

# Welke lessen kunnen we trekken uit de rechtspraak over psychosociale risico's op het werk sinds de wetswijziging van 2014?

*Een uitwisseling tussen de gerechtelijke- en de preventiewereld*



# Programma



## Inleiding:

- Mélanie Straetmans en Greet Van Meulder, FOD WASO (FR) en (NL)
- Amber Coenen, juriste, FOD WASO (NL)

## 09u00: Cijfergegevens over de rechtspraak 2016 - 2023 (NL)

- Evy Hilderson, juriste, FOD WASO

## 09u15: Voorstelling en transversale analyse van drie thema's uit de rechtspraak

- Kelly Reyniers, docent faculteit rechten UAntwerpen en gastprofessor VUB en KULeuven (NL)
- Valérie Poucet, juriste FOD WASO (FR)
- Inger Verhelst, advocaat Vennoot Claeys & Engels (NL)



# Programma



10u15: Vragen

10u30: Koffiepauze

11u00: Een terugblik op 10 jaar ervaring in het omgaan met individueel en collectief relationeel leed op het werk (FR)

- CITES Clinique du Travail, ISOSL Liège

11u30: Ervaringen van een arbeidsrechter met verslagen van preventieadviseurs psychosociale aspecten op basis van anonieme cases (NL)

- Joris Van Camp, raadsheer in het arbeidshof Antwerpen



# Programma

11u50: Vragen

12u30: Lunch en netwerking





# Inleiding



- Idee: werk verderzetten (2002-2010): [GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK - RECHTSPRAAK \(belgie.be\)](#)
- 2016 – 2023: + 500 uitspraken van de arbeidsrechtbanken en de arbeidshoven (dus niet corr. rb, RvS...)
  - Werk bewust vanaf 2016 hernomen: interpretatie en toepassing wetswijzigingen 2014



# Inhoud van de verzameling



- Idee: per thema een compilatie maken van de belangrijkste consideransen (≠ analyse!)
- Beschrijving van de feiten bij erkende gevallen
- Inleiding die de inhoud van de afdeling beschrijft
- Consideransen in taal van de uitspraak + in chronologische volgorde per afdeling
- Het document bevat +260 pagina's



# Structuur document



- DEEL I. DE PSYCHOSOCIALE RISICO'S OP HET WERK
  - Hoofdstuk 1. De onrechtmatige gedragingen
  - Hoofdstuk 2. De andere psychosociale risico's op het werk
- DEEL II. PERSONEEL TOEPASSINGSGBIED VAN DE WELZIJNSWET
- DEEL III. DE WELZIJNSACTOREN
  - Hoofdstuk 1. De werkgever
  - Hoofdstuk 2. De werknemer
  - Hoofdstuk 3. De preventieadviseur psychosociale aspecten
- DEEL IV. DE INTERNE PROCEDURE
  - Hoofdstuk 1. Algemeen
  - Hoofdstuk 2. Misbruik van de interne procedure
- DEEL V. De gerechtelijke procedure
  - Hoofdstuk 1. Algemeen
  - Hoofdstuk 2. Vordering tot schadevergoeding
  - Hoofdstuk 3. Procedure zoals in kort geding
  - Hoofdstuk 4. Andere
- DEEL VI. EINDE VAN DE ARBEIDSRELATIE
  - Hoofdstuk 1. Bescherming tegen represailles
  - Hoofdstuk 2. Misbruik van ontslagrecht
  - Hoofdstuk 3. Kennelijk onredelijk ontslag
  - Hoofdstuk 4. Ontslag om dringende reden
  - Hoofdstuk 5. Gerechtelijke ontbinding van de overeenkomst
  - Hoofdstuk 6. Discriminatoir ontslag – gekoppeld aan de gezondheidstoestand
- LIJST VAN BESLISSINGEN

# Structuur document

DEEL I. DE PSYCHOSOCIALE RISICO'S OP HET WERK.....	7
Hoofdstuk 1. De onrechtmatige gedragingen .....	7
1.1.  Pesterijen op het werk .....	7
1.1.1.  Algemeen.....	7
1.1.2.  Onrechtmatig karakter.....	12
(1)  Uitoeffening van het gezag .....	13
(a)  Algemeen.....	13
(b)  Wijziging van taken .....	15
(c)  Evaluatie .....	17
(d)  Controlemaatregelen – waarschuwingen – tuchtsancties .....	19
(e)  Gelijke behandeling.....	21
(f)  Organisatie van het werk .....	22
(g)  Andere .....	22
(2)  De beleving van de werknemer – subjectiviteit.....	24
(3)  Onrechtmatig geheel van meerdere gedragingen .....	27
1.1.3.  Herhaald karakter .....	29
1.1.4.  Opzet .....	30
1.1.5.  Gevolgen.....	31
1.1.6.  Begrip “tijdens de uitvoering van het werk” .....	32
1.1.7.  Verschil met andere problematieken .....	32
(1)  Pesterijen vs conflict .....	32
(a)  Algemeen.....	32
(b)  Toepassing.....	38

DEEL II. PERSONEEL TOEPASSINGSGBIED VAN DE WELZIJNSWET .....	108
DEEL III. DE WELZIJNSACTOREN .....	110
Hoofdstuk 1. De werkgever .....	110
1.1.  Algemene verplichtingen .....	110
1.2.  Foutief gedrag van de werkgever .....	114
1.3.  Geen foutief gedrag van de werkgever .....	124
Hoofdstuk 2. De werknemer .....	129
Hoofdstuk 3. De preventieadviseur psychosociale aspecten .....	131
DEEL IV. DE INTERNE PROCEDURE.....	133
Hoofdstuk 1. Algemeen .....	133
Hoofdstuk 2. Misbruik van de interne procedure.....	136
2.1.  Algemeen.....	136
2.2.  Door de hoven en rechtbanken erkende gevallen .....	136
2.3.  Geen misbruik van de interne procedure .....	139
DEEL V. De gerechtelijke procedure .....	141
Hoofdstuk 1. Algemeen .....	141
1.1.  Ontvankelijkheid van de vordering.....	141
1.2.  De gerechtelijke bemiddeling .....	143
1.3.  Verwijzing van de eiser naar de interne procedure .....	143
1.4.  Advies van het Openbaar Ministerie .....	144
1.5.  De bewijslast .....	145
1.5.1.  Regels van het Burgerlijk wetboek en het Gerechtelijk wetboek .....	145
1.5.2.  Regel van artikel 32undecies van de welzijnswet .....	146





# Structuur document



## Hoofdstuk 1. De onrechtmatige gedragingen

### 1.1. Pesterijen op het werk

#### 1.1.1. Algemeen

- La notion de harcèlement moral ne comprend pas les comportements qui se situent dans l'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués même si le travailleur dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations (C.T. Bruxelles, 16 octobre 2003, Chr. D. S., 2005, p. [440](#); C.T. Bruxelles, 5 février 2004).

Il faut donc que l'exercice de l'autorité soit abusif. Est abusif le comportement qui s'écarte de celui qu'aurait eu l'homme normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances (voir dans le même sens « Clés pour la prévention de la charge psychosociale du travail: stress, violences, harcèlement moral eu sexuel » S.P. F. Emploi, Travail et Concertation sociale , 2007 , p. 12).

#### (1) Uitoefening van het gezag

Na algemene beschouwingen over het uitoefenen van gezag, worden in deze rubriek verschillende thema's met betrekking tot gezag besproken, zoals het wijzigen van taken, evaluatie van prestaties, controlemaatregelen, waarschuwingen, ... en geanalyseerd vanuit het oogpunt van misbruik.

#### (a) Algemeen

- La violence morale sur les lieux du travail ou le harcèlement moral s'apprécie en tenant compte d'un ensemble de faits qui peuvent s'étaler sur plusieurs mois ou années et qui conduisent à constater que l'autorité patronale - laquelle suppose des prises de décision qui peuvent ne pas satisfaire le travailleur - n'est pas exercée sans dégrader, humilier ou offenser celui qui doit accepter cette autorité. (27)
- La référence au comportement abusif est celle de la théorie de l'abus de droit. (« Clés pour... la prévention de la charge psychosociale au travail : stress, violences, harcèlement moral et sexuel », disponible sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, [www.emploi.be](http://www.emploi.be)). Par conséquent, la faute la plus légère est visée. Le comportement a un caractère abusif dès qu'il porte atteinte au droit d'autrui, à une règle de droit, au devoir général de prudence et de précaution... (M. Jourdan, « Harcèlement, violence au travail et risque professionnel », in La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Deux années d'application, Kluwer, 2005, p. 247). (80)

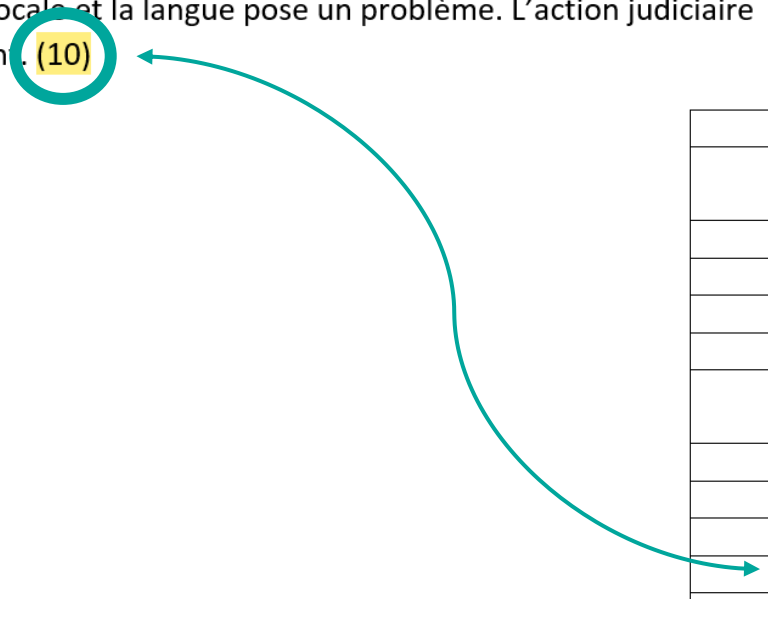
# Structuur document



## 1.3. Renvoi du demandeur vers la procédure interne

- Le tribunal a analysé l'opportunité de renvoyer le demandeur vers la procédure interne. Au vu du contexte, il conclut à l'inopportunité pour les raisons suivantes : le bureau comporte trop peu de monde, la personne mise en cause étant le directeur, la crainte de témoigner est dès lors majeure et personne ne peut faire contre-pouvoir contre le directeur, le conseiller en prévention ne recevra aucun témoignage spontané, il subira les pressions de la direction locale et la langue pose un problème. L'action judiciaire offre un cadre plus structurant. (10)

Nr.	TT – CT/AR - AH	Date/Datum	RG/AR
1	AR Gent – Afdeling Brugge	04.01.2016	14/1747/A
2	TT Bruxelles	18.01.2016	13/16989/A
4	AR Brussel	25.01.2016	14/578/A
4.1	CT Liège	26.01.2016	2015/CN/2
5	AR Brussel	29.01.2016	14/3015/A
6	TT Liège – Division Verviers	03.02.2016	14/1651/A
7	TT Bruxelles	10.02.2016	15/13519/A
8	TT Bruxelles	15.02.2016	13/14722/A
9	TT Bruxelles	26.02.2016	14/7259/A
10	TT Bruxelles	29.02.2016	15/11456/A



# Publicatie website FOD

- Publicatie op de website :
  - FOD WASO > welzijn op het werk > psychosociale risico's > regelgeving
  - FOD WASO > publicaties

Titel	Thema
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg - Visie, missie en strategie	Werkgelegenheid en arbeidsmarkt
Inspectie-instrument 'Vermijden van ontstekingsbronnen'	Welzijn op het werk
Analyse van werkgerelateerde psychosociale risico's - Vragenlijstmethode	Welzijn op het werk
Brochure sociale verkiezingen 2024	Sociaal overleg

Document	Downloaden
Codex - Boek I - Titel 3 - Preventie van psychosociale risico's op het werk (PDF, 252.4 KB)	Downloaden
Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 100 van 01.04.2009 betreffende het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming (PDF, 213.91 KB)	Downloaden
Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (PDF, 554.21 KB)	Downloaden
Rechtspraak 2002-2010 (PDF, 493.32 KB)	Downloaden



# Cijfergegevens over de rechtspraak 2016 - 2023

## Voorafgaande opmerkingen:

- Groot aantal uitspraken, gelezen door een team van  $\pm$  20 personen
  - We beschikken enkel over de uitspraken die ons door de hoven en rechtbanken zijn overgemaakt
- Geen absolute cijfergegevens: eerder indicatief, geven tendensen weer



# Cijfergegevens over de rechtspraak 2016 - 2023



**Totaal aantal uitspraken : 521**

waarvan

- 118 Nederlandstalige uitspraken (=  $\frac{1}{4}$ )
- 403 Franstalige uitspraken (=  $\frac{3}{4}$ )

waarvan

- 402 uitspraken in eerste aanleg (=  $\frac{3}{4}$ )
- 119 uitspraken in beroep (=  $\frac{1}{4}$ )



# Cijfergegevens over de rechtspraak 2016 - 2023



**Totaal aantal uitspraken : 521**

waarvan

- 80 % afkomstig van de Brusselse gerechten (slechts 1/5 Nederlandstalig)
- overige 20 % afkomstig van Liège, Antwerpen, Gent, Mons, Brabant-Wallon, Leuven en Hainaut



# Cijfergegevens over de rechtspraak 2016 - 2023



**Totaal aantal uitspraken in eerste aanleg : 402**

waarvan

- 70 % betrekking op de privésector
- 30 % betrekking op de publieke sector



# Cijfergegevens over de rechtspraak 2016 - 2023



**Totaal aantal uitspraken in eerste aanleg : 402**

waarvan

- in de meeste gevallen de eiser werknemer is  
8 uitspraken: eiser = meerdere werknemers, 3 uitspraken: eiser = werkgever, 1 uitspraak: eiser = derde (echtgenoot en kinderen van werkneemster die zelfmoord gepleegd heeft)
- in de meeste gevallen de verweerder werkgever is  
22 uitspraken: verweerder = werkgever en werknemer, 9 uitspraken: verweerder = werknemer, 6 uitspraken: verweerder = derde (onder meer externe dienst, curator)





# Cijfergegevens over de rechtspraak 2016 - 2023

**Totaal aantal uitspraken in eerste aanleg : 402**

Aangevoerde risico's:

- 70 % pesterijen (waarvan 9 % met discriminatiegrond)
- overige 30 %
  - Geweld (1 uitspraak met discriminatiegrond)
  - Ongewenst seksueel gedrag
  - Burn-out
  - Andere (zoals te hoge werklast) (8 uitspraken met discriminatiegrond)
  - Conflicten
  - Stress



# Cijfergegevens over de rechtspraak 2016 - 2023

**70 % van het totaal aantal uitspraken in eerste aanleg gaat over pesterijen (= 284)**

- Analyse van de feiten : 60 %
- In 30 % van de uitspraken die de feiten analyseren, worden de feiten als pesterijen erkend
- Schadevergoeding voor pesterijen : 15 %  
(van 2500 € tot 74.119,30 €)



# Cijfergegevens over de rechtspraak 2016 - 2023

**8 % van het totaal aantal uitspraken in eerste aanleg gaat over geweld**  
(= 33 maar waarvan 22 ook pesterijen)

- Analyse van de feiten : 60 %
- In 35 % van de uitspraken die de feiten analyseren, worden de feiten als geweld erkend
- Schadevergoeding voor geweld : 1 %  
(van 7500 € tot 36.432,43 €)



# Cijfergegevens over de rechtspraak 2016 - 2023

**4 % van het totaal aantal uitspraken in eerste aanleg gaat over ongewenst seksueel gedrag (= 18 maar waarvan 12 ook pesterijen)**

- Analyse van de feiten : 90 %
- In 19 % van de uitspraken die de feiten analyseren, worden de feiten als ongewenst seksueel gedrag erkend
- Schadevergoeding voor ongewenst seksueel gedrag : 1 %  
(bijvoorbeeld 9.550,23 €)



# Cijfergegevens over de rechtspraak 2016 - 2023

**10 % van het totaal aantal uitspraken in eerste aanleg gaat over grensoverschrijdende gedragingen met een discriminatiegrond (= 40)**

- In de meeste gevallen samen met pesterijen
- Analyse van de feiten : 5 %
- In 32 % van de uitspraken die de feiten analyseren, worden de feiten als discriminatie erkend
- Schadevergoeding voor discriminatie : 1 %  
(bijvoorbeeld 29.185,48 € voor discriminatie op basis van gezondheidstoestand aangetast door psychosociaal risico)



# Cijfergegevens over de rechtspraak 2016 - 2023



## Vorderingen tot schadevergoeding in eerste aanleg

- Voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag : 50 % (= 194)  
→ 41 schadevergoedingen toegekend (20 %)
- Voor fout van de werkgever bij het beheren van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag : 11 % (= 43)  
→ 12 schadevergoedingen toegekend (30 %)  
(van 2500 € tot 10.000 €)



# Cijfergegevens over de rechtspraak 2016 - 2023



## Vorderingen tot schadevergoeding in eerste aanleg

- Voor andere psychosociale risico's (te hoge werklast, gespannen klimaat, gebrek aan communicatie, disfunctioneren van de hiërarchische lijn, gewelddadig management, ...) : 6 % (= 24)
  - 10 schadevergoedingen toegekend (42 %)  
(van 500 tot 16.000 € – gerechtelijke ontbinding overeenkomst)



# Cijfergegevens over de rechtspraak 2016 - 2023



## Vorderingen tot schadevergoeding in eerste aanleg

- Voor niet naleven van de bescherming tegen represailles : 30 % (= 122)
  - 35 schadevergoedingen toegekend (30 %)  
(van 6.221,28 € tot 46.364,53 €)
- Voor misbruik van de interne procedure : 2 % (= 8)
  - 1 schadevergoeding van 3500 € toegekend (12,5 %)





# Cijfergegevens over de rechtspraak 2016 - 2023

## Vorderingen tot staking in eerste aanleg

- 6 % (= 26)
  - 11 bevelen tot staking uitgesproken (40 %)



# Cijfergegevens over de rechtspraak 2016 - 2023

## Vorderingen tot het opleggen van maatregelen aan de werkgever

- 5 % (= 21)
  - 7 uitspraken die maatregelen opleggen (30 %)  
(bijvoorbeeld het nemen van collectieve preventiemaatregelen op basis van het advies van de preventieadviseur)



# Cijfergegevens over de rechtspraak 2016 - 2023

## Conclusies:

- Pesterijen maken nog steeds het merendeel uit van de situaties die voor de hoven en rechtbanken komen  
<-> slechts een kleine shift richting psychosociale risico's
- Er wordt voornamelijk een schadevergoeding gevorderd voor schade wegens pesterijen, geweld of ongewenst seksueel gedrag en wegens niet-naleving van de bescherming tegen represailles
- De bedragen van de schadevergoeding zijn gestegen sinds de invoering van de forfaitaire schadevergoeding  
(voorheen 5 à 10.000 € voor pesterijen, geweld of ongewenst seksueel gedrag)



# Voorstelling en transversale analyse van drie thema's uit de rechtspraak

Kelly Reyniers, Valérie Poucet en Inger Verhelst







# Pauze - Pause

Terugkomst om 11u00  
Retour à 11h00



# Retour sur 10 ans d'expérience de prise en charge de la souffrance au travail au niveau individuel et collectif

Thomas Périlleux





# Ervaringen van een arbeidsrechter met verslagen van preventieadviseurs psychosociale aspecten op basis van anonieme cases

Joris Van Camp









# Pauze - Pause

Lunch