

Uittreksel uit het register der beraadslagingen van de Gemeenteraad

<b>Aanwezig</b>	Patrick Lenaers, <i>Schepen-voorzitter</i> ; Marie-Rose Geuten, Rik Jellema, Frank Van Bockstal, Colette Njomgang, Jean Laurent, Rik Baeten, Aziz Es, <i>Schepenen</i> ; Eliane Paulissen, Françoise Bertieaux, Bernard de Marcken de Merken, Jean-Luc Robert, André du Bus, Laurent Vleminckx, Françoise Carton de Wiart, Kathy Mottet, Christophe Gasia, Marie-Louise Servais, Josianne Pardonge, Damien Gérard, Christian De Beco, Arnaud Van Praet, John Buyani Ilungu, Imad Benarafa, Ahmed M'Rabet, Stéphane Van Vaerenbergh, Farida Tatou, Françoise de Halleux, <i>Gemeenteraadsleden</i> ; Christian Debaty, <i>Gemeentesecretaris</i> .
<b>Verontschuldigd</b>	Vincent De Wolf, <i>Burgemeester</i> ; Gisèle Mandaila, Rachid Madrane, Christina Karkan, Virginie Taittinger, Sandra Jen, Viviane Scholliers, <i>Gemeenteraadsleden</i> .

**Zitting van 01.06.15**


---

**#Onderwerp : Personeel - Arbeidsreglement - Psychosociale risico's op het werk - Wijzigingen.#**


---

Openbare zitting

**HRM - gemeentepersoneel**

De gemeenteraad,

gelet op de beraadslaging van 26/05/1997 (ref.: 26.05.97/A/002) houdende wijziging van de organieke besluiten voor het administratief en technisch personeel, van het grondbeleid, werkliden- en meesterschapspersoneel, verzorgings-, bijstands- en buitenschools personeel – niet-gesubsidieerd onderwijs in toepassing van het social handvest, uitvoerbaar geworden door het schrijven van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 04/09/1997 (ref.: 005-97/11749-iv);

gelet op de beraadslaging van 22/05/2006 houdende de goedkeuring van een arbeidsreglement voor het gemeentelijk personeel, uitvoerbaar geworden door het schrijven van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ref.: 005-2006/5324-iv);

gelet op de wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst sexueel gedrag op het werk;

gelet op de wet van 28 maart 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft;

gelet op het koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk;

overwegende dat het noodzakelijk is om het arbeidsreglement te wijzigen door de toevoeging van de psychosociale risico's op het werk alsook de interne procedures die de werknemers kunnen ondernemen indien zij menen het slachtoffer te zijn van een schade die het gevolg is van psychosociale risico's op het werk;

overwegende dat er over het ontwerp van onderhavige beraadslaging onderhandeld werd met de representatieve vakorganisaties;

gelet op artikel 100, 117 en 145 van de Nieuwe Gemeentewet;

**BESLIST:**

- het arbeidsreglement te wijzigen door de invoeging van de psychosociale risico's op het werk.

een afschrift van deze beraadslaging zal gericht worden aan de minister-president van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en aan de dienst Personeelsbeleid.

**XV – Psychosociale risico's op het werk (wet van 4/8/1996 gewijzigd door de wet van 28 maart 2014 en 28 april 2014 en door het koninklijk besluit van 10/4/2014)**

## 1. Definitie

### Psychosociale risico's

De kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.

### Geweld op het werk

Elke feitelijkheid waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

Geweld op het werk uit zich hoofdzakelijk door handelingen die op een bepaald ogenblik gesteld worden, zoals bedreigingen, fysieke agressie (zoals directe slagen, maar ook bedreigingen bij een gewapende overval ...) of verbale agressie (zoals beschimpingen, beledigingen, plagerijen ...).

### Pesterijen op het werk

Worden gedefinieerd als een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaatshebben 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 het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd die zich inzonderheid uit 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, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderexpressie en genderidentiteit.

Pesterijen op het werk kunnen zich op verschillende manieren uiten:

- isoleren van de persoon door hem te negeren, door aan zijn collega's te verbieden met hem te praten, hem niet uit te nodigen op vergaderingen ...
- verhinderen dat de persoon zich uitdrukt door hem voortdurend te onderbreken, en systematisch te bekritisieren
- de persoon in diskrediet brengen door hem geen enkele taak te geven, hem enkel nutteloze opdrachten op te leggen of opdrachten die onmogelijk kunnen worden uitgevoerd, hem de nodige informatie voor de uitoefening van zijn functie onthouden, hem overladen met werk ...
- de persoon van iemand als individu aantasten door hem te kleineren, door roddels over hem te verspreiden, kritiek te uiten op zijn religieuze overtuiging, zijn afkomst, zijn privéleven ...

### Ongewenst seksueel gedrag op het werk

Elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamenlijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Ongewenst seksueel gedrag op het werk kan zich op verschillende wijzen uiten, zowel fysiek als verbaal. Het kan gaan om lonken of wellustige blikken, dubbelzinnige opmerkingen of insinuaties, tonen van pornografisch materiaal (foto's, teksten, video's ...), compromitterende voorstellen ... Het kan ook gaan om aanrakingen, slagen en verwondingen, verkrachting ...

## 2. Maatregelen ter preventie

De werkgever identificeert de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk en hij bepaalt en evalueert de risico's ervan. Hij houdt inzonderheid rekening met de situaties die aanleiding kunnen geven tot stress of burn-out op het werk of tot een schade aan de gezondheid als gevolg van conflicten op het werk of geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De werkgever bepaalt en evalueert de psychologische risico's op het werk rekening houdend met de gevaren verbonden aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk.

Indien de werkgever impact heeft op het gevaar zal hij materiële en organisatorische maatregelen nemen. Deze maatregelen worden minstens één keer per jaar geëvalueerd.

Stelt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer bij gelegenheid van om het even welk medisch onderzoek betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers vast dat de gezondheidstoestand van een werknemer is aangetast en dat dit zou kunnen voortvloeien uit de blootstelling aan psychosociale risico's op het werk, dan kan hij de volgende stappen ondernemen:

- hij informeert de werknemer over de mogelijkheid zich te wenden tot de preventieadviseur psychosociale aspecten of de vertrouwenspersoon;
- hij informeert de preventieadviseur psychosociale aspecten zelf, indien hij oordeelt dat de werknemer niet in staat is zich zelf tot deze adviseur te wenden en onder voorbehoud van akkoord van die werknemer.

## 3. Actiemiddelen voor de werknemer

Elke werknemer die meent psychische schade te ondervinden, die al dan niet gepaard gaat met lichamelijke schade, ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, beschikt over verschillende actiemogelijkheden.

### A. De gewone sociale verhoudingen

De eerste aanspreekpunten van de werknemer zijn de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn, de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk, of een vakbondsafvaardigde.

### B. De interne procedure

Wanneer het inschakelen van deze personen zonder succes blijft of wanneer de werknemer een dergelijke stap niet wenst te ondernemen, kan hij gebruik maken van een specifieke interne procedure die bestaat uit twee types van interventies: de informele psychosociale interventie en de formele psychosociale interventie.

#### - informele psychosociale interventie

- De werknemer wendt zich tot de vertrouwenspersoon of tot de bevoegde preventieadviseur psychosociale aspecten.
- De vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten hoort de werknemer binnen een termijn van 10 kalenderdagen na het eerste contact en informeert hem over de mogelijkheid om op informele wijze tot een oplossing te komen.
- De vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten ondertekent een document waarin het gekozen type informele psychosociale interventie door de verzoeker is opgenomen. De verzoeker ontvangt een kopie van dit document.
- De vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten handelt enkel met instemming van de betrokken werknemer.
- Dit kan bestaan uit het voeren van persoonlijke gesprekken, een interventie bij een andere persoon van de administratie (werkgever, lid van de hiërarchische lijn ...) of een verzoening tussen de betrokken personen. Het verzoeningsproces vereist het akkoord van de beide partijen.

#### - formele psychosociale interventie

- De werknemer kan een verzoek tot formele psychosociale interventie enkel indienen bij de

preventieadviseur psychosociale aspecten. Er dient voorafgaandelijk een persoonlijk onderhoud te hebben plaatsgevonden.

- De preventieadviseur psychosociale aspecten evenals de werknemer die het verzoek wil indienen zorgen ervoor dat het persoonlijk onderhoud plaatsvindt binnen een termijn van tien kalenderdagen vanaf het ogenblik dat de werknemer te kennen geeft dat hij het verzoek wenst in te dienen.
- Het verzoek tot formele psychosociale interventie wordt opgenomen in een door de verzoeker gedateerd en ondertekend document. Dit document bevat de beschrijving van de problematische arbeidssituatie en het verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen.
- De preventieadviseur psychosociale aspecten ondertekent een kopie van het verzoek en bezorgt deze aan de verzoeker. Deze kopie geldt als ontvangstbewijs. Indien het verzoek werd verzonden per aangetekende brief, wordt het geacht te zijn ontvangen de derde werkdag na de verzendingsdatum.
- De preventieadviseur psychosociale aspecten heeft de bevoegdheid om de indiening van een verzoek te weigeren wanneer dit geen betrekking heeft op de psychosociale risico's op het werk. De kennisgeving van deze weigering dient te gebeuren binnen de tien kalenderdagen na ontvangst van het verzoek.

### **VERZOEK MET COLLECTIEF KARAKTER**

- Indien het verzoek betrekking heeft op risico's met een hoofdzakelijk collectief karakter, is het aan de preventieadviseur psychosociale aspecten om de werkgever hiervan op de hoogte te brengen en hem te informeren dat hij binnen een periode van 3 maanden dient te reageren op dit verzoek. De preventieadviseur psychosociale aspecten informeert de verzoeker dat het een verzoek met een collectief karakter betreft, waarbij de werkgever binnen 3 maanden dient te reageren. De werkgever is ertoe gehouden overleg te plegen met het Comité voor preventie en bescherming op het werk of de vakbondsafvaardiging, waarna hij een besluit neemt over het gevolg dat hij zal geven aan het verzoek.
- Afhankelijk van dit besluit zal de preventieadviseur psychosociale aspecten binnen de zes maanden nadat het verzoek werd ingediend een risicoanalyse uitvoeren van de arbeidssituatie van de verzoeker en aan de werkgever een advies verstrekken dat onder meer de resultaten van deze analyse bevat evenals voorstellen over de te treffen collectieve en individuele maatregelen.
- Wanneer de gezondheid van de verzoeker ernstig aangetast kan worden zal de preventieadviseur psychosociale aspecten, tijdens de behandeling van het verzoek door de werkgever, preventiemaatregelen met een bewarend karakter voorstellen.
- De werkgever voert onverwijld de maatregelen in die hij heeft beslist te nemen.
- Indien het probleem van psychosociale aard wordt opgelost door de maatregelen die de werkgever heeft getroffen, komt er een einde aan de behandeling van het verzoek door de preventieadviseur psychosociale aspecten.
- Indien de werkgever geen gevolg geeft aan het verzoek, indien hij beslist dat er geen maatregelen getroffen moeten worden of indien de verzoeker meent dat de preventiemaatregelen niet aangepast zijn aan zijn individuele situatie, moet de preventieadviseur psychosociale aspecten het verzoek behandelen als een verzoek met individueel karakter en dit met het akkoord van de werknemer.

### **VERZOEK MET INDIVIDUEEL KARAKTER**

- Heeft het verzoek betrekking op risico's met hoofdzakelijk een individueel karakter, dan brengt de preventieadviseur psychosociale aspecten de werkgever zo snel mogelijk schriftelijk op de hoogte en deelt hij de identiteit van de verzoeker mee.
- De preventieadviseur psychosociale aspecten onderzoekt onpartijdig de situatie rekening houdende met de informatie die hij verkregen heeft bij de personen die hij nuttig acht te verhoren.
- De preventieadviseur psychosociale aspecten rondt zijn werk af met een advies aan de werkgever. Dit moet gebeuren binnen een termijn van 3 maanden. Er kan een verlenging aangevraagd worden ten belope van een maximumperiode van 6 maanden, mits schriftelijke verantwoording aan de werkgever, de verzoeker en de rechtstreekse betrokkenen.
- Met instemming van de verzoeker kan de vertrouwenspersoon, die betrokken was in de informele fase, een kopie van het verslag ontvangen.
- De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de verzoeker en andere rechtstreeks betrokkenen schriftelijk op de hoogte van de datum waarop hij zijn advies aan de werkgever heeft overhandigd, de preventiemaatregelen en de verantwoording van de preventiemaatregelen.

- De preventieadviseur psychosociale aspecten deelt de maatregelen met hun verantwoording mee aan de preventieadviseur belast met de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.
- Binnen één maand na ontvangst brengt de werkgever die van plan is individuele maatregelen te nemen, de verzoeker schriftelijk op de hoogte. Indien de werkomstandigheden van de verzoeker worden gewijzigd dient de werkgever de verzoeker te horen en hem een kopie van het advies te bezorgen. De verzoeker kan zich laten bijstaan door een persoon naar keuze.
- Binnen twee maanden na ontvangst, informeert de werkgever de preventieadviseur psychosociale aspecten, de verzoeker, de rechtstreeks betrokkenen en de interne preventieadviseur, schriftelijk over het gevolg dat hij geeft aan het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten.

- Formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

Wanneer het verzoek tot formele psychosociale interventie volgens de werknemer betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk gelden hierbij dezelfde bepalingen als een verzoek tot formele psychosociale interventie met enkele bijkomende bepalingen.

Het **gedateerde en ondertekende** document bevat de volgende gegevens:

- de 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 elk van deze feiten zich hebben voorgedaan;
- de identiteit van de aangeklaagde;
- het verzoek aan de werkgever om geschikte maatregelen te nemen om een einde te maken aan de feiten.

Dit verzoek kan worden geweigerd door de preventieadviseur psychosociale aspecten wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft kennelijk geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk inhoudt. De kennisgeving van de weigering van het verzoek gebeurt uiterlijk tien kalenderdagen na de inontvangstneming van het verzoek.

In geval van aanvaarding ontvangt de verzoeker een ontvangstbewijs van zijn verzoek.

De preventieadviseur psychosociale aspecten meldt de werkgever onmiddellijk na ontvangst van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, dat de werknemer die dit verzoek heeft ingediend bescherming tegen represailles geniet. De werkgever mag de werknemer niet ontslaan of na het einde van de arbeidsovereenkomst nadelige maatregelen treffen ten opzichte van deze werknemer, behalve voor feiten die losstaan van het verzoek van formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, van de klacht, van de juridische stappen of van de getuigenis.

De preventieadviseur psychosociale aspecten stelt de aangeklaagde zo snel mogelijk in kennis van de feiten die hem ten laste worden gelegd.

De preventieadviseur psychosociale aspecten hoort de personen, getuigen of anderen die hij nuttig acht.

De preventieadviseur psychosociale aspecten meldt de werkgever de rechtstreekse getuigen bescherming tegen represailles genieten en deelt hem de identiteit van de getuigen mee.

Indien de ernst van de feiten het vereist, stelt de preventieadviseur psychosociale aspecten voorlopige maatregelen voor aan de werkgever, voordat hij zijn advies geeft. De werkgever laat zo vlug mogelijk weten welk gevolg hij aan dit voorstel zal geven.

De preventieadviseur psychosociale aspecten is er eveneens toe gehouden een beroep te doen op de inspectie van TWW wanneer hij, nadat hij zijn advies heeft verstrekt, vaststelt dat de werkgever geen (geschikte) maatregelen treft en dat er ofwel een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de werknemer

bestaat, ofwel de aangeklaagde de werkgever is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel.

Na overleg en met akkoord van het Comité voor preventie en bescherming is/zijn aangeduid als vertrouwenspersoon:

- de heer François MAYEUR – 02 737 03 87
- mevr. ....

als preventieadviseur psychosociale aspecten:

- mevr. Muriel DEGREEF – 02 627 24 37

### **Vertrouwenspersoon**

De vertrouwenspersoon is bevoegd voor alle psychosociale risico's op het werk, maar dan enkel wat het informele luik betreft. De vertrouwenspersoon is gehouden door het beroepsgeheim.

De vertrouwenspersoon is er in de eerste plaats om de medewerker met een verzoek emotioneel op te vangen, te begeleiden en te ondersteunen. De vertrouwenspersoon doet niets zonder dat de medewerker dat wil. De vertrouwenspersoon gaat op een vertrouwelijke manier om met informatie die hem/haar bereikt. Ook als een werknemer geen formele klacht wenst in te indienen, kan deze zich wenden tot de vertrouwenspersoon. De uitvoerder van deze functie is niet bevoegd om verzoeken tot formele psychologische interventie in ontvangst te nemen.

### **Preventieadviseur psychosociale aspecten**

De preventieadviseur psychosociale aspecten is bevoegd voor het geheel van psychosociale risico's op het werk. Naast zijn bevoegdheid om de werkgever bij te staan bij de algemene risicoanalyse, de keuze van de algemene preventiemaatregelen en hun evaluatie en de analyse van een specifieke arbeidssituatie, kan hij zowel in de informele als de formele fase van de interne procedure optreden.

De preventieadviseur psychosociale aspecten heeft in dit kader hoofdzakelijk een adviserende bevoegdheid.

### **C. Bij de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk**

Een werknemer beschikt steeds over de mogelijkheid om zelf een beroep te doen op de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk. Deze mogelijkheid staat open voor alle psychosociale risico's op het werk.

De inspectie zal evenwel slechts in tweede lijn optreden: wanneer een werknemer rechtstreeks een individuele klacht indient bij de inspectie, dient zij de werknemer te informeren over het bestaan van de interne procedure en hem door te sturen naar de bevoegde preventieadviseur psychosociale aspecten. Indien de werknemer al een beroep heeft gedaan op de interne procedure zal de inspectie proberen de situatie te normaliseren door bijvoorbeeld maatregelen op te leggen (eventueel degene die door de preventieadviseur psychosociale aspecten werden voorgesteld).

### **D. Arbeidsauditoraat**

Wanneer de interventie door de inspectie mislukt is, kan deze dienst een pro-justitia opstellen, dat in geval van een strafrechtelijke inbreuk bezorgd wordt aan de arbeidsauditeur.

De werkgever, zijn aangestelden en lasthebbers alsook de daders van onrechtmatige gedragingen kunnen strafrechtelijk vervolgd worden wanneer zij de verplichtingen die voortvloeien uit de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers niet naleven. De arbeidsauditeur is het lid van het Openbaar Ministerie dat bevoegd is deze inbreuken te vervolgen voor de correctionele rechtbank.

Een zaak wordt bij het arbeidsauditoraat aanhangig gemaakt door middel van een pro-justitia van de inspectie van TWW, door middel van een klacht die de werknemer rechtstreeks bij de arbeidsauditeur indient, of door middel van een klacht die de werknemer bij de politiediensten heeft ingediend.

Het auditoraat zal eveneens proberen de situatie te regulariseren en zal haar eigen onderzoek voeren.

Indien de werknemer rechtstreeks een klacht heeft ingediend bij het arbeidsauditoraat zonder eerst gebruik te maken van de interne procedure, zal de arbeidsauditeur in de meeste gevallen de werknemer verzoeken deze procedure te gebruiken omdat ze beter geschikt is voor het oplossen van psychosociale problemen dan de gerechtelijke procedure.

**E. Bemiddeling**

Om een vaak lange en dure gerechtelijke procedure, die leidt tot een uitspraak die wordt opgelegd aan de partijen, te vermijden is het eveneens mogelijk een beroep te doen op een erkende bemiddelaar, die onafhankelijk en onpartijdig is en gebonden is door het beroepsgeheim. De rol van de bemiddelaar bestaat erin de partijen te begeleiden bij het zoeken naar een akkoord dat voor elk van hen aanvaardbaar is.

**F. Rechtbank**

De strafrechterlijke procedure:

Het arbeidsauditoraat oordeelt zelf over de noodzaak en de opportuniteit om strafvervolgning in te stellen.

Wanneer de auditeur de zaak niet seponeert, kan hij de dader van de onrechtmatige gedragingen, en in bepaalde omstandigheden de werkgever, zijn aangestelden en lasthebbers die een inbreuk op de wetgeving zouden hebben gepleegd, dagvaarden voor de correctionele rechtbank.

De burgerlijke procedure

De bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken wordt uitgebreid tot het geheel van psychosociale risico's op het werk. Het is namelijk mogelijk dat de werkgever zou aansprakelijk worden gesteld voor andere problemen dan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, zoals stress of burn-out.

Tot herstel van de materiele en morele schade wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk dient de dader van de feiten een schadevergoeding te betalen die gelijk is aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade, of een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor drie maanden, dat verhoogd kan worden tot 6 maanden in geval van discriminatie, misbruik van een gezagspositie, of bij zeer ernstige feiten.

Indien de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk voortduren tot na de inwerkingtreding van de maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen, wendt de preventieadviseur psychosociale aspecten zich, na akkoord van de werknemer die het verzoek heeft ingediend, tot de ambtenaren belast met het toezicht op deze wet.

**4. Bescherming tegen represailles van de verzoeker en getuigen**

Vanaf het ogenblik dat de werknemer een "verzoek tot formele psychosociale interventie wegens pesten, geweld of ongewenst seksueel gedrag" indient, geniet hij bijzondere bescherming. De werkgever mag de werknemer niet ontslaan of eenzijdig één van de elementen van de arbeidsovereenkomst wijzigen als represaille voor het indienen van het verzoek binnen de onderneming, een klacht aan de inspectie, een klacht bij de politie, het instellen van een rechtsvordering of het afleggen van een getuigenverklaring. De eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer die deze stappen onderneemt, is slechts toelaatbaar indien de werkgever ze kan rechtvaardigen.

De werknemer heeft het recht een wedertewerkstelling in dezelfde functie te vragen. Indien hieraan geen gevolg wordt gegeven of de werknemer wordt ontslagen, geldt een bijzondere ontslagvergoeding van 6 maanden forfaitair brutoloon, boven op de normale verbrekingsvergoeding (of desgevallend de bewezen werkelijk geleden schade).

Daarenboven is er een omkering van de bewijslast. Dit houdt in dat de werkgever (of andere verweerders) zal moeten aantonen dat er zich geen feiten hebben voorgedaan betreffende ongewenst gedrag op het werk. Deze omkering van de bewijslast geldt niet voor de strafrechtelijke aansprakelijkheid. Indien men veroordeeld is om maatregelen te treffen of gedrag te stoppen en men zich hier niet aan houdt, kan men veroordeeld worden tot een correctionele straf.

De werknemers die optreden als directe getuigen zijn eveneens beschermd tegen ontslag. Als directe getuigen worden beschouwd: zowel zij die optreden als getuigen in het kader van de interne procedure als zij die getuigen in rechte, zowel wanneer zij getuigen ten voordele van de verzoeker als wanneer zij getuigen voor de aangeklaagde. De getuigen in rechte moeten zelf de werkgever op de hoogte brengen van het feit dat ze ontslagbescherming genieten.

**5. Register voor feiten van derden**

In de ondernemingen en instellingen waar de werknemers in contact komen met andere externe personen op de arbeidsplaats dient het bedrijf systematisch de verklaring te noteren van de werknemers die menen het slachtoffer te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze verklaring wordt opgenomen in een centraal register voor feiten van derden. Dit register is een belangrijk instrument om de gepaste preventiemaatregelen te kunnen opstellen.

Dit register wordt bijgehouden door de vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten. Het wordt bijgehouden door de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk indien de bevoegde preventieadviseur deel uitmaakt van de externe dienst en er geen enkele vertrouwenspersoon werd aangewezen.

Alleen de werkgever, de bevoegde preventieadviseur psychologische aspecten, de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en de vertrouwenspersoon hebben toegang tot dit register. Het wordt ter beschikking gesteld van de met het toezicht belaste ambtenaar. De werkgever bewaart de verklaringen over de feiten die in het register zijn opgenomen gedurende vijf jaar, te rekenen vanaf de dag dat de werknemer deze verklaringen heeft laten optekenen.

## 6. Verplichtingen van de werknemer

Naast de bescherming dienen de werknemers tevens te voldoen aan 3 verplichtingen:

- constructief meewerken aan het preventiebeleid dat is opgezet in het raam van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en andere psychosociale risico's;
- zich onthouden van elke daad van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- zich onthouden van elk misbruik van de procedure;

## 7. Conclusies

De psychosociale risico's betreffen enkel de feiten waarop de werkgever een impact heeft.

De Raad keurt het voorstel van beraadslaging goed.  
28 stemmers : 28 positieve stemmen.

### ALDUS GEDAAN EN BERAADSLAAGD IN ZITTING.

De gemeentesecretaris,  
Christian Debaty

De schepen-voorzitter,  
Patrick Lenaers

### VOOR EENSLUIDEND AFSCHRIFT Etterbeek, 02 juni 2015

De gemeentesecretaris,

Voor de burgemeester  
Bij delegatie,

Christian Debaty

Patrick Lenaers