op tegen het homofobe gedrag tegenover de werknemer. Er wordt een morele schadevergoeding van 5.000 EUR toegekend (Arbrb. Brussel 15/1/2020)
- De werkgever trad niet op tegen racistische opmerkingen terwijl dit herhaaldelijk was gesignaleerd. De werkgever bleef volledig passief en leek de feiten in de doofpot te willen steken. De rechtbank kent een schadevergoeding toe van 6 maanden loon voor loonverlies, vermeerderd met 5.000 EUR omwille van de aantasting van de eer. (Arbrb. Brussel 10/2/2021)
- Schadevergoeding van 5.000 EUR wegens het niet bieden van onthaal aan werknemers die zich slachtoffer van pesterijen voelen. (Arbrb. Brussel 2/4/2021)
- Schadevergoeding van 10.000 EUR (maar 5.000 EUR in dispositief) wegens laattijdig uitvoeren van risicoanalyse en het ontbreken van individuele maatregelen ook al werden collectieve maatregelen opgestart.

De vordering tot schadevergoeding

Rechtspraak 2016-2023

- Maken geen fout uit in hoofde van de werkgever:
 - Werkgever heeft maatregelen genomen en tussenkomst vertrouwenspersoon vastgesteld. Het slachtoffer zelf heeft een beroep gedaan op de politie (Arbh. Brussel 27/6/2017)
 - Werkgever kan risicoanalyse, interne procedure en arbeidsreglement voorleggen. De werknemer heeft het arbeidsreglement ontvangen. De werknemer startte zelf de interne procedure niet op. (Arbrb. Brussel 13/9/2017)
 - Het ontslaan van de leden van het management om een einde te maken aan een escalerend conflict is niet fout. Het ontslag is niet kennelijk onredelijk. (Arbrb. Brussel 31/7/2018)
 - Het maakt geen fout uit om de interne PAPA niet onmiddellijk te vervangen gezien een beroep kan worden gedaan op de externe preventiedienst (Arbrb. Brussel 11/2/2019)

De vordering tot schadevergoeding

Rechtspraak 2016-2023

- Werkgever kan geen preventieve maatregelen nemen tegen een gerant die plots een werknemer fysiek aanvalt (Arbrb. Brussel 10/6/2020)
- Het maakt geen fout uit om niet alle door de PAPA aanbevolen maatregelen op te volgen. De PAPA levert slechts een advies. In het bijzonder kan niet verweten worden dat de werkgever niet tot ontslag is overgegaan maar de werknemer heeft gereïntegreerd met een wijziging van de hiërarchische lijn (Arbh. Antwerpen, 24/2/2021)
- Geen bewijs dat de werkgever de burnout van de werknemer had kunnen verhinderen. Wanneer zij hulp vroeg, was het al te laat (Arbrb. Brussel 1/6/2021)
- De werkgever is niet aansprakelijk voor eventuele aan de PAPA gemaakte verwijten. (Arbrb. Brussel 3/10/2022)
- Het afzonderen van de werknemer van de collega's was aanbevolen door een intern onderzoekscomité en door de PAPA. Deze maatregel is dus gerechtvaardigd (Arbh. Brussel 27/4/2023)
- Het niet ontslaan van de beweerde dader kan geen fout zijn. De ontslagbevoegdheid behoort toe aan de werkgever.

De vorderingen zoals in kortgeding



De vordering tot staken of opleggen van maatregelen

Art. 32decies, § 1 Welzijnswet

- De procedure verloopt **zoals in kortgeding**
 - Geen hoogdringendheid meer aan te tonen
- **Bevoegde rechter:** voorzitter van de arbeidsrechtbank
- **Beslissing ten gronde:**
 - Vaststellen van het bestaan van grensoverschrijdend gedrag
 - Bevel tot staken : vereiste van recidive
 - Opheffing van de staking bij einde grensoverschrijdend gedrag
 - Mogelijkheid van aanplakking of publicatie van de beschikking of samenvatting
 - Voorwaarde: draagt bij tot het doen ophouden van de gewraakte daad

De vordering tot het opleggen van maatregelen

- Mogelijkheid voor de voorzitter om **maatregelen** op te leggen
- In het bijzonder:
 - Toepassing van preventiemaatregelen
 - Maatregelen die ervoor zorgen dat een einde wordt gemaakt aan het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag op het werk
- Arbrb. Brussel 10 november 2004: geen dwangsom (i.t.t. discriminatiewetten)
 - Arbrb. Luik (afd. Namen) 30 September 2016: legt dwangsom op bij bevel tot staken pesterijen en bij bevel tot publicatie
 - Arbrb. Brussel 27/09/2021: legt dwangsom op aan auteur van pesthandelingen – 250 EUR per verboden gedraging

De vordering zoals in kortgeding

Rechtspraak 2016-2023

- De vordering kan niet ingesteld worden bij eenzijdig verzoekschrift (Arbrb. Brussel 16/04/2018)
- De ontslagen ex-werknemer kan geen vordering tot het opleggen van maatregelen instellen ook niet in de hoedanigheid van “derde” want er is geen contact meer met andere werknemers (Arbrb. Brussel 14/10/2019)
- Een langdurige arbeidsongeschiktheid verhindert niet dat de werknemer een belang kan hebben om een vordering tot staken in te stellen (Arbrb. Brussel 03/02/2021; Arbh. Brussel 12/07/2022)
- De rechter kan ook bevelen om gelijkaardige handelingen dan de bewezen pestfeiten stop te zetten (Arbh. Brussel 28/06/2016; Arbrb. Brussel 03/02/2021)
- Bij ontslag is niet voldaan aan de vereiste recidive en de vordering tot staken of het opleggen van maatregelen zonder voorwerp (Arbh. Brussel 18 oktober 2019)
- De scheiding der machten verhindert niet dat de rechtbank een administratieve overheid een bevel tot staken en positieve maatregelen kan opleggen (Arbrb. Brussel 3/2/2021)
 - De rechtbank kan geen reffectatie opleggen in een procedure zoals in kortgeding
 - De rechtbank kan wel nagaan of een ongemotiveerde weigering tot affectatie geen pesterij inhoudt
 - Het vernietigen van een beslissing tot mutatie door een publieke NV kan enkel door de Raad van State vernietigd worden, niet door de rechter in kortgeding (Arbrb. Brussel 2/9/2022)

De vordering tot staken

Rechtspraak 2016-2023

- De vordering moet concreet zijn: precies aangeven welke feiten men wil doen stopzetten. Geen gebruik van algemene of vage bewoordingen (Arbrb. Brussel, 27/04/2017; Arbrb. Leuven 17/05/2017)
 - “*negatieve beeldvorming*”, “*communicatie via briefjes*”, “*elke negatieve, lasterlijke, schadelijke uitlating*”, “*systematisch viseren*”, “*pesterijen*”
 - Er mag geen redelijke twijfel rijzen over de draagwijdte van het bevel
- Er werd staking bevolen van:
 - Een leidinggevende mag niet bij werknemer terugkomen met verwijten die niet eerder binnen een redelijke termijn zijn gemeld (Arbrb. Brussel 10/02/2016)
 - Geen werkhervatting aan 50% weigeren, niet weigeren dat een werknemer zich tot een ander persoon dan de directeur mag wenden (Arbrb. Luik 21/04/2016)
 - Stopzetten van pesterijen binnen een termijn van twee maanden zodat werknemer functie van directeur opnieuw kan opnemen **tegen een dwangsom van 1.000 EUR per dag vertraging** (Arbrb. Luik (afd. Namen) 30/09/2016)
 - Een vakbondsafgevaardigde die racistische en beledigende opmerkingen over zijn verantwoordelijken had gemaakt op Facebook, wordt bevolen om zich in de toekomst te onthouden van beledigingen aan de hiërarchische lijn (Arbh. Brussel 12/07/2022)

De vordering tot staken: publicatie

Rechtspraak 2016-2023

- De publicatie is geen sanctie maar moet bijdragen aan het doen ophouden van de pestfeiten. De publicatie wordt niet toegestaan indien deze zou verhinderen dat de werknemer in een sereen klimaat kan heropstarten en een klimaat van verdenkingen tegenover de hiërarchie en de HR afdeling zou creëren (Arbrb. Brussel 10/02/2016)
- De werknemer toont niet aan hoe de uithanging in de refter zou bijdragen aan het ophouden van de pestfeiten (laattijdige betaling van loon) (Arbrb. Brussel 9/2/2017)
- De rechtbank beveelt de aanplakking van de beslissing in de lokalen en de mededeling aan een lijst correspondenten wat nuttig is om de reputatieschade van de slachtoffers te herstellen. De publicatie van het vonnis in een reeks medische vaktijdschriften wordt niet toegestaan. (Arbrb. Brussel 6/6/2017)

De vordering tot het opleggen van maatregelen

Rechtspraak 2016-2023

- Er kunnen maatregelen opgelegd worden aan de werkgever ook indien deze geen pestfeiten heeft gesteld (Arbh. Brussel 12/7/2022)
- Het doel van de opgelegde maatregelen moet erin bestaan om daadwerkelijk een einde te maken aan feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk . Feiten uit het verleden zijn niet relevant. De feiten moeten zich hic et nunc nog voordoen (Arbrb. Brussel 21/1/2020)
- Er kan ook een risicoanalyse bevolen worden; de rechter moet zich niet beperken tot de maatregelen die uit de analyse zouden volgen.
- De rechter is niet bevoegd om administratieve handelingen te schorsen of te vernietigen. Dit is de bevoegdheid van de Raad van State (Arbrb. Brussel 2/9/2022)

De vordering tot het opleggen van maatregelen

Rechtspraak 2016-2023

- Volgende maatregelen werden opgelegd:
 - Aan een overheid wordt opgelegd om de aanbevolen collectieve preventiemaatregelen uit te voeren en preventieplan te actualiseren met publicatie beslissing onder dwangsom van 500 EUR per dag vertraging
 - Het organiseren van een nieuwe promotieprocedure volgens de richtlijnen in arresten van de Raad van State (vergelijking titels, motiveringsverplichting) (Arbrb. Brussel 9/02/2017)
 - De rechtbank kan maatregelen opleggen om een harmonieuze heropstart van de werknemer te verzekeren ook wanneer de vordering tot staking ongegrond wordt bevonden omdat er zich geen pestfeiten meer voordoen:
 - Organiseren van de werkhervatting conform aanbevelingen arbeidsarts (halftijds)
 - Met begeleiding door een college
 - Verplichting voor werknemer om documenten voor te leggen die nodig zijn om zijn werkhervatting te organiseren (Arbh. Luik 20/07/2017)
 - Bevel om voor een periode van drie maanden een uurrooster te organiseren met prestaties van 6 tot 8 uur per dag (voltijds regime) rekening houden met medische situatie werknemer en noden werkgever (Arbrb. Brussel 06/10/2017)
 - De rechtbank zou ook kunnen opleggen om het vonnis voor te lezen op de werkplek of te communiceren aan collega's (Arbrb. Brussel 25/1/2019)

De vordering tot het opleggen van maatregelen

Rechtspraak 2016-2023

Arbh. Brussel 12 juli 2022

- De rechtbank stelt vast dat de werkgever halsstarrig weigert zijn verplichtingen in het kader van de welzijnswetgeving na te leven. Bijgevolg worden opgelegd als maatregelen:
 - Een risicoanalyse realiseren en een globaal en jaarlijks actieplan opstellen
 - Een preventieadviseur psychosociale aspecten aanstellen bij wie de werknemer een verzoek tot interventie kan indienen
 - Alle mogelijkheden van werkhervatting onderzoeken rekening houdend met de aanbevelingen van de PA-AA.
 - De rechtbank gaat niet in op het gevraagde contactverbod (met hiërarchische lijn en vakbondsafvaardiging).

De vordering tot het opleggen van maatregelen

Rechtspraak 2016-2023

Arbh. Brussel 4 april 2023

- Werknemer moet zich onthouden van (op straffe van een dwangsom van 250 EUR per handeling)
 - Het geven van commentaar op het werk van anderen op welke wijze ook
 - Een incident uit het verleden nog op te rakelen en dit als geweld benoemen
 - Te stellen dat zijn arbeidsongeschiktheid zou voortvloeien uit het gedrag van de 4 eisende partijen
 - Kopies bijhouden van werk gerealiseerd door anderen
 - Zijn stem te verheffen
 - Een dreigende houding aan te nemen
- De werkgever moet maatregelen nemen om het werk zo te verdelen dat de werknemer geen kennis heeft van het werk gedaan door anderen en beschermde maatregelen nemen tegenover de slachtoffers.

De vordering tot het opleggen van maatregelen

Rechtspraak 2016-2023

Arbh. Brussel 4 september 2023

- Vordering in het kader van de Genderwet : het ontbreken van preventiemaatregelen in het kader van ongewenst seksueel gedrag op het werk maakt een directe discriminatie uit op basis van geslacht
- Bevel tot staking van discriminatie
- Volgende maatregelen worden opgelegd onder dwangsom:
 - Uitvoeren van een risicoanalyse met oog op ongewenst seksueel gedrag op het werk
 - Nemen van materiële en organisatorische maatregelen om het ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen
 - Nemen van maatregelen om seksueel grensoverschrijdend gedrag te stoppen wanneer het zich voordoet
 - Verbod om intimiderende of nadelige maatregelen te treffen tegen personen die seksueel grensoverschrijdend gedrag melden
 - Bevel om volgende documenten aan het personeel te communiceren:
 - Gedragscode
 - Contactgegevens van vertrouwenspersoon en preventieadviseur psychosociale aspecten
 - Interne en externe procedures

Vergelijking

	Discriminatiewetgeving	Psychosociale risico's	Klokkenluiderswet
Wettelijke basis	Art. 587bis, 2-4° Ger.W.	Art. 587bis, 4°bis Ger. W.	Art. 584 Ger. W.
Kortgeding of zoals in kortgeding	Zoals in kortgeding	Zoals in kortgeding	Kortgeding
Vordering tot staking	Vordering tot staking van de discriminatie	Vordering tot staking van grensoverschrijdend gedrag (geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk)	/
Uit te spreken maatregelen	<p>Positieve maatregelen om herhaling van discriminatie te voorkomen</p> <p>Openbaarmaking van het vonnis</p> <p>Dwangsom bij niet-naleving bevel tot staking</p>	<p>Preventiemaatregelen of maatregelen die het grensoverschrijdend gedrag doen ophouden</p> <p>Openbaarmaking van het vonnis</p>	Herstelmaatregelen tegen de represailles met inbegrip van voorlopige maatregelen in afwachting van de procedure ten gronde
Schadevergoeding?	De voorzitter is bevoegd om een forfaitaire schadevergoeding op te leggen wegens discriminatie maar enkel in het kader van de stakingsvordering. Hij is niet bevoegd om gemeenrechtelijke schadevergoedingen op te leggen.	De voorzitter is niet bevoegd om een schadevergoeding op te leggen.	De voorzitter is niet bevoegd om een schadevergoeding op te leggen.



Inger Verhelst
Advocaat - Vennoot

T +32 3 285 97 91

Inger.Verhelst@claeyseingels.be
www.claeyseingels.be