

**GEWELD, PESTERIJEN EN
ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG
OP HET WERK**



RECHTSPRAAK

INHOUDSOPGAVE

I. INLEIDING	9
II. KWANTITATIEVE GEGEVENS	10
1. PROCEDURE	10
A. Aantal definitieve beslissingen in eerste aanleg – Herkomst	10
A.1. Op tegenspraak – bij verstek	10
A.2. Ten gronde – kort geding	10
A.3. Afstand - doorhaling	11
A.4. Sector	11
A.5. Aard van de aangevoerde gedragingen	11
A.6. Verweerder	11
B. Beroep	11
C. Alvorens recht te doen – gedeeltelijk definitief	12
2. RESULTATEN	13
2.1. ERKENNING VAN DE FEITEN	13
2.2. AARD VAN DE VORDERING	14
2.2.1. Schadevergoeding	14
2.2.1.1. als vergoeding voor pesterijen of geweld of als vergoeding voor de schade die voortvloeit uit een fout van de werkgever	14
2.2.1.2. als vergoeding voor andere schade	14
2.2.1.3. als vergoeding voor het niet naleven van de bescherming tegen ontslag	16
2.2.1.4. als vergoeding voor misbruik van de klachtenprocedure	16
2.2.1.5. ten laste van de eiser als vergoeding voor de schade veroorzaakt door het instellen van een tergend en roekeloos geding	16
2.2.2. Vordering tot staking	17
2.2.3. Maatregelen die door de werkgever moeten worden genomen	17
2.2.4. Akkoord	17

III. KWALITATIEVE GEGEVENS	19
A. DEFINITIE VAN PESTERIJEN	19
a) Door de rechtbanken erkende gevallen	19
b) Onrechtmatig karakter	35
b.1. Normale uitoefening van het gezag	35
b.1.1. Wijzigingen van taken	36
b.1.2. Evaluatie - examens	38
b.1.3. Tuchtprocedure – controlemaatregelen	39
b.1.4. Gelijke behandeling	39
b.1.5. Managementstijl	40
b.1.6. Preventiemaatregelen	41
b.1.7. Weigering – verbodsbepalingen	42
b.1.8. Andere	42
b.2. De beleving van de werknemer - subjectiviteit	43
c) Herhaald karakter	44
d) Opzet	45
e) Gevolgen	45
f) Toepassingsgebied van de wet	46
g) Andere relationele problemen	46
➤ <i>Pesterijen – conflict</i>	46
➤ <i>Pesterijen – hyperconflict</i>	47
➤ <i>Verantwoordelijkheid van de aanklager</i>	47
➤ <i>Pesterijen – stress</i>	47
➤ <i>Pesterijen – leed op het werk</i>	48
➤ <i>Pesterijen – managementstijl</i>	48
➤ <i>Pesterijen – geruchten</i>	48
➤ <i>Pesterijen – gebrek aan communicatie</i>	48
➤ <i>Pesterijen – algemeen</i>	49

B. DEFINITIE VAN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK -----	50
a) Door de rechtbanken erkende gevallen -----	50
b) Andere -----	51
C. DEFINITIE VAN GEWELD -----	51
a) Door de rechtbanken erkende gevallen -----	51
b) Andere -----	52
D. OORSPRONG VAN DE GEDRAGINGEN -----	53
➤ <i>Communicatieprobleem – overlegprobleem</i> -----	53
➤ <i>Feiten van de werknemer zelf</i> -----	54
➤ <i>Meningsverschillen</i> -----	54
➤ <i>Werklast</i> -----	54
➤ <i>Herstructurering – reorganisatie</i> -----	55
➤ <i>Machtsstrijd</i> -----	55
➤ <i>Andere</i> -----	55
E. MOET DE INTERNE PROCEDURE VERPLICHT VOORAFGAAN AAN DE ECHTSVORDERING? -----	56
F. MET REDENEN OMKLEDE KLACHT -----	57
a) Definitie -----	57
b) Identiteit van de aansprakelijk gestelde persoon -----	57
c) Individueel karakter -----	58
d) Moment van de indiening -----	58
e) Ontvangstbewijs -----	58
f) Rol van de preventieadviseur -----	58
G. VERTROUWENSPERSOON -----	58
H. PREVENTIEADVISEUR -----	59

I. COMITE VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK	59
J. ONTSLAGBESCHERMING	59
a) Verzoek tot reïntegratie	59
b) Geadresseerde van de klacht	60
b.1. Ontvanger	60
b.2. Vorm	60
b.3. Inhoud	61
b.4. Onrechtmatige klacht	61
c) Onderscheid informele fase – formele fase	62
d) Begin / einde van de bescherming	62
e) Duur van de bescherming	64
f) Ontslagredenen	65
➤ <i>Zekerheid over de reden</i>	65
➤ <i>Beroepsfouten van de aanklager</i>	65
➤ <i>Onmogelijkheid om de werknemer onder te brengen in een andere afdeling</i>	66
➤ <i>Procedure voor de indiening van de klacht</i>	66
➤ <i>Werkgever die niet op de hoogte is van de indiening van de klacht</i>	66
➤ <i>Ontslag als oplossing voor een terugkerende problematische situatie</i>	67
➤ <i>Economische redenen</i>	68
➤ <i>Langdurige arbeidsongeschiktheid</i>	70
➤ <i>Andere</i>	70
g) Bewijs van het verband met de indiening van de klacht	71
➤ <i>Verband met de klacht of de indiening van de klacht?</i>	71
➤ <i>Aanbevelingen van de preventieadviseur</i>	71
➤ <i>Redenen van het ontslag die identiek zijn aan de redenen van de klacht</i>	72
➤ <i>Stappen na de klacht</i>	73
➤ <i>Werkgever die op de hoogte is van een toekomstige klacht van de werkgever</i>	73

➤ <i>Andere</i>	73
h) Eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden	73
i) Ontslag	74
j) Getuigenis	74
k) Bewijslast	75
l) Bevoegdheid van de rechter	75
m) Schadevergoeding	75
n) Aanvechtbare rechtspraak	75
I. MISBRUIK VAN DE KLACHTENPROCEDURE	76
a) algemeen	76
b) geen onrechtmatig karakter	76
c) door de rechtbank erkende gevallen	78
J. TOEPASSING VAN DE WET IN DE TIJD	79
a) Gedragingen die pesterijen vormen	79
b) Bewijsregels	80
c) Vordering tot staking	80
d) Gerechtelijke procedure	81
e) Bescherming tegen ontslag	81
K. PERSONEEL TOEPASSINGSGBIED	81
L. GERECHTELIJKE PROCEDURE	82
a) Wijze van inleiding van het geding	82
b) Ontvankelijkheid van de vordering	82
c) De verzoening	82
d) De gerechtelijke bemiddeling	83

e) De bewijslast	83
e.1. Gerechtelijk Wetboek	83
e.2. Inhoud van de regel die vervat is in artikel 32undecies	83
e.2.1. De eiser	84
e.2.2. De verweerder	86
e.3. Toepassingsgebied van de regel die vervat is in artikel 32undecies	86
e.4. Overlegging van het verslag van de preventieadviseur	87
e.5. Getuigenissen	88
e.5.1. Type van getuigenissen	88
e.5.2. Inhoud	89
e.5.3. Getuigenis van voormalige werknemers	89
e.6. Confrontatie van de partijen	90
e.7. Medische attesten	90
f) De procedure in kort geding	91
g) De vordering tot staking	92
g.1. Procedure	92
g.2. Resultaat	93
g.3. Bevoegdheid van de rechter	94
h) Aan de werkgever bevolen maatregelen	95
h.1. Resultaat	95
h.2. Bevoegdheid van de rechter	97
i) Tergend en roekeloos geding	99
j) Bevoegdheid van de rechtbank	101
k) Dwangsom	101
l) Beroepstermijn	102
m) Verjaring	102

M. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	103
➤ <i>Periode van de feiten</i>	103
➤ <i>Herstructurering</i>	104
➤ <i>Gepaste maatregelen – geen fout</i>	104
➤ <i>Foutief gedrag</i>	106
➤ <i>Maatregel tegenover de klager</i>	107
➤ <i>Eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden</i>	107
➤ <i>Stress</i>	108
➤ <i>Behandeling van de klacht na ontslag</i>	108
➤ <i>Definitieve onbekwaamheid</i>	108
➤ <i>Andere</i>	108
N. WILLEKEURIG ONTSLAG	108
➤ <i>Ontslag buiten een klacht of vóór een klacht</i>	108
➤ <i>Ontslag tijdens de informele fase van de interne procedure</i>	110
➤ <i>Ontslag na indiening van een klacht (met redenen omklede klacht – klacht bij de inspectie, de politie, het openbaar ministerie)</i>	110
➤ <i>Langdurige arbeidsongeschiktheid</i>	111
➤ <i>Werkverzuim</i>	112
➤ <i>Stress</i>	112
➤ <i>Vergoeding artikel 32tredecies</i>	112
➤ <i>Andere</i>	112
O. ONTSLAG WEGENS DRINGENDE REDEN	113
LIJST	114

I. INLEIDING

Dit overzicht van rechtspraak is gebaseerd op de beslissingen van de arbeidshoven en -rechtbanken die door de griffies van deze rechtscolleges ter kennis van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal Overleg zijn gebracht overeenkomstig artikel 8 van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en sinds 16 juni 2007 overeenkomstig artikel 32*octiesdecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Het betreft de beslissingen die gewezen zijn in het kader van betwistingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag die gebaseerd zijn op hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996.

De wet van 17 juni 2002 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft de specifieke bevoegdheden van de arbeidsrechtbank met dit soort geschillen uitgebreid (artikel 578, 11^o van het Gerechtelijk Wetboek).

Na een overzicht van kwantitatieve gegevens worden uittreksels uit deze beslissingen die *in extenso* worden overgenomen, geklasseerd per trefwoord. Er wordt een kritische noot geplaatst bij de door de rechtscolleges gegeven interpretaties, wanneer deze volgens ons al te zeer afwijken van de wil van de wetgever.

De lijst van de vonnissen en arresten bevindt zich op het einde van dit document. Elke uitspraak kreeg een nummer waarnaar in dit hele document zal worden verwezen.

Dit document wordt bijgewerkt. De toevoegingen aan de vorige versie worden in het blauw onderlijnd.

II. KWANTITATIEVE GEGEVENS

1. PROCEDURE

De arbeidsrechtbanken hebben 377 definitieve uitspraken gedaan (A) die het voorwerp zijn geweest van 59 beroepen (B). Daarnaast hebben de hoven (4) en de rechtbanken (25) voor 29 beslissingen nog geen definitieve uitspraak gedaan (B-C).

A. Aantal definitieve beslissingen in eerste aanleg – Herkomst

In 377 gevallen hebben de arbeidsrechtbanken een definitieve uitspraak gedaan over vorderingen die gesteund zijn op de wet van 4 augustus 1996 (zelfs indien er voor andere vorderingen een verwijzing naar de rol is gebeurd).

Deze beslissingen kunnen verdeeld worden als volgt :

26 Antwerpen, 1 Aarlen, 202 Brussel, 1 Brugge, 8 Charleroi, 6 Kortrijk, 3 Dinant, 1 Eupen, 5 Gent, 18 Hasselt, 1 Hoei, 30 Luik, 12 Leuven, 5 Mechelen, 7 Bergen, 10 Namen, 2 Neufchâteau, 4 Nijvel, 4 Oudenaarde, 13 Tongeren, 7 Doornik, 5 Turnhout, 5 Verviers, 1 Veurne.

A.1. OP TEGENSPRAAK – BIJ VERSTEK

4 vonnissen werden bij verstek gewezen (37-94-243-264).

Het verstekvonnis is het vonnis dat gewezen wordt omdat een partij niet verschenen is, geen conclusie heeft ingediend of niet heeft gepleit (manuel de procédure civile, A. Fettweis, 1987, blz. 292).

A.2. TEN GRONDE – KORT GEDING

339 van deze beslissingen werden ten gronde gewezen, 17 volgens de rechtspleging van het kort geding (voor uitleg over deze procedure: zie hoofdstuk betreffende de gerechtelijke procedure – de rechtspleging in kort geding), 21 volgens de procedure “zoals in kort geding” (259-264-268-270-271-272-291-321-346-347-372-401-407-408-410-422-434-443-453-454-428) (voor uitleg over deze procedure: zie zelfde hoofdstuk -Vordering tot staking).

A.3. AFSTAND – DOORHALING

Door de afstand van geding (artikel 820 van het Gerechtelijk Wetboek) en de doorhaling op de algemene rol (artikel 730 van het Gerechtelijk Wetboek) zien de partijen af van de rechtspleging, maar niet van het recht zelf. Met de afstand van rechtsvordering ziet de partij af van de rechtsvordering en van het recht zelf (zij zal voor dezelfde vordering niet meer in rechte kunnen handelen) (artikel 821 van het Gerechtelijk Wetboek).

- Vier vonnissen bevestigen (434) de afstand van geding door de eiser, waarvan één wegens een vergissing betreffende de identiteit van de verwerende partij (2). Deze eiser heeft een beroep ingesteld met de correcte identiteit van de verweerder (4).
- Drie rechtbanken nemen akte van de doorhaling op de algemene rol (68-136-352). Er werd een dading gesloten tussen de partijen (352).

- Acht rechtbanken geven akte van de afstand van rechtsvordering: aangezien de vordering zonder voorwerp is geworden omdat de arbeidsovereenkomst wegens overmacht werd verbroken (81), omdat het geschil bij dading werd geregeld (203-267-343-406-441) en twee andere geeft geen verduidelijking (320-382).

A.4. SECTOR

140 beslissingen hebben betrekking op de openbare sector, 237 betreffen de privésector.

A.5. AARD VAN AANGEVOERDE GEDRAGINGEN

- pesterijen en ongewenst seksueel gedrag: 11 beslissingen;
- ongewenst seksueel gedrag: 5 (144-187-278-304-305);
- psychisch geweld: 6 beslissingen (99-123-220-226-250-394);
- pesterijen: 325 (waarvan 9 gebaseerd op de etnische herkomst 39-83-95-127-143-232-269-381-436, waarvan een de godsdienstige overtuigingen vermeldt - 121, twee andere het lidmaatschap van een partij – 166-268, kandidaatstelling tot de sociale verkiezingen – 363, twee andere de seksuele geaardheid - 217-239 en een andere de taal - 412);
- feiten die pesterijen en geweld uitmaken: 9 (125-170-171-172-317-372-393-400-438);
- psychosociale belasting veroorzaakt door het werk (441)
- niet verduidelijkt: 20 (68- 81-94-136-156-160-192bis-202-203-217bis-234-240-267-293-320-343-352-382-406-413).

A.6. VERWEERDER

312 rechtsvorderingen werden bij de rechtbank ingesteld tegen de werkgever (rechts- of natuurlijk persoon), 53 tegen de werkgever en een (of meerdere) werknemer(s), 10 tegen een (of meerdere) natuurlijke personen waarvan er twee een derde was (72-347), 2 tegen de werknemer door de werkgever (176 – verzet tegen een verstekvonnis-330).

B. Beroep

Tegen 59 van deze beslissingen werd beroep ingesteld bij het arbeidshof.

1 was het voorwerp van derdenverzet (250). Het derdenverzet is het buitengewone rechtsmiddel dat is voorbehouden aan de derden, namelijk de personen die geen partij waren bij het proces, om de beslissing van de rechtbank te bestrijden die hun rechten benadeelt (artikel 1122 van het Gerechtelijk Wetboek).

Vier arresten zijn alvorens recht te doen (19-362-374-376). Ze houden de uitspraak aan om:

- aan de partijen te vragen een positie in te nemen over een rechtsvraag (19-362);
- aan een preventieadviseur de opstelling van het dossier te vragen, om nauwkeurig het begin van de bescherming te kunnen vastleggen (374);

- de partijen te horen (376).

C. Alvorens recht te doen – gedeeltelijk definitief

40 vonnissen stellen de uitspraak over de vorderingen die gebaseerd zijn op de wet van 4 augustus 1996 uit. Het gaat ofwel om een uitspraak alvorens recht te doen: de rechtbank doet geen uitspraak over enige vordering die gebaseerd is op de wet van 4 augustus 1996. Ofwel gaat het om een gedeeltelijk definitieve uitspraak: de rechtbank doet uitspraak over bepaalde vorderingen die gebaseerd zijn op de wet van 4 augustus 1996 en beveelt voor andere onderzoeksmaatregelen.

De opschorting van de uitspraak gebeurt om de volgende redenen:

in afwachting van:

- het onderzoek van de inspectie (15),
- het advies van het Openbaar Ministerie (20),
- de persoonlijke verschijning van de partijen of getuigen (41-122-161-185-247-313-435),
- de afloop van de strafvordering (222-388), in afwachting van het einde van de vervolgingen voor een klacht wegens diefstal (404-405),

om een vordering tot gedwongen tussenkomst mogelijk te maken (113);

om de partijen in staat te stellen:

- met alle rechtsmiddelen het bewijs te leveren van bepaalde feiten (42-59-128-359);
- conclusies neer te leggen met betrekking tot bepaalde rechtsvragen (90-108-129-146-312);
- in de zaak bepaalde documenten voor te leggen zoals het verslag van de preventieadviseur en het individuele klachtendossier (132-133-134-154-185-206-221-354-397), het document dat de bevoegdheden en de functies van de eiser beschrijft (66), de evaluatiedocumenten en het inspectieverslag (107), de verslagen van de inspectie, van de werkgever en van de Beweging tegen het Racisme, het Antisemitisme en de Vreemdelingenhaat (324), processen-verbaal die zijn ingediend bij de politie (358), het speciaal personeelsregister, de vakantieaanvragen, de evaluaties en de individuele rekeningen van werknemers (397);
- de discussie betreffende de juridische basis van de vordering voort te zetten (180-392);

om de werkgever in staat te stellen de maatregelen te verduidelijken die werden genomen om de werknemer te beschermen (73).

Eén vonnis verwijst naar een andere kamer van de rechtbank (158).

In een vonnis stelt de rechter vast dat het verzoek dat hem wordt gedaan om de werkgever te bevelen een einde te maken aan de pesterijen, geen enkele concrete draagwijdte heeft. Hij nodigt niettemin de werkgever uit de zaak aanhangig te maken bij de preventieadviseur, opdat hij maatregelen zou voorstellen en bij de nakende reorganisatiefase rekening zou houden met

de situatie van de eiser. De rechtbank beveelt de heropening van de debatten om de toepassing van deze maatregelen na te gaan (43).

Van deze 40 vonnissen gaven er 15 aanleiding tot een definitief vonnis die in de lijst onder A werd opgenomen.

2. RESULTATEN

2.1. ERKENNING VAN DE FEITEN

Bij deze 436 vonnissen en arresten bevestigd door het Arbeidshof zijn er 193 die het bestaan van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag niet onderzoeken, maar die enkel betrekking hebben op een ontslagproblematiek die de vordering omvat gesteund op artikel 32*tredecies* of die het voorwerp zijn van een afstand van geding of schrapping van de rol.

Derhalve, onder de definitieve beslissingen :

Erkenning van de pesterijen

- 10 die het bestaan aanvaarden van feitelijkheden, die toestaan het bestaan van pesterijen te vermoeden (37-27-125-178-225-263-347-367-386-427);
- 18 die het bestaan van pesterijen aanvaarden | (39 bevestigd door het arbeidshof 335) - 43-95-110-151-169-208bis (bevestigd door het arbeidshof 451) - 229-245-246-256-270 (bevestigd door het arbeidshof 307-309) - 272 (bevestigd door het arbeidshof 306) - 367bis (CT) - 401-402-407- 412.

Het Arbeidshof heeft een vonnis (185 bis) tenietgedaan door het bestaan van pesterijen niet te erkennen (361).

Voor meer details: zie punt III.A.

Erkenning van het ongewenst seksueel gedrag

- 1 beslissing erkent het bestaan van feiten die toestaan het bestaan van ongewenst seksueel gedrag te vermoeden (305).

Voor meer details: zie punt III.B.

Erkenning van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag

- 1 uitspraak erkent het bestaan van pesterijen of ongewenst seksueel gedrag (346). Deze uitspraak maakt het voorwerp uit van een hoger beroep (376 alvorens recht te doen).

Erkenning van het geweld op het werk

- Eén beslissing erkent het bestaan van geweld (123).

Voor meer details: zie punt III.C.

Erkenning van daden van geweld en pesteringen

- Een uitspraak erkent het bestaan van daden van geweld en pesteringen (372).

2.2. VOORWERP VAN DE VORDERING

2.2.1. Schadevergoeding

- **2.2.1.1. als vergoeding voor pesteringen of geweld of als vergoeding voor de schade die voortvloeit uit een fout van de werkgever**

Aantal vorderingen: 131

Resultaten: 10 beslissingen kennen een schadevergoeding toe (125: 4.810 EUR - 225: 10.000 EUR – 95: 8.400 EUR - 263: 5.000 EUR – 305: 5.595,60 EUR-367 / 2.500 EUR provisioneel –367bis : 5.000 EUR – 386 : 24.000 EUR –402 : 5.000 EUR-208bis/451 : 15.000 EUR). Een beslissing kent schadevergoeding toe maar wordt hervormd in hoger beroep (185bis/361). Bovendien hebben drie rechtbanken het bestaan van pesteringen aanvaard, maar hebben ze aan de eisers geen schadevergoeding toegekend daar ze de mening toegedaan waren dat de werkgever ten aanzien van wie de vordering werd ingesteld, geen enkele fout had begaan : zij hadden alle middelen aangewend om een oplossing te vinden voor de situatie ook al had dit niet geleid tot een positief resultaat (178 – 39 – 43).

- **2.2.1.2 als vergoeding voor andere schade**

Vijf beslissingen hebben schadevergoeding toegekend in situaties waarin er geen pesteringen op het werk waren:

- Een rechtbank kent 4.000 EUR schadevergoeding toe ten laste van de werkgever tot herstel van het verlies van de kans om de crisis op te lossen die in de werkomgeving ontstond door de laattijdige aanstelling van een preventieadviseur (139). Zie hoofdstuk “Verplichtingen van de werkgever”.
- Een vonnis, na te hebben verklaard dat de feiten niet als pesteringen konden worden beschouwd, heeft niettemin 2.500 EUR toegekend tot herstel van de morele schade die voortvloeide uit het feit dat de werkgever niet zijn belofte heeft gehouden die op een vergadering werd gedaan om de mogelijkheden te onderzoeken om de taken te vermeerderen die aan de werknemer werden toevertrouwd. De rechtbank is van oordeel dat deze contractuele tekortkoming een situatie van ernstige interpersoonlijke spanningen op het werk heeft veroorzaakt, dat wil zeggen een situatie waarin een persoon een gevoel heeft of uitdrukt van ‘onwelzijn’ omwille van de relaties op de werkplek of in verband met het werk (definitie ontleend aan de gids “Van meningsverschil tot hyperconflict - gids voor wie beroepsmatig tussenkomt en geconfronteerd wordt met conflicten en grensoverschrijdend gedrag op het werk). Deze schade wordt door diverse geneeskundige getuigschriften bewezen (181).
- Een rechtbank heeft 12.500 EUR schadevergoeding toegekend in aansluiting op de niet-naleving van de wettelijke procedure bij een interne klacht wegens pesteringen en de imagoschade die eruit voortvloeit. In het voorliggende geval was de rechtbank van oordeel dat de interne preventieadviseur een fout had gemaakt:

- door de werkgever op de hoogte te brengen over de informele klacht (daardoor heeft hij de werknemer in gevaar gebracht, aangezien deze laatste niet beschermd was tegen ontslag);
- door aan het comité voor preventie en bescherming op het werk informatie te geven over de behandeling van formele en informele klachten, hoewel deze gegevens vertrouwelijk zijn;
- door zich niet onafhankelijk op te stellen tijdens een vergadering in aanwezigheid van de werknemersvertegenwoordigers (door zijn persoonlijke standpunt te geven over het verslag van de externe preventieadviseur) (345).

Het Arbeidshof heeft dit vonnis bevestigd door de onderneming, als burgerrechtelijk aansprakelijke partij voor de fouten die werden gemaakt door haar aangestelden, te veroordelen tot de betaling van een schadevergoeding. De fouten bij de behandeling van de klachten hebben schade toegebracht aan het gezag van de werkneemster (directrice), evenals aan haar reputatie door haar bloot te stellen aan openbare beschuldigingen, maar door de schadevergoeding te verminderen tot 5.000 EUR voor de door de werkneemster geleden « imagoschade ». In tegenstelling tot de rechtbank oordeelde het Hof dat het ontslag van de werkneemster onrechtmatig was door 7.500 EUR schadevergoeding toe te kennen. Het is van mening dat het ontslag verband houdt met de problemen die werden veroorzaakt door de klachten wegens pesterijen die tegen haar werden ingediend, evenals met haar weigering om zich aan te sluiten bij het nieuwe loonsysteem dat de onderneming wilde invoeren (456).

- Een rechtbank kende 2.500 EUR schadevergoeding toe aan een werkneemster voor het foute gedrag van haar werkgever, een gemeente, die de arbeidsovereenkomst niet te goeder trouw heeft uitgevoerd (artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek), die aan de werkneemster niet de concrete mogelijkheid heeft geboden om haar arbeidsprestaties uit te voeren in een omgeving die bevorderlijk is voor de bescherming van haar gezondheid (artikel 20, 2° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 9 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers, dat stelt dat de werkgever preventiemaatregelen moet nemen die betrekking hebben op de psychosociale belasting. Op het ogenblik van de feiten was de wet van 11 juni 2002 nog niet van kracht). Ondanks de talrijke verzoeken van de werkneemster om een functie te krijgen die meer aansluit bij haar kwalificaties (zij was werkster en wilde een post van administratief medewerkster bekomen), heeft de werkgever haar zonder enige uitleg overgeplaatst, haar de mogelijkheid geboden om een functie van voorraadbeheerder uit te oefenen, die haar op brutale wijze werd afgenomen (sindsdien was zij arbeidsongeschikt) en haar tot slot ontslagen omdat zij al 6 maanden arbeidsongeschikt was, terwijl de werkgever niet kon ontkennen dat deze arbeidsongeschiktheid in verband zou kunnen staan met de arbeidsomstandigheden die de werkneemster als moeilijk ervaarde. Bovendien geeft de werkgever niet aan hoe hij heeft geprobeerd om een einde te stellen aan de relationele moeilijkheden van de werkneemster. Hij had weinig eerbied voor de werkneemster in de arbeidsbeloften die haar werden gedaan (ondanks de tussenkomst van meerdere personen), in de manier waarop zij werd behandeld door haar functieveranderingen en de manier waarop hij haar deed inzien dat zij uiteindelijk « slechts een schoonmaakster » is, zodat haar verdienstelijke inspanningen (gevolgd door talrijke opleidingen) om zich te verbeteren, volkomen vergeefs waren. Dit gedrag heeft schade toegebracht aan de psychische integriteit van de werkneemster (429).

- De rechtbank kende 3.500 EUR schadevergoeding toe voor onrechtmatig ontslag. Hij verwijt de onderneming:
 - dat zij geen gespecialiseerde preventieadviseur heeft aangesteld, terwijl zij daartoe al bijna vier jaar wettelijk verplicht was;
 - dat zij de klacht die de werknemer conform het arbeidsreglement had ingediend bij het personeelshoofd, niet heeft onderzocht: de onderneming had iemand moeten aanstellen die bevoegd is om dit te onderzoeken. In plaats daarvan stelde zij een overplaatsing of een ontslag voor.

De geleden schade is het verlies van een kans om zijn werk te behouden. Een andere door de werknemer geleden schade bestaat erin dat hij niet correct werd gehoord door de onderneming, terwijl er ernstige en heftige beschuldigingen tegen hem waren geuit door sommige personeelsleden (356bis).

- Een werknemster heeft een rechtsvordering ingesteld om een schadevergoeding te eisen voor de ondergane psychosociale belasting (ondraaglijke werklust, burn-out). Het geschil werd geregeld via een dading. De werknemster heeft afstand gedaan van haar rechtsvordering (441).

- **2.2.1.3 als vergoeding voor het niet naleven van de bescherming tegen ontslag**

- a) Aantal vorderingen: 216 (deze vordering wordt vaak ingesteld met een vordering tot schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht) verzoeken waarvan er twee betrekking hadden op de bescherming van een getuige (301-394).
- b) Resultaten: de schadevergoeding op grond van artikel 32tredecies van de welzijnswet werd 49 keer toegekend en eenmaal in beroep vernietigd (126-449).

- **2.2.1.4. als vergoeding voor misbruik van de klachtenprocedure**

- a) Aantal vorderingen: 23 (22-40-52-85-102-120-184-200-211-237-242-245-251-256-274-311-330-338-348-375-417-419-427).
- b) Resultaten: 3 vonnissen erkennen het misbruik van de klachtenprocedure door de werknemer (22-40-251). Een van deze beslissingen (251) werd in hoger beroep vernietigd (327).

Zie hoofdstuk “misbruik van de klachtenprocedure”.

- **2.2.1.5. ten laste van de eiser als vergoeding voor de schade veroorzaakt door het instellen van een tergend en roekeloos geding**

- a) Aantal vorderingen: 54

- b) Resultaten : 7 rechtbanken hebben in eerste aanleg (5-10-11-83-113-277-420), een schadevergoeding toegekend wegens tergend en roekeloos geding (1.000 EUR voor 5-10-11, 500 EUR voor 83, 1 EUR voor 113, 500 EUR voor 277, 1.500 EUR voor 420), maar het arbeidshof heeft in drie zaken (5-10-11) deze beslissing teniet gedaan (8-16-17). Een arrest van het Arbeidshof van Brussel heeft 500 EUR schadevergoeding toegekend voor een tergend en roekeloos geding (339).

2.2.2. Vordering tot staking

- a) Aantal vorderingen tot staking: 52
- gemeenrechtelijke rechtspleging: 25
 - rechtspleging in kort geding: 9
 - rechtspleging “zoals in kort geding”: 18 (259-264-268-270-271-272-291-321-346-347-372-401-407-408-410-428-434-443-453-454).
- b) Resultaten: 6 beslissingen gelasten de dader een einde te maken aan de pesterijen (270-272-346-347-372-407).

Deze twee beslissingen (270-272) werden in hoger beroep bevestigd (307-309 en 306).

Zie hoofdstuk Definitie van pesterijen – door de rechtbanken erkende gevallen.

2.2.3 Maatregelen die door de werkgever moeten worden genomen

- a) Aantal vorderingen: 44
- b) Resultaten: 9 beslissingen gelasten de werkgever maatregelen te nemen (25-43-63-125-196-248-346-372-401).

Zie hoofdstuk Rechtspleging – aan de werkgever bevolen maatregelen.

2.2.4 Akkoord

5 vonnissen nemen akte van het feit dat er een akkoord is tussen de partijen (57-67-240-413-428).

Het akkoord bestond er ondermeer in :

- de betaling door de werkgever van een som van 36.000 EUR als schadevergoeding voor de morele schade (57).

de verduidelijking van het gedrag dat van de partijen wordt verwacht (de voorrang geven aan de rechtstreekse communicatie tussen de partijen – rechtstreekse dialoog of via de telefoon -, bij communicatie de hiërarchische lijn respecteren, in geval van moeilijkheden onmiddellijk

de directeur-generaal waarschuwen, de voorrang geven aan een minnelijke regeling, stelselmatig de nodige informatie verstrekken aan de andere partij,...) (240).

III. KWALITATIEVE GEGEVENS

A. DEFINITIE VAN PESTERIJEN

a) Door de rechtbanken erkende gevallen

● 10 vonnissen erkennen het bestaan van feitelijkheden die toestaan het bestaan van pesterijen te vermoeden (37-27-125-178-225-263-347-367-386-427).

- Een daarvan motiveert dat standpunt niet. Het kent provisioneel 1 EUR toe op basis van artikel 32*tredecies* van de wet (37).
- Een ander vonnis benadrukt dat de feitelijkheden die het vaststelt, niet het bewijs leveren van de pesterijen, maar enkel toestaan het bestaan ervan te vermoeden (27). In die zaak waren die gegevens de volgende:
 - een met redenen omklede klacht in de vorm van een brief en van een memorandum, ingediend bij de gedelegeerde bestuurder van de vzw, die klachten bevatte die, indien zij bewezen waren, pesterijen zouden hebben gevormd;
 - het ontbreken van reactie vanwege de werkgever ten gevolge van die brief;
 - het ontslag van de werknemer 3 dagen na de indiening van de klacht;
 - de brief van de werkgever aan de andere personeelsleden, gedateerd op de dag van het ontslag, die de doelstellingen van de vzw heroriënteert met overname van de doelstellingen die door de werknemer in zijn klacht werden aangevoerd;
 - de terughoudendheid van de personeelsleden ten opzichte van die doelstellingen;
 - de voorzitter van de vzw betwist de argumenten van de werknemer niet en verklaart enkel te willen werken met de andere personeelsleden, met hun kwaliteiten en hun gebreken (27).

Dit vonnis veroordeelt de werkgever tot de betaling van een vergoeding van 10.000 EUR tot herstel van het willekeurige ontslag.

- Het derde vonnis baseert zich op het verslag van de preventieadviseur om dit vermoeden te bewijzen en kent ten laste van de werkgever, die hij gedeeltelijk aansprakelijk acht (waarbij het andere gedeelte ten laste wordt gelegd van de instelling waaraan de werknemer was toegewezen), 810 EUR toe als schadevergoeding tot herstel van de materiële schade (de rechtbank baseert zich op medische stukken die bewijzen dat de gezondheidsstoornissen werden veroorzaakt door het leed op het werk) en 4.000 EUR tot herstel van de morele schade die werd bewezen door het verslag van de preventieadviseur, het medisch dossier en de brieven van de werknemer die gewag maken van zijn ongerustheid wat het vervolg van zijn loopbaan betreft (125).
- In het vierde vonnis nam een gemeente de beslissing een onderwijzeres met 35 jaar anciënniteit over te plaatsen naar een andere gemeente zonder haar beslissing te motiveren, zonder de betrokkene vooraf te horen, zonder te antwoorden op de brieven die

de werkneemster haar ten gevolge van deze beslissing had gezonden. De rechtbank in tegenstelling met het Arbeidshof nadien (288), is van oordeel dat het feitelijkheden betreft die toestaan het bestaan van pesterijen te vermoeden, maar kent geen schadevergoeding toe want de werkgever heeft achteraf de aanbevelingen gevolgd van de preventieadviseur door zijn beslissing te motiveren en door de werkneemster vooraf te horen (178).

- In het vijfde vonnis erkende de rechter de volgende feiten als feitelijkheden die toestaan het bestaan van pesterijen te vermoeden:
 - Vanaf het ogenblik dat de werkneemster tot personeelsafgevaardigde wordt benoemd bij het comité voor preventie en bescherming op het werk (enige kandidate), werd zij naar 6 verschillende arbeidsplaatsen overgeplaatst die verder verwijderd waren van haar woonplaats, terwijl zij tot dusver op dezelfde plaats werkte. De werkgever rechtvaardigt deze overplaatsing niet met economische of organisatorische noodwendigheden. Integendeel, de werkneemster werd op haar gewone arbeidsplek vervangen door een uitzendkracht of een andere vervangster;
 - De taken van de werkneemster werden gewijzigd zonder dat de werkgever dit kan rechtvaardigen. Zij werd niet langer belast met de verkoop aan de klanten, maar diende zich te beperken tot afwassen en het bereiden van de gerechten;
 - De werkneemster werd in een winkel geplaatst zonder te verkopen koopwaar (vaststelling door een deurwaarder);
 - De werkgever beweert dat de werkneemster gedragsproblemen heeft, wat door de preventieadviseur wordt ontkracht;
 - De werkgever maakt het personeel zijn schriftelijke wensen over en sluit daarbij de werkneemster expliciet uit;
 - Enkel de werkneemster ontvangt geen paasgeschenk;
 - De werkgever wijzigt het arbeidsreglement en voegt een geval van dringende reden toe dat expliciet de situatie van de werkneemster beoogt (om de werkneemster te kunnen ontslaan die beschermd wordt door haar statuut van werknemersvertegenwoordiger).

De aantasting van de fysieke integriteit wordt aangetoond door het feit dat de werkneemster enkel vanaf haar overplaatsingen arbeidsongeschikt is geworden en de aantasting van de psychische integriteit wordt bewezen door de preventieadviseur die negatieve stresssignalen vermeldt.

De rechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden ten nadele van de werkgever en kende 7.333 EUR schadevergoeding toe. De schadevergoeding tot herstel van de schade die door de pesterijen werd veroorzaakt, werd bepaald op 10.000 EUR rekening houdend met: de kosten die voortvloeien uit haar verplaatsingen, de door deze verplaatsingen verloren tijd, het feit dat de werkneemster haar overlevingspensioen niet kon combineren met haar vervangingsinkomen, de moeilijkheid om opnieuw in het arbeidsproces te worden geïntegreerd, het feit dat zij de kans verloor de beschermingsvergoedingen te genieten (die niet kunnen worden toegekend in geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst), de morele schade (225).

- In het zesde vonnis houdt de rechtbank rekening met de nadelige wijziging van de functie van de werkneemster (de aanwerving van een nieuwe huishoudster leidde tot de degradatie van de werkneemster tot de functie van assistent-huishoudster), met de discriminerende gedragingen die door de werkneemster werden meegedeeld aan de werkgever die niet heeft gereageerd, de (eenzijdige maar door de werkgever niet betwiste) psychologische verslagen die een posttraumatische stresstoestand vaststellen ten gevolge van de door de werkneemster vermelde feiten, die door de opstellers van de verslagen worden erkend als zijnde kenmerkend voor pesterijen. De rechtbank kent de 5.000 EUR schadevergoeding toe (263).

- In het zevende vonnis ging het om twee conciërges (die wij A en B zullen noemen) die in dienst waren bij verschillende werkgevers in verschillende gebouwen die echter deel uitmaken van een gebouwencomplex. Elk werd geholpen door haar respectieve partner. Bemiddelingsdiensten hadden geen succes. A heeft klacht ingediend bij de politie en zich burgerlijke partij gesteld in handen van de onderzoeksrechter voor pesterijen, beledigingen, opzettelijke slagen en verwondingen. Bij een meningsverschil over het openen of sluiten van de poort van een garage op het moment dat de vuilnisbakken worden binnengezet, heeft de partner van B bedreigingen geroepen naar A, die zijn vuist heeft getoond en gedreigd om ermee in het gezicht te slaan. De partner van B heeft de partner van A bij de kleren gegrepen en hem op de borstkas geduwd terwijl hij gedurende een tiental minuten bleef schreeuwen en beledigingen en bedreigingen bleef uiten. De arts van de partner van A, die invalide is door een hartaandoening, stelde op de dag van het incident een verhoogde bloeddruk vast. De versie van de feiten, zoals voorgesteld door A, is bevestigd door een getuige die geen procespartij was. Vóór dit incident had A talrijke klachten ingediend bij zijn werkgever over B en zijn partner betreffende verschillende feiten: sluiten van de garagepoort bij zijn aankomst, gebruik van het gemeenschappelijke meterlokaal van de twee gebouwen als vuilnisbelt, een emmer water naar zijn voeten gooien. Deze feiten wijzen op een gebrek aan beleefdheid, blijven onschuldig zodat ze niet als onrechtmatig gedrag kunnen worden beschouwd, behalve wanneer het zich herhaalt of er nog andere zaken worden gedaan: obscene gebaren, uitlachen en uitfluiten, aanwezigheid zonder reden voor de ramen van de conciërgewoning van A. Wat zonder reden de rust van A verstoort, gezien het conflict dat al enkele maanden aan de gang is tussen de twee partijen (feit vastgesteld door een bewijsstuk), in die mate dat zij beide onrechtmatig gedrag vertonen. De werkgever heeft deze klachten overgemaakt aan de werkgever van B, zonder gevolg. De behandelende arts van A getuigt dat zij lijdt aan een ernstige depressie die wordt veroorzaakt door pesterijen op het werk. B en haar partner hebben hun gedrag voortgezet, terwijl zij op de hoogte waren van het door A ervaren negatieve effect. De rechtbank heeft B en haar partner bevolen om te stoppen met elke vorm van onrechtmatig gedrag, onder meer datgene wat wordt beschreven in het vonnis, en in het bijzonder gebouw A niet meer te betreden en zich niet in de buurt van de ramen van A op te stellen, en dit onder dwangsom gedurende 12 maanden (347).

Opmerking: dit vonnis is interessant omdat het in tegenstelling tot de andere het onrechtmatige karakter van de gedragingen in hun geheel analyseert, zonder elk feit en het bijzondere onrechtmatige karakter ervan afzonderlijk te bestuderen.

- In het achtste vonnis stelt de rechtbank vast dat het gedrag van de hiërarchische meerdere, als reactie op eventuele door de werkneemster gemaakte fouten, duidelijk overdreven was in het licht van de verweten feiten: onophoudelijk dreigen met tuchtsanc-

ties tot vier keer per dag, gebruik van buitensporige woorden (« ongehoord », « onaanvaardbaar », « ontoelaatbaar » gedrag), beledigend karakter van bepaalde opmerkingen (« uw vervangers hebben geen probleem », « wij vragen u niet om te oordelen over het nut ervan, maar te doen zoals de andere werknemers », « zoals gewoonlijk bent u ook nu weer niet verantwoordelijk voor uw fouten »). De hiërarchische meerderde heeft volgens de rechtbank duidelijk misbruik gemaakt van het werkgeversgezag, met de bedoeling de werkneemster te destabiliseren en schade toe te brengen aan haar waardigheid. Wat door de rechtbank ook werd beschouwd als een vorm van onrechtmatig gedrag, was de toegang verbieden tot de lokalen, door de toegangsdeur te blokkeren en de werkneemster te verplichten om in het toegangssas te blijven staan. De schadevergoeding werd voorlopig vastgelegd op 2.500 EUR. De hiërarchische meerderde en de werkgever rechtspersoon werden hoofdelijk veroordeeld tot het betalen van dit bedrag. Een arts-deskundige werd aangesteld om te bepalen of de arbeidsongeschiktheid van de werkneemster volledig of deels het gevolg is van de pesterijen (367).

- In het negende vonnis heeft de rechtbank de volgende feiten in aanmerking genomen als het vermoedelijke bestaan van pesterijen:

- een onvolledig, partijdig en onvoorzichtig gedrag in het beheer van diefstalfeiten;
- het gebrek aan transparantie in de motivering van de beslissing van de niet-toekenning van lesuren;
- de kwaadwillige en denigrerende woorden aan het adres van een kandidaatstagiaire tegenover de werkneemster;
- het niet communiceren over een voorstel van vrije lesuren;
- de niet gerechtvaardigde verplichting om opleidingsuren te recupereren.

De rechtbank stelt vast dat de directeur de bewijslast niet omkeert.

Hij veroordeelt de directeur van de school, als dader van de feiten, en de inrichtende macht voor fout gedrag voor zover hij, via zijn Voorzitter, niet aantoonde een proactieve houding te hebben aangenomen om tegemoet te komen aan de grieven van de werkneemster en te trachten als bemiddelaar op te treden tussen de hoofdrolspelers. De inrichtende macht, als werkgever, is zijn verplichting « van vereiste opvang, hulp en steun aan het slachtoffer » (artikel 32quater) niet nagekomen, en heeft niet de gepaste maatregelen genomen om een oplossing te vinden voor de meningsverschillen die hem werden voorgesteld. De rechtbank veroordeelt de directeur en de school in solidum tot het betalen van 24.000 EUR als vergoeding voor de morele en lichamelijke schade. De rechtbank is van mening dat de feiten de morele en zelfs fysieke integriteit van de werkneemster hebben aangetast, aangezien zij hebben bijgedragen tot de beschadiging van haar werkomgeving en van het vertrouwen in haar beroepsbekwaamheid. De rechtbank weerhoudt de professionele en financiële schade niet (386).

De rechtbank heeft besloten tot het bestaan van feiten die pesterijen doen vermoeden op basis van de in de klacht vermelde feiten (oneerbiedig gedrag), en stelt vast dat de werkgever er niet in slaagt om het tegenbewijs te leveren. De rechtbank heeft uitspraak gedaan in het kader van de beschermvergoeding tegen ontslag en kent in dat verband 30.456 EUR toe (427).

● 18 beslissingen erkennen het bestaan van pesterijen (39-43-95-110-151-169-229-245-246-256-270-272-401-402-407-208bis-367bis-412):

Het Arbeidshof heeft een vonnis (185 bis) tenietgedaan door het bestaan van pesterijen niet te erkennen (361).

- In één vonnis geeft de rechtbank geen concrete gegevens weer die eigen zijn aan de situatie om het bestaan van de pesterijen aan te tonen, maar beperkt ze zich ertoe deze vaststelling af te leiden uit overeenstemmende gegevens, zoals het verslag van de preventieadviseur (die tal van collega's heeft ondervraagd), schriftelijke getuigenissen die door de werknemer werden ingediend en het geneeskundige verslag van de geneesheer van de eiser. Zij vermeldt enkel dat de pesterijen herhaaldelijk tot uiting kwamen door racistische gedragingen, beledigende woorden en misprijzende houdingen die bij de werknemer een diep leed hebben veroorzaakt. De rechtbank willigt de eis tot herstel van de morele schade ten laste van de werkgever echter niet in, want de rechtbank is van oordeel dat laatstgenoemde geen enkele fout heeft begaan: hij heeft de maatregelen genomen die in zijn macht lagen om te pogen er voor te zorgen dat de gedragingen ophielden (39). Dit vonnis werd in hoger beroep bevestigd (325).
- In een andere zaak stelt dezelfde rechtbank een peetsituatie vast die wordt gevormd door spotterijen of misplaatste opmerkingen tijdens de periode vóór de inwerkingtreding van de wet van 11 juni 2002. Ze leidt deze vaststelling af uit de verslagen van de personeelsdienst en van de geneeskundige dienst, uit de verklaringen van de werknemer, die werden bevestigd bij de persoonlijke verschijning en uit het verslag van de geneesheer die gewag maakt van een depressie- en angstsyndroom met aanpassingstoornissen ten gevolge van wat de werknemer in zijn professionele context beleefde. De rechtbank kent evenmin schadevergoeding toe ten laste van de werkgever, want hoewel de genomen maatregelen het probleem niet hebben opgelost, heeft de werkgever de zaak toch niet op haar beloop gelaten (er werd geen enkele met redenen omklede klacht ingediend) (43).
- Het derde vonnis dat het bestaan van de pesterijen erkent, geeft ons enige informatie over de feiten. Het betrof een landbouwingenieur die door een gemeente in dienst was genomen om haar stedenbouwkundige dienst te beheren. De arbeidsrelatie is geleidelijk verslechterd, de rechtbank merkt op dat de twee negatieve evaluaties niet verlopen zijn volgens de procedure van het arbeidsreglement, dat de werknemer bewust elke mogelijkheid van professionele vooruitgang werd ontzegd (de aangekondigde aanwervingsexamens werden niet georganiseerd). Tijdens een ziekteverlof van de werknemer wierf de gemeente met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (en niet met een vervangingscontract) een persoon aan die de verantwoordelijkheden van de werknemer overnam en die zijn bureau en zijn informaticamateriaal kreeg. Bij zijn terugkeer uit ziekteverlof kreeg de werknemer een tafeltje toegewezen onderaan de trappen, zonder materiaal, dossiers of telefoon. Ondanks de verzoeken van de werknemer wijzigde de werkgever zijn arbeidsomstandigheden niet en ontsloeg hem wegens reorganisatie van de dienst. De werknemer diende tegen de gemeentesecretaris klacht in wegens pesterijen en racisme (het vonnis specificiert niet waar de klacht werd ingediend). De rechtbank veroordeelt de reactie van de werkgever ingevolge de verzoeken van de werknemer: de werkgever heeft de werknemer ontslagen terwijl hij maatregelen had moeten nemen om te voorkomen dat het slachtoffer psychische of fysieke

schade leed. Vreemd genoeg kent de rechtbank als schadevergoeding 6 maanden loon toe wegens de pesterijen, waarbij zij verwijst naar de forfaitaire vergoeding van artikel 32*tredecies* (8.400 EUR) en kent zij bovendien vergoedingen toe wegens misbruik van ontslagrecht (2.500 EUR). Artikel 32*tredecies* beoogt echter niet de vergoeding tot herstel van de schade die voortvloeit uit de pesterijen maar beoogt de schade die voortvloeit uit een ontslag dat gegeven werd in strijd met de wetgeving (95).

- In het vierde vonnis baseerde de rechtbank zich op het bestaan van pesterijen in het kader van het onderzoek van de toekenning van de beschermingsvergoeding op basis van artikel 32*tredecies* (zie hoofdstuk Ontslagbescherming – verzoek tot reïntegratie). Zij heeft voor recht verklaard dat de volgende feiten de grenzen van de normale uitoefening van het gezag van de werkgever overschrijden: het feit de werknemer de toegang te ontfemen tot de opleidingen en tot de materiële ondersteuning die volstrekt noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie van juridisch adviseur (geen computer, geen documentatie, geen printer), het feit de persoonlijke bezittingen van de werknemer wiens bureau tijdens zijn afwezigheid werd verhuisd op de grond door elkaar te laten rondslingeren, het feit de werknemer te vragen modelbrieven te gebruiken waartoe hij geen toegang had, het feit dat aan een secretaresse niet toegestaan werd nog langer voor de werknemer te werken terwijl meerdere secretaresses die geen werk hadden, hun medewerking hadden aangeboden. De feiten deden zich voor in een herstructureringscontext. De werkgever voerde aan dat de werknemer weigerde zich te schikken in de nieuwe arbeidsorganisatie. De rechtbank antwoordt hierop dat het in deze omstandigheden aan de werkgever was om daaruit de conclusies te trekken door hem te ontslaan, maar niet door hem te pesten met maatregelen die afbreuk doen aan zijn waardigheid als werknemer en dit met de duidelijk tot uiting gebrachte bedoeling hem ertoe aan te zetten ontslag te nemen. Zij kent een vergoeding van 31.417 EUR toe op basis van artikel 32*tredecies* (110).
- In het vijfde vonnis besluit de rechtbank tot het bestaan van pesterijen ook in het kader van een vordering tot schadevergoeding op basis van artikel 32*tredecies*. De werkgever stelde het conflict als volgt voor: aangezien de samenwerking tussen de twee partijen niet meer mogelijk was, opteerde hij voor het ontslag van zowel de klager als van de aangeklaagde persoon. De motivering die door de werkgever werd gegeven om het ontslag te verantwoorden heeft de rechtbank niet overtuigd (slechte prestaties, niet-naleving van termijnen). De rechtbank heeft zich gebaseerd op de concrete feiten, de verklaringen van collega's, het verslag van de preventieadviseur om te besluiten tot het bestaan van pesterijen. De rechtbank is van oordeel dat de werkgever geen enkel gegeven aanbrengt dat deze conclusie weerlegt. De werknemer voerde de volgende feiten aan: verbod deel te nemen aan vergaderingen en evenementen, betaling van de overuren een maand na de anderen, vernedering, aanzienlijke werkdruk, verbod voor de collega's met de werknemer te praten, verstrekken van valse informatie aan de ondernemingsraad, valse beschuldigingen, zwartmaken bij andere personeelsleden, permanente correcties, intrekking van verantwoordelijkheden, zijn werk negatief beoordelen. De rechtbank kent een vergoeding toe van 25.000 EUR op basis van artikel 32*tredecies* (151).
- In een zesde vonnis is de werknemer een vrijwillige effectieve brandweerman in dienst van een gemeente. Zijn commandant deelde hem een lijst van tekortkomingen mee die hij weerlegde. Hij verzocht het college van buARemeester en schepenen het geschil op een vreedzame manier te regelen. Het college verzocht hem het probleem

met de commandant te regelen “tussen verantwoordelijke volwassenen”. Hij werd tijdelijk uit zijn functie ontheven. Er werden hem andere verwijten gemaakt. Hij diende bij de preventieadviseur een met redenen omklede klacht in. Er werd tegen hem een tuchtdossier geopend. Voor de rechtbank heeft de werknemer elke fout weerlegd die hem ten laste werd gelegd. De rechtbank was van oordeel dat de gemotiveerde antwoorden van de werknemer geloofwaardig waren, dat de ten laste gelegde klachten leugenachtig en onbeduidend waren, dat hij derhalve wederrechtelijk werd geschorst op eenzijdige beslissing van de commandant die de bevoegdheden van de gemeenteraad heeft aangetast. De rechtbank vestigt de aandacht op het ongepaste gedrag van het college ten gevolge van het verzoeningsverzoek van de werknemer. Zij kent 5.000 EUR toe op basis van artikel 32*tredecies* als eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst, gelet op de wederrechtelijke schorsing waarvan de werknemer het voorwerp is geweest (terwijl de schorsing dateert van vóór de indiening van de klacht ...) en 1.000 EUR tot herstel van de morele schade op basis van artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek: door de schorsing van de eiser te bevestigen en door tegen hem een tuchtprocedure in te stellen op basis van niet bewezen gegevens, heeft de gemeente hem schade toegebracht die bestaat in de aantasting van zijn eerbaarheid (de verwijten die aan de werknemer werden gemaakt, werden ter kennis van heel wat personen gebracht) (169).

- De feiten die in aanmerking werden genomen door het Arbeidshof - dat het vonnis van de rechtbank (208bis) bevestigt - om de pesterijen op het werk vast te stellen, zijn de volgende:

- De werknemer is een statutaire ambtenaar. Hij wordt gewaardeerd voor zijn kwaliteiten van uitvoerder, maar krijgt negatieve opmerkingen op het vlak van het beheer (« people management »). Deze relationele moeilijkheid rechtvaardigde volgens het Arbeidshof de blaam met degradatiedreiging en de overplaatsing naar een ander kantoor. Het Arbeidshof ziet dit niet als een vorm van pesterijen. Gedurende verschillende maanden is hij echter verplicht om aanwezig te zijn op zijn werkplaats aan zijn bureau zonder dat hij een taak moet vervullen. Het feit van volstrekt nutteloos te zijn in het kader van de uitoefening van zijn functie is een vernederende en ontterende daad, te meer omdat de werknemer een dynamische persoonlijkheid heeft. Vanaf dan ging het van kwaad naar erger. Het Hof haalt diverse administratieve beslissingen aan die werden aangevochten voor de Raad van State, die ze heeft verworpen. Ondanks de verwerping door de Raad van State is het Hof van oordeel dat al deze opeenvolgende beslissingen ertoe hebben geleid dat de werknemer in een bijzonder nadelige beroepsomgeving werd geplaatst:

- Hij werd overgeplaatst naar een ander kantoor zonder bijkomende opleiding in « people management », terwijl dat was aangeraden door de preventieadviseur en ondanks het feit dat deze overplaatsing niet gerechtvaardigd was en de beroepscommissie had geoordeeld dat ze niet moest worden toegepast.

- Na 4 maanden kreeg hij een negatieve evaluatie, terwijl ze betrekking had op een periode van 18 maanden. Deze evaluatie werd nietig verklaard door de beroepscommissie.

- Vervolgens heeft hij talrijke informatieverzoeken ontvangen voor zaken betreffende periodes die al lang voorbij waren, en voor feiten die aantonen dat de werkgever elk voorwendsel aanwendt om verwijten te maken aan het adres van de werknemer.

- Hij werd vervolgens gebruikt als ondergeschikte in twee kantoren die werden beheerd door werknemers zonder kwalificaties. Hij werd verschillende weken ambtshalve in verlof gesteld. De drie laatste kantoren zijn erg ver van zijn woonplaats gelegen, terwijl de arbeidsgeneesheer had aanbevolen om hem dichterbij huis te laten werken.
- Zijn overplaatsingsaanvraag werd zonder wettige reden geweigerd.
- Hij werd gedegradeerd: hij werkt als klerk, wat leidde tot een aanzienlijke loonsvermindering. Deze beslissing, die werd bevestigd door de Raad van State, lijkt gerechtvaardigd in de functie van afdelingschef die de werknemer had gekregen, en waarin objectief gezien zijn tekortkomingen duidelijk naar voren kwamen. Toch neemt dit voor het Hof niet weg dat de werkgever zijn plichten van werkgever met oog en respect voor het welzijn van zijn personeel niet heeft nageleefd, door de werknemer te werk te stellen in een functie waarvoor hij volgens iedereen ongeschikt was.

De opeenvolging van deze beslissingen - ook al zijn ze objectief gerechtvaardigd in het belang van de dienst - in het kader van een statutaire relatie en in het licht van de vereisten van de openbare dienst, vormt een verraderlijke en vernietigende aantasting van de persoonlijkheid van een werknemer die beschikte over onbetwistbare professionele kwaliteiten. De werkgever was verplicht om binnen zijn mogelijkheden de nodige maatregelen te nemen, opdat de gedaagde zijn werk in de beste omstandigheden zou kunnen uitvoeren. De werkgever was op de hoogte van het feit dat het behoud van de werknemer in een functie van beheerder voor problemen zorgde, maar heeft niettemin een reeks ongepaste of op zijn minst erg betwistbare beslissingen genomen in het kader van het welzijn op het werk, waarop de werknemer wettelijk aanspraak kon maken. Hij had de werknemer moeten helpen door hem de mogelijkheid te bieden een gepaste opleiding over « people management » te volgen, of door hem in een functie te houden die hem niet meer in contact bracht met het personeel, maar door erop toe te zien hem werk te bezorgen. Deze reeks beslissingen heeft de gedaagde in een vijandige beroepsomgeving geplaatst, waar hij zich helemaal niet op zijn gemak voelde en waar zijn tekortkomingen als beheerder al gauw weer opdoken.

Het Hof kent 15.000 EUR toe als vergoeding voor de morele schade die voortvloeit uit de pesterijen (die 4 jaar duurden), die bestaan uit administratieve beslissingen waarvan de wettelijkheid is bevestigd en die in wezen niet de schuld zijn van de werkgever. De morele schade wordt gezien als leed, de zwaarte van een job die wordt uitgeoefend in een omgeving die vijandig is of ten minste niet is aangepast aan de persoonlijkheid van het slachtoffer. Het Hof maakt een onderscheid tussen de schade die voortvloeit uit de pesterijen, en de schade die verband houdt met elke individueel genomen administratieve beslissing die werd bevestigd door de Raad van State en gezag van gewijsde heeft.

Het Hof beveelt de werkgever om een einde te stellen aan het pestgedrag dat bestaat in het onrechtmatige gebruik van het arsenaal van administratieve sancties, door erop toe te zien de werknemer in een omgeving te plaatsen die is afgestemd op zijn persoonlijkheid en beroepsvaardigheden (451).

- In het achtste vonnis beroept de rechter zich enkel op de ingediende stukken en meer bepaald op het verslag van de preventieadviseur om het bestaan van de pesterijen vast te stellen. De vordering had betrekking op de vergoeding op basis van artikel 32*tredecies* (229).

- In het negende vonnis is de rechtbank van oordeel dat de directrice van een opvangcentrum het voorwerp is geweest van pesterijen door bepaalde werknemers van de vereniging met het kennelijke en duidelijk geuite doel haar vertrek te bewerkstelligen. Zij beroept zich op de dossiers van de partijen, alsook op hun argumenten betreffende het willekeurige karakter van het ontslag. De rechter was van oordeel dat het ontslag willekeurig was. In de vzw heerste reeds lang een negatief sociaal klimaat tussen de werknemers en de opeenvolgende directies. Sommige werknemers zochten voortdurend conflicten. Ingevolge de indiening van een stakingsaanzegging voorzag een akkoordprotocol tussen de raad van bestuur en de vakbondsvertegenwoordigers in de schorsing en vervolgens de vervanging van de directrice, wat een kennelijke schending vormt van de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst. De ontslagredenen zijn niet bewezen (slecht beheer van het werk, van de boekhouding, van de menselijke relaties). De raad van bestuur heeft met de directrice geen enkel voorafgaand gesprek gehad alvorens zijn beslissing te nemen en had haar voordien geen enkele waarschuwing gezonden. De directrice werd door de raad van bestuur niet gesteund tegenover de werknemers. De rechtbank is van oordeel dat het kennelijk onrechtmatig is de verantwoordelijkheid voor de situatie uitsluitend bij de directrice te leggen. Tot herstel van het willekeurige ontslag werd haar een som van 5.000 EUR toegekend, alsook de beschermingsvergoeding van artikel 32*tredecies* (245).
- In het tiende vonnis erkent de rechtbank dat de pesterijen de oorzaak zijn van de burn-out van de werkneemster die op zijn beurt de oorzaak is van het ontslag. Zij bepaalt de vergoeding wegens het misbruik van het ontslagrecht op 50.000 EUR. De talrijke mails, sarcastisch in de minst zware gevallen, bijzonder vernederend in de zwaardere gevallen, zijn het onweerlegbare bewijs van een totaal gebrek aan respect vanwege een ondernemingshoofd dat zich heeft gedragen op een manier die onwaardig is voor een ondernemingshoofd van de 21^{ste} eeuw (op zijn minst volgens de maatstaven van de wellevendheid die in West-Europa gelden). Het aanzienlijke verloop onder de kaderleden met een leidinggevende functie die elkaar in de onderneming hebben opgevolgd, vormt daarvan een aanvullend bewijs (246).
- In het elfde vonnis ging het om een communicatiemanager die op 22 april een met redenen omklede klacht indiende bij de preventieadviseur en die op 17 mei werd ontslagen met als reden dat de onderneming haar marketing- en communicatieafdeling ging uitbesteden. De rechtbank aanvaardde deze reden niet (want de functie van de werknemer had immers nog altijd een reden van bestaan in de bestaande aankoop-uitvoerafdeling) en analyseerde het bestaan van de pesterijen in het kader van de schadevordering op basis van artikel 32*tredecies*. Uit het verslag van de preventieadviseur blijkt dat 4 getuigen melding hebben gemaakt van de moeilijkheden die zich in de onderneming voordoen wegens het gedrag van de werkgever: hij beledigt de personen door ze nietsnutten of imbecielen te noemen, hij stelt in niemand vertrouwen, hij geeft heel weinig verantwoordelijkheid, hij wentelt de verantwoordelijkheid voor zijn eigen fouten af op de anderen, hij roept, brult, soms voor kleinigheden, hij geeft bevelen terwijl de werknemers aan het telefoneren zijn, soms gooit hij met documenten in plaats van ze te overhandigen, hij geeft kort afgemeten kille kritiek in de aanwezigheid van anderen, er heerst een sfeer van terreur en angst, men weet nooit waaraan men zich in de loop van de dag kan verwachten. De preventieadviseur besluit niet tot het bestaan van pesterijen: aangezien het gedrag hetzelfde is in verschillende situaties, wijst dit volgens hem eerder op een persoonlijkheidsprobleem. De rechtbank is van oordeel dat het niet is omdat men een specifieke persoonlijkheid heeft en men een bij-

zondere stijl van leiding geven gebruikt, dat alle gedragingen en elke houding zijn toegestaan. De rechtbank concludeert daaruit dat de werkgever zich onrechtmatig gedraagt en er sprake is van een ongeoorloofd en terugkerend gedrag binnen de onderneming, dat zich uit in gedragingen, woorden, bedreigingen, gebaren die tot gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Zij kende de beschermingsvergoeding toe (23.000 EUR) (256).

- In het twaalfde vonnis erkende de rechtbank als onrechtmatige gedragingen:
 - de degradatie tot ondergeschikte functies en het ontnemen van verantwoordelijkheden door de aanwerving van een nieuwe werknemer (van keukenverantwoordelijke werd de werkneemster keukenhulp);
 - het in diskrediet brengen en de poging tot afzondering door middel van kritiek en beschuldigingen die werden geuit tegenover andere werknemers (de werkneemster werd gekwalificeerd als “dievegge en oneerlijk”, als “een persoon waarvoor men bijzonder moet uitkijken”);
 - de aanzienlijke werkoverbelasting wegens de ongerechtvaardigde weigering afwezig personeel te vervangen, waaronder de kwaliteit van de prestaties van de werkneemster had geleden;
 - de ongerechtvaardigde wijziging van het werkrooster waardoor het werk moeilijker werd (het aanvangsuur van de prestaties werd van 7 uur verschoven naar 8 uur, wat het bereiden van de maaltijden bemoeilijkte);
 - de professionele diskwalificatie door het opleggen van taken die lastig waren en van een lager niveau dan die van de functie van de werkneemster (de werkneemster kreeg taken toegewezen die geen verband hielden met de keuken, zoals schilderwerk, het schoonmaken van de klaslokalen en het schoonmaken van de toiletten);
 - verplichte en niet-ingehaalde extra prestaties;
 - het intimidatiemanoeuvre tegen de behandelende geneesheer van de werkneemster door de Orde van geneesheren aan te schrijven om te protesteren tegen de geneeskundige getuigschriften.

In deze zaak heeft de rechtbank de vordering tot staking ingewilligd (270).

Het Hof van beroep heeft het bevel tot staking bevestigd en in tegenstelling met de rechtbank de aanplakking bevolen van de beslissing in de school (de rechtbank was van oordeel dat de aanplakking de onrust op de school nog zou doen toenemen). Het heeft geen rekening gehouden met de feiten, bedoeld in 6), want deze aanvullende prestaties betroffen al het personeel, maar heeft daarentegen aanvullende feiten in aanmerking genomen:

- stelselmatige weigering van verlof tijdens de paasvakantie en onbillijke behandeling van de verlofaanvragen;
- stelselmatig in twijfel trekken van de afwezigheden van de werkneemster wegens ziekte door een controlegeneesheer te sturen (de controle van de afwezigheden valt onder de voorrechten van de werkgever, maar het stelselmatig in twijfel trekken van de echtheid van de reden voor het verlof in hoofde van een

werkneemster met meer dan 25 jaar anciënniteit en die er niet om bekend staat zonder reden afwezig te zijn, is willekeurig);

- gebruik van de aanwezigheid van camera's als intimidatiemiddel voor bepaalde personeelsleden en meer bepaald voor de werkneemster, door hen te doen geloven dat de prefect vanuit haar kantoor alles ziet en alles controleert;
- pogingen tot het isoleren van de werkneemster, verbod opgelegd aan de werkneemster te praten met een andere werkneemster en verstoting naar de kliek die vijandig staat tegenover die van de prefect (307).

De correctionele rechtbank nam dezelfde feiten in behandeling en was van oordeel dat de peritijen niet vaststaan. (Corr. R. Brussel, 16.12.2009, nr. 38). Er moet echter worden benadrukt dat het, gezien het principe van het vermoeden van onschuld, in het strafproces de taak is van het arbeidsauditoraat en de burgerlijke partijen om de feiten te bewijzen (er is geen verdeling van de bewijslast zoals in burgerlijke zaken voor de arbeidsrechtbanken). Bovendien beschikte de correctionele rechtbank over bijkomende hoorzittingen, waardoor ze de feiten vanuit een andere invalshoek kon beoordelen.

- In het dertiende vonnis erkende de rechtbank als onrechtmatige gedragingen:
 - het feit niet de passende maatregelen te nemen na kennis te hebben genomen van de gewelddaad die door een werknemer tegen de werkneemster werd gepleegd;
 - de schrapping van zinvolle en interessante taken, die voordien deel uitmaakten van de functies van de werkneemster (deelname aan de beraadslagingen van de klassenraden, ontvangst van de mededelingen van de leraars waarmee zij hun afwezigheid meldden);
 - de verplichting de sleutels van het secretariaat af te geven (wat de uitvoering van haar werk bemoeilijkte);
 - het in diskrediet brengen van de werkneemster door in het openbaar beledigende woorden uit te spreken ("kreng"), door in het openbaar tekortkomingen van de werkneemster aan de kaak te stellen, door ongerechtvaardigde kritiek te verspreiden met betrekking tot de afwezigheden van de werkneemster (het signaleren van de afwezigheid van de werkneemster door middel van dienstmededelingen, waarbij de vermeerdering van werk aan haar werd toegeschreven);
 - het verbod dat aan de collega's van de werkneemster werd opgelegd om met haar contact te hebben;
 - de verspreiding van een signalementsfiche met de vermelding "onvoldoende" op basis van kennelijk ongegronde redenen;
 - het intimidatiemanoeuvre tegen de behandelende geneesheer van de werkneemster door de Orde van geneesheren aan te schrijven om te protesteren tegen de geneeskundige getuigschriften;
 - de wijziging van het uur van een klassenraad om de demarche te vergemakkelijken die door collega's werd gedaan bij de Franse Gemeenschap om te beletten dat de werkneemster haar functies weer zou opnemen.

In deze zaak heeft de rechtbank de vordering tot staking ingewilligd (272).

Het Hof van beroep heeft deze beschikking bevestigd en in tegenstelling met de rechtbank de aanplakking van de beslissing in de school bevolen. Het heeft bovendien aanvullende feiten in aanmerking genomen:

- de verplichting de zogenaamd niet gepresterde uren in te halen;
- het weghalen van de verwarmingstoestellen uit het kantoor van de werknemer, zonder haar te waarschuwen en door diezelfde toestellen in de kantoren van andere collega's ongemoeid te laten (306).

- In het veertiende vonnis doet de rechtbank een uitspraak in het kader van een verdring tot staking die werd ingesteld door de secretaris van een OCMW.

De rechtbank beveelt de onmiddellijke stopzetting van de pesterijen:

- bevelen, onder meer zonder de hulp van een stenotypiste, om systematisch de verslagen van de beslissingsorganen tijdens de zitting op te stellen, desgevallend met « live » projectie van de tekst via een overheadprojector;
- beschuldigen aansprakelijk te zijn voor door personeelsleden gemaakte fouten, a fortiori wanneer zij strafrechtelijk kunnen worden vervolgd;
- beschuldigingen inbrengen zonder nauwkeurig en concreet de gemaakte fout, de toepasselijke rechtsregel of de manier waarop die werd overtreden, te vermelden;
- een personeelslid aanstellen als secretaris die zal optreden bij alle lopende of toekomstige tuchtprocedures;
- tijdens zijn afwezigheden het kantoor en/of de computer van de werknemer doorzoeken, al dan niet in aanwezigheid van het personeelslid.

Naar aanleiding van elk gevolg en/of elke nieuwe tuchtprocedure die moet worden ingesteld of gevoerd tegen de werknemer, vestigt de rechtbank de aandacht van het OCMW in het bijzonder op de vereiste strikte naleving van onder meer:

- het principe van de procedure op tegenspraak en de rechten van de verdediging;
- de per definitie « strikte interpretatie » van de preventiemaatregelen die worden uitgebracht in een tuchtkader;
- de regel van de onpartijdigheid die stelt dat men niet tegelijk rechter en partij kan zijn.

Bovendien verzoekt de rechtbank de preventieadviseur met aandrang om de taak waarmee hij werd belast door de door de werknemer ingediende klacht, onafgebroken voort te zetten (401).

- In het vijftiende vonnis beschouwt de rechtbank de volgende feiten als pesterijen:

- in het kader van de evaluaties maakt de directeur misbruik van zijn positie om de persoonlijkheid en de fysiek van de werkneemster te bekritisieren, commentaren te uiten die het kader van de professionele kritiek overschrijden en te intimideren (bevestigd door een schriftelijke nota);
- tijdens een vergadering trekt hij het beheer over een project dat tot dan in handen was van de werkneemster, brutaal in zonder dat de motivering van de directeur duidelijk is (bevestigd door een collega). De werkneemster is na deze vergadering verschillende maanden arbeidsongeschikt;
- tijdens een vergadering maakt hij enkele venijnige en denigrerende verwijten (zonder rechtvaardiging) over het uitgevoerde werk, terwijl het team af te rekenen kreeg met een noodsituatie;
- de directeur veranderde eenzijdig en meermaals de uurroosters (zonder rechtvaardiging) via een memo, waarvan de toon soms autoritair was (« deze uurroosters zijn niet meer voor discussie vatbaar »);
- de directeur weigerde elke discussie, hij aanvaardde geen andere standpunten, het was niet mogelijk om punten toe te voegen aan de agenda van de vergaderingen, hij uitte regelmatig bedreigingen tijdens de vergaderingen, tot het verheffen van zijn stem, het slaan met de vuist op tafel, dreigen met ontslag. Hij hield een klimaat van verdenking en intimidatie in stand. Hij controleerde systematisch het werk van zijn medewerkers en gaf hen instructies via dreignota's.
- Hij vraagt de verzending van de originele exemplaren van medische attesten, terwijl ze bij aangetekend schrijven waren verstuurd, maar niet waren afgehaald, en dreigt ermee om geen C4 te geven als deze (teruggestuurde) attesten niet bij de vzw toekwamen.

De rechtbank stelt vast dat de vzw deze gedragingen niet op een overtuigende manier betwist. Ze houdt rekening met de verslagen van de preventieadviseur en de inspectie van de controle van het welzijn op het werk, die spreken van onrechtmatig gedrag. De schade wordt bepaald op basis van de vaststellingen van de preventieadviseur en de behandelende arts van de werkneemster. De meeste in aanmerking genomen feiten gebeurden vóór 1 juli 2002. Ze baseert de aansprakelijkheid van de werkgever op artikels 1384 (aansprakelijkheid van de opdrachtgever voor de door zijn werknemers gemaakte fouten) en 1382 van het Burgerlijk Wetboek (aansprakelijkheid ten opzichte van zijn persoonlijke fouten). De werkgever heeft zich namelijk niet gehouden aan zijn verplichting om erop toe te zien dat het werk wordt uitgevoerd in gepaste omstandigheden vanuit het oogpunt van de gezondheid van de werknemers (artikel 20 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), aangezien hij de door het gedrag van zijn directeur veroorzaakte problemen systematisch heeft geminimaliseerd en de deskundigen die hem inlichtten over de ernst van de situatie, de deur heeft gewezen: namelijk de vakbondsafgevaardigde die sprak van een problematische situatie waarin het personeel van de vzw verkeert, en de preventieadviseur die het had over « een onhoudbare en ondraaglijke werksituatie die de psychische en fysieke integriteit schade toebrengt ». De voorzitter gaf geen gevolg aan het bemiddelingsvoorstel van de preventieadviseur, en stelde na een nieuwe tussenkomst van de preventieadviseur voor om de kwestie tweeënhalve maand later te onderzoeken. De rechtbank raamt de schadevergoeding op 5.000 EUR. De rechtbank moet nog een uitspraak doen over de vordering van de werkgever tot tussenkomst en vrijwaring ten opzichte van zijn (in gebreke zijnde) directeur (402).

- Een collega van de eisende werknemster in de vorige zaak (402) heeft eveneens beroep ingesteld bij de arbeidsrechtbank van Brussel tegen dezelfde in beschuldiging gestelde persoon en dezelfde werkgever. Hij heeft geen gelijk gekregen (280).

Het Arbeidshof van Brussel heeft het vonnis echter tenietgedaan en een schadevergoeding van 5.000 EUR toegekend. Enkele andere feiten die in aanmerking werden genomen door het Hof:

- dreigen met de vermelding van een ongunstige reden op het C4;
- vertrouwen verliezen in het werk, minachting over de professionele waarde van de werknemer, systematisch isolement (getuigenissen van andere collega's);
- op een agressieve, verraderlijke en buitensporige manier geformuleerde verwijten;
- op het laatste ogenblik verbieden om deel te nemen aan een vergadering zonder rechtvaardiging;
- verplichten om jaarlijks een bewijs van goed gedrag en zeden voor te leggen zonder rechtvaardiging.

Het Hof deed later een uitspraak over de rechtsvordering van de vzw tegen de in beschuldiging gestelde persoon, om het bedrag van de veroordeling te recupereren. Het oordeelde dat de fouten die werden gemaakt door de directeur in het kader van de verbintenissen van een arbeidsovereenkomst, een zware fout vormden in de zin van artikel 18 van de wet van 3 juli 1978. Hij kon zich dus niet beroepen op de onschendbaarheid. Het Hof oordeelde echter dat de verantwoordelijkheden moesten worden gedeeld, aangezien de vzw fouten heeft gemaakt als werkgever. De directeur werd veroordeeld tot de betaling van de helft van de door het Hof bepaalde schadevergoeding, oftewel 2.500 EUR (367bis).

- Een rechtbank oordeelde dat de ontzegging van arbeid gedurende meer dan 7 maanden een vorm van pesterijen is, en beval de werkgever om een einde te stellen aan deze ontzegging. Het niet toevertrouwen van taken aan een ambtenaar of het enkel toevertrouwen van taken die duidelijk niet volstaan in termen van kwantiteit of kwaliteit ten opzichte van de functie waarvoor hij is aangesteld, kan afhankelijk van de omstandigheden van de zaak schade toebrengen aan de persoonlijkheid en de professionele waardigheid van deze persoon, zijn job in gevaar brengen en een menonwaardige, vernederende of kwetsende omgeving scheppen. De slechte verstandhouding tussen de werknemster en haar hiërarchische meerdere en het feit dat de werknemster nauwelijks meewerkt - omdat zij terughoudend is om in teamverband te werken - rechtvaardigen de ontzegging van arbeid niet. De (bijna) volledige ontzegging van arbeid om deze verschillende redenen is een verholde tuchtsanctie. Dergelijke sanctie is onrechtmatig, aangezien ze is opgelegd ondanks alle garanties die eigen zijn aan het tuchtstelsel van rijksambtenaren, en in elk geval overdreven (407).
- In het kader van een aanvraag van een beschermvergoeding tegen ontslag, oordeelde de rechtbank dat de werknemer gepest werd omwille van het feit dat hij Nederlandstalig was.
 - de vermelding geschreven door de ploegleider "geen tweede taal in deze dienst" op een informatierapport;

- het schrappen van Nederlandse woorden die worden vervangen door Franse woorden;
- de weigering van een aanvraag betreffende recuperatie omdat deze aanvraag niet in het Frans was opgesteld en de vooropstelling dat elke aanvraag in het Nederlands zou uitmonden in een weigering;
- het voeren van een evaluatieonderhoud in het Frans en het opstellen van het verslag in het Frans;
- een dienstnota met de vraag om een samenvatting van de rapporten in de andere taal op te stellen.

Bovendien werden door de Franstalige hiërarchische oversten onjuiste verklaringen afgelegd met het oog op het in diskrediet brengen van de werknemer, terwijl hij geen enkele fout had begaan en nooit leugenachtige verklaringen had afgelegd (412).

Bovendien zijn de feiten die aan het rechtbank voorgesteld werden, waarvan het vonnis (185bis) hervormd werd door het Arbeidshof, de volgende: de persoon die in staat van beschuldiging is gesteld, politiezonechef, heeft geen enkel vertrouwen in zijn mannen, wat leidt tot permanente controles, erg beperkte volmachten en het totaal niet in vraag stellen van zijn eigen beslissingen. Het verslag van de preventieadviseur legt de nadruk op het gebrek aan duidelijke richtlijnen, een persoonlijke interpretatie van de wet en het onsamenvangende karakter van zijn verzoeken. Het wijst op een gebrek aan censuur in zijn uitlatingen, waarin beledigingen en uitbranders vaak voorkomen en waarbij hij zich niet schaamt om iemand in het openbaar zwart te maken of te vernederen. In de verhoren die werden afgenomen door het comité P, wordt de zonechef omschreven als een autoritair, zelfs autoritairistisch persoon die bijzonder veeleisend is, er een strak beheer op nahoudt, nooit tevreden is over het werk van de anderen, maar ook weinig eerbied heeft voor zijn personeel, dat hij beschouwt als een bende idioten, dat hij uitscheldt en behandelt als honden, zonder enig respect, in die mate zelfs dat sommigen gingen uithuilen in hun auto. Zijn techniek is om druk uit te oefenen op mensen tot hij precies krijgt wat hij wil, waardoor hij al zijn personeelsleden het leven onmogelijk maakt. Na te hebben vastgesteld dat de zonechef de commissaris, eiser in het geding, in het bijzonder in de gaten hield, verduidelijkt de rechtbank dat het op grond van artikel 32ter van de wet van 4 augustus 1996 niet vereist is dat het strafbare gedrag discriminerend is, dat het weinig belang heeft dat de eiser anders wordt behandeld dan de andere officieren, aangezien hij het slachtoffer is van onrechtmatig gedrag, ook al gebeurde hetzelfde bij anderen die geen klacht zouden hebben ingediend (185bis).

De rechtbank heeft de uitspraak aangehouden over het bedrag van de schadevergoeding en over de vordering tot staking tegenover de dader, maar heeft uiteindelijk geen definitieve uitspraak gedaan, aangezien de zonechef intussen in beroep is gegaan tegen deze beslissing.

Het Arbeidshof heeft de feiten als (hyper)conflict beschouwd, in tegenstelling tot de rechtbank die ze als pesterijen had aangeduid, en verwerpt de vorderingen tot schadevergoeding, vermits artikel 32ter betrekking heeft op pesterijen en niet op het (hyper)conflict (361). Zie punt g. « andere relationele problemen »

● 1 beslissing neemt het bestaan van daden van geweld en pesterijen (372) in aanmerking:

De werknemer is een gemeentelijke politieagent, die van de interventiedienst werd overgeplaatst naar de verkeersdienst. De volgende feiten worden in aanmerking genomen door de rechtbank:

- Na een woordenwisseling tussen de werknemer en het afdelingshoofd over de afwezigheid van de werknemer, die volgens het afdelingshoofd te lang was, dreigt deze laatste om de werknemer over te plaatsen naar zijn oorspronkelijke dienst. Ook al is het een van de taken van een afdelingshoofd om zich vragen te stellen over de rechtvaardiging van een afwezigheid, toch mag hij niet dreigen met een overplaatsing. Deze bedreiging was niet de eerste en heeft de werknemer zwaar geschokt, in zoverre dat hij er de volgende dag ziek van was (iemand getuigt van de emotionele toestand van de werknemer na de woordenwisseling).
- In aansluiting op deze woordenwisseling heeft het afdelingshoofd een verslag opgesteld voor de zonechef, waarin hij vraagt om een einde te stellen aan de detachering van de werknemer, onder het voorwendsel dat de werknemer zich niet heeft aangepast aan de korpsgeest van de afdeling, aangezien hij te repressief is. Er was echter geen negatieve evaluatie of tuchtprocedure tegen de werknemer. Hij baseert zich enkel op een aantal klachten van particulieren die werden bekeurd door de werknemer. Deze manier van handelen wijst volgens de rechtbank op een duidelijke wil om de werknemer in diskrediet te brengen, van wie de bekwaamheid op het vlak van verkeer unaniem wordt erkend door zijn collega's. Deze houding brengt schade toe aan zijn professionele vaardigheden en reputatie.
- Het afdelingshoofd besliste om uit voorzorg het wapen van de werknemer af te nemen, nadat hij uit de woorden van een collega afleidde dat de werknemer zou lijden aan een psychologische ziekte die hem belette om zijn werk naar behoren uit te voeren, terwijl de werknemer op het moment van de beslissing arbeidsongeschikt was, alle andere dienstwapens bereikbaar bleven voor de werknemer en zijn wapen nodig was op de dienst waarnaar men hem wilde overplaatsen. Deze nutteloze maatregel is louter kwetsend en vormt op zich een daad van psychisch geweld.
- De beslissing om de werknemer over te plaatsen naar de interventiedienst werd genomen zonder dat hij een negatieve evaluatie had gekregen, zonder dat hij werd gehoord over (meestal verbale) klachten van niet-geïdentificeerde personen over onduidelijke feiten, zonder dat er een functioneringsgesprek had plaatsgevonden, zonder de werknemer zelfs te horen en terwijl er geen bijzondere hoogdringendheid is. Deze maatregel getuigt van de wil om de werknemer aan de deur te zetten.
- De sloten werden veranderd, zodat de werknemer geen toegang meer had tot de werkplaats en zijn persoonlijke spullen. Het afdelingshoofd, die normaal met vakantie was, was aanwezig om hem van de dienst te « verjagen ».

De werknemer maakte het voorwerp uit van een lastercampagne. Hij zal geïsoleerd geraken op zijn dienst. Men verwijt hem contact te houden met de andere diensten, en vooral met de vakbonden die vroeger reeds gebreken van de hiërarchie hebben aangeklaagd, waaronder volgens de getuigen het feit dat het afdelingshoofd een trouwe bondgenoot zou zijn van de zonechef, die hem niets weigert en hem in bescherming neemt voor de meest bezwarende feiten. Men verwijt de werknemer dat hij te veel bekeuringen geeft en niet flexibel genoeg is met de mensen die een overtreding begaan.

Volgens de rechtbank staan de pesterijen vast voor het afdelingshoofd en de zonechef door, voor deze laatste, zijn passieve houding tegenover de situatie, zijn gebrek aan betrokkenheid om de meer dan latente conflicten te proberen op te lossen, en van wie de rol zich in dit conflict beperkt tot het, onoordeelkundig en zonder onderzoek naar de echtheid van de feiten, goedkeuren van de door zijn ondergeschikte genomen beslissingen.

De rechtbank verplicht het afdelingshoofd en de zonechef om te stoppen met de pesterijen, beveelt de werkgever (de gemeente) om alle nodige maatregelen te nemen om een einde te stellen aan het geschil, door de uitvoering van onder meer een interne audit die eventueel wordt toevertrouwd aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, waarna de geschikte maatregelen zullen worden overwogen met inachtnaam van de procedures en de rechten van de verdediging van de hoofdrolspelers.

Zij beveelt de gemeente, op straffe van een dwangsom (250 EUR per dag vertraging), om de werknemer in afwachting van de resultaten van de audit in te zetten bij de « wijkdienst », en om nadien zijn herinschakeling te overwegen (behoudens wijzigingen van de feitelijke elementen die worden voorgesteld aan de rechtbank). Zij beveelt de gemeente om de beslissing over de intrekking van het wapen te herzien, die pas kan gebeuren na het medische onderzoek bij werkhervatting en afhankelijk van de resultaten van dit onderzoek. Zij beveelt niet dat de beslissing wordt uitgehangen, aangezien deze maatregel het klimaat dat er heerst, kan verslechteren.

- In de andere arresten en vonnissen brengen de arbeidshoven en –rechtbanken bepaalde motiveringen naar voren om de afwezigheid van pesterijen of geweld te rechtvaardigen. Deze motiveringen moeten natuurlijk in de juiste context van de zaak worden geplaatst. Hierna volgen enkele uittreksels, geklasseerd per trefwoord.

b) Onrechtmatig karakter

b.1. Normale uitoefening van het gezag

- De normale uitoefening van het gezag door de werkgever of zijn afgevaardigden kan niet worden gelijkgesteld met pesterijen (8-16-17-80).
- Het werk onder het gezag van een ander is de essentie van de arbeidsovereenkomst en de uitoefening van het werkgeversgezag maakt niet ipso facto een vorm van pesterijen uit (18-215).

Opmerking: Om het “normale” karakter van de uitoefening van het gezag te bepalen, dient men dus te verwijzen naar de werkgever-“goede huisvader” (dat wil zeggen zich afvragen hoe de voorzichtige en vooruitziende werkgever in dezelfde omstandigheden zou hebben gehandeld) en nagaan in welke mate dit gedrag niet werd gerespecteerd (178-348). Er moet worden uitgemaakt of de werkgever de grenzen van een normaal en redelijk gebruik van zijn gezag heeft overschreden, die inherent is aan de band van ondergeschiktheid die een essentieel onderdeel vormt van de arbeidsovereenkomst (75).

- De pesterijen kunnen niet bestaan in de uitoefening van het hiërarchische gezag waarmee een rechtmatig beleid wordt uitgeoefend, wanneer dit niet overeenstemt met de persoonlijke verwachtingen van een ondergeschikte (33-65-106-157-193-209). De rechtbank sluit niet uit dat een bepaald personeelsbeheer pesterijen kan omvatten,

maar dit is niet het geval wanneer blijkt dat de beroepssituatie van de eisende werknemer het gevolg is van een aan de werknemer meegedeelde weldoordachte beslissing van de werkgever, die in het belang van de dienst rekening heeft gehouden met alle omstandigheden en die onder zijn verantwoordelijkheid en zijn beoordelingsbevoegdheid valt (33-138).

- De pesterijen moeten worden onderscheiden van de niet-onrechtmatige uitoefening van de hiërarchische macht van de werkgever die het recht omvat toezicht te houden op de uitvoering van het werk en die te controleren, richtlijnen te geven voor de uitoefening van de taken, zelfs indien zij tot gevolg hebben de verplichtingen te verhogen die eigen zijn aan het werk en de werknemer indien nodig tot de orde te roepen (270-407).

b.1.1. Wijzigingen van taken

- De wijziging van de toevertrouwde taken naar taken die bij de aanwerving niet waren voorzien (schoonmaak) of denigrerende taken (bevel ongegronde klachten af te wimpelen), kan niet als een vorm van pesterijen worden beschouwd, aangezien de vennootschap meerdere maanden voordien een tabel had bezorgd met de taakverdeling, die de werknemer nooit heeft betwist (30).
- Het feit niet meer op missie naar het buitenland of naar een radio-uitzending te worden gezonden, vormen geen pesterijen want deze taken behoren niet tot de functie van redactrice van een tijdschrift (34).
- De verandering van functie met behoud van het salaris en van de graad is geen vorm van pesterijen (33).
- De toewijzing van nieuwe functies die niet minderwaardig zijn, noch strijdig met de opleiding, de ervaring, de bekwaamheden en de klasse van de werknemer, is niet onrechtmatig (80).
- In casu is de beoogde werknemer een ambtenaar. De rechtbank neemt het advies over van de Arbeidsauditeur die eraan herinnert dat elke werkgever het recht heeft arbeidsvoorwaarden binnen het contractuele kader aan te passen of te wijzigen volgens de organisatorische behoeften (ius variandi). Zij onderstreept dat de werknemer functies van “adjunct-adviseur” is blijven uitoefenen en dat zijn bevoegdheden overeenstemden met zijn functie en zijn bekwaamheden. De directeur van de dienst moet de mogelijkheid hebben de opdrachten van elk van zijn bedienden te reorganiseren voor de behoeften van de dienst (66).
- Conform de regels inzake het openbaar ambt dient de gezaghebber de beambte te benoemen voor een welbepaalde functie met inachtneming van de rang die hem werd toegekend. Benoemde beambten hebben geen recht op een welbepaalde post. De wet van de mutabiliteit of « wet van de veranderlijkheid » die geldt in de openbare dienst, houdt in dat de beambten worden aangesteld bij eenzijdige beslissing van de gezaghebber afhankelijk van de noden van de dienst. De overplaatsing, dit is de verandering van functie, is onderworpen aan het bestaan van een vacante post en voorrangsregels, en vormt het voorwerp van een beslissing van de gezaghebber die voornamelijk wordt genomen in het belang van de dienst. In dit geval toont de werkneemster niet aan dat de vier functies waarin zij achtereenvolgens werd aangesteld, overgeplaatst of gedetacheerd, van een lager niveau zouden zijn geweest dan degene waarop zij aanspraak kon maken gezien de rang waarin zij werd benoemd (407-410-422). De benoeming

van een beambte wordt niet rechtstreeks bepaald op basis van zijn ervaring en diploma's, maar wel aan de hand van de graad of de rang waarin hij werd benoemd. De ervaring en de diploma's spelen slechts onrechtstreeks mee als voorwaarden om toegang te krijgen tot een bepaalde rang. De beambte die vindt dat hij aanspraak kan maken op een hogere rang dan degene waarin hij benoemd werd, moet naar een promotie dingen, met inachtnaam van de bij koninklijk besluit vastgelegde regels (410).

- De rechtbank van Leuven merkt op dat de principes betreffende de wijziging van de arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit de strikte regels die tot het individuele arbeidsrecht behoren, niet zomaar kunnen toegepast worden op de maatregelen die worden genomen in het kader van een openbare dienst (131).
- Een korpscommandant is verantwoordelijk voor de werking van zijn korps, rekening houdend met de opdracht en de doelstellingen van de organisatie. Indien nodig zullen aanpassingen moeten worden aangebracht in functie van de behoeften van een evoluerende samenleving en rekening houdend met de bekwaamheden en de mogelijkheden van de leden van het korps, opdat iedereen zo efficiënt mogelijk zijn taken zou kunnen vervullen (268).
- De wijzigingen van de inhoud van het werk tijdens de duur van de opzegging zijn nauw verbonden met de belangen van de onderneming in het kader van een beëindiging van de prestaties en zijn gebeurd op een evenredige en verantwoorde manier (35).
- De reorganisatie van de diensten kan niet worden beschouwd als pesten, zelfs indien zij niet verloopt zoals de werknemer het verwachtte (106).
- Aan een werknemer bepaalde bevoegdheden ontnemen wordt niet als pesten beschouwd indien de beslissing van de werkgever weldoordacht is en gebaseerd is op objectieve motieven (258).
- Administratieve taken en een uurrooster opleggen behoort tot de discretionaire bevoegdheid van de werkgever. De administratieve taken van een onderwijzer kunnen eenzijdig worden gewijzigd indien rekening wordt gehouden met de behoeften van de school (28).
- Een toename van het administratieve werk (en de druk die daaruit voortvloeit) die kadert in een algemene context binnen de instelling is geen vorm van pesten. Op die manier administratieve taken opleggen valt onder de normale uitoefening van het gezag (1).
- De werknemer vragen 's morgens te komen werken is enkel de uitdrukking van de gezagsbevoegdheid van de werkgever waaruit het recht voortvloeit om het werk te organiseren op de manier die hem het beste past (153).
- Le fait de réaménager régulièrement les horaires de travail ne peut être considéré comme du harcèlement, l'activité d'un home impliquant la nécessité d'une totale continuité du service (400).
- Het feit dat de werkgever, door een promotie of nieuwe verantwoordelijkheden toe te kennen aan de werknemer, zich heeft kunnen vergissen in zijn vaardigheden om ze uit te oefenen, ook al kon dit leiden tot een gerechtvaardigd gevoel van onrecht, is op zich geen onrechtmatig gedrag. Niets wijst er echter op dat de werkgever deze mogelijkheden niet te goeder trouw heeft gegeven en dat de opgelegde doelstellingen zodanig onrealistisch waren dat zij slechts de wil verhulden om er een einde aan te stellen of bedoeld waren om te schaden (348).

- In de wijziging van de uurroosters tijdens de periode waarin de werknemer afwezig was wegens ziekte kan de rechtbank geen pestgedrag zien (403bis).

b.1.2. Evaluatie - examens

- De vertrouwelijke uitwisselingen van kritische beoordelingen van het werk van het personeel tussen leden van de hiërarchische lijn kunnen niet als grondslag dienen voor een rechtsvordering inzake pesterijen, op gevaar af elke betekenis te ontnemen aan de evaluatieprocedure (5).
- Tijdens een besloten vergadering het gedrag van een personeelslid bespreken met de medewerkers-kaderleden kan niet worden beschouwd als een feit dat een vorm van pesterijen uitmaakt in de zin van de welzijnswet (33).
- Het feit dat het gesprek betreffende de kwalitatieve score van de werknemer plaatshad in aanwezigheid van de HR-adviseur (terwijl dat bij zijn collega's niet het geval was), kan niet als intimiderend gedrag worden beschouwd. Aangezien er problemen bestonden tussen de werknemer en zijn hiërarchie, was het normaal dat de werkgever van zijn kant maatregelen nam om eventuele problemen te voorkomen (106).
- De beslissing de beoordeling van 'zeer goed' te veranderen in 'goed' rekening houdend met de kwantiteit en de kwaliteit van het geleverde werk heeft geen enkel veronderend noch denigrerend karakter (5).
- De evaluatie van de werknemers kan op zich niet worden beschouwd als een onrechtmatig gedrag. Zij maakt deel uit van de uitoefening van het gezag van de werkgever. Die maakt misbruik van dit instrument indien hij bijvoorbeeld zijn evaluatie baseerde op gegevens die niet overeenstemmen met de werkelijkheid, of indien hij niet gefundeerde en onrechtmatige kritiek uitte betreffende de persoon van de werknemer. Het feit dat de werknemer negatief wordt geëvalueerd, vormt op zich geen aanwijzing voor pesterijen (12-24-63-137-174-239-302-336-389).
- De manier waarop de evaluatieprocedure werd gevoerd, kan pesterijen meebrengen (63).
- De evaluaties en de waarschuwingen kunnen niet als pesterijen worden beschouwd (127).
- De werkgever heeft de verplichting om zijn werknemer te evalueren en het is dan ook maar normaal dat er ook negatieve punten aan bod komen doch dit volstaat niet om te stellen dat de werknemer "gezocht werd" door de werkgever (389).
- Het Arbeidshof vond het ongerechtvaardigd dat een prefect deel bleef uitmaken van een examenjury voor proeven waaraan een werknemer deelnam die een gemotiveerde klacht had ingediend die haar aansprakelijk stelde. Zij had uit de jury moeten stappen om de sereniteit van de sociale relaties te behouden, ook al heeft zij de examenprocedure strikt toegepast en de formele voorwaarden van haar onpartijdigheid nageleefd, aangezien zij niet is tussengekomen en zij het voorzitterschap aan een derde heeft toevertrouwd. Zij toonde echter een gebrek aan elementair doorzicht, door een abnormale en intimiderende indruk te wekken die haar integriteit op de helling zet, en door de werknemer te intimideren (378).

b.1.3. Tuchtprocedure - Controlemaatregelen

- De arbeidsrechtbank van Brussel ziet geen aanwijzingen voor pesterijen in het feit dat men een tuchtprocedure begint, want in casu was er blijkbaar aanleiding tot een tuchtprocedure aangezien de werknemer het bevel negeerde dat hem werd gegeven om de vergadering te verlaten waarop hij zich uitgenodigd achtte (66).
- De klachten en waarschuwingen die met waarschuwingsbrieven werden verzonden betreffen de naleving door de werknemer van verplichtingen die inherent zijn aan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en blijken noch door de toon of door het voorwerp ervan onrechtmatig te zijn zodat de werkgever door zo te handelen zijn rechten zou hebben overschreden (75).
- Het loutere feit dat men aan de werknemer twee schriftelijke waarschuwingen heeft gezonden betreffende een gebrek aan kwaliteit van zijn werk, vormt geen feit dat toestaat het bestaan van pesterijen te vermoeden, des te meer omdat de tweede waarschuwing gebaseerd is op een verslag dat is opgesteld door een controleur van buiten de onderneming van de werkgever (264).
- Het misbruik zou kunnen worden vastgesteld in geval van een toename van tuchtbeslissingen die blijken geven van de wil afbreuk te doen aan de persoonlijkheid van de ambtenaar of aan zijn eerbaarheid. De herhaling van beslissingen die voortvloeit uit de mogelijkheid die aan de ambtenaar wordt geboden om beroep in te stellen bij een beroepskamer en die de overheid ertoe gebracht heeft haar beslissing te herzien, vormt geen misbruik (111).
- Het feit dat men het advies van de beroepskamer niet volgt, is niet onrechtmatig, aangezien de overheid haar beoordelingsbevoegdheid behoudt (111).
- Het feit dat hiërarchische meerderen een oordeel hebben over het aandeel dat een diensthoofd in een bepaalde verantwoordelijkheid heeft gehad, dat ze dit oordeel behouden en er op tuchtvlak de gevolgen uit trekken, is geen onrechtmatig gedrag (111).
- Een controlegeneesheer sturen om de arbeidsongeschiktheid te controleren die tijdens het vakantieverblijf van de werknemer in het buitenland werd meegedeeld, is niet onrechtmatig, des te meer omdat de werknemer maar eenmaal werd gecontroleerd terwijl hij meerdere keren ziek was (80). Het behoort tot de gezagsbevoegdheid van een werkgever om, indien hij dit nodig acht, de werkelijkheid van de arbeidsongeschiktheid te controleren (224).
- Het feit dat een rechtstreekse meerdere een controleonderzoek beveelt betreffende een eventueel misbruik van de gsm van de onderneming, één keer een kostennota niet heeft goedgekeurd die niet vermeld ging van de vereiste bewijsstukken en controleert of de werknemer effectief een halve dag afwezigheid als een vakantiedag heeft ingeschreven, zijn geen pesterijen (96).

b.1.4. Gelijke behandeling

- De feiten die door de werknemer slecht beleefd werden, zijn niet op hem gericht (118).
- Een rechtbank merkt op dat de werknemer niet kan bewijzen dat hij op een andere manier werd behandeld dan de overige bedienden (127).

- Zelfs al is het voor de rechtbank begrijpelijk dat de werknemer de waarschuwingen heel slecht ervaren heeft, dan nog waren zij aan het voltallige personeel gericht en bevatten zij geen enkel spoor van pesterijen ten opzichte van de werknemer (75).
- Een rechtbank stelt vast dat niets erop wijst dat de opmerkingen van de hiërarchische meerdere de werknemer in het bijzonder viseerden. Zij waren veeleer gericht tot alle werknemers (363).
- De taken die aan de werknemer werden toevertrouwd, zijn niet minder interessant dan of minderwaardig aan deze die werden toevertrouwd aan zijn collega's die dezelfde functies uitoefenen. De arbeidsvoorwaarden van de werknemer zijn niet fundamenteel verschillend van die van zijn collega's (43).
- De opdrachten waren onvoldoende nauwkeurig, maar dit gold ook voor alle andere personeelsleden (119).
- Het feit dat een directeur aan de diensthoofden heeft gevraagd ongunstige beoordelingen te geven aan de personeelsleden die hem niet bevielen, maar hen verbod te verduidelijken dat hij daarvan de opdrachtgever was, kan niet worden beschouwd als een vorm van pesterijen tegen de eiser, aangezien ook andere personeelsleden werden beoogd (33).
- De kennisgeving van een opzegging staat niet toe het bestaan te vermoeden van pesterijen voor zover een opzegging in dezelfde omstandigheden werd gericht aan alle werknemers die op de bouwplaats waren tewerkgesteld (264).
- De werknemer voert aan dat de werkgever zou verboden hebben te spreken met andere collega's over de nieuwe organisatiestructuur. Dit werd evenwel aan iedereen opgelegd en niet alleen aan de werknemer. De rechtbank ziet dan ook niet in dat dit enig bewijs is van pestgedrag (389).

b.1.5. Managementstijl

- Een rechtbank maakt een onderscheid tussen pesterijen en de mishandeling door het management die een arbeidsorganisatiewijze is. De rechtbank neemt de definitie over van mevrouw Hirigoyen: het betreft "een tiranniek gedrag van bepaalde karaktergestoorde leidinggevenden die hun werknemers een verschrikkelijke druk opleggen, of die hen gewelddadig behandelen door tegen hen uit te varen, door ze te beledigen, zonder ze ook maar enigszins te eerbiedigen". In casu erkent de rechtbank dat de directeur zijn arbeidsprincipes op een autoritaire manier heeft opgelegd en zijn ondergeschikten heeft onderworpen aan een drukkende en voortdurende controle. Ze erkent dat de directeur een tiranniek gedrag heeft gehad, maar zij aanvaardt niet de stelling van de pesterijen, want dit gedrag werd gesteld ten aanzien van alle werknemers ... (280).
- Op een autoritaire manier leiding geven, geen plaats laten voor overleg en inspraak en geen enkele kritiek dulden vormen op zich geen pesterijen (80).
- Een verandering van de manier van leiding geven kan niet worden gelijkgesteld met pesterijen: in casu werd een "tolerante, ontspannen, informele" ploegbaas vervangen door een "correcte en strenge ploegbaas die kortaf was" (103).
- Niet elke wijze van personeelsbeheer kan worden veroordeeld als pesterijen omdat ze in de onderneming een slechte sfeer of conflicten veroorzaakt (277).

- Een rechtbank is van oordeel dat de werknemster samen met alle andere collega's geconfronteerd werd met een overste die onvoldoende sturing kon geven en die conflictsituaties op een verkeerde wijze benaderde. Het gaat eigenlijk om "bestuurlijk wangedrag" (415).
- De gezagsuitoefening door de werkgever werd blijkbaar slecht ervaren door de werknemer en zij kon de werkwijze van de werkgever niet aanvaardden. Weliswaar had de werkgever ook geen gemakkelijk karakter om mee samen te werken en was hij veeleisend ten opzichte van zijn personeel hetgeen natuurlijk tot gevolg heeft dat hij sneller bekritiseerd werd dan de vorige hiërarchische oversten. Toch meent de rechtbank dat uit de klachten die geuit worden door de werknemer niet wordt bewezen dat de werkgever zich op onheuse of onverantwoorde wijze heeft gedragen (389).
- Voor de arbeidsrechtbank van Verviers is het echter op grond van artikel 32ter van de wet van 4 augustus 1996 niet vereist dat het strafbare gedrag discriminerend is, dat het weinig belang heeft dat de eiser anders wordt behandeld dan de andere officieren, aangezien hij het slachtoffer is van onrechtmatig gedrag, ook al gebeurde hetzelfde bij anderen die geen klacht zouden hebben ingediend (185bis) (Zie Hoofdstuk III-A-a).
- Evenzo baseert de arbeidsrechtbank van Brussel zich niet op het verslag van de preventieadviseur, die niet besluit dat er sprake is van pesterijen, aangezien de stijl van gedragingen hetzelfde is in verschillende situaties. Het gaat volgens hem meer om een persoonlijkheidsprobleem. De rechtbank is van oordeel dat het hebben van een specifieke persoonlijkheid en het gebruik van een welbepaalde managementstijl niet betekenen dat alle gedragingen en houdingen zijn toegestaan. De rechtbank concludeert daaruit dat de werkgever misbruik maakt van een onwettig en terugkerend gedrag binnen de onderneming. In dit geval beledigt de werkgever de mensen door hen te behandelen als nietsnutten of idioten, vertrouwt hij niemand, geeft heel weinig verantwoordelijkheid, legt de schuld voor zijn fouten bij anderen, roept en schreeuwt hij soms voor kleinigheden, geeft hij bevelen terwijl de werknemers aan het telefoneren zijn, gooit hij de documenten soms in plaats van ze te geven, geeft felle en harteloze kritiek in aanwezigheid van anderen, laat een sfeer van terreur en angst heersen, men weet nooit wat men de volgende dag mag verwachten (256) (Zie Hoofdstuk III-A-a).

b.1.6. Preventiemaatregelen

- De verwijten van pesterijen leken eerder een reactie te zijn op een weigering van reïntegratie, terwijl de maatregel tot overplaatsing van de werknemer een preventiemaatregel was die werd genomen met zorgvuldigheid, voorzichtigheid, behoedzaamheid, respect en objectiviteit (4).
- De werktafel was verplaatst naar een ander lokaal, maar deze maatregel had tot doel de werknemer te scheiden van de personen waarover hij zich beklaagde (43).
- De beslissing om de werknemer tijdelijk uit zijn functie van teammanager te zetten tot de personen die de conflictsituatie moeten onderzoeken, hun advies hebben gegeven, is geen rechtsmisbruik. Deze beslissing werd genomen na het gesprek met de preventieadviseur, die het risico van verbaal of fysiek geweld aanhaalde door de verslechtering van de situatie. De oplossing van de werkgever - de contacten tussen het team en de werknemer zo veel mogelijk vermijden - was niet zijn favoriete oplossing, maar de rechtbank ziet niet in welke andere haalbare oplossing de werkgever had kunnen ne-

men. De werknemer kan geen andere oplossing aanbrenen voor die van de werkgever, die de wens van de wetgever naleeft (361bis-383).

b.1.7. Weigering - verbodsbepalingen

- De eenmalige weigering om een vakantieaanvraag voor een lange periode in te willigen, behoort tot de beoordelingsvrijheid van de administratie, gelet op het belang van de dienst (84).
- Het feit dat de school financieel niet bijdraagt aan een reis die door een leraar werd georganiseerd met als reden dat het een privé-initiatief betrof, bestemd voor een beperkt aantal studenten, moet worden beschouwd als een objectief gefundeerde beslissing, die niet buiten de normale bevoegdheid van een academiedirecteur valt (65).
- Het feit een werknemer de toelating te weigeren zich in te schrijven voor een cursus die wordt gegeven tijdens de werkuren en die niet kosteloos is, is niet onrechtmatig (100-286).
- Het feit dat men een verblijfsvergoeding weigert waarop de werknemer recht heeft, zelfs al is dit bedrag te hoog, is onrechtmatig. Deze weigering doet afbreuk aan de waardigheid van de werknemer (in casu heeft de rechtbank geen pesterijen in aanmerking genomen, gelet op het ontbreken van herhaling van het gedrag – zie punt c) terugkerend karakter) (100).
- Het feit dat een werkgever een akkoord met een werknemer om hem een functie toe te kennen die gelijkwaardig is aan die van directeur van een agentschap, niet nakomt, kan niet worden beschouwd als een onrechtmatig en herhaald gedrag dat afbreuk doet aan zijn integriteit (102).
- De werknemer verbieden zijn collega's buiten de beroepssfeer te zien, is een aantasting van het privéleven, maar vormt geen pesterijen (242).
- Het is het voorrecht van een hiërarchische meerdere ten opzichte van het personeel dat hij onder zijn gezag heeft, een personeelslid uit te sluiten van vergaderingen dat niet langer zijn volle vertrouwen geniet wegens zijn houding en weinig passende uitlatingen, die zijn aanwezigheid op soms vertrouwelijke vergaderingen moeilijk maken. (66).

b.1.8. Andere

- Het feit dat de vennootschap alle personeelsleden hoort om te besluiten tot de hoogdringendheid van het ontslag van de werknemster, is niet onrechtmatig (40).
- Volgens de rechtbank van Gent kunnen een gebrek aan pedagogisch inzicht en een geringe aanleg om leiding te geven op zich niet als pestgedrag worden beschouwd (65).
- Het feit dat men een opdracht toevertrouwt aan een ander personeelslid wegens redenen die stroken met het beleid van de onderneming, vertoont geen onrechtmatig karakter (33).
- Het feit dat men de plaat “médecin-chef de service” (geneesheer-diensthoofd) heeft verwijderd van de deur van de werknemer, kan begrijpelijkerwijze kwetsend zijn en getuigen van een gebrek aan respect, maar kan op zich niet worden beschouwd als een vorm van pesterijen in de zin van de wet, des te meer omdat een dergelijke plaat door de verweerder al geruime tijd niet meer wordt gebruikt (85).

- Het is niet onrechtmatig niet elke brief te beantwoorden van een briefwisseling betreffende een conflict, aangezien er geregeld wordt geantwoord (88).
- Het feit dat een werkgever een werknemer ontslaat wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is geen vorm van pesterijen in de zin van de wet: het betreft een aparte rechtshandeling die kan worden betwist en die geen afbreuk doet aan de waardigheid van de persoon op wie deze maatregel wordt toegepast (88).
- Het feit dat de werkgever van een werknemer die sinds twee maanden arbeidsongeschikt is, eist dat hij zijn draagbare computer teruggeeft, is niet onrechtmatig. De rechtbank laat echter doorschemeren dat de indiening van een klacht bij de politie om dat te doen geen “verstandig” gedrag is (100).
- De bewoordingen van een strafrechtelijke klacht die door de werkgever tegen de werknemer werd ingediend, zijn niet onrechtmatig (er wordt melding gemaakt van mogelijke industriële spionage en de ontdekking van een snuffelprogramma), zelfs al erkent de rechtbank dat de inhoud ervan overdreven is (100).
- De spanningen die inherent zijn aan de wijziging in de arbeidsorganisatie en de vereisten qua rendement en efficiëntie kunnen niet worden gelijkgesteld met pesterijen (215).

b.2. De beleving van de werknemer – subjectiviteit

- In drie van zijn arresten (8-16-17) heeft het arbeidshof van Brussel voor recht beslist dat pesterijen in de zin van de wetsbepalingen impliceert dat gedragingen die blijk geven van een onrechtmatig gedrag moeten kunnen geobjectiveerd worden. De normale uitoefening van het gezag door de werkgever of door zijn afgevaardigden kan niet worden gelijkgesteld met pesterijen, zelfs niet indien de betrokken werknemer in zijn subjectiviteit en zijn eventuele gevoeligheid bepaalde situaties slecht kan beleven (8-16-17 – overgenomen door 75-110-208-302). Aangezien het gedrag onrechtmatig moet zijn, is het niet voldoende te verwijzen naar een als onaangenaam of asociaal (33-106-157), kwetsend, beledigend, vernederend (80-193-266) ervaren gedrag. Het moet gaan om een onrechtmatig gedrag dat objectiveerbaar is: wat de werknemer heeft ervaren is niet doorslaggevend (30-33-54-65-80-89-106-204-209-277).
- Subjectivement, le travailleur a pu mal vivre cette relation avec son employeur, il a pu développer un ressenti conflictuel occultant ou travestissant la portée réelle des interpellations que lui lançait l'employeur, il a pu ainsi percevoir un manque de respect ou de l'animosité là où, en fin de compte, il n'y avait qu'un souci légitime de poser ses exigences pour garantir la parfaite exécution du travail convenu. Un tel vécu sans lien aucun avec un comportement qui puisse être objectivement qualifié d'abusif dans le chef de l'employeur échappe au champ d'application de la loi du 4 août 1996 (426).
- Een rechtbank legt de nadruk op de interpretatie die de werknemer-eiser heeft gegeven aan de gebeurtenissen, onderstreept de subjectiviteit ervan en het feit dat zij wordt ingegeven door de manier waarop de werknemer de context van spanningen en argwaan heeft ervaren; objectief bekeken vormen deze feiten geen wilsuiting van de werkgever om de werknemer te schaden (118).
- Dezelfde feiten worden door de twee betrokken partijen op een lijnrecht tegenovergestelde manier aangevoeld en weergegeven, wat duidelijk aangeeft dat het hier onmogelijk is objectief vaststellingen te doen en beslissingen te nemen. Dezelfde feiten, gedragingen, handelingen worden door de ene partij in een totaal ander, even geloof-

waardig licht voorgesteld als het negatieve beeld dat de andere partij ervan ophangt en dat zij wenst vertolkt te zien (170-171).

- Een bepaalde stijl van leiding geven als “terreur” ervaren, kan precies verwijzen naar dezelfde feiten die door anderen worden omschreven als “leiden met een ijzeren hand” (33).
- Een rechtbank vestigt de aandacht op het belang van de interne procedure die de preventieadviseur toestaat zich te concentreren op het subtiele aspect van de pesterijen en de persoonlijke waarnemingen van de partijen te evalueren (70).
- Zeggen dat op de dag waarop de arbeidsongeschiktheid van de werknemer werd aangekondigd de aangeklaagde, zong van vreugde en triomfantelijk en met de glimlach kwam vertellen dat de werknemer ziek was (...), vormt volgens de rechtbank een subjectieve interpretatie, die niet bewijst dat er een verband bestaat tussen de vermeende vrolijkheid van de aangeklaagde en de periode van ongeschiktheid van de werknemer (65).
- De fout van de werkgever werd niet erkend, gelet op de kwetsbare persoonlijkheid van de werknemer (opnemingen in psychiatrische instellingen) en het feit dat het derhalve moeilijk is een onderscheid te maken tussen hetgeen kan worden toegeschreven aan de werkgever en het reactievermogen van de werknemer (228).
- De klachten van de werknemer werden onderzocht door de werkgever, die toezag op een beter comfort van zijn personeel door het nemen van maatregelen die hij geschikt en toereikend achtte. Het feit dat de manier waarop de werknemer de werkwijze van de dienst wilde veranderen, niet werd aanvaard, kan niet worden beschouwd als een verdeling of elke andere maatregel die bedoeld is om de werknemer te schaden (431).

Opmerking: de definitie van psychosociale belasting die in het koninklijk besluit van 17 mei 2007 werd ingevoerd verwijst daarentegen onmiddellijk naar de gevolgen voor de fysieke of mentale gezondheid van de werknemer.

c) Herhaald karakter

- Een enkel incident kan niet als pesterij worden beschouwd (127).
- Pesterijen onderscheiden zich van geweld doordat het terugkerende karakter ervan wordt aangetoond. Geweld kan een gericht en in de tijd alleenstaand feit zijn (59).
- Ongerechtvaardigde kritiek is geen vorm van pesterijen wanneer ze een geïsoleerd karakter heeft (385).
- De arbeidsrechtbank van Antwerpen verduidelijkt dat pesterijen op een redelijke manier een bepaalde band tussen de feiten inhouden (33-157). Het arbeidshof bevestigt dit standpunt door eraan toe te voegen dat dit niet het geval is wanneer er sprake is van enkele occasionele gedragingen, die gespreid zijn over een lange periode (bijvoorbeeld twee beledigende opmerkingen over een periode van 5 jaar) (80).
- Een rechtbank is van oordeel dat de “herhalings”-voorwaarde niet is vervuld wanneer alle feiten (woordenwisseling werkgever-werknemer, schriftelijke waarschuwing, onmiddellijke geneeskundige controle, woordenwisseling met geneesheer belast met de arbitrage) geconcentreerd waren tussen 13 en 18 december, een uitermate korte ter-

mijn, en slechts het gevolg waren van een alleenstaande gebeurtenis, namelijk een meningsverschil over het aanvangsuur van de prestaties (265).

- De door de werkneemster aangevoerde feiten gebeurden allemaal op dezelfde dag. Wat niet beantwoordt aan de vereiste van herhaling van het gedrag van de wettelijke definitie van pesterijen (393).
- De rechtbank van Antwerpen herinnert eraan dat de pesterijen een herhaald karakter moeten vertonen, het moet om een terugkerend gedrag gaan (40).
- Volgens verscheidene rechtbanken omvatten pesterijen precieze en herhaalde gedragingen en kan het niet gaan om een opeenstapeling van verschillende gedragingen. Elk gedrag moet zich meer dan eenmaal voordoen (54-65-69-89-100-157-209-286). Vervolgens vestigt een rechtbank de aandacht op 3 feiten die door de eiser zijn aangevoerd en is zij van oordeel dat zij niet beantwoorden aan het begrip 'pesterijen', omdat zij zich elk maar één keer hebben voorgedaan (54). Nog een andere rechtbank weigert rekening te houden met een gedrag dat zich slechts eenmaal heeft voorgedaan na het onrechtmatige karakter ervan te hebben aanvaard (100).

Kritiek: alleenstaande feiten kunnen worden beschouwd als deel uitmakend van een pestgedrag dat eerder behoort tot een proces (en dus wezenlijk van een bepaalde duur is). Bijgevolg moet men rekening houden met alle aparte feiten en zien of zij kaderen in een geheel. Dit wordt bevestigd door het arbeidshof van Antwerpen, dat stelt dat de wet niet de herhaling van identieke gedragingen eist (80). Het kan gaan om eenzelfde herhaald gedrag of de opeenvolging van verschillende gedragingen die hun onrechtmatige karakter gemeen hebben (347).

Wetswijziging: De wet van 10 januari 2007 heeft de definitie van pesterijen op het werk gewijzigd om het begrip 'herhaling' te verduidelijken: vormen voortaan pesterijen "meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd (...)" (artikel 32 ter, 2° van de wet van 4 augustus 1996).

d) Opzet

Meerdere rechtscolleges verliezen uit het oog dat de wettelijke definitie van pesterijen zowel rekening houdt met de opzettelijke gedragingen ("tot doel hebben") als met de onopzettelijke gedragingen (5-23-60-65-70-82-100-174-280). Een vonnis citeert verkeerdelijk de memorie van toelichting om te stellen, dat er alleen geen opzet vereist is, wanneer het gedrag op zich repetitief is (65). De wil om te schaden is geen voorwaarde voor het begrip 'pesterijen' zoals bedoeld door de wet (178).

Het gebruik van de termen "die tot doel of gevolg hebben" geeft aan dat opdat een gedrag een vorm van pesterijen zou uitmaken, het niet vereist is dat het opzettelijk is of bedoeld om te schaden; opdat het kan worden gelaakt, het volstaat dat het onrechtmatige gedrag de gevolgen heeft die door de wet worden bedoeld ook al wilde de dader deze gevolgen niet. Deze gedragingen kunnen ongewild zijn. (270-347-372-407).

e) Gevolgen (zie ook de rubriek « gerechtelijke procedure – bewijslast – medische attesten »)

- Hoewel de fysieke en/of geestelijke gezondheid van de werknemer werd aangetast door een terugkerende conflictsituatie, maakt geen enkel gegeven het mogelijk te stellen dat deze situatie de exclusieve oorzaak is van zijn perioden van afwezigheid we-

gens ziekte, dan wel of zij eveneens moeten worden toegeschreven aan een al bestaande zwakke gezondheid en/of pathologie (208).

f) Toepassingsgebied van de wet

Een rechtbank herinnert eraan dat pesterijen in de zin van de welzijnswet maar denkbaar zijn indien zij plaatshebben op de arbeidsplaats (een gedeelte van de gelaakte feiten situeerde zich in een periode gedurende welke de werknemer afwezig was) (13-14).

Een andere rechtbank oordeelt van haar kant dat feiten van pesterijen kunnen worden vastgesteld tijdens de periode van ongeschiktheid van de werknemer, want zelfs indien de overeenkomst wordt geschorst, blijft de relatie werknemer-werkgever bestaan (286).

g) Andere relationele problemen

- Meer dan 48 beslissingen maken bovendien gewag van een conflictsituatie of van een gespannen werksfeer.

➤ *Pesterijen - conflict*

- Een verstoorde werksfeer moet worden onderscheiden van pesterijen die een bepaald machtsverschil veronderstellen, dat leidt tot een bepaalde ongelijkheid. Het individu dat wordt gepest, heeft te maken met een 'hogere macht' waartegen het zich maar moeilijk kan verdedigen. Een gewone onenigheid of slechte relatie tussen twee personen zijn geen pesterijen in de strikte betekenis want in deze situatie behouden de twee partijen hun gelijkheid. Het conflict raakt weliswaar ook de fysieke of psychische integriteit van de betrokken partijen of creëert een vijandige of bedreigende werkomgeving, maar wat het conflict onderscheidt van pesterijen is dat de protagonisten elk een gedeelte van de verantwoordelijkheid dragen voor het zich voordoen van de gebeurtenissen, dat er geen ongelijkheid bestaat en dat er geen misbruik is in de zin dat men zijn gezag buiten de normale grenzen van de algemene zorgvuldigheidsplicht heeft gebruikt (52-65-88-334).
- Il ne faut pas confondre le harcèlement moral focalisant un ensemble d'actes sur une personne et un environnement de travail extrêmement difficile, avec des relations de travail conflictuelles amenant à des comportements excessifs (118).
- Un conflit peut donner lieu à du harcèlement lorsque les protagonistes emploient de manière récurrente des procédés hors de proportion avec ceux que justifient l'enjeu qu'ils poursuivent, s'écartant manifestement du comportement d'une personne normalement prudente et diligente. Dans la plupart des cas, cependant, les personnes en conflit emploient des moyens proportionnés pour défendre leurs point de vue (178).
- Le conflit n'exclut pas, à priori, l'existence de harcèlement mais tout conflit au travail n'est pas lié à des faits de harcèlement, même si l'ambiance de travail s'en trouve affectée (30-76).
- Na het bestaan te hebben vastgesteld van een conflict eerder dan van pesterijen, concludeert de rechtbank daaruit dat zij niet kan tussenkomen, dat de partijen zelf oplossen moeten zoeken, eventueel met de hulp van een derde (131).

- Een rechtbank maakt een onderscheid tussen de eenzijdige onrechtmatige gedragingen en de onderlinge vijandigheid (121).
- Het is niet onrechtmatig dat een persoon een andere visie heeft, het niet eens is met een andere zelfs indien dit vervelend is; dit kan niet worden omschreven als pesterijen (88-393).

➤ *Pesterijen – hyperconflict*

- Het Arbeidshof beschouwde de feiten als (hyper)conflict, in tegenstelling tot de rechtbank die ze had beschouwd als pesterijen en de vorderingen tot schadevergoeding verwerpt, aangezien artikel 32ter betrekking heeft op pesterijen en niet op het (hyper)conflict. In dit geval oordeelde het dat er sprake was van een krachtmeting tussen twee tegenstanders, die gebaseerd was op een meningsverschil over de handelwijzen, gekoppeld aan de duidelijke ontoegeeflijkheid aan weerskanten, en waarvoor elke partij deels verantwoordelijk is. De ondergeschikte bevond zich niet in een minderwaardige positie in die mate dat de symmetrische overklimming, dit is de theoretische gelijkheid van de hoofdfiguren, bedreigd zou zijn. Gedurende het hele geschil was er voldoende evenwicht tussen de partijen. De ondergeschikte confronteerde zijn overste namelijk voortdurend met zijn standpunten. Het vermeldt de definitie van hyperconflict van D. Faulx: « elke conflictsituatie waarin het cognitieve, affectieve en emotionele universum van speler A zodanig verschilt van dat van speler B dat elke situatie die wordt opgelegd of toegekend aan de andere partij, heel waarschijnlijk het voorwerp zal uitmaken van heel verschillende interpretaties die worden aangevoeld als onverenigbaar met die van de andere. » (361).

➤ *Verantwoordelijkheid van de aanklager*

- Sommige rechtbanken oordelen dat de twee partijen gedeeltelijk verantwoordelijk zijn. Een rechtbank wijt het feit dat het conflict ontketende, zelfs aan de persoonlijkheid van de werknemer-eiser (97).
- De hypothetisch gepeste persoon moet het slachtoffer zijn van eenzijdig gekonkel, dat hij niet door zijn eigen houding heeft uitgelokt, noch in stand gehouden (208).
- Een rechtbank zegt dat zij moeilijk de feiten kan beoordelen in verhouding met een normale beroepssituatie aangezien de werknemer met haar werkgever een beroepsrelatie heeft ontwikkeld waarin zij op haar werkplek de inmenging in haar privéleven heeft toegestaan, zelfs veroorzaakt (30).

➤ *Pesterijen - stress*

- Een rechtbank verduidelijkt dat pesterijen meer zijn dan stress (5).
- Een arbeidssituatie met overuren of een situatie met toegenomen stress zullen geen pesterijen vormen indien deze situatie kadert in een algemene verhoging van de werkbelasting (258).

- De arbeidswereld is een veeleisende en stresserende wereld (met een omvang die kan variëren volgens de persoonlijkheid van de werknemer), die vaak verschillende mensen verplicht met elkaar om te gaan, soms in een verhouding van ondergeschikte tot hiërarchische meerdere, wat zoals in elke menselijke verhouding kan leiden tot wrijvingen die verschillend worden geïnterpreteerd. In casu werd de eiser duidelijk geconfronteerd met stress op het werk (143).
- Een toename van stress of hoge werkdruk zijn geen vormen van pesterijen wanneer het een gericht of algemeen verschijnsel is op de dienst of in de onderneming, zonder het gevolg van onrechtmatig gedrag te zijn (385).
- De werknemer kreeg af te rekenen met een hoge werkdruk en heeft de verzoeken van haar meerdere niet echt op prijs gesteld, wat zij zou hebben kunnen aanvoelen als pestgedrag (417).

➤ *Pesterijen – leed op het werk*

- Een rechtbank erkent de aanwezigheid van leed op het werk, maar de oorzaak ervan is geen pestgedrag, maar eerder een gevolg van moeilijkheden in verband met een andere beroepsindeling (254).
- De rechtbank erkent dat de werknemer duidelijk lijdt op het werk. Zijn aanstelling is klaarblijkelijk problematisch en benadrukt dat het verrassend en jammer is dat het opleidingsniveau en de door de werknemer verworven ervaring niet hebben geleid tot een geschikte functie, in het gemeenschappelijke belang van de openbare dienst en de werknemer. Deze nadelige situatie is echter geen vorm van pesterijen (410).

➤ *Pesterijen – managementstijl*

Zie rubriek III A.b) b.1.1.5

➤ *Pesterijen – geruchten*

- De geruchten, het “geroddel” die in tal van werkomgevingen frequent voorkomen, kunnen niet worden gelijkgesteld met pestgedrag dat diverse kenmerken vertoont, in hoofdzaak een onrechtmatig en herhaald karakter (139).

➤ *Pesterijen – gebrek aan communicatie*

- De getuigenissen van andere werknemers die gewag maken van een gebrek aan communicatie, een spanning die al maandenlang heerste, relatieproblemen tussen bepaalde werknemers en de baas bewijzen niet het bestaan van de onrechtmatige en herhaalde gedragingen die kenmerkend zijn voor pesterijen (34).
- Een sterk gezag, inschattingsfouten en miscommunicatie die is aangepast aan een werknemer, zijn geen vormen van pesterijen (378).

➤ Pesterijen - algemeen

- De arbeidsrechtbank van Luik verduidelijkte de wettelijke definitie aan de hand van de uitleg van mevrouw Hirigoyen betreffende het verschijnsel: “ongeacht de definitie die in aanmerking wordt genomen, zijn pesterijen gedoseerd geweld dat niet in het oog springt, maar nochtans erg destructief is. Afzonderlijk genomen is elke aanval niet echt zwaar, het is de cumulatieve uitwerking van de frequente en herhaalde micro-traumatismen die de agressie vormen. In het begin vertoont dit verschijnsel gelijkenis met het gevoel van onveiligheid dat men in bepaalde stadswijken aantreft en wordt omschreven als een gebrek aan burgerzin. Vervolgens worden alle geviseerde personen sterk gedestabiliseerd.” De rechtbank zegt dat deze auteur opmerkt dat bepaalde situaties pesterijen kunnen bevorderen (zonder dat zij ze daarom noodzakelijkerwijze veroorzaken) : zoals het slecht opgeloste persoonlijke conflict (192), de angst zijn post te verliezen wat leidt tot een agressieve houding (41).
- Het Arbeidshof van Brussel citeert de werken van een psycholoog (Jérôme Vermeulen) om het conflict te onderscheiden van pesterijen.
Onder de uitingen van pesterijen komt men de volgende handelingen tegen:
 - Uitingen van vijandigheid, van agressiviteit of van geweld tegenover de persoon die mondeling kunnen zijn, betrekking kunnen hebben op het gedrag, zelfs fysiek kunnen zijn;
 - Het onder druk zetten van de persoon, bijvoorbeeld in de vorm van een overdreven toezicht op zijn werk;
 - Isolement van de persoon: men praat niet meer met hem; wanneer hij praat, luistert men niet naar hem; men spoort de anderen aan niet meer met hem te praten;
 - Men breekt het werk van de persoon af, men brengt zijn professionele waarde in diskrediet; men drijft de spot met hem.

De gepeste persoon voelt zich heel erg onbehaaglijk, hij heeft angst, hij begrijpt niet wat er hem overkomt, hij kan het probleem niet uitpraten. Fysieke en psychische symptomen duiken op: depressie, verlies van eetlust, angstgevoelens, buikpijn, misselijkheid, gebruik van geneesmiddelen of alcohol. De persoon wordt gedestabiliseerd, hij voelt zich opgesloten in zijn situatie, niet in staat om zich als slachtoffer te laten erkennen; de situatie loopt vaak uit op de uitdiensttreding van de gepeste persoon.

De pester heeft vaak een dominerende persoonlijkheid. Hij kan in zijn werksituatie zelf dagelijks gestresseerd zijn (moeten bewijzen dat hij de beste is de onderneming doen opleven, ...), stress die hij onterecht zal afwentelen op een zondebok of op de zwakste persoonlijkheden.

- Een andere verduidelijkt dat pesterijen op het werk een bijzonder verschijnsel zijn dat zich onderscheidt van conflicten, stress of een autoritaire of zelfs ongepaste vorm van leiderschap. Dit verschijnsel is vaak geniepig, het tast de persoonlijkheid aan van diegene die er het doelwit van is (62).
- Pesterijen worden door het Hof gezien als een vernietigende strategie met voorbedachten rade, om aan te zetten tot het maken van een fout, een eenzijdig proces van

professionele eliminatie. Pesterijen hebben een eenzijdig en pervers karakter, met de bedoeling de door de pesterijen gedomineerde persoon weg te werken (378).

- De rechtbank erkent dat de werknemer het bestaan van relationele moeilijkheden, communicatieproblemen, verschillen in de keuzes en het omgaan met situaties, problemen die soms veroorzaakt worden door privé-moeilijkheden, problemen met betrekking tot zijn eigen gezondheidstoestand vaststelt in zijn relatie met de directeur, zonder dat deze elementen kunnen worden beschouwd als echte pesterijen (303ter).

Wetswijziging: de nieuwe bepalingen leggen aan de werkgever de verplichting op maatregelen te nemen ten aanzien van psychosociale belasting die wordt veroorzaakt door het werk, zelfs indien het gedrag niet voldoet aan de wettelijke definitie van pesterijen.

B. DEFINITIE VAN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG

a) Door de rechtbanken erkende gevallen

- Een rechtbank is van oordeel dat toestaan het bestaan van ongewenst seksueel gedrag te vermoeden het feit een geldsom voor te stellen in ruil voor seksuele betrekkingen, vragen te stellen in verband met de lingerie die men draagt, doorlopend uitlatingen te doen met een seksuele gevoelswaarde (“ik zou u wel willen pakken in de beAR-plaats”, “ik moet je jouw loon betalen, maar wat doe jij?”), de werkneemster aan te moedigen sexy kleding te dragen om de klanten te lokken, tegenover werklieden van een naburig bedrijf uitlatingen te doen over zijn werkneemsters, de werkneemsters uit te nodigen seksueel getinte sites te bekijken. De rechtbank is van oordeel dat dit gedrag een belemmering vormt van het privéleven van de werkneemster en haar waardigheid aantast. Geneeskundige attesten getuigen eveneens van de invloed van deze arbeidsvoorwaarden op de gezondheid van de werkneemster. Het strafdossier dat werd geseponneerd wegens “onevenredige gevolgen van de strafvervolgning” en dat tal van getuigenissen bevatte, werd opgenomen in het dossier van de procedure. De rechtbank kent 5.595,60 EUR schadevergoeding toe wegens ongewenst seksueel gedrag, maar zij baseert haar beslissing op artikel 32*tredecies*, terwijl dit artikel de schade herstelt die voortvloeit uit het willekeurige ontslag en niet uit het pestgedrag op zich (305).
- Een rechtbank baseert zich op de door de aanklaagster aangebrachte feiten, die voldoende nauwkeurig en relevant zijn, en worden gestaafd door getuigenissen van 6 voormalige werkneemsters die feiten van ongewenst seksueel gedrag aanbrengen die de rechtbank als geldig en relevant heeft erkend (zie hoofdstuk bewijslast - getuigenis). De rechtbank is van oordeel dat de werkneemster feiten aanvoert op grond waarvan vermoed kan worden dat er sprake is van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag. De preventieadviseur had in zijn advies geconcludeerd dat het moeilijk was om zich uit te spreken over het feit of er al dan niet sprake was van pesterijen, aangezien de enige rechtstreekse getuige van de feiten zegt dat zij niets heeft opgemerkt. Uit de getuigenissen blijkt dat deze rechtstreekse collega niet in het voordeel van de werkneemster kon getuigen, aangezien zij bang was om haar job te verliezen. In dit geval heeft de rechter de daders bevolen om de feiten stop te zetten en maatregelen opgelegd aan de werkgever, onder dwangsom, en heeft bevolen om de beschikking 2

maanden uit te hangen (zie hoofdstuk gerechtelijke procedure - aan de werkgever opgelegde maatregelen) (346).

- Het Arbeidshof van Bergen heeft echter het vonnis over een van de verweerders, namelijk de hiërarchische meerdere, tenietgedaan. Volgens het Hof werd hem geen enkel feit van pesterijen verweten in de verschillende klachten. De preventieadviseur besluit niet tot het bestaan van pesterijen, en de verklaringen van de voormalige werknemers kunnen niet in aanmerking worden genomen, aangezien ze geen rechtstreeks verband hebben met de feiten die de werknemster aanklaagt. De werknemster beschouwde deze hiërarchische meerdere als medeplichtige van de werknemer die de feiten pleegde, aangezien hij als meerdere niet de nodige maatregelen nam om een einde te stellen aan de feiten. De werkgever en de andere werknemer hebben eveneens beroep aangetekend tegen het vonnis. Het Hof van Bergen houdt de uitspraak aan met betrekking tot hun eis, om de partijen te kunnen horen (376).

b) Andere

- Hoewel een enkele handeling kan worden beschouwd als ongewenst seksueel gedrag, sluit deze bewering gedragingen niet uit die een vorm van langdurig ongewenst seksueel gedrag vormen (346).
- Het enige bewijs dat werd voorgesteld aan de rechtbank, is een brief van de zoon van de zaakvoerder die de werknemster zijn liefde verklaart in onhandige bewoordingen, haar complimenten geeft over haar "sexy" schoolmeisjeslook, dieper ingaat op haar schoonheid, haar glimlach, haar manier van kleden, haar kapsel, aangeeft dat hij zin heeft om haar "een dikke knuffel" te geven, ... De rechtbank beschouwt dit niet als ongewenst seksueel gedrag. Het lijkt haar moeilijk om, gezien het document, te besluiten dat de werknemster zich seksueel geïntimideerd heeft kunnen voelen door deze onhandige, naïeve en misplaatste woorden. Het is moeilijk om zich voor te stellen dat deze brief die helemaal niet agressief of bedreigend was, en die eindigt met "bedankt", de werknemster heeft kunnen kwetsen of raken in haar waardigheid als vrouw. De werknemster kon niet aantonen dat de zoon van de zaakvoerder haar sms'jes met een gênante inhoud had gestuurd, of dat hij zou hebben gehuild aan de telefoon, in die mate dat de werknemster zich onveilig zou hebben gevoeld op haar werkplaats (432).

C. DEFINITIE VAN GEWELD

a) Door de rechtbanken erkende gevallen

- Een rechtbank kwalificeert als geweld in de zin van artikel 32ter, 1° van de wet van 4 augustus 1996 het feit dat een werkgever een werknemer schriftelijk beschuldigt van ernstige daden (zoals diefstal, de vervalsing van de rekeningen, de verduistering van voordelen...) zonder vooraf inlichtingen te hebben ingewonnen die hem moesten helpen zijn mening te vormen, zonder voorafgaand gesprek en zonder in staat te zijn al was het maar een begin van bewijs te leveren van de feiten waarvan hij de werknemer beschuldigt. Zelfs al heeft een werkgever het recht zijn werknemer te berispen, dan nog heeft hij volgens de rechtbank niet het recht dit lichtzinnig te doen. Door zo te handelen ontbrak het de werkgever aan achting tegenover zijn werknemer en veroorzaakte hij bij hem een emotionele schok waardoor hij psychologisch en zelfs familiaal

of sociaal werd aan het wankelen gebracht. De rechtbank heeft 14.635 EUR schadevergoeding toegekend op basis van artikel 32*tredecies* (123).

- Geweld kan een gericht feit zijn dat alleenstaand is in de tijd. Vormt een psychische aanval het feit iemand een “sale animal” te hebben genoemd (59).
- Van de onrechtmatige gedragingen die als pesterijen worden beschouwd, wijst één rechtbank op een daad van psychisch geweld. Het gaat om de beslissing van een afdelingshoofd om uit voorzorg het wapen van de werknemer af te nemen, door zich uitsluitend te baseren op de woorden van een collega, om eruit af te leiden dat de werknemer zou lijden aan een psychologische ziekte die hem zou verhinderen om zijn werk naar behoren uit te voeren, terwijl de werknemer op het moment van de beslissing arbeidsongeschikt was, alle andere dienstwapens bereikbaar bleven voor de werknemer en zijn wapen nodig was op de dienst waarnaar men hem wilde overplaatsen. Deze onnodige maatregel is volgens de rechtbank gewoonweg kwetsend (372).

b) Andere

- Een rechtbank aanvaardt dat indien men bewezen had dat een werknemer gedurende 3 uur werd opgesloten om bekentenissen af te dwingen aangaande een vermeende diefstal, er geweld op het werk zou zijn geweest (220). In casu is de rechtbank van oordeel dat de werknemer onvoldoende de opsluiting bewijst (hij bewijst niet dat de werkgever zou zijn overgegaan tot een andere sluiting van de deuren dan die welke wordt veroorzaakt door de gewone veiligheidsinrichting en dat de werkgever de werknemer zou hebben verhinderd de bank te verlaten indien hij het gesprek vroeger had willen beëindigen).
- Het feit dat werd voorgesteld aan de rechtbank, was de bewering van de zaakvoerder volgens dewelke « *hij degenen zou doden die geruchten over hem hadden verspreid* ». De rechtbank meent dat het verspreiden van geruchten over een (echt of vermoedelijk) « dubbel leven » van een persoon fout gedrag is in de zin van artikel 16 van de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten dat stelt dat de werkgever en de werknemer elkander achting verschuldigd zijn, net als de « opvlieging » van de zaakvoerder, die door de rechtbank wordt verzocht om terughoudender te zijn tegenover zijn personeel. De rechtbank neemt het geweld niet in aanmerking, rekening houdend met het ontbreken van een bedreiging tegen de eiser die persoonlijk wordt gevisieerd (400).
- De woorden van de hiërarchische meerdere zijn duidelijk, krachtig, maar niet gewelddadig of verkeerd in hun uitdrukking of inhoud. Ze bevatten waarschuwingen en geen bedreigingen. Ze bevatten geen hatelijke, vernederende of denigrerende woorden (431).
- De arbeidsrechtbank van Luik besluit tot de afwezigheid van pesterijen gelet op het ontbreken van herhaling van het gedrag na te hebben toegegeven dat de beschrijving van de feiten leek te getuigen van een onrechtmatige houding vanwege de werkgever, die echter niet werd herhaald. De rechtbank heeft geen rekening gehouden met het gedrag van psychisch geweld (87). Vreemd genoeg beroept een eiser zich in een andere zaak niet op het geweld ten opzichte van een feit van fysieke agressie. Wegens het ontbreken van herhaling neemt de rechtbank de pesterijen niet in aanmerking (276).
- Volgens ons zou de rechtbank de feiten kunnen herkwalficeren als daden van geweld op het werk, na het heropenen van de debatten om de partijen de mogelijkheid te bie-

den zich uit te spreken over deze nieuwe kwalificatie (Cass., 14.04.2006, ARC.03.0148, Arr.Cass. 2005, liv.4, 868). De arbeidsrechtbank van Dinant baseert zich op de rechtspraak van het Hof van Cassatie (23 oktober 2006 en 22 januari 2007; JJT 2007, 473-480) om te beslissen de « in rem » elementen die haar ter kennis worden gebracht, te herkwalificeren als een daad van geweld op het werk (400).

Opmerking: weinig eisers roepen psychisch geweld in, hoewel er in dat geval minder constitutieve elementen zijn die ook gemakkelijker kunnen bewezen worden dan deze betreffende pesterijen.

D. OORSPRONG VAN DE GEDRAGINGEN

➤ *Communicatieprobleem - overlegprobleem*

- Het dient te worden onderstreept, dat in 15 beslissingen de rechtscolleges de aandacht vestigen op een communicatieprobleem tussen de partijen. Het arbeidshof van Brussel maakt een onderscheid tussen informatie en communicatie. Volgens het hof vormt een gegeven bevel een informatie. De communicatie van haar kant veronderstelt dat rekening wordt gehouden met de persoon van de bestemming ervan en derhalve, voor zover dit mogelijk is, met de verantwoording van de gegeven instructie. Het hof is zich echter bewust van de moeilijkheid hieromtrent in structuren waar duizenden werknemers werken, maar merkt op dat het tegen die prijs is dat het welzijn van de werknemers kan worden verzekerd (8).
- De rechtbank neemt de conclusies over van de preventieadviseur die bevestigt dat de door de werknemer gelaakte feiten allereerst het gevolg zijn van organisatorische aspecten (te weinig follow-up van de beslissingen, gebrek aan communicatie en aan structureel overleg, wantrouwig beleid), dat zij vervolgens te wijten zijn aan het feit dat de mindere kanten van de dagelijkse organisatie grotendeels berustten op de beslissingen en meningen van de aangeklaagde, die bovendien door de werknemers wordt ervaren als iemand die een gebrek aan collegialiteit en voorkomendheid heeft (92).
- Een rechtbank stelt de aanwezigheid vast van een machtsconflict dat zijn oorsprong vindt in een gebrek aan erkend gezag en in een onduidelijkheid van de functies. In casu was de functie van iedereen afzonderlijk niet op een algemene en consensuele manier gedefinieerd. Deze onduidelijkheid van de functies werd in stand gehouden door een gebrek aan dialoog. De preventieadviseur beval onder andere een transparantiebeleid aan, opdat iedereen de redenen en de gronden zou begrijpen van bepaalde procédés of gedragingen van de collega's of de directie (192).
- De autoritaire persoonlijkheid van de prefect (waarop de preventieadviseur en de door de eiser geraadpleegde arts hebben gewezen), de ernstige miscommunicatie (het Hof heeft het over een communicatie die is doordrongen van autoriteit zonder een duidelijk inlevingsvermogen), het feit dat de werknemer door het administratieve statuut niet kon worden overgeplaatst naar een andere instelling, zijn allemaal factoren die het relationele conflict in de hand hebben gewerkt (378).
- De prefect heeft zich verzet tegen de verlenging van de halftijdse betrekking van de werkneemster. Bovendien heeft deze laatste, tegen het advies van de directie, alles in het werk gesteld om deze halftijdse betrekking te kunnen genieten. De rechtbank stelt vast dat de directie geen constructieve dialoog aangaat. (252bis).

➤ *Feiten van de werknemer zelf*

- De rechtbank merkt op dat men zich kan afvragen of de handelwijze van de werknemer zelf (buitensporige commentaar op de kritiek, felle en boze woorden) niet ertoe heeft bijgedragen het relationele klimaat te bederven (137).
- De relaties tussen de partijen zijn ten minste aanzienlijk verslechterd door toedoen van de werknemer zelf. De werkgever van zijn kant heeft de ogen gesloten voor een eventuele echte oplossing van de conflicten en van de communicatieproblemen (85).
- Hoewel kan worden vastgesteld dat er een erg slecht klimaat heerste of dat er spanningen waren tussen de partijen na de reorganisatie bij de benoeming van de administratief directeur, lijkt het erop dat dit klimaat het gevolg is van het feit dat de werknemer boos is geworden en geen flexibiliteit en geduld heeft getoond toen de werkgever besliste om zijn diensten te reorganiseren, en onder meer om tussen haar en de Voorzitter een administratief directeur aan te stellen die haar moest superviseren. De werkgever mag zijn organigram wijzigen en elke werknemer moet zich in dat verband flexibel en soepel opstellen, zeker bij een crisis, en geleidelijk proberen om een harmonieuze relatie te onderhouden, ook al is alle begin moeilijk (447).
- De krachtigere woorden en de waarschuwingen die door de werknemer tijdens de hele duur van haar conclusies werden opgeschroefd om de negatieve houding van de werkgever aan te tonen, waren nodig gezien de koppigheid van de werknemer om het niet te willen begrijpen, om de beslissingen van haar hiërarchische meerderen niet te aanvaarden en een klagende houding in stand te houden, die op sommige ogenblikken zou kunnen worden beschouwd als stalking of weerspelligheid (431).
- Als de relaties tussen de werknemer en zijn chef geleidelijk zijn vertroebeld, was dit net het gevolg van het herhaalde ongegeneerde en protesterende gedrag van de werknemer (349bis).

➤ *Meningsverschillen*

- De oorsprong van het onrechtmatige gedrag is een verschillend gezichtspunt op de beschrijving van de functie van de werknemer (125).
- De communicatie tussen de partijen is verslechterd wegens een verschillende visie, gevoegd bij het feit dat het de schooldirecteur op bepaalde ogenblikken aan emotionele intelligentie ontbrak (82).
- De visie van de partijen op het herstel van de vennootschap was niet dezelfde. De partijen hebben elkaar niet begrepen (207).

➤ *Werklast*

- Om de relationele problemen van de werknemer met zijn collega's te kunnen verklaren, moet rekening worden gehouden met de manier waarop hij werd gezien (een inefficiënt iemand die aasde op de plaats van zijn collega's, die een last vormde voor en een druk legde op de dienst, die af te rekenen had met afwezigheidsproblemen en daardoor met werkoverlast) en met het feit dat de werknemer onder druk werd gezet om werk te verrichten waarvoor hij niet de juiste beroepsopleiding had gekregen (73).

- Een werkklimaat waarin geruchten en roddels de ronde doen, is volkomen laakbaar en is soms verbonden aan een slechte arbeidsorganisatie, aan een ongelijke verdeling van de werkbelasting (139).
- De zware werkbelasting is de enige oorzaak van de spanningen op de werkplek. De spanningen waren de onrechtstreekse oorzaak van de gedragingen van de desbetreffende werknemers. Derhalve is de ontslagen werknemer niet verantwoordelijk voor het feit dat elke samenwerking in de dienst en met de collega's onmogelijk is gemaakt (79).

➤ *Herstructurering - reorganisatie*

- De voornaamste risicofactor die wordt aangetoond door de preventieadviseur, en die volgens hem de meeste meningsverschillen tussen de partijen zou verklaren, was de hervormingscontext en de fusie die zij heeft teweeggebracht tussen twee verschillende culturen (die van de voormalige politie en de voormalige rijkswacht) (361).

➤ *Machtsstrijd*

- De oorsprong van een hyperconflict is de rivaliteit tussen twee agenten die wedijveren om dezelfde functie (342).
- De moeilijkheden zijn het gevolg van een conflict tussen twee sterke persoonlijkheden, namelijk: de confrontatie tussen enerzijds een nieuwe overste die veeleisend is wat betreft de vorm, haar autoriteit wil laten gelden en zich inzake beheer wil onderscheiden van de vorige hoofden, en anderzijds een ervaren inspecteur met een lange anciënniteit, die een ander standpunt heeft over het uit te voeren werk en moeilijk kan aanvaarden dat zijn manier van werken in vraag wordt gesteld (409).
- Het gaat om een machtsstrijd tussen de werknemer die al vele jaren kennis heeft van het terrein en het vak, en de jonge werkneemster, die nog niet alles weet, maar bekwaam lijkt en gesteund wordt door het afdelingshoofd, die haar initiatieven laat nemen. Voor de werknemer is zij nog steeds in opleiding en mag zij niet alleen en zeker niet zonder zijn toestemming beslissingen nemen. Elkeen dingt naar dezelfde functie en beoogt een grotere individuele vrijheid van handelen. De werknemer werd geheld door het hele team. Hij wordt namelijk beschreven als iemand die wordt gedreven door de angst die hij inboezemt, en die zich niet constructief opstelt (316bis).

➤ *Andere*

- Het conflict vloeit voort uit het feit dat geen van de partijen er toe kon komen, elk voor zich, de conclusie te trekken dat de voortzetting van de contractuele betrekkingen objectief onmogelijk bleek tussen enerzijds een werknemer, die elke rechtmatigheid ontzegde aan een beslissing die voortvloeide uit de herstructurering waartoe was besloten door een werkgever en anderzijds deze werkgever die vastbesloten was ze in feiten om te zetten (110).
- Een rechtbank vestigt de aandacht op het gebrek aan organisatie (150).

- De preventieadviseur heeft de aandacht gevestigd op een gebrek aan managementcapaciteiten bij de aangeklaagde persoon, maar merkte eveneens op dat de werknemer te laat melding maakte van zijn problemen inzake werkdruk en overuren (336).

E. MOET DE INTERNE PROCEDURE VERPLICHT VOORAFGAAN AAN DE RECHTSVORDERING?

Het arbeidshof van Brussel (dat het vonnis van de rechtbank op dit punt vernietigde) en het arbeidshof van Antwerpen waren op dit punt heel duidelijk: diegene die aanvoert te zijn gepest, heeft de keuze ofwel de interne procedure en de gerechtelijke procedure allebei aan te wenden, ofwel te opteren voor een van beide (8-50-54-80-85-140-208-257-266-268-276-361-386-391). Het gebruik van de interne procedure is geen voorwaarde voor de ontvankelijkheid van de rechtsvordering (115-157-197).

De werknemer die in rechte als eiser optreedt, moet ondanks zijn rechtsvordering zijn medewerking blijven verlenen aan de interne procedure die hij is begonnen (bezorging van documenten...), zoniet loopt hij het gevaar dat hij zich niet meer kan beroepen op de hoogdringendheid indien hij een rechtsvordering in kort geding instelt (8).

Het afwachten van de afloop van de interne procedure alvorens een rechtsvordering in te stellen, maakt het evenwel mogelijk dat de preventieadviseur zijn verzoeningspogingen voortzetten en eventueel een beroep doet op de inspectie (1). In dezelfde zin stelt het arbeidshof van Luik vast dat de preventieve aanpak complexer is geworden door het instellen van gerechtelijke procedures (6).

Men moet in de toekomst echter rekening houden met de wetswijziging. De wet van 6 februari 2007 wijzigde artikel 32decies van de wet van 4 augustus 1996. Wanneer de werknemer zich tot de rechtbank heeft gericht zonder via de interne procedure te gaan, kan de rechtbank de werknemer bevelen deze procedure toe te passen en de gerechtelijke procedure opschorten tot wanneer de interne procedure is beëindigd.

De rechtbanken hebben de voordelen van de interne procedure onderstreept:

- De interne procedure heeft tot doel te komen tot de oplossing van de situatie. Een rechtbank is van oordeel dat indien de werknemer zich eerder tot de preventieadviseur had gericht, zelfs vooraleer een klacht in te dienen, verscheidene van haar problemen zouden zijn opgelost (79). Een andere betreurt dat er geen beroep werd gedaan op de interne preventiemiddelen of op de tussenkomst van een externe preventiedienst, die vreemd is aan de instelling, wat het meer dan waarschijnlijk had mogelijk gemaakt via overleg te komen tot een menselijke oplossing voor dit conflict tussen twee personeelsleden waarvan de persoonlijke investering, de wettelijke belangen en de waardigheid een gelijk respect verdienen (93-80). Nog een andere betreurt de snelle beslissing van de werkgever om de werknemer te ontslaan, terwijl de preventieadviseur via gesprekken en passende maatregelen de situatie die niet onomkeerbaar was, had kunnen verbeteren (108). Na te hebben vastgesteld dat de verzending van de omstreden e-mails was gestopt na het instellen van de rechtsvordering en dat het ergste dus was voorkomen, onderstreept de rechtbank dat een persoonlijk gesprek tussen de partijen eveneens in die zin had kunnen werken (72).

- Het prioritaire gebruik van de interne procedure stelt de eiser in staat de gegevens opnieuw samen te stellen, die het bestaan laten vermoeden van de vermeende geweldplegingen of van pesterijen, waaruit de verdeling van de bewijslast voortvloeit. Het verslag van de preventieadviseur (of van andere interne interveniënten die zouden hebben geprobeerd het probleem binnen de onderneming op te lossen) maakt het mogelijk de door de eiser aangevoerde feitelijke gegevens te bevestigen, die nodig zijn om het vermoeden van het bestaan van de pesterijen te vestigen (zie punt L/d) (1-9-36-29-33-40-54-106-115-125-157-209-266-268-276-277-386-390). Indien de interne procedure niet werd gebruikt, moet de rechtbank zich uitsluitend baseren op de verklaringen van de partijen die vervat zijn in het dossier van de zaak (28-82). Wanneer zij niet door getuigen worden bewezen, weigeren de rechtbanken rekening te houden met de vermeende feiten die worden aangehaald (106).

Zelfs indien de interne procedure de werknemer toestaat een begin van bewijs te leveren, hangt de *verdeling* van de bewijslast niet af van het gebruik van de interne procedure, zoniet zou men een voorwaarde toevoegen aan artikel 32*decies* (33-143). Andere gegevens dan die welke voortvloeien uit de interne procedure kunnen worden in aanmerking genomen (80).

Opmerkingen:

- *in zijn conclusie stelt een eiser dat hij geen beroep heeft gedaan op de vertrouwenspersoon wegens diens geringe opleidingsniveau (hijzelf was preventieadviseur-arbeidsgeneesheer) (19);*
- *een rechtbank merkt op dat de werknemer door zich rechtstreeks te richten tot een lid van de directie de procedure niet heeft gevolgd (162). Er dient echter te worden onderstreept dat niets in de wetgeving die demarche verbiedt, die wordt overgelaten aan de beoordeling van de werknemer zelf.*

F. MET REDENEN OMKLEDE KLACHT

a) Definitie

Meerdere vonnissen (27-50-51-58-140-300) stelden het gebrek aan een wettelijke definitie van de met redenen omklede klacht vast.

Sommige hebben zich op een meer gedetailleerde manier uitgesproken over deze kwestie (27-45-48-112-51-110-152-177-197-200-216-260-261-266bis-273-300-310-327-348).

Voortaan definieert artikel 27 van het Koninklijk Besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk de voorwaarden die de klacht moet vervullen om als een met redenen omklede klacht te worden beschouwd.

b) Identiteit van de aansprakelijk gestelde persoon

Bevat niet de identiteit van de aangeklaagde persoon de klacht die gewoon het volgende vermeldt: “de huidige directie en de inrichtende macht erkennen enerzijds de pesterijen, maar steunen anderzijds de pesterijen door me te discrimineren, door de geruchten voor waarheid aan te nemen, door daaraan deel te nemen en door geen sanctie te nemen”. De klacht die niet

voldoet aan de voorschriften van artikel 27 van het Koninklijk Besluit van 17 mei 2007 is niet rechtsgeldig en doet de formele fase niet beginnen (291).

c) Individueel karakter

Het recht een met redenen omklede klacht in te dienen is een persoonlijk recht, waarbij de wetgeving de oplossing van individuele problemen beoogt. De klacht is niet met redenen omkleed in de zin van de wetgeving indien zij wordt ingediend in naam van het personeel om het hiërarchische gezag te beschuldigen (251-327).

d) Moment van de indiening

Arbeidsongeschiktheid maakt de indiening van een met redenen omklede klacht niet onmogelijk (120).

e) Ontvangstbewijs

- De arbeidsongeschiktheid maakt het niet onmogelijk een met redenen omklede klacht in te dienen (120).
- Het afdrukken van het computerscherm waarop een e-mailbericht wordt weergegeven, kan niet worden beschouwd als het bewijs van de verzending van een bericht, aangezien de datum van de computer gemakkelijk te manipuleren is. Dit document is geen bevestiging van de ontvangst door de preventiedienst van het e-mailbericht dat de indiening van een klacht bevat (61).

f) Rol van de preventieadviseur

- De preventieadviseur heeft niet de rol van bewaker, bode. Niets verplicht hem de klacht in ontvangst te nemen zonder een voorafgaand onderzoek in te stellen naar de ontvankelijkheid ervan (327). In casu was de klacht niet “met redenen omkleed”.

Opmerking: de preventieadviseur kan de eiser inlichten over het ongemotiveerde karakter van de klacht en over het risico dat zij als willekeurig of als een ongeldige bescherming tegen ontslag kan worden beschouwd.

G. VERTROUWENSPERSOON

De wet bepaalt niet welke voorwaarden een persoon moet vervullen om als vertrouwenspersoon te worden aangesteld. Uit de economie van de wetgeving blijkt echter dat deze persoon is bedoeld als iemand die de preventieadviseur bijstaat, dat hij onafhankelijk van de werkgever moet zijn om eventueel de partijen te kunnen verzoenen en dat hij de werkgever moet bijstaan met het oog op de toepassing van de maatregelen bedoeld door de wetgeving. De aanstelling van de voorzitter van de raad van bestuur van de vzw is dus niet conform de wet. In een dergelijke situatie kan de werknemer zich in werkelijkheid enkel wenden tot de preventieadviseur (217).

H. PREVENTIEADVISEUR

De preventieadviseur beperkte zich tot het verzoek tot het snel nemen van administratieve beslissingen in het belang van alle betrokken partijen, maar zonder concrete voorstellen te doen, in tegenstelling tot de verplichting van artikel 14, lid 2 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002, wat de werkgever derhalve verhindert om passende maatregelen te treffen (378).

De preventieadviseur spreekt met kennis van zaken, aangezien hij gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk en beschikt over de vaardigheden en de kennis om de feiten te beoordelen die het voorwerp uitmaken van de klacht (419).

I. COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Geen enkele wettelijke bepaling erkent de bevoegdheid van het CPBW inzake de individuele behandeling van klachten over pesterijen. Ook al heeft het CPBW een onbetwistbare bevoegdheid inzake welzijn op het werk, toch gaat het er voor dit comité om dit aspect algemeen te behandelen en niet de individuele gevallen van pesterijen te onderzoeken en te behandelen (345).

J. ONTSLAGBESCHERMING

a) Verzoek tot reïntegratie

Wetswijziging: Vroeger moest het verzoek tot reïntegratie verplicht worden ingediend vóór het verzoek tot schadevergoeding (behalve in 3 gevallen). Voortaan kan de vordering tot beschermingsvergoeding in alle gevallen worden ingesteld bij de rechtbank, zelfs indien de werknemer de werkgever niet om zijn reïntegratie heeft verzocht (artikel 32tredecies van de wet van 4 augustus 1996 gewijzigd door de wet van 10 januari 2007).

Er heeft zich een bepaalde rechtspraak ontwikkeld met betrekking tot de toepassing van het vroegere artikel 32tredecies, §5, 1° (96-100-103-106-109-123-151-159-161-183-186-242-254-283-286-295-302-334-417-432). Een vonnis had betrekking op het vroegere artikel 32tredecies, §5, 2° (137). Het betrof twee van de drie hypotheses waarin het verzoek om reïntegratie niet verplicht was.

De werknemer moet zijn verzoek om reïntegratie baseren op de wet van 11 juni 2002 (lees “4 augustus 1996”) (106). In hoger beroep stelde het Arbeidshof dat de vraag tot reïntegratie impliciet de vraag inhoudt tot heropname in de onderneming onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven. Het is niet noodzakelijk dat de betrokkene de wet vermeldt in toepassing waarvan hij reïntegratie vraagt en dit wegens het vermijden van ieder formalisme (252quater).

b) Geadresseerde van de klacht

b.1. Ontvanger

- Bepaalde rechtbanken hebben uitspraak gedaan over de gegrondheid van de bescherming wanneer de klacht werd ingediend bij de politie (36-101-265-450), bij het Openbaar Ministerie (161-214) of bij de onderzoeksrechter (450).

Wetswijziging: voortaan vermeldt artikel 32tredecies onder de personen die de bescherming genieten de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten of bij het Openbaar Ministerie.

- Een rechtbank houdt rekening met de klacht die bij het arbeidsauditoraat werd ingediend vóór de wijzigingen die door de wet van 6 februari 2007 werden aangebracht aan de wet van 4 augustus 1996, met als reden dat volgens de parlementaire voorbereiding de nieuwe tekst die expliciet het geval toevoegt van de werknemer die klacht indient bij een lid van het arbeidsauditoraat, slechts toelichtingen aanbrengt bij de schemerzones die in de vorige tekst waren gelaten, die voor interpretatieproblemen zorgde en die de bescherming toepasselijk maakte op de werknemer “voor wie de ambtenaren belast met de bescherming, zijn tussenbeide gekomen” (305).
- Aangezien de wet van openbare orde is en de bescherming gedefinieerd in artikel 32tredecies afwijkt van het gemeen recht, moet dit artikel beperkend worden geïnterpreteerd. Bijgevolg werd geoordeeld dat een brief die werd gezonden aan de gedelegeerd bestuurder van een vzw of aan een gemeentesecretaris of het personeelshoofd (356bis) geen met redenen omklede klacht is in de zin van dit artikel, want hij werd niet gericht aan de in dat artikel vermelde personen die beperkend worden opgesomd. Het feit dat de werkgever geen preventieadviseur of vertrouwenspersoon heeft aangesteld, is zonder invloed, want de werknemer behield altijd de mogelijkheid een klacht in te dienen bij de inspectie (27-36-44-130-158-164-223-316-450). Het feit dat na de indiening van de klacht bij de werkgever en bij de preventieadviseur die bevoegd is inzake veiligheid, de klacht wordt doorgespeeld aan de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur die belast is met de psychosociale aspecten, heeft volgens de rechtbank van Mechelen geen invloed op de bescherming (323).
- Het arbeidsreglement dat bepaalt dat een klacht kan worden ingediend bij het personeelshoofd van de onderneming, houdt zich niet aan de wet van 4 augustus 1996, die van openbare orde is (356bis).

b.2. Vorm

- Opdat de bescherming van toepassing zou zijn, moet de bij het openbaar ministerie ingediende klacht niet uitsluitend gebaseerd zijn op artikel 442bis van het Strafwetboek, maar ook op de wet van 4 augustus 1996 (341).
- De wet bepaalt niet uitdrukkelijk dat de klacht bij de ambtenaar die belast is met het toezicht, speciaal gemotiveerd moet zijn opdat de werknemer de bescherming zou genieten. De naleving van de formaliteiten van artikel 27 van het koninklijk besluit van 17 mei 2007 is in dit geval niet strikt van toepassing. De rechtbank vermeldt de rechtsleer om te verduidelijken dat de inspectie de klacht echter enkel zal onderzoeken mits

naleving van welbepaalde vereisten, bijvoorbeeld: een vragenlijst invullen of aanvaarden om de anonimiteit op te geven (390).

b.3. Inhoud

- Meerdere beslissingen verwierpen de eis tot bescherming aangezien de ingediende klacht niet met redenen was omkleed (zie punt F).
- De bescherming begint vanaf de indiening van de klacht, ongeacht het feit of zij al dan niet gegrond is (53-77-92-107-124-135-164-189-237-241-245-311-338366-375-384-387-398-417-418-421-438). De “gegrondvereiste” werd immers niet opgenomen in de reglementering omdat de wetgever de omvang van de bescherming niet heeft willen beperken tot de gegrond verklaarde klachten. Anders oordelen zou trouwens neerkomen op de toevoeging van een verzwarende voorwaarde aan dat wetsartikel, hetgeen uiteraard niet kan (387). Het doel van de wettelijk voorgeschreven beschermingsperiode is er op gericht de sereniteit te behouden binnen het conflict en om te vermijden dat de werkgever bij wijze van represaillemaatregel zich wil ontdoen van de klachtindieners. Dat er door de preventieadviseur of, eventueel later, door de geadieerde rechter, mogelijk geen pesterijen worden weerhouden, neutraliseert op geen enkele wijze de bescherming en de beschermingsperiode, die voortvloeit uit de klachtindiening zelf (257bis-363bis-419-448). Door te stellen dat vooreerst dient uitgemaakt te worden of er wel pesterijen zijn voordat de ontslagbescherming zou kunnen spelen, voegt de werkgever een voorwaarde toe aan de wet die in de wet zelf niet is voorzien (419).
- De conclusie van de preventieadviseur die het bestaan van pesterijen aantoont, verbindt de rechter niet en heeft bovendien niets gemeen met de vraag om welke redenen de werknemer werd ontslagen (398).
- Het feit dat de door de werknemer ingediende klacht geen feiten beoogt die door de werkgever zijn begaan, maar wel degelijk door een derde in de arbeidsrelatie brengt de bescherming niet in gevaar (77).
- Het feit dat de klacht het gedrag van werknemers aanklaagt en niet dat van een hiërarchische meerdere heeft geen invloed op de bescherming (245).

b.4. Onrechtmatige klacht

- Volgens het Arbeidshof van Luik verdraait een werknemer het doel van de klacht en kan hij bijgevolg geen aanspraak maken op de daaraan verbonden bescherming, wanneer hij een klacht wegens pesterijen indient met als enige doel te ontsnappen aan een ontslag of een reeds aangekondigde functiewijziging. In dit geval is de schadevergoeding niet verschuldigd omdat de beslissing tot functiewijziging de klacht voorafgaat, die dus niets te maken heeft met de beslissing om over te gaan tot deze eenzijdige wijziging (wat volstaat om het verzoek tot beschermingsvergoeding te verwerpen), en omdat de bescherming slechts kan worden toegepast wanneer de klacht enkel bedoeld is om een ontslag of een aangekondigde functiewijziging te voorkomen (zie punt K. Misbruik van de klachtenprocedure). (160bis-384).

- Vanaf het moment dat werd erkend dat het ontslag is gebaseerd op redenen die vreemd zijn aan de klacht voor pesterijen, wordt het overbodig na te gaan of de klacht al dan niet een onrechtmatig karakter heeft, en of ze enkel werd ingediend om zich te beschermen tegen ontslag (421).

c) Onderscheid informele fase – formele fase

- In een zaak vroeg de werknemer dat de rechtbank aan het arbitragehof de vraag zou stellen of het gelijkheidsbeginsel niet was geschonden door het feit dat de werknemer die een met redenen omklede klacht indient, wordt beschermd, terwijl diegene die op het informele vlak blijft, dat niet is. De rechtbank neemt zelf in toepassing van artikel 159 van de Grondwet ten opzichte van de vraag een standpunt in, want zij is van oordeel dat dit onderscheid wordt ingevoerd bij Koninklijk Besluit en niet bij de wet. Zij antwoordt negatief op de vraag door te stellen dat het onderscheid tussen de formele en de informele fase om de volgende redenen op een redelijke en objectieve manier wordt verantwoord:
 - 1) De rol van de interveniënten is verschillend in de twee fasen;
 - 2) Het zou niet redelijk zijn de bescherming toe te kennen aan een werknemer die zich tot de preventieadviseur wendt voor feiten die geen pesterijen vormen. Dit argument is aanvechtbaar want het is de werknemer die een formele procedure begint die wordt beschermd, los van het feit of de feiten al dan niet als pesterijen kunnen worden gekwalificeerd;
 - 3) Het is voor de werknemer nog altijd mogelijk een met redenen omklede klacht in te dienen en te worden beschermd wanneer de verzoening geen resultaat heeft opgeleverd of die onmogelijk blijkt;
 - 4) De keuze van de gebruikte procedure berust enkel bij de werknemer, de werkgever heeft op dit vlak geen enkele invloed (36).
- Het feit dat de werkgever een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst terwijl hij kennis had van de informele fase, kan worden beschouwd als rechtsmisbruik, maar niet als een miskennis van artikel 32*tredecies* (36).
- De indiening van een voorafgaande informele klacht is geen wettelijke voorwaarde om de ontslagbescherming te genieten en dit geldt zelfs nu de wetgever in eerste instantie de interne procedure heeft willen bevoordelen (254).
- De telefonische contacten met de vertrouwenspersoon en een schrijven aan deze vertrouwenspersoon waarin gesproken wordt van ‘pesten’, brengen niet de bescherming van artikel 32*tredecies* met zich (297).

d) Begin / einde van de bescherming

Meerdere vonnissen hebben een standpunt ingenomen betreffende het begin van de bescherming (36-38-52-74-107-123-159-202-213-253-255-334-360-374).

Wetswijziging: voortaan specificceert artikel 32*tredecies* het begin van de bescherming.

- Een rechtbank bevestigt dat het vertrekpunt voortaan duidelijk wordt beschreven in artikel 32*tredecies*, §6, lid 3: het gaat om het moment waarop de klacht wordt ingediend,

los van de vraag of de werkgever er al dan niet van op de hoogte was (404-405). Het gaat om een bescherming die op korte termijn verborgen kan zijn. Dit heeft geen negatieve gevolgen voor de werkgever, aangezien hij gemakkelijk het bestaan van een andere reden kan aantonen als het ontslag vreemd is aan de problematiek van de pesterijen (...) (217bis).

- In een zaak werd de ontslagbrief opgesteld op dezelfde dag (15 maart) als de verzendingen van een vragenlijst betreffende een klacht naar de inspectie per fax (om 19 uur), die 's anderendaags, op vrijdag 16 maart, eveneens per aangetekende brief werd verzonden en op maandag 19 juni door de inspectie werd ontvangen. De rechtbank was van oordeel dat op het ogenblik dat de ontslagbrief werd opgesteld, de werkgever niet op de hoogte was van de klacht. Zij voegt eraan toe dat het ontslag dateert van vóór de klacht door rekening te houden met de ontvangstdatum van de aangetekende zending door de inspectie (19 maart) en niet met de verzendingsdatum) (282).
- In een andere zaak kende de rechtbank de schadevergoeding toe aangezien de indiening van de klacht bij de medische inspectie dateerde van 11 december en de aangetekende brief die het ontslag bevatte, op 12 december op de post werd gedaan (317). In deze zaak heeft de werkgever die failliet werd verklaard het oordeel over de zaak overgelaten aan de wijsheid van de rechter.
- In deze zaak vraagt de failliete werkgever aan het gerecht om zich uit te spreken over de beschermingsvergoeding. Men had kunnen oordelen dat de reden van het ontslag in feite de reden was die ten onrechte als dwingende reden is aangevoerd, en rekening kunnen houden met het feit dat de werkgever op het ogenblik van het ontslag zeker niet op de hoogte was van de indiening van de klacht bij de inspectie, die plaatsvond de dag vóór het ontslag. In een ander geval neemt een rechtbank de datum van de aangetekende verzending van de klacht naar de preventieadviseur (11 januari) in aanmerking. De klacht werd op 14 januari ontvangen door de preventieadviseur, die ze bij aangetekend schrijven naar de werkgever stuurde en een lid van de hiërarchische lijn op 14 januari inlichtte over de indiening van deze klacht. De werkgever heeft het ontslag op 14 januari meegedeeld. De rechtbank kende de beschermingsvergoeding toe. Ze baseert zich op de vroegere tekst van artikel 32*tredecies* (363).
- De bescherming gaat in op het moment van de indiening van de klacht, of met andere woorden, op het moment van de neerlegging ervan. De indiening of neerlegging van de klacht valt niet noodzakelijk samen met de verzending ervan door de werknemer, bijvoorbeeld met de post. Het is namelijk vereist dat de klacht wordt ingediend of neergelegd bij de preventieadviseur of de ambtenaar die belast is met het toezicht. De overhandiging aan de post van een klachtenbrief voldoet niet aan deze eis (418).
- De indiening of neerlegging van de klacht mag niet worden verward met de ontvangst van de klacht door degene, de natuurlijke persoon, voor wie ze bestemd is. Eisen dat de ontvanger van de klacht, voor de inwerkingtreding van de bescherming, het in artikel 25, lid 3 van het besluit van 17 mei 2007 bedoelde ontvangstbewijs heeft afgeleverd, zou immers neerkomen op het toevoegen van een beperking aan de wet die zij niet bevat. In hetzelfde geval zou de inwerkingtreding van

de bescherming kunnen afhangen van de afwezigheden van de bevoegde ambtenaar of de preventieadviseur wegens ziekte, vakantie, opleiding of om elke andere reden die vreemd is aan de eisende werknemer. In dit geval toont de werkneemster aan dat zij de met redenen omklede schriftelijke klacht op 12 februari heeft ingediend op de zetel van de externe preventiedienst. Het feit dat de preventieadviseur de klacht pas op 18 februari heeft ontvangen, is irrelevant om de datum van de indiening van de klacht te bepalen. De wettelijke bescherming gaat bij indiening van een klacht bij de externe preventieadviseur in vanaf het moment dat de met redenen omklede klacht door de werknemer of op zijn initiatief werd overhandigd op de zetel van de externe preventiedienst ter attentie van de preventieadviseur, op voorwaarde dat de werknemer vooraf een persoonlijk gesprek heeft gehad met de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon (418).

- De wettelijke bescherming gaat bij de indiening van een klacht bij de ambtenaar die belast is met het toezicht, in vanaf het moment dat de klacht door de werknemer of op zijn verzoek werd overhandigd aan de diensten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg die instaan voor het toezicht. In dit geval houdt de rechtbank rekening met de datum van de registratie van de klacht door de diensten van de FOD Werkgelegenheid, 13 februari 2008, en niet met de datum die door de werkneemster op het document werd vermeld (25 januari 2008) (418).

e) Duur van de bescherming

- De wet bepaalt niet dat de bescherming ophoudt indien het onderzoek van de klacht is beëindigd vóór het verstrijken van de termijn van 12 maanden. De wil van de wetgever kon er niet in bestaan dat er een einde zou gesteld worden aan de bescherming onmiddellijk na de indiening van het verslag van de preventieadviseur (48-58-77-237-241-388-363bis-366-387).
- De omstandigheid dat de klacht heeft geleid tot een interne verzoening waarna de eiser van dienst is veranderd, heeft evenmin een weerslag op de bescherming (141).
- De beperking van de ontslagbevoegdheid en het recht op een vergoeding bij overtreding van deze beperking zijn niet beperkt in de tijd. De persoon die de bewijslast draagt, verschilt echter in de tijd. Als het ontslag plaatsvindt binnen de 12 maanden die volgen op de indiening van de klacht, moet de werkgever aantonen dat het ontslag gebeurde om redenen die vreemd zijn aan deze klacht, conform artikel 32*tredecies*, §2. Als het ontslag meer dan 12 maanden na de indiening van de met redenen omklede klacht plaatsvindt, blijven de normale bewijsregels van toepassing. Op grond van artikel 1315 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 870 van het Gerechtelijk Wetboek is de werknemer die meer dan 12 maanden na de indiening van zijn gemotiveerde klacht een beschermingsvergoeding eist, dus verplicht om te bewijzen dat hij werd ontslagen om redenen die verband houden met zijn klacht (438).
- De werknemer diende op 7 april 2003 een klacht in bij de inspectie. Vervolgens heeft hij op 23 maart 2004 een dagvaarding gelanceerd. Het Hof oordeelt dat de werknemer de bescherming blijft genieten tot drie « maanden » na de uitspraak van het vonnis dat in kracht van gewijsde is gegaan (451).

f) Ontslagredenen

➤ *Zekerheid over de reden*

- Alle redenen die aan de basis van de breuk liggen, moeten vreemd zijn aan de klacht. Als er twijfel blijft bestaan over een van de redenen, voldoet de werkgever niet aan de bewijslast en moet hij de beschermingsvergoeding betalen (375). Het volstaat dat het ontslag voor een deel gekoppeld is aan de klacht om het recht op bescherming te openen (384).
- Door de bewijsregeling van artikel 32*terdecies* moet de twijfel die zou blijven bestaan over de echte reden van het ontslag, het slachtoffer tot voordeel strekken (161-425-438-441).

➤ *Beroepsfouten van de aanklager*

- De arbeidsrechtbank van Luik was van oordeel dat het ontslag geen verband hield met de klacht, maar met de professionele ontoereikendheden van de eiser. Die had tijdens zijn loopbaan tal van negatieve verslagen gekregen: in 1992, ontslagvoorstel – aanvragen om overplaatsing vanwege de dienstverantwoordelijken wegens zijn gebrek aan motivatie, het feit dat hij dikwijls te laat kwam, zijn weinig aangename gedrag (32).
- De arbeidsrechtbank van Charleroi was eveneens van oordeel dat de werkgever voldoende bewees dat het ontslag verband hield met redenen die niets te maken hadden met de klacht: talrijke perioden van arbeidsongeschiktheid, weigering zich te laten onderzoeken door de arbeidsgeneesheer (58). In dit specifieke geval beroept de werknemer zich niet op de pesterijen als reden voor de arbeidsongeschiktheid.
- Een rechtbank was van oordeel dat de werkgever voldoende bewees dat het ontslag verband hield met het arrogante gedrag van de werknemer. De evaluaties van de werknemer maakten gewag van moeilijkheden in zijn relaties met zijn collega's en zijn meerderen (261).
- Een rechtbank oordeelde dat voldoende bewezen was dat het ontslag gekoppeld was aan de herhaalde en ongewettigde afwezigheden van de werknemer (geen verzending van medische attesten) die de organisatie van de diensten verstoren (357).
- Als het onderzoek van de tegen de werknemer ingediende klacht voor diefstal aanleiding zou geven tot strafrechtelijke vervolging, zou de werkgever het bewijs leveren dat zijn ontslag daadwerkelijk geen enkel verband had met de klacht voor pesterijen. De rechtbank houdt de uitspraak aan in afwachting van de afloop van de ingediende klacht voor diefstal (404-405).
- Het is voldoende bewezen dat de werknemer niet instemde met de uurroosterwijzigingen en ertegen protesteerde, de uurroosters niet naleefde, niet deelnam aan een opleiding waarvoor hij was uitgenodigd, het kapje niet wilde dragen en de veters van zijn schoenen niet wilde knopen, en tot slot meermaals geen gebruik maakte van de prik-klok, hoewel hij daartoe verplicht was (421). De werknemer weigerde om zijn werk

uit te voeren onder de specifieke voorwaarden van de onderneming, voorwaarden die duidelijk vermeld werden in zijn contract en het arbeidsreglement (349bis).

- Een rechtbank oordeelt dat de werkgever nog steeds niet kan aantonen dat de eiser niet meer geschikt was voor de functie, aangezien hij geen bewijs levert van de opmerking of verwittiging die hij hem zou hebben gegeven (404-405).
- Hoewel de werkgever de werknemer, vóór de indiening van de met redenen omklede klacht, een tuchtnota had overgemaakt over zijn agressieve gedrag, zijn gebrek aan professionalisme, communicatie en respect tegenover zijn collega's, kende de rechtbank de beschermingsvergoeding toe. De nota vermeldde namelijk dat het ging om een laatste verwittiging en dat er maatregelen zouden worden getroffen als dergelijke fouten zich in de toekomst nog zouden voordoen. De rechtbank stelt vast dat tussen het moment van deze nota en het ontslag (dat onmiddellijk volgde op de indiening van het verslag van de preventieadviseur) geen enkele nieuwe fout werd gemaakt door de werknemer. Er moet dus worden aangenomen dat het ontslag een reactie was op de klacht (366).
- De werkneemster werd korte tijd na het indienen van de klacht ontslagen, zij is voor haar ontslag nooit schriftelijk in gebreke gesteld of werd aangemaand om haar werk beter te doen, er werd nooit aangegeven dat zij slecht presteerde en daardoor mogelijk ontsgen kon worden en er werd niet aangetoond dat de contacten met een headhuntkantoor tot doel hadden de werkneemster te vervangen (422).
- De werkgever bewijst voldoende dat het ontslag werd gegeven om een reden die vreemd was aan de klacht wegens pesterijen aangezien door de rechtbank werd aanvaard dat het ontslag om dringende reden was ingegeven door onwettige afwezigheid (319bis-bevestigd in hoger beroep 433).

➤ *Onmogelijkheid om de werknemer onder te brengen in een andere afdeling*

- In een zaak was de door de rechter aanvaarde ontslagreden de onmogelijkheid om een duurzame oplossing te vinden met betrekking tot de reïntegratie van de werknemer (die gedurende meer dan 14 jaar gedetacheerd was geweest op ministeriële kabinetten) en dit om diverse redenen (geen tweetaligheid, weigering van de betrokkene om diverse redenen, afwezigheden wegens ziekte, ...) (254).

➤ *Procédure voor de indiening van de klacht*

- Het ontslag of de ontslagprocedure houden geen verband met de klacht, aangezien zij hebben plaatsgehad of zijn begonnen vóór de indiening ervan (198-232-235-302-333-437). Een werkgever slaagt aan de hand van een getuigenis erin te bewijzen dat hij al het voornemen had de werkneemster te ontslaan vóór de indiening van de klacht, omdat hij niet tevreden was over haar prestaties (311). Dit vonnis werd tenietgedaan (zie rubriek "beroepsfouten van de aanklager").

➤ *Werkgever die niet op de hoogte is van de indiening van de klacht*

- In een zaak werd de met redenen omklede klacht op 15 juli 2003 ingediend bij de preventieadviseur, de werkgever heeft de arbeidsovereenkomst beëindigd op 16 juli, de

preventieadviseur heeft de werkgever op 17 juli op de hoogte gesteld van de indiening van de klacht. De rechtbank besluit daaruit dat aangezien de werkgever op het ogenblik dat hij de arbeidsovereenkomst beëindigde, niet wist dat de werknemer een met redenen omklede klacht had ingediend, de redenen die hem ertoe hebben aangezet om de werknemer te ontslaan helemaal geen verband hielden met het feit dat de werknemer een klacht had ingediend. Het einde van de arbeidsovereenkomst kan dus geen verdeling vormen voor het feit dat hij een met redenen omklede klacht heeft ingediend (148-213-233-334).

- In een zaak waarin bij de inspectie een klacht werd neergelegd op 27 februari, heeft de inspectie de werkgever op 8 maart op de hoogte gesteld van de indiening van de klacht, terwijl de werkgever de werknemer op 2 maart had ontslagen. De rechtbank is echter van oordeel dat het mogelijk is dat de werkgever via andere wegen op de hoogte werd gesteld van de indiening of van de nakende indiening van een klacht. In casu is de rechtbank van oordeel dat dit het geval is, want in een waarschuwing van 24 februari verwijt de werkgever de werknemer te hebben beweerd dat eerstgenoemde zijn personeelsleden pestte. Bovendien levert de werkgever niet het bewijs van een andere reden (255).
- Een rechtbank bevestigt eveneens dat het, om te bewijzen dat tot het ontslag werd beslist om redenen die vreemd zijn aan de klacht, niet volstaat vast te stellen dat de werkgever nog niet was ingelicht over de indiening van de klacht bij de FOD Werkgelegenheid en van de met redenen omklede klacht bij de preventieadviseur op het moment dat hij een einde heeft gesteld aan de arbeidsovereenkomst. Het is immers mogelijk dat de werkgever via andere wegen op de hoogte werd gebracht van de indiening of de spoedige indiening van een klacht. Hier is in dit geval sprake van. De werkneemster deed namelijk haar beklag bij de directie over het gedrag van haar overste die haar voortdurend « uitkafferde », over het feit dat zij zich vernederd voelde en vond dat de situatie ondraaglijk was. Iedereen zou in deze situatie de snelle indiening van een klacht voor pesterijen verwachten (418).

➤ *Ontslag als oplossing voor een terugkerende problematische situatie*

- Een rechtbank is van oordeel dat de werkgever voldoende bewijst dat het ontslag geen verband houdt met de klacht aangezien de moeilijkheden tussen de partijen al verscheidene maanden aan de gang waren op het ogenblik dat de klacht werd ingediend, de arbeidsrelatie vóór het ontslag nog gedurende 6 maanden werd voortgezet, de problemen betrekking hadden op de volgende elementen : het gebruik van de wagen, de rol van de werkneemster in een andere vennootschap, de verslagen, de bezoeken en de klanten. Nog vóór de indiening van de klacht werden haar al verwijten gemaakt (184).
- Het ontslag is het gevolg van het feit dat de verstandhouding tussen de werkneemster en haar collega's al heel lang verstoord was en dat dit de werking van het rusthuis schaadde. De werkneemster werd tweemaal in gebreke gesteld (5 en 8 februari) voordat zij werd ontslagen (22 juni) wegens conflicten tussen haar en andere personeelsleden. Het ontslag had plaats op 22 juni, terwijl het verslag van de preventieadviseur op 6 juni aan de werkgever werd bezorgd wegens een op 21 maart ingediende klacht (322).

- Het arbeidshof van Brussel bevestigt de beslissing van de werkgever om een werknemer te ontslaan die een klacht heeft ingediend en waarvoor de preventieadviseur had aanbevolen de werknemster te verwijderen “desnoods door een definitieve maatregel ten aanzien van haar te treffen”. Hij steunt zijn beslissing op het feit dat het voor het diensthoofd en de werknemster totaal onmogelijk was samen te werken (beiden hadden voor de werknemster een andere aanstelling gevraagd), dat de tekortkomingen van het diensthoofd in de uitoefening van zijn leidinggevende bevoegdheid niet zo algemeen en totaal zijn dat hij het is die zou moeten worden verwijderd, dat andere aanstellingen niet mogelijk waren en een opleiding niet voldoende was om de tekortkomingen van de werknemster te verhelpen. Het indienen van de klacht levert het bewijs van de onmogelijkheid om de relatie voort te zetten, maar is niet de oorzaak van het ontslag (126).
- Een rechtbank erkent dat het ontslag verband houdt met het feit dat de werkgever niet meer tevreden was over de prestaties van de werknemer (2 waarschuwingen), en met de relatie tussen de werknemster en haar hiërarchische meerdere, wat de werknemster net aangaf in haar klacht. Op een bepaald moment moet de werkgever een beslissing nemen over zijn werkorganisatie. Bovendien is het aan de werkgever om te kiezen welke persoon hij in dienst wil houden. In dit geval koos de werkgever al dan niet terecht de werknemer van de hiërarchische lijn. Het gaat om een beheersmaatregel waarover de Rechtbank zich niet kan uitspreken (377).
- Het ontslag is gebaseerd op de onmogelijkheid tot samenwerken tussen de werknemer en de nieuwe directie na de herstructurering van het beheer van de vzw. De werknemer had in augustus gevoelige informatie overgemaakt aan de raad van bestuur. Dit werd gezien als een stellingname tegenover het nieuwe beheer. Dit heeft geleidelijk spanningen en misverstanden meegebracht. Voor de rechtbank ligt deze vaststelling van de onmogelijkheid tot samenwerken die zich geleidelijk voltrok, aan de basis van het ontslag. De klacht heeft zich vervolgens geënt op dit meningsverschil (wat benadrukt wordt door de rechtbank) (390).
- De rechtbank verwijst naar de redenen die door de werkgever worden aangehaald in zijn brief die het ontslag ter kennis brengt, en die voldoende rechtvaardigen dat zij vreemd zijn aan de indiening van de klacht: de heraanstelling in haar oorspronkelijke dienst waar de werknemster minder verantwoordelijkheden heeft, kan worden verklaard door de professionele tekortkomingen waarvan de werknemster op de hoogte werd gebracht, en door ernstige conflicten tussen de werknemster en haar collega's waaraan de werkgever een einde moest stellen. De preventieadviseur had het in zijn verslag over een hyperconflict waarin de werknemster een gezamenlijke verantwoordelijkheid had. Het verslag van de preventieadviseur vermeldt niet dat deze heraanstelling een onrechtmatige handeling zou vormen. Bovendien kreeg de werkgever af te rekenen met de sluiting van een bijkantoor en was hij dus verplicht om de werknemers die deel uitmaakten van dit bijkantoor, te reïntegreren. Onder hen een stagiair die geslaagd was voor de statutaire aanwervingsproef (442).

➤ *Economische redenen*

- De werkgever bewijst dat het ontslag verband houdt met een aanzienlijke daling van de verkopen. Bovendien werd de ontslagprocedure (kandidaat-werknemersvertegenwoordiger) ingezet voordat de klacht werd ingediend (190).

- De door de rechtbank in aanmerking genomen reden van het ontslag die vreemd was aan de klacht, is de herstructurering van de onderneming (die 7 maanden vóór het ontslag van de werknemer werd overwogen). Hierdoor moest een directeursfunctie worden geschrapt en kon de werkgever bewijzen dat dit ter wille van de doeltreffendheid en een goed beheer gerechtvaardigd was (398).
- De werkgever had de vermindering van het activiteitsvolume aangevoerd om het ontslag van de werknemer-eiser te rechtvaardigen. Volgens de rechtbank moet de werkgever deze daling bewijzen aan de hand van zijn rekeningen, bewijzen welke de specifieke gevolgen hiervan zijn op het departement waar de werknemer werkte, bewijzen dat de noodzaak een werknemer van dit departement te ontslaan is gebleken binnen de 3 maanden nadat deze werknemer van departement veranderd was en objectieve redenen geven waarom hij juist deze werknemer heeft gekozen (141).
- De werkgever haalt als reden de herstructurering aan, die nodig was wegens financiële problemen. Hoewel kan worden aangenomen dat de vzw met financiële problemen kampt, legt zij volgens de rechtbank niet uit waarom zij ervoor heeft gekozen om in plaats van een ander personeelslid de werknemer te ontslaan die een klacht heeft ingediend. Volgens het Arbeidshof bevestigt geen enkel verslag van de raad van bestuur het ontstaan van deze moeilijkheden in augustus of september 2004, en dus ook niet de noodzaak om ze te verhelpen door onmiddellijk een werknemer te ontslaan (384). Daarnaast vermeldt de werkgever het ongegeneerde gedrag van de werknemer tegenover zijn hiërarchie (278bis). Ook al kon de keuze van een personeelslid op rechtmatige wijze vallen op de werknemer gezien de relationale moeilijkheden met de directeur en de vrijheden die hij zich veroorloofde met de voor de organisatie genomen beslissingen, neemt dat volgens het Arbeidshof niet weg dat niets de nood bevestigt om met spoed over te gaan tot een ontslag om dwingende reden (384).
- De werkgever benadrukte dat het ontslag van de werknemer kaderde in de voltooiing van een « businessplanstrategie » die enkele jaren vóór het ontslag werd opgezet en voorzorg in een interne reorganisatie, en dat hij door zijn ontoereikende kennis van een welbepaalde software niet kon worden opgenomen in het nieuwe organisatiemodel. De rechtbank stelt vast dat de werknemer het enige personeelslid was dat werd ontslagen in het kader van de « businessplanstrategie », dat de werkgever geen enkel bewijsstuk overmaakt dat het bestaan van de « businessplanstrategie » kan aantonen, en geen enkel document aan de hand waarvan zou kunnen worden bewezen dat de beheersing van informaticatools voor problemen zorgde, en tot slot dat hij de werknemer nooit heeft ingelicht over zijn ontevredenheid. De rechtbank kende de beschermingsvergoeding toe (439).
- De werkgever voerde economische redenen aan (stopzetting van een specifieke activiteit van de afdeling waarin de werknemster was tewerkgesteld). Deze redenen werden door de rechtbank niet in aanmerking genomen, aangezien de specifieke activiteit nog 3 maanden na haar ontslag bleef duren, er sinds haar aanwerving steeds andere functies voor haar konden worden gevonden, de afdeling niet werd ontbonden, maar vier maanden na haar ontslag nog steeds bestond, vermits een nieuwe directeur werd aangesteld (394).

- Het arbeidshof oordeelt dat de werkgever er niet in slaagt het bewijs te leveren dat het ontslag vreemd is aan de klacht aangezien de opgegeven ontslagredenen van reorganisatie niet voorkomt in het ontslagschrijven of in de motieven, er door de werkgever geen procedure werd ingeleid bij het bevoegde paritair comité wegens sluiten van een afdeling en de organogrammen onvoldoende een reorganisatie aantonen (252quater).

➤ *Langdurige arbeidsongeschiktheid*

- In een andere zaak baseerde de werkgever zich op artikel 78 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten om te bewijzen dat het ontslag geen verband hield met de indiening van de klacht en dat het ontslag niet werd gegeven als verdeling voor de indiening van de klacht. Artikel 78 staat aan de werkgever toe een voor onbepaalde tijd aangeworven werknemer te ontslaan die gedurende meer dan 6 maanden arbeidsongeschikt is, waarbij hij het gewaarborgd loon mag aftrekken van de compensatoire opzeggingsvergoeding. De rechtbank heeft nagegaan of de arbeidsongeschiktheid de enige reden voor het ontslag was. Elke twijfel die dienaangaande zou bestaan, moet ten goede komen van het slachtoffer van het ontslag wegens de bewijsregeling van artikel 32tredecies. Bijgevolg moet de werkgever bewijzen dat het ontslag uitsluitend gebaseerd is op de langdurige arbeidsongeschiktheid (161).
- Een andere rechtbank aanvaardde het ontslag op basis van artikel 78 van de wet van 3 juli 1978 dat werd gegeven meer dan twee jaar na de indiening van de met redenen omklede klacht (201).
- In een andere zaak deed de werkgever een beroep op artikel 58 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten om de bewijslast om te keren. Deze bepaling laat toe dat de werkgever de overeenkomst van de arbeider die langer dan zes maanden arbeidsongeschikt is beëindigt. Om het bewijs te leveren dat het ontslag geen verband hield met de klacht, aanvaardde de rechtbank het verzoek van de werkgever om een arts als deskundige aan te duiden, opdat deze zou vaststellen dat de arbeidsongeschiktheid noch geheel, noch gedeeltelijk veroorzaakt was door de feiten van pesteringen die in de klacht werden vermeld. De deskundige arts besloot dat de depressie van de werknemer gedeeltelijk verband hield met de problemen die hij meemaakte op de arbeidsplaats. Het verband tussen de arbeidsongeschiktheid en de problemen op de arbeidsplaats is bewezen. Bovendien had de werkgever in deze zaak in aansluiting op de interventie door de preventieadviseur het bezoek van de preventiedienst aanvaard met het oog op de analyse van datgene wat diende verbeterd te worden op het vlak van de arbeidsvoorwaarden. De rechtbank bevestigt dat het ontslag van de werknemer het mogelijk maakt dat de werkgever ontsnapt aan dit bezoek en dat hij, in elk geval het tegendeel niet bewijst. Bovendien had de werkgever getracht een overeenkomst te sluiten over het einde van de overeenkomst met de werknemer, nadat de klacht was ingediend (326).

➤ *Andere*

- Een rechtbank was van oordeel dat de ontslagredenen geen verband hield met de indiening van de klacht, maar met de weigering om gevolg te geven aan het bevel van de werkgever om een overeenkomst te ondertekenen, waarmee de protagonisten van het conflict zich ertoe verbonden alle dossiers te vernietigen die zij tegen elkaar hadden aangelegd en die afbreuk zouden kunnen doen aan de reputatie of aan de belangen van

de anderen. Het betrof een conflictsituatie die al verscheidene jaren duurde. In de geest van het verslag van de preventieadviseur die suggereerde dat het noodzakelijk was een algemeen vertrouwensklimaat te herstellen, eiste de gedelegeerd bestuurder dat de protagonisten deze overeenkomst ondertekenden; de werknemer kon niet weigeren, noch erkennen dat hij zijn positie in de onderneming wilde behouden via middelen die niet ver verwijderd zijn van dwang en chantage en die strijdig zijn met de bedoeling van de werkgever om een einde te maken aan de oude beschuldigingen (332).

- De werkgever stelde dat het ontslag gemotiveerd was door de weigering van de werknemster-diensthoofd om mee te werken aan het herstel van het arbeidsklimaat daar zij weigerde een gemeenschappelijke verklaring te ondertekenen met een ander diensthoofd, die aan de respectieve ploegen zou worden bezorgd om een einde te maken aan het gevoel van onbehagen dat bestond sinds het starten van de klachtenprocedure. De rechtbank was van oordeel dat de werknemster geen fout had begaan door deze verklaring niet te ondertekenen, aangezien deze verklaring niet werd aanbevolen door de preventieadviseur, dat zij niet in de richting ging van een duurzame oplossing van het conflict, dat zij eerder een publiekelijke erkenning vormde van het feit dat de klacht van deze werknemster niet gegrond was. De werkgever had herhaaldelijk aangedrongen om deze verklaring te krijgen, hij had zijn verzoek veAREzeld laten gaan van bedreigingen en had de preventieadviseur niet geraadpleegd om zijn advies te kennen betreffende het nut van een dergelijke verklaring (124).

g) Bewijs van het verband met de indiening van de klacht

➤ *Verband met de klacht of de indiening van de klacht?*

- Het Arbeidshof van Brussel heeft een duidelijk standpunt ingenomen over de vraag of de bescherming tegen ontslag verband houdt met de indiening van de klacht (de neerlegging ervan) of met de feiten die deze klacht hebben gerechtvaardigd. In dit geval vond het ontslag plaats vóór de werkgever op de hoogte was van de indiening van de klacht. De redenen van het ontslag « karakteriële onverenigbaarheid » verwijzen duidelijk naar de feiten die de indiening van de klacht hebben gerechtvaardigd. Het Hof herinnert eraan dat de door de wetgever ingevoerde bescherming bedoeld is om de werknemer te behoeden voor een verdelingsmaatregel van de werkgever. De wetgever wilde de werknemer beschermen tegen elke reactie van de werkgever op een klacht of een rechtsvordering. Daartoe maakt de wettelijke maatregel de bewijslast van een op het misbruik van het ontslagrecht gebaseerd verzoek tot schadevergoeding minder zwaar ten gunste van de werknemer. In dit geval was het ontslag verbonden aan een meningsverschil over het management, dat ontstond vóór de indiening van de klacht. Dit meningsverschil staat los van de indiening van de klacht, waarvan de werkgever trouwens niets afwist op het moment van de kennisgeving (380). Het Hof doet het vonnis van de rechtbank die artikel 32*tredecies* had geïnterpreteerd als een verbod voor de werkgever om de werknemer te ontslaan om redenen die verband houden met de feiten die de indiening van een klacht hebben gerechtvaardigd, teniet (253).

➤ *Aanbevelingen van de preventieadviseur*

- Een van de elementen die bewijst dat het ontslag verband houdt met de indiening van de klacht, is het feit dat de preventieadviseur in zijn verslag heeft aanbevolen de werk-

nemer te verwijderen “op gevaar af tegen hem een definitieve maatregel te moeten nemen” (48).

- De rechter is van oordeel dat de werkgever het tegenbewijs niet levert, aangezien hij de economische of technische redenen, waarop hij zich voor de rechtbank beroept, zoals de onmogelijkheid in te gaan op het verzoek om overplaatsing, niet kon bewijzen; dat het verslag dat de ontslagbeslissing bevat daarentegen vermeldde dat de preventieadviseur de pesterijen niet heeft vastgesteld, dat het vertrouwen tussen de werkneemster en de werkgever verdwenen is, dat de preventieadviseur bevestigt dat een verzoening onvoldoende zou zijn om de voortzetting van de samenwerking mogelijk te maken. Aangezien de beslissing van het schepencollege uitdrukkelijk verwijst naar de ingediende klacht en naar het verslag van de preventieadviseur, besluit de rechtbank dat de vertrouwensbreuk voortvloeit uit het feit dat de werkneemster een met redenen omklede klacht heeft ingediend (237).
- A contrario bevestigt het arbeidshof van Brussel de beslissing van de werkgever om een werknemer te ontslaan die een klacht heeft ingediend en waarvoor de preventieadviseur had aanbevolen de werkneemster te verwijderen “desnoods door een definitieve maatregel ten aanzien van haar te treffen”. Hij steunt zijn beslissing op het feit dat het voor het diensthoofd en de werkneemster totaal onmogelijk was samen te werken (beiden hadden voor de werkneemster een andere aanstelling gevraagd), dat de tekortkomingen van het diensthoofd in de uitoefening van zijn leidinggevende bevoegdheid niet zo algemeen en totaal zijn dat hij het is die zou moeten worden verwijderd, dat andere aanstellingen niet mogelijk waren en een opleiding niet voldoende was om de tekortkomingen van de werkneemster te verhelpen. Het indienen van de klacht levert het bewijs van de onmogelijkheid om de relatie voort te zetten, maar is niet de oorzaak van het ontslag (126).

➤ *Redenen van het ontslag die identiek zijn aan de redenen van de klacht*

- Vier rechtbanken waren van oordeel dat het ontslag verband hield met de klacht, aangezien de ontslagredenen dezelfde waren als die die werden aangevoerd in de klacht, namelijk de vijandigheid tussen de twee werknemers en de gevolgen van dit conflict op de werking van de dienst evenals de conflicten tussen het personeel en de directie (het is om voor deze conflicten een uitweg te vinden dat de directie de directrice heeft ontslagen) (241-245-275-283bis).
- Voor de rechtbank van Neufchâteau houdt het ontslag verband met de inhoud van de klacht, aangezien het ontslag wordt overwogen na het conflict dat de werkneemster tegenover het personeel plaatst dat onder haar bevel staat. Het zijn echter net elementen van dit conflict die de werkneemster in haar klacht beschouwt als pesterijen (303bis). Dit vonnis werd tenietgedaan in hoger beroep. Het Hof oordeelde dat de vergadering van de raad van bestuur, die plaatsvond vóór de indiening van de met redenen omklede klacht en waarop het ontslag van de werkneemster werd overwogen, niet kan worden verklaard door de klacht. Het ontslag werd overwogen op basis van een opeenstapeling en een herhaling van feiten die duidelijk worden aangehaald in het verslag van de vergadering en in het hele dossier (449).
- In een zaak was de werkgever van oordeel dat het ontslag het gevolg is van een vertrouwensbreuk tussen de werknemer en de leidinggevenden. De rechtbank is echter

van oordeel dat de woordenwisselingen en onenigheden die zich hebben voorgedaan en die volgens de werkgever tot een vertrouwensbreuk hebben geleid maar die door de werknemer ervaren werden als pesterijen, zodanig verstrengeld zijn met de klacht die naar aanleiding daarvan werd ingediend, dat die beweerde vertrouwensbreuk niet los kan gezien worden van de door de werknemer neergelegde klacht wegens pesterijen. De werkgever slaagt er dan ook niet in om aan te tonen dat de aangehaalde vertrouwensbreuk als reden voor het ontslag volkomen vreemd is aan de door de werknemer ingediende klacht (387).

➤ *Stappen na de klacht*

- De werkgever heeft het ontslag gebaseerd op het gebrek aan discretie van de aanklaagster, waardoor het conflict buitengewone proporties aannam. Door het in diskrediet brengen van een aantal houdingen die zouden zijn geanalyseerd of toegestaan, leidde dit tot schade. De rechtbank oordeelde dat de klacht en alle door de werkneemster ondernomen stappen (bijvoorbeeld de verzending van een brief waarin de werkneemster meent dat de vergadering die door de werkgever werd opgelegd na de indiening van de klacht, een poging was om haar onder druk te zetten teneinde haar acties stop te zetten) aan de basis liggen van de beslissing om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst. Deze stappen houden rechtstreeks verband met de feiten die worden verweten in het kader van de klacht (365).

➤ *Werkgever die op de hoogte is van een toekomstige klacht van de werknemer*

- Een werkgever haalde als reden voor het ontslag enerzijds de herstructurering en anderzijds de diverse en smadelijke aanvallen van de werkneemster aan via de verzending van anonieme brieven, verschillende dreigtelefoontjes en het doorspelen van informatie aan een krant. Gezien de cijfers van de personen die in dezelfde periode werden ontslagen, zou het argument van de herstructurering kunnen worden weerhouden. De werkgever levert echter geen bewijzen voor de andere redenen, die bovendien verschillende maanden voor het ontslag liggen. Er dient te worden opgemerkt dat het ontslag plaatsvond de dag nadat de werkneemster aan haar werkgever openlijk meedeelde dat zij naar een inspectrice van de FOD Werkgelegenheid ging, in aansluiting op de met redenen omklede klacht die zij had ingediend. Er zou kunnen worden geoordeeld dat de wil van de werkneemster om de procedure voort te zetten die werd opgestart door haar klacht, de werkgever ertoe heeft gebracht om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst. De werkgever toont niet aan dat de redenen vreemd zijn aan de klacht (375).

➤ *Andere*

- Het ontslag houdt expliciet verband met de klacht, aangezien het wordt gemotiveerd door het feit dat de werknemer onaanvaardbaar gedrag vertoonde door met zijn strafrechtelijke klacht voor pesterijen een huiszoeking te veroorzaken in de lokalen van de onderneming (217bis).

h) Eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden

- De werkgever is verplicht te goeder trouw alle middelen waarover hij beschikt, aan te wenden om een aanstelling te vinden conform de functies waarvoor de werknemer

werd aangeworven of ten minste een gelijkwaardige aanstelling, die beide partijen voldoening geeft (125).

- De rechtbank heeft geen rekening gehouden met de overplaatsing van de werknemer aangezien die akkoord ging met deze overplaatsing (bovendien dateerde de overplaatsing van vóór de indiening van de klacht en heeft de eiser niet gevraagd in zijn vroegere functie te worden hersteld) (336).

i) Ontslag

- Het ontslagvoorstel dat werd geformuleerd door een stagecommissie staat niet gelijk met een ontslag, want de opzeggingsbevoegdheid berust bij het Algemeen Beheerscomité (137).
- De beslissing van de werkgever om de uitvoering van de opzegging stop te zetten (...) is een daad waarmee de werkgever “een einde maakt aan de arbeidsrelatie”. Deze daad valt binnen het toepassingsgebied van artikel 32tredecies, §1. In casu heeft de indiening van de met redenen omklede klacht plaatsgehad na de kennisgeving van het ontslag en vóór de beslissing de uitvoering van de arbeidsovereenkomst stop te zetten vóór het verstrijken van de opzeggingstermijn (211).
- Wordt niet beschouwd als een ontslag het feit de overeenkomst voor een bepaalde duur na de voorziene afloop van genoemde overeenkomst niet te hernieuwen (301).
- Wordt niet beschouwd als het beëindigen van de arbeidsverhouding door de werkgever: het automatische einde aan de tijdelijke opdracht vervuld door de werknemer (in casu een leraar) in uitwerking van de toepasselijke decretale bepalingen na de pensionering van de eigenlijke titularis van de functie en dit na afloop van de periode waarvoor aan de werknemer deze tijdelijke opdracht werd verleend (448).

j) Getuigenis

Bepaalde rechtbanken (301-394) hebben zich voor de bescherming van de getuige gebaseerd op §7 van artikel 32tredecies, gewijzigd door de wet van 10 januari 2007.

- De werkgever bewijst voldoende dat het “ontslag” geen verband houdt met de getuigenis van de werknemster:
 - de getuigenis was in het voordeel van de werkgever;
 - de vennootschap heeft na haar getuigenis met de werknemster twee overeenkomsten voor onbepaalde tijd afgesloten;
 - de negen andere werknemers die getuigden, werden niet ontslagen;
 - de werknemster werd vóór haar getuigenis op de hoogte gesteld van de onzekerheid van haar toekomst;
 - de post van de werknemster werd overgenomen door een oude werknemster (zelfs al werd de oude werknemster achteraf ingezet voor andere taken in een andere afdeling) (301).

k) Bewijslast

Na de termijn van 12 maanden rust de bewijslast betreffende de ontslagredenen niet langer op de werkgever maar wel degelijk op de werknemer. Het is aan de werknemer om te bewijzen dat zijn ontslag verband houdt met de indiening van de klacht (201-340).

l) Bevoegdheid van de rechter

- De bepalingen van hoofdstuk Vbis van de welzijnswet laten niet toe dat de rechter de schorsing beveelt van een ontslag dat werd gegeven in het kader van een peestsituatie of dat niet beantwoordt aan de bepalingen van artikel 32*tredecies* van deze wet (24).

m) Schadevergoeding

- De werknemer kan een vergoeding vragen voor de werkelijk geleden schade, maar moet in dat geval de omvang van deze schade aantonen. De onmogelijkheid om werk te vinden wordt gedekt door de forfaitaire verbrekingsvergoeding. De rechtbank kan ook geen rekening houden met het bestaan van psychologische problemen, maar kan enkel stoornissen in aanmerking nemen die het rechtstreekse gevolg zijn van het ontslag (217bis).

n) Aanvechtbare rechtspraak

- Vreemd genoeg is de arbeidsrechtbank van Brussel in een zaak van oordeel, dat er een met redenen omklede klacht werd ingediend in de zin van artikel 32*tredecies*, terwijl het vonnis specificiert dat een klacht werd ingediend op 7 januari 2002, dat wil zeggen vóór de inwerkingtreding van de wet van 11 juni 2002. Bovendien is zij van oordeel dat er omkering van de bewijslast is in de zin van artikel 32*tredecies*, §2, terwijl de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden heeft plaatsgehad anderhalf jaar na de indiening van de klacht (37).
- Sommige rechtbanken en hoven gaan na of er effectief pesterijen zijn om uitspraak te doen over de vordering tot schadevergoeding op grond van artikel 32*tredecies*, terwijl de bescherming losstaat van het al dan niet gegronde karakter van de klacht (79-87-97-98-114-115-138-150-200-204-247-310-353-357-360-377).
- Rechtbanken kennen de schadeloosstelling van artikel 32*tredecies* (6 maanden loon) toe om de schade te vergoeden die het gevolg is van pesterijen, of analyseren de kwestie van de vergoeding van de schade die voortvloeit uit het onrechtmatige gedrag, door te verwijzen naar artikel 32*tredecies* (95-110-305-328-335-440-451). Een rechtbank kent bovendien vergoedingen toe wegens willekeurig ontslag (95). Een andere verwerpt de eis tot vergoeding wegens willekeurig ontslag door te stellen dat de toegekende vergoeding dezelfde oorzaak heeft en hetzelfde nadeel herstelt (aangezien de werkneemster werd ontslagen ten gevolge van de dreigementen van de werkneemster om de feiten aan te klagen) (305).

Artikel 32*tredecies* beoogt echter niet de vergoeding tot herstel van de schade die voortvloeit uit de pesterijen maar beoogt de schade die voortvloeit uit het willekeurig ontslag (95-398-438).

- Sommige rechtbanken beoordelen de vergoeding van de schade die voortvloeit uit de niet-naleving van de verplichtingen van de werkgever inzake de bescherming tegen

pesterijen niet, aangezien volgens haar deze schade forfaitair wordt gedekt door de beschermingsvergoeding (245-371).

Artikel 32*tredecies* beoogt echter niet de vergoeding tot herstel van de schade die voortvloeit uit de niet-naleving van de verplichtingen van de werkgever inzake de bescherming tegen pesterijen, maar beoogt de schade die voortvloeit uit het willekeurig ontslag (95-398-438).

- Nadat een rechtbank vaststelde dat de door de werkgever aangehaalde redenen om het ontslag te rechtvaardigen niet voldoende bewezen waren, bevestigde ze dat er moet gecontroleerd worden of er een verband bestaat tussen de redenen van het ontslag en de klacht (425). Artikel 32*tredecies* toont een vermoeden van dit verband aan, aangezien de werkgever niet in staat is om het tegendeel te bewijzen.

I. MISBRUIK VAN DE KLACHTENPROCEDURE

a) Algemeen

- Er is sprake van rechtsmisbruik wanneer een recht zo wordt uitgeoefend dat de normale uitoefening van een recht door een voorzichtig en vooruitziend persoon kennelijk wordt overschreden (Cass., 10 september 1971, RW 71-72, 321) (102).
- Na te hebben vastgesteld dat de wet geen sanctie heeft bepaald in geval van misbruik, verklaart de rechtbank met verwijzing naar de parlementaire voorbereiding dat de burgerlijke sancties van toepassing zijn: deze sancties kunnen voortkomen uit het burgerlijk recht in de strikte zin of uit het arbeidsrecht en kunnen derhalve aanleiding geven tot herstel van de schade die wegens dit misbruik werd geleden (40-45-420).

b) Geen onrechtmatig karakter

- Het is niet omdat de pesterijen niet bewezen zijn, dat er misbruik wordt gemaakt van de procedure (23-184-211-419-420).
- Het uiteindelijke resultaat van de opvolging van de klacht is ten aanzien van het feit van de klachtindiening zelf namelijk een posterieur gegeven dat niet van aard is om met terugwerkende kracht aan de klachtindiening een foutief karakter te verlenen (419).
- Het is niet omdat de klacht niet met redenen is omkleed, dat zij automatisch willekeurig is (327-420).
- Een klacht indienen kan evenmin een fout vormen die een ontslag wegens dringende reden kan verantwoorden, wanneer niet is aangetoond dat zij onrechtmatig is en zelfs niet indien zij ongegrond werd geacht (167).
- De rechtbank doet opmerken dat de eiser niet noodzakelijk een informele fase moet doorlopen alvorens een klacht in te dienen. De werknemer heeft zijn klacht niet inge-

diend om de bescherming te genieten, want de werknemer heeft zelf zijn ontslag gegeven. De tussenkommende diensten hebben op geen enkel ogenblik gezinspeeld op het feit dat de verwijten van de werknemer klaarblijkelijk ongegrond waren. Het feit dat de indiening van de klacht voor de vennootschap onaangename gevolgen heeft gehad, betekent niet noodzakelijk dat het een opzettelijk en te kwader trouw opgezette schade betreft (330).

- Een andere rechtbank onderstreept dat het feit dat de werkneemster eerst heeft geopteerd voor de informele fase, aantoont dat zij geen klacht indiende om te worden beschermd tegen het ontslag ten gevolge van verwijten betreffende haar beroepsprestaties die de werkgever bovendien niet kan bewijzen (338).

- Le fait que le travailleur se soit adressé directement à l'inspection plutôt que de recourir aux modes de règlement internes n'est pas suffisant pour conclure au fait que sa plainte avait pour seul but la recherche d'une protection plutôt que le règlement du litige. Le travailleur, qui n'est pas un juriste spécialisé dans la matière du bien-être au travail et qui avait maille à partir avec au moins un membre de la Direction des ressources humaines, a en effet pu considérer que la voie externe était de nature à produire les mêmes effets qu'un recours interne, voire présenter d'avantage de garanties d'objectivité (348). La volonté du travailleur de prendre contact avec l'inspection n'est pas abusive dès lors que la travailleuse était dans l'ignorance des conclusions du rapport du conseiller en prévention et n'avait pas connaissance des raisons pour lesquelles la personne mise en cause avait refusé une réunion de conciliation (375).

- Nog een andere werkgever stelde dat de werknemer misbruik van de klachtenprocedure maakte omdat zij wist dat zij zou ontslagen worden en zichzelf een beschermd statuut probeerde te verwerven. De formele klacht was volgens het arbeidshof echter niet uit de lucht komen te vallen en de werknemer heeft ook reeds voorafgaand aan de klachtindiening structureel gezocht naar een oplossing van het conflict via bemiddeling zonder dat dit het gewenste resultaat opleverde. De formele klachtindiening kadert in het geheel van deze voorgaanden en is als zodanig niets meer dan een volgende (niet onlogische) stap in het geheel der voorafgaande gebeurtenissen (419).

- Een werkneemster heeft aan een collega verklaard dat ze dacht ontslagen te worden. Deze vrees tot ontslag werd geuit op 11 juli 2006 terwijl de klacht pas werd neergelegd op 25 juli 2006. Uit het tijdsverloop kan afgeleid worden dat de werkneemster niet onmiddellijk de klacht heeft neergelegd waardoor het bewijs van het wederrechtelijk gebruik van de klachtenprocedure ontbreekt (422).

- De indiening van een met redenen omklede klacht door de werkneemster kan niet als een fout worden beschouwd gelet op de vaststelling dat de bemiddeling in de informele fase niet tot resultaten leidde en gelet op de aanhoudende gespannen situatie tussen de werkneemster en haar werkgever. Bovendien was de tweede drijfveer voor werkneemster om een formele klacht in te dienen gelegen in het feit dat de bemiddelingsgesprekken met de vertrouwenspersoon in het raam van de behandeling van de informele klacht, geen vertrouwelijk karakter meer hadden (in casu werd de inhoud van de gesprekken door de vertrouwenspersoon ter kennis gebracht van het gemeentepersoneel) (446).

c) door de rechtbank erkende gevallen

- Vier rechtbanken erkenden het misbruik van de klachtenprocedure (een van deze beslissingen werd in hoger beroep vernietigd) en drie andere hebben het vermeld:
 - 1) In een zaak die werd voorgesteld aan de rechtbank van Leuven bleek overduidelijk uit het dossier dat de reden voor het ontslag van de werknemer de herstructurering van de onderneming was (andere werknemers werden trouwens eveneens ontslagen) en niet de indiening van de met redenen omklede klacht. Bovendien konden de feiten die door de werknemer in zijn klacht aangehaald werden, niet worden beschouwd als pesterijen, maar situeerden zij zich in het kader van een algemene herstructurering van de onderneming, vielen zij onder de verantwoordelijkheid van de werknemer of lagen zij volkomen binnen de bevoegdheid van de werkgever in het kader van een tewerkstelling in ondergeschikt verband. De rechtbank voegt eraan toe dat de informele fase waarin de wetgeving voorziet, in casu niet werd toegepast. De rechtbank leidt daaruit af dat de werknemer een onrechtmatig gebruik heeft gemaakt van de klachtenprocedure, aangezien de klacht enkel werd ingediend om de beschermingsvergoeding te kunnen eisen die bepaald wordt in artikel 32*tredecies*. Opgemerkt dient te worden, dat de werknemer behalve deze beschermingsvergoeding een vergoeding had geëist wegens rechtsmisbruik. De werknemer werd veroordeeld tot het betalen van een vergoeding van 3.500 EUR tot herstel van de materiële en morele schade (22).
 - 2) De rechtbank van Antwerpen erkende eveneens het misbruik van de klachtenprocedure door de werknemer die, vanaf het ogenblik dat er sprake was geweest van ontslag, een compleet ongegronde klacht had ingediend om van de bescherming te profiteren. Zij stelt vast dat er nauwelijks sprake is van pesterijen, aangezien de klacht slechts het verloop bevat van de gebeurtenissen die dateren van enkele dagen vóór het ontslag en dat de klacht niet beschrijft welk feit pestgedrag vormde. De rechtbank heeft de verweerder echter geen schadevergoeding toegekend omdat hij deze vordering had ingesteld na het advies van de arbeidsauditeur (40).
 - 3) De rechtbank van Hasselt veroordeelde de werkneemster tot 3.500 EUR schadevergoeding wegens misbruik van de klachtenprocedure, aangezien uit de gegevens van het dossier bleek dat de klacht werd ingediend vanaf het ogenblik dat de werkneemster vreesde voor een eventueel ontslag (251).
 - 4) La directrice d'une a.s.b.l. a déposé plainte à l'inspection suite à la proposition du Conseil d'Administration de lui confier d'autres tâches afin de la séparer de l'équipe pour résoudre le problème relationnel dont les membres du personnel avaient fait état au CA. Pour le juge, la directrice a tenté de préserver son emploi en déposant plainte. Elle a déposé plainte de manière abusive pour harcèlement en l'absence de comportements quelconques répétés visant à lui porter atteinte. Tel devait être l'unique objet d'une plainte en harcèlement moral et non celui de contester le pouvoir de l'employeur de mettre fin au contrat, lorsqu'il estime qu'il doit le faire, ou, s'il n'entend pas rompre le contrat, de proposer pour solutionner une situation conflictuelle, des modifications que l'employée est en droit d'accepter ou de refuser. Un employé détourne la finalité de la plainte et par conséquent ne peut prétendre à la protection qui y est liée lorsqu'il dépose plainte dans le seul but d'échapper à un licenciement ou à une modification de fonction déjà annoncé (160bis).

Vier rechtbanken maakten in hun vonnissen melding van misbruik:

- 1) Na te hebben vastgesteld dat de werkgever voldoende had bewezen dat het ontslag van de werkneemster geen verband hield met de klacht wegens pesterijen, maar met haar tekortkomingen in de uitvoering van haar werk, onderstreept de rechtbank dat zij zich niet van de indruk kan ontdoen dat de werkneemster de procedure van de wet van 4 augustus 1996 enkel in haar voordeel heeft willen gebruiken. Dit blijkt uit het feit dat zij haar klacht heeft ingediend net nadat zij door de werkgever was berispt. Anderzijds blijkt dat de werkneemster niet het minste initiatief heeft genomen nadat de preventieadviseur werd aangesteld om het probleem met haar te bespreken. De werkgever heeft geen eis tot schadevergoeding ingesteld wegens misbruik van de klachtenprocedure (64);
- 2)-3) Twee rechtbanken deden geen rechtstreekse uitspraak over het misbruik, maar merkte wel expliciet op dat de werknemer een met redenen omklede klacht had ingediend om zich te beschermen tegen het ontslag waarvan hij wist dat het onvermijdelijk was (127-349bis);
- 4) Een zaak diende de werknemer op 10 april 2003 een met redenen omklede klacht in bij de preventieadviseur. Vervolgens diende hij op 8 april 2004 een nieuwe klacht in bij de inspectie. De werknemer werd ontslagen op 19 april 2004. De inspectie had de werkgever nog niet op de hoogte gesteld van de indiening van de klacht. De beschermingsvergoeding werd om die reden niet toegekend. Het verslag van de preventieadviseur betreffende de eerste klacht werd bezorgd op 22 april 2004. De rechter is van oordeel dat de tweede klacht van de werknemer onrechtmatig is, aangezien ze werd ingediend om het ontslag te voorkomen dat hij verwachtte nadat de onderhandelingen mislukt waren, wat de werknemer expliciet heeft verklaard in de brief die hij achteraf aan de inspectie stuurde. Bovendien kon de werknemer zich niet beklagen over nieuwe feiten, aangezien hij sinds september 2003 arbeidsongeschikt was (233).

J. TOEPASSING VAN DE WET IN DE TIJD

a) Gedragingen die pesterijen vormen

- Bepaalde vonnissen en arresten deden uitspraak over de toepassing in de tijd van de wet van 11 juni 2002. Zij beschreven in welke mate de feiten die dateren van vóór deze wet in aanmerking konden worden genomen om uitspraak te doen over het bestaan van pesterijen (13-14-23-24-30-33-39-54-58-59-65-79-80-82-106-114-115-121-143-158-185-205-209-257-280-362-378-386-393-402-429) en in welke mate de wet van toepassing was op de gevolgen van vroegere feiten, die zich voordeden na de inwerkingtreding van de wet (29-43-121-185-402-429).
- Voor de feiten die door de werkgever werden gepleegd voor de inwerkingtreding van de wet van 11 juni 2002, kan de werknemer zich beroepen op de schending van de algemene verplichting om hem geen schade te berokkenen, de niet-naleving van artikel 20 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, van artikel 4

(psychosociale belasting) en artikel 5 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers en cao nr. 72 van 30 maart 1999 over stress (367bis-402).

- De feiten van vóór 16 juni 2007 (*datum van inwerkingtreding van de wet van 10 januari 2007 tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996*) moeten worden onderzocht in het licht van de definitie die tot op die datum van toepassing was en die welke zich vanaf die datum voordeden volgens de nieuwe definitie (270-306 tot 309-371-378-407-410).
- Het Arbeidshof van Luik past de nieuwe wet toe, aangezien de gedaagde in hoger beroep nieuwe feiten heeft aangevoerd die gebeurden na 16 juni 2007. De arbeidsrechtbank die een uitspraak deed vóór deze datum, had de vroegere definitie toegepast (361).

b) Bewijsregels

Bepaalde rechtbanken analyseerden de toepassing in de tijd van de bewijsregels die door de wet van 11 juni 2002 worden ingevoerd in de wet van 4 augustus 1996:

De procedureregels zijn onmiddellijk van toepassing op de lopende processen. De bepalingen betreffende het bewijs die vervat zijn in de wet van 11 juni 2002, kunnen niet worden beschouwd als een procedurele rechtsregel, die de rechten van de betrokken partijen niet ten gronde wijzigt. Het gaat om nieuwe regels van substantieel recht. Zij bevatten immers een nieuwe regel op het vlak van de verantwoordelijkheid, voor zover zij de verantwoordelijkheid verzwaren van de vermeende dader van de pesterijen, doordat zij het bewijs van deze feitelijkheden vergemakkelijken. Het beginsel van de niet-terugwerkende kracht van de wet heeft echter tot doel de rechtsonzekerheid te voorkomen en eist dat de inhoud van het recht voorzienbaar en toegankelijk is, opdat iedereen in redelijke mate de gevolgen van een bepaalde daad zou kunnen voorzien op het ogenblik dat deze daad wordt gesteld (29-121). Bijgevolg zijn de bepalingen van de wet van 11 juni 2002, met inbegrip van die betreffende het bewijs, enkel van toepassing op de pesterijen die zijn begaan na de inwerkingtreding ervan (29-54-65-121-205-209-393-429). De feitelijkheden die dateren van vóór de inwerkingtreding van de wet, moeten door het slachtoffer zelf op overtuigende wijze worden bewezen (29-65-121-429).

c) Vordering tot staking

De wijzigingen die werden aangebracht aan de vordering tot staking in artikel 32decies, §2 van de wet van 4 augustus 1996, hebben betrekking op de bevoegdheid – die voortaan wordt toegekend aan de voorzitter van de rechtbank – en op de rechtspleging die moet worden gevolgd – indiening door middel van een verzoekschrift en rechtspleging volgens de vormen van het kort geding. Het betreft dus een wet betreffende de bevoegdheid en de rechtspleging die overeenkomstig artikel 3 van het Gerechtelijk Wetboek onmiddellijk van toepassing is op de hangende rechtsgedingen. A fortiori is zij van toepassing op de rechtsgedingen die werden aangespannen na de inwerkingtreding ervan, ongeacht of zij al dan niet betrekking hebben op feiten van vóór de inwerkingtreding van de wet die betrekking heeft op de bevoegdheid en de rechtspleging (270-272).

d) Gerechtelijke procedure

De wet van 6 februari 2007 tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 (...) wijkt wat de gerechtelijke procedures betreft, niet af van artikel 3 van het Gerechtelijk Wetboek. Zij is onmiddellijk van toepassing (307 tot 309).

e) Bescherming tegen ontslag

Artikel 32*tredecies*, zoals het van kracht was op het ogenblik van de feiten is van toepassing (311-419).

De rechtbank paste artikel 32*tredecies* toe, zoals gewijzigd door de wet van 10 januari 2007 en dat van kracht werd op 16 juni 2007, aangezien het ontslag plaatsvond op 20 juni 2007. Het verzoek tot reïntegratie was dus facultatief (425). Aangezien het ontslag plaatsvond op 20 juni 2007 en de vordering werd ingesteld na de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen, zijn deze laatste van toepassing (371).

Wanneer de datum van inwerkingtreding van deze gewijzigde bepalingen te situeren is na de feitelikheden die aan de grondslag liggen van de vordering tot schadevergoeding wegens het niet naleven van de ontslagbescherming, dient te zaak te worden onderzocht in het licht van de vigerende wettelijke bepalingen zoals die van toepassing waren voor de vermelde wetswijzigingen (419).

De werknemer die een klacht indient bij de politie, geniet bescherming tegen ontslag als hij deze stap doet vanaf 16 juni 2007, maar niet ervoor. De wetten van 10 januari en 6 februari 2007 bevatten namelijk geen enkele overgangsbepaling. Men dient er dus van uit te gaan dat zij zonder terugwerkende kracht van toepassing zijn op alle situaties die niet definitief zijn afgerond op het moment van hun inwerkingtreding (450).

Opmerking: als de klacht vóór 16 juni 2007 bij de politie is ingediend, maar het ontslag erna plaatsvond, is de bescherming volgens ons van toepassing. In dat geval zal de werkgever zich echter zeker beroepen op het feit dat hij niet op de hoogte was van deze klacht. Op het ogenblik van de feiten was niet voorzien in het informeren van de werkgever.

K. PERSONEEL TOEPASSINGSGBIED

- De vraag rees of de vereniging van mede-eigenaars dan wel de syndicus als werkgever moest worden beschouwd. De rechtbank heeft geopteerd voor de vereniging van mede-eigenaars. De vereniging werd bij de aanwerving vertegenwoordigd door haar syndicus. Die stelde bepaalde daden (kennisgeving van een brief met verwijten en kennisgeving van het ontslag): wat de hoedanigheid van werkgever van de vereniging niet op de helling zet. De syndicus, vertegenwoordiger van de vereniging, kan immers daden stellen die verband houden met het beheer van de vereniging (77). Er bestond geen arbeidsovereenkomst tussen de syndicus en de werknemer (140).
- Een rechtbank bevestigt dat de wet van toepassing is op de werkgever ten opzichte van de kuiperijen van een derde. In casu ging het om een persoon die bij een werkgever

herhaaldelijk naar een betrekking had gesolliciteerd en die deze ten gevolge van de afwijzing van zijn kandidaturen had bestookt met e-mailberichten (72).

- De gedragingen die uitgaan van personen die geen deel uitmaken van de onderneming, worden aangehaald in de wetgeving (347-360).

L. GERECHTELIJKE PROCEDURE

a) Wijze van inleiding van het geding

Meerdere rechtbanken spraken zich uit over de ontvankelijkheid van de vordering die door middel van een dagvaarding werd ingesteld (31-54-58-59-132-133-134-154-158-166-202-223-233), aangezien artikel 79 van de wet van 4 augustus 1996 bepaalde dat de vorderingen (betreffende de toepassing van die wet) werden ingediend door middel van een verzoekschrift. Zij spraken zich eveneens uit over de indiening bij de griffie van de persoonsgegevens van de betrokken personen (bijzondere regel die vervat is in artikel 79, §2, 3^o) (52-71).

Wetswijziging: Artikel 79 werd derwijze gewijzigd dat de afwijkende procedureregels die het bevatte, nog enkel de geschillen beogen betreffende de sociale verkiezingen (comité voor preventie en bescherming op het werk). Bijgevolg zijn de regels van het Gerechtelijk Wetboek van toepassing op de geschillen betreffende de bescherming tegen geweld en pesterijen.

b) Ontvankelijkheid van de vordering

- Door de werknemer werd een vordering ingesteld tegen twee werkgevers, namelijk de Commissaris van Politie en de Minister van Binnenlandse Zaken. De werkgever is echter niet de Minister van Binnenlandse Zaken maar wel de Belgische Staat die als dusdanig niet in de procedure werd betrokken. De vordering is aldus gericht tegen de verkeerde werkgever en daardoor onontvankelijk ten aanzien van deze verweerder. De vordering is evenmin onontvankelijk ten aanzien van de Commissaris van Politie gelet op de verwevenheid van de vorderingen tegen de eerste en tweede werkgever en de vordering in solidum tegenover beide werkgevers (388).
- Verschillende rechters verklaren de vordering tot schadevergoeding wegens pesterijen onontvankelijk omdat de conclusies van de werkgever laattijdig werden neergelegd (444 – 445). Dit geeft blijk van een deloyale procesvoering, waarbij de rechten van verdediging worden geschonden nu aan de verweerder-werkgever de facto de kans ontnomen wordt om nuttig te antwoorden op de argumenten van de werknemer (445).

c) De verzoening

Het arbeidshof van Brussel nam een standpunt in betreffende de poging tot verzoening die werd uitgesloten door artikel 79 van de wet van 4 augustus 1996 (31).

Wetswijziging: Artikel 79 werd derwijze gewijzigd dat de afwijkende procedureregels die het bevatte nog enkel de geschillen beogen betreffende de sociale verkiezingen (comité voor preventie en bescherming op het werk). Bijgevolg zijn de regels van het Gerechtelijk Wetboek (en met name artikel 734 dat de poging tot minnelijke schikking voor de arbeidsrechtbank ver-

plicht stelt) van toepassing op de geschillen betreffende de bescherming tegen geweld en pesterijen.

d) De gerechtelijke bemiddeling

Een rechter stelde in twee zaken een erkende bemiddelaar aan voor een bemiddeling in de zin van de artikelen 1724 en volgende van het Gerechtelijk Wetboek (249-428).

Resultaten:

- geen akkoord: (249)
- bemiddeling aan de gang: (428)

Een werknemer vroeg aan de rechtbank de aanstelling van een sociale bemiddelaar om het probleem op te lossen van zijn reïntegratie in zijn oorspronkelijke dienst waaruit hij was overgeplaatst, om een oplossing te vinden voor zijn klacht gezien de verandering van directie van deze dienst. De bemiddeling veronderstelt het akkoord van beide partijen in het geding, maar de verweerder weigert om deel te nemen aan dit proces. De rechtbank verklaart de eis ongegrond en verwijst de zaak naar de rol om de subsidiaire eis van de werknemer te behandelen: het bevel van de rechtbank aan de werkgever om de werknemer in zijn oorspronkelijke dienst in te zetten (392).

e) De bewijslast

e.1. Gerechtelijk Wetboek

Het beginsel is dat elk van de partijen het bewijs moet leveren van de feiten die zij aanvoert (artikel 870 Gerechtelijk Wetboek).

In werkelijkheid zal de verweerder geneigd zijn het positieve bewijs te leveren van de onjuistheid van de vordering van de eiser. Volgens de huidige gerechtelijke praktijk, het resultaat van een brede interpretatie van de artikelen 870 en volgende van het Gerechtelijk Wetboek, zal wanneer een partij elementen aanbrengt die ernstige aanwijzingen kunnen vormen voor het bestaan van de aangevoerde feiten, de passiviteit van de tegenpartij naar gelang van de omstandigheden, er immers toe kunnen leiden dat de eisen van de eerste partij worden aanvaard, vooral wanneer deze tegenpartij niet de bewijzen levert die zij geacht wordt in haar bezit te hebben, bijvoorbeeld in haar hoedanigheid van werkgever.

e.2. Inhoud van de regel die vervat is in artikel 32undecies

In het kader van de hier behandelde geschillen, geeft de wetgeving expliciet uiting aan deze verdeling van de bewijslast gelet op de volgende bepaling: “Wanneer een persoon die een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan ten laste van de verweerder” (artikel 32undecies).

e.2.1. De eiser

De wet stelt een dubbele eis:

1) De eiser moet feiten bewijzen.

- Wat de geruchten, beweringen en indrukken uitsluit die niet objectief kunnen worden vastgesteld, noch kunnen worden bewezen (100-154-208-209-215-217-277-363-385).

Volgens een rechter kunnen de persoonlijke waarnemingen betreffende een werkomgeving niet als feiten worden beschouwd (32-280). De briefwisseling met de vakbond van de werknemer waarin hij zijn onbehagen in al zijn subjectiviteit uiteenzet, kan geen begin van bewijs vormen (30).

- Deze feiten moeten voldoende worden beschreven (tijdstip, plaats) en betrekking hebben op identificeerbare personen (3-24-28-29-30-33-54-59-65-69-75-80-82-83-84-100-103-104-114-151-154-161-174-209-215-239-247-252-266-295-319-362-363-370-385-390-393-415-438).

Deze regel geldt eveneens voor de getuigenissen (65).

Bij gebrek aan verduidelijking kunnen deze feiten niet worden gecontroleerd en de verweerder kan daarvan niet het tegenbewijs leveren (276-295).

Bijvoorbeeld melding maken van het voortbestaan van een roddelcampagne, zonder aan te geven wie daarbij betrokken is, noch wanneer en welke verklaringen werden afgelegd, volstaat niet om te leiden tot de ‘omkering’ van de bewijslast (3). Of ook nog louter de bewering dat de verweerder terreur creëert of dat hij probeert de werknemer af te zonderen van zijn collega’s door hen te verbieden met hem in contact te komen en door hem uit te sluiten van de vergaderingen van de werknemers van niveau 1, kan bezwaarlijk worden beschouwd als feiten die nauwkeurig worden beschreven qua tijd en plaats: volgens de rechtbank beschrijft de eiser niet hoe de verweerder terreur creëert, aan welke collega hij verboden heeft met hem te praten en wanneer dit gebeurd is (33). In een andere zaak verduidelijkt de eiser niet op welke datum, noch door wie hij in zijn kantoor zou zijn opgesloten, noch wanneer of aan welke collega’s zijn baas verhinderd zou hebben met hem te praten, noch wanneer, met welke woorden en in aanwezigheid van wie zijn baas tegen hem zou zijn uitgevlogen (29). Een werknemer acht zich onderworpen aan de voortdurende bedreigingen en negatieve opmerkingen van zijn baas. De rechtbank merkt op dat dit feit onvoldoende beschreven is: de werknemer moest uitleggen wat werd gezegd en wanneer (53). Globaal stellen dat het personeel ertoe gebracht werd vrijwel in een ivoren toren te leven en onderworpen zou zijn geweest aan de pesterijen van de collega’s en de diensthoofden die met de algemene directie samenspannen, zonder dienaangaande precieze feiten te vermelden, behoort eerder tot de context waarin de aantijgingen van pesterijen kaderen (75). Een rechtbank merkt op dat de werknemer niet verduidelijkt in welke omstandigheden, noch op welke ogenblikken de denigrerende woorden “goed voor de vuilbak”, “een gehandicapte heb ik niet nodig” zouden zijn uitgesproken (174). Schriftelijke verklaringen van twee voormalige collega's die getuigen van een erg slechte sfeer tussen enkele leden van de dienst en de hiërarchie, kunnen niet dienen als begin van bewijs, aangezien ze op geen duidelijke en controleerbare feiten van onrechtmatig gedrag wijzen (356).

Gevolgen: de rechtscolleges hebben het recht het verhoor van getuigen te weigeren indien de eiser niet het bestaan van precieze en relevante feiten aanvoert (artikel 915 Gerechtelijk Wetboek “Indien een partij aanbiedt het bewijs van een bepaald en ter zake dienend feit te leveren door een of meer getuigen, kan de rechter die bewijslevering toestaan, indien het bewijs toelaatbaar is” (3-18-29-103-200-295-318). De feiten waarvoor men de getuigenis vraagt, moeten concreet en heel nauwkeurig zijn: een indruk, een gevoel, een emotie of elke andere subjectieve waarneming, alsook elk waardeoordeel kunnen niet het voorwerp zijn van een getuigenis (69). Deze feiten moeten bepaald, nauwkeurig en duidelijk omschreven zijn wat de omstandigheden, de plaats, het tijdstip betreft, zodat de tegenpartij het tegendeel ervan kan bewijzen en vatbaar zijn voor tegenbewijs (103-319-363). De rechtbank beoordeelt soeverein of de feiten die men vraagt via getuigenissen te bewijzen, voldoende nauwkeurig zijn (54-103).

- De eiser moet het bewijs of een begin van bewijs leveren (indicaties van een vermoeden) van de feiten die hij aanvoert (5-1-3-23-24-54-59-60-80-104-154-295-385).

De eiser kan zich er niet mee vergenoegen feiten aan te halen of aan te voeren, geloofwaardig maken en draagt dus een gedeelte van de bewijslast (40-218-336).

De met redenen omklede klacht bewijst op zichzelf niet de werkelijkheid van de klachten (335-356-385). De eenzijdige geschriften volstaan niet. De beweringen moeten worden gestaafd met bewijsstukken (407).

Er is bijgevolg geen sprake van een omkering van de bewijslast (maar van een verschuiving) (52-65-75-80-252ter-257).

Een rechtbank merkt op dat artikel 32*undecies*, waarin de eiser wordt verplicht om feiten « *aan te tonen* », dwingender is dan de verschillende wetten van 10 mei 2007 ter bestrijding van vormen van discriminatie, die bepalen dat de eiser feiten moet « *aanvoeren* » die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden. (346).

In veel gevallen slaagt de werknemer-eiser er niet in dit begin van bewijs te leveren. De rechtbank kan de feiten dus niet in aanmerking nemen.

Een rechtbank verklaart dat zij zich bewust is van de moeilijkheid die werknemers kunnen ondervinden om pesterijen aan te tonen, of zelfs aanwijzingen van deze gedragingen, aangezien dergelijke daden doorgaans heimelijk worden gesteld, net zoals het moeilijk is het bewijs van geruchten te leveren (217). Zij vervolgt echter met te bevestigen dat in een rechtsstaat een rechtbank niet louter op grond van geruchten of van eenzijdige verklaringen kan bepalen dat een persoon strafbare feiten heeft gepleegd (104).

2. Deze feiten moeten toestaan het vermoeden te doen ontstaan van geweld of pesterijen.

De arbeidsrechtbank van Charleroi aanvaardt dat de ziekenhuisopname van de eiser gedurende drie dagen na de feiten, de klacht die bij de medische inspectie werd ingediend, de getuigenis van 4 onrechtstreekse getuigen en drie geneeskundige verslagen een begin van bewijs vormen van het feit van geweld. Vreemd genoeg stelt diezelfde rechtbank echter dat hoewel zij een begin van bewijs vormen, deze feiten niet voldoende naar recht toestaan het bestaan te vermoeden van een feit dat geweld op het werk uitmaakt (59).

De getuigenissen die betrekking hebben op de context, de omgeving, het arbeidsklimaat volstaan niet om het bestaan van pesterijen te vermoeden (54-209).

Als de werknemer niet slaagt in zijn poging om te bewijzen dat er sprake was van « pesterijen » in de betekenis van de bijzondere wet van 11 juni 2002, heeft hij nog steeds de mogelijkheid om aan te tonen dat de aan de dader toegeschreven handelingen een fout vormen, en een schadevergoeding te vragen (386).

e.2.2. De verweerder

Zodra de eiser feiten heeft aangetoond die het bestaan van geweld of pesterijen kunnen doen vermoeden, is het aan de verweerder om te bewijzen dat er geen sprake was van geweld of pesterijen.

In een zaak was de rechtbank van oordeel dat voldoende aanwijzingen worden gevormd door het feit dat:

- de werknemster bij een reorganisatie van de dienst niet werd opgenomen in een van de bestaande werkcellen;
- dat men de arbeidsvoorwaarden eenzijdig heeft gewijzigd door minder gediversifieerde en minder zelfstandige taken toe te wijzen;
- men als evaluatie “onvoldoende” gaf, terwijl de vorige evaluaties positief waren.

In casu heeft de werkgever de bewijslast kunnen omkeren door het niet-bestaan van pesterijen te bewijzen. Verschillende hiërarchische meerderen hebben met een tussenpoos van meerdere jaren gelijklopende beoordelingen uitgebracht, getuigenissen vanwege diverse personen zoals collega's, hiërarchische meerderen, vakbondsafgevaardigden meldden het ongepaste gedrag van de werknemster (121).

In een andere zaak oordeelde de rechtbank dat de werkgever in deze bewijslast slaagt door te verwijzen naar het verslag van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk die duidelijk stelt dat: de aangehaalde feiten niet onrechtmatig zijn, maar wel als dusdanig ervaren worden door de werknemster naar aanleiding van de gespannen sfeer die is ontstaan nadat een goede collega is vertrokken. De aangehaalde beweringen één voor één geen onrechtmatig gedrag vormen. De werknemster zelf feiten van grensoverschrijdend gedrag pleegde (252ter).

e.3. Toepassingsgebied van de regel die vervat is in artikel 32*undecies*

- Deze regel is van toepassing zelfs indien de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de mechanismen waarin de wet voorziet (interne procedure) (143-153) en dit in tegenstelling tot het standpunt dat de arbeidsrechtbank van Brussel heeft ingenomen en dat luidt als volgt: “in de gegeven omstandigheden heeft de eiseres de interne procedure niet gevolgd, zodat de bewijslast voor de feiten die de eiseres aanhaalt om de pesterijen te bewijzen, niet op de werkgever rust” (157).
- Artikel 32*undecies* is van toepassing wanneer een persoon de toepassing eist van een burgerlijke sanctie die verbonden kan worden aan de fout die door de pesterij wordt gevormd en niet enkel wanneer een persoon de toepassing eist van een maatregel waarin de wet van 4 augustus 1996 voorziet (121-161-299-303).

Bijgevolg is deze regel van toepassing op de eis tot gerechtelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst en/of de toekenning van een schadevergoeding (onder andere wegens misbruik van het ontslagrecht 121), op grond van artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek, wegens de pesterijen die de eiser oordeelt te hebben geleden (27-29-59-100-153-164-356-386).

- Artikel 32*undecies* vermeldt immers expliciet dat het niet van toepassing is op strafgedingen. Bijgevolg en a contrario is dit artikel van toepassing op de burgerlijke procedures (100-121-299). Des te meer omdat de welzijnswet nergens vermeldt dat de omkering van de bewijslast enkel geldt voor de rechtsvorderingen die gebaseerd zijn op deze welzijnswet (100).
- Artikel 32*undecies* is echter enkel van toepassing op het bewijs van de feiten die de pesterijen uitmaken en niet op het bewijs van de andere bestanddelen (schade – oorzakelijk verband), dat moet worden geleverd opdat het ontslag als willekeurig zou kunnen worden gekwalificeerd (144-164).
- Opgemerkt dient te worden, dat de arbeidsrechtbank van Nijvel (19 september 2003, AR 540/N/2003) opmerkte dat de regel die vervat is in artikel 32*undecies* betreffende de bewijslast, niet van toepassing was inzake het ontslag wegens dringende reden, want gelet op de ernst van de sanctie zou het volkomen buitenmaats zijn de werknemer die van pesterijen wordt beschuldigd, te verplichten het niet-bestaan ervan te bewijzen. In geval van een ontslag wegens dringende reden dat gebaseerd is op pesterijen of ongewenst seksueel gedrag rust de bewijslast bijgevolg op de werkgever.

e.4. Overlegging van het verslag van de preventieadviseur

- Het is absoluut noodzakelijk dat de rechtbank en de partijen kunnen beschikken over het verslag van de preventieadviseur en over het individuele dossier om de zaak met kennis van zaken te kunnen beoordelen en hun rechten zo efficiënt mogelijk uit te oefenen. Deze documenten die ter beschikking van de inspectie moeten worden gehouden, moeten a fortiori worden voorgesteld aan de rechtbank indien bij haar een geschil aanhangig wordt gemaakt. Na het vertrouwelijke karakter van deze gegevens te hebben erkend, heeft de rechtbank de partijen bevolen daaraan geen afbreuk te doen (132-133-134).
- Door het werk van de preventieadviseur beschikt de rechter over meer elementen om een uitspraak te doen over de gegrondheid van de eis. Aangezien de preventieadviseur, in tegenstelling tot de rechter, is gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk, heeft hij een specifieke opleiding genoten om deze situaties vanuit een ander oogpunt te bekijken. Het werk van de preventieadviseur kan de rechter helpen en ondersteunen bij het zoeken naar een oplossing voor het geschil (354).
- De preventieadviseur spreekt met kennis van zaken aangezien hij gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk en over de vaardigheden en de deskundigheid beschikt om de feiten die het voorwerp uitmaken van de klacht te beoordelen (419).
- De rechtbank is niet gebonden door de mening van de preventieadviseur (363bis).
- Een rechtbank verduidelijkt dat de schriftelijke verslagen van de interne procedure een begin van bewijs kunnen vormen wanneer zij voldoen aan bepaalde voorwaarden: de

aangevoerde feiten moeten nauwkeurig zijn qua tijd en plaats, betrekking hebben op identificeerbare personen en kunnen worden gestaafd door bewijsstukken. Het verslag van de interne procedure vormt geen begin van bewijs wanneer de daarin aangevoerde feiten niet worden gestaafd door bewijsbare en concrete feiten; de gewone verwijzing naar de getuigenverklaringen stelt de rechtbank niet in staat na te gaan op welke feiten de vermeende pesterijen zijn gebaseerd, aangezien de getuigenissen vaag en weinig concreet zijn (65).

- De rechtbank besluit dat het bestaan van feiten zoals onbedachtzame of zelfs kwetsende woorden die het bestaan van pesterijen kunnen doen vermoeden, niet voldoende kan worden aangetoond, door te verduidelijken dat de in beschuldiging gestelde persoon deze feiten betwistte en door aan te halen dat uit het verband van de getuigenverhoren in het verslag van de preventieadviseur niet kan worden opgemaakt welke taalverschillen er waren en of ze herhaald werden (373).
- Het verslag van de preventieadviseur getuigt niet van een grondig onderzoek, maar is eerder het uitvloeisel van de indrukken en interpretaties van de partijen en van de getuigen, waarvan sommigen wensten anoniem te blijven. Dit is begrijpelijk, maar biedt geen enkele garantie inzake objectiviteit. De werknemers die zich niet wensten te mengen in het welles-nietesspelletje zouden een heel ander verhaal hebben opgehangen (170-171-172).
- De rechtbank stelt vast dat het verslag van de preventieadviseur uitvoerig de verklaringen beschrijft die zowel zijn gedaan door de eiser als door de verweerder. Bijgevolg kan dit verslag niet het bewijs vormen van de klachten die door de eiser zijn aangevoerd, met als enige reden dat zij zijn vermeld in het verslag van de preventieadviseur (331).
- Een rechter is van oordeel dat een verslag niet op een onpartijdige manier werd opgesteld, aangezien uit het verslag niet blijkt dat de preventieadviseur de verweerder zou hebben uitgenodigd andere personen te laten verhoren dan diegenen die door de eiser werden gewenst. Derhalve is de rechter van oordeel dat het verslag slechts de afspiegeling is van de klacht van de eiser en van de personen die zijn sympathieën delen (241).

e.5. Getuigenissen

e.5.1. Type van getuigenissen

- Na te hebben vastgesteld dat de getuigenissen die ter zake door middel van verklaringen werden afgelegd, beperkt en zwak waren, schort een rechtbank haar uitspraak ten gronde op om de partijen toe te staan met alle rechtsmiddelen het bewijs te leveren van bepaalde feiten, overwegende dat het verhoor van de getuigen onder ede een grotere rechtszekerheid garandeert (42).
- De getuigenis die aan de politie werd afgelegd, verkrijgt een grotere bewijskracht dan de attesten die zijn opgesteld op los papier (307).
- Een rechtbank houdt geen rekening met een attest dat door de eiser zelf werd geschreven en door meerdere derden werd ondertekend. Zij is van oordeel dat dit do-

cument niet objectief is, dat het niet volledig is voor zover het de eiser zelf is die over zijn eigen tussenkomst vertelt en dat het gedeelte van aansprakelijkheid van de eiser bijgevolg niet kan worden beoordeeld (276).

e.5.2. Inhoud

- De verklaringen waarin de getuigen gewag maken van hun relatie met de aangeklaagde persoon, zonder de feiten aan te voeren waarover de eiser zich beklagt, kunnen niet worden in aanmerking genomen om de eis te staven. (295).
- De attesten van de personeelsleden die hun steun betuigen aan de aangeklaagde persoon, tonen niet aan dat de werknemster niet het voorwerp is geweest van individuele pesterijen (306).
- De getuigenverklaringen (...) zijn ongetwijfeld gedeeltelijk subjectief. (...) Zelfs al hebben twee getuigen de beste bedoelingen om een zo objectief en onpartijdig mogelijke verklaring af te leggen, toch zullen zij in gelijkaardige situaties een ander relaas geven van dezelfde suggestieve feiten/vragen . In dergelijke gevallen kunnen de getuigen zich niet ontdoen van hun eigen indrukken “ik heb de indruk dat...” (172).
- De vaststellingen die door enkele getuigen werden meegedeeld, zijn meer bezwaren tegen de erg strenge opvatting van de autoriteit van de prefect en de onhandige uitdrukking ervan, dan pesterijen (378).
- De verklaring van de werknemster kan niet volstaan om de feiten aan te tonen. Haar partner heeft zelf de feiten niet vastgesteld waarover zij klaagt. De uiteenzetting van de feiten die zij hem zou hebben gegeven, zou geen voldoende bewijs vormen. De werknemster vraagt geen onderzoek om collega's onder ede te horen die aanwezig waren in de winkel op de dag van de feiten, om bijvoorbeeld de goedstoestand aan te tonen waarin zij zich zou hebben bevonden na de gesprekken met haar werkgever (393).
- Een collega van de eisende werknemer maakt melding van zijn ontslag en zijn klacht bij de rechtbank in aansluiting op de pesterijen van de in beschuldiging gestelde persoon. Deze feiten hebben geen betrekking op de eisende werknemer en worden gebruikt als contextelementen (429).

e.5.3 Getuigenis van voormalige werknemers

- Een rechtbank neemt getuigenissen van voormalige werknemers in overweging die pesterijen en ongewenst seksueel gedrag aanklagen. De rechtbank bevestigt dat het feit dat men de onderneming heeft verlaten, niet leidt tot een verdachte getuigenis. De feiten die ter beoordeling worden voorgesteld, kunnen zich niet beperken tot de functie en de persoon van de klagster, aangezien er sprake is van ongewenst seksueel gedrag op het werk. Dit houdt in dat er feiten worden gepleegd door een werkgemeenschap. Het feit dat deze werknemers geen klacht hebben ingediend, is niet relevant voor de rechtbank. De pester beschikte, volgens hen tenminste, immers over de macht om hen hun job te doen verliezen of hen tenminste te storen bij de uitoefening van hun functie. Het feit dat hun getuigenis

geen nauwkeurige informatie geeft over het tijdstip en de duur van de feiten, is voor de rechtbank niet relevant. Het belangrijkste is namelijk niet om te getuigen in functie van de tijd of de feiten - in de veronderstelling dat ze bewezen zouden zijn - die zich enkel kunnen hebben voorgedaan in de loop van de overeenkomst, maar wel in het licht van feitelijke elementen die een gedrag beschrijven. Bovendien houden de slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag dooARAans geen kalender van deze feiten bij. De herinnering kan in dat verband slechts algemeen zijn (346).

- Het Hof van Beroep neemt deze verklaringen over een van de verweerders echter niet in aanmerking. De feiten die worden aangehaald in deze getuigenissen, hebben immers geen rechtstreeks verband met de feiten waarover de werkneemster persoonlijk klaagt (376).
- De voorgestelde verklaringen zijn slecht gefundeerd, aangezien iemand in 2008 werd verzocht een document te ondertekenen terwijl zij al 10 jaar niet meer in de onderneming werkte (378).
- Er is geen enkele rechtstreekse getuige van de feiten. De verklaringen die door de werkneemster werden overhandigd, zijn afkomstig van collega's die bij het verlaten van de onderneming op slechte voet stonden met hun werkgever. Deze getuigenissen zouden naar analogie de realiteit van de door de werkneemster geformuleerde bezwaren niet kunnen aantonen (393).
- Daarenboven volstaat niet de loutere verwijzing naar een schrijven waarin een aantal toenmalige werknemers gezamenlijk enkele problemen aankaartten die zij met de werkgever ervoeren. Tenslotte zijn ook de verklaringen die door (ex)collega's van de werkneemster in het kader van de strafklacht werden afgelegd niet eenduidig (415).

e.6. Confrontatie van de partijen

Een rechtbank beveelt de persoonlijke verschijning van de partijen en verbaast zich erover dat de inspectie geen confrontatie had georganiseerd, wat een praktisch middel is om de juridische waarheid te achterhalen, waartoe men met het verhoor van de partijen maar heel moeilijk kan komen aangezien zonder enige tegenspraak iedereen zijn eigen versie van de feiten uiteenzet. Bekentenissen kunnen gemakkelijker worden verkregen wanneer elke partij geconfronteerd wordt met de beschuldigingen en met de verweermiddelen die haar door de tegenpartij worden tegengeworpen, dat wil zeggen wanneer de ondervraging op tegenspraak van de partijen, onder de controle van de verantwoordelijke voor het onderzoek, de mogelijkheid biedt een echte interactieve dialoog te voeren waarbij de vrijheid van spreken en de spontaneïteit in de uitdrukking allemaal hun plaats hebben (161).

e.7. Medische attesten

- Verschillende rechtbanken stellen aan de hand van medische attesten het onbehagen van de werknemer vast (depressie, leed op het werk, anxio-depressieve toestand met bepaalde posttraumatische symptomen, shocktoestand, stress,...). Met deze attesten kunnen echter de pesterijen of het geweld niet worden aangetoond die er de oorzaak van zouden zijn (30-324-328-331-356-393-438-443).

- Een rechtbank stelt vast dat de medische verslagen vermelden dat de werknemer ten tijde van de feiten aan het scheiden was. Zijn depressieve toestand kan dus te wijten zijn aan oorzaken die niets te maken hebben met zijn job. Geen enkel medisch bewijsstuk kan met zekerheid aantonen dat de aangevoerde schade een oorzakelijk verband zou hebben met eender welke pesterijen (363).
- Wat het medisch dossier betreft, verklaart de rechtbank dat het niet mogelijk is dat de geneesheren een oorzakelijk verband kunnen bevestigen tussen de fysieke staat en de arbeidsbetrokkingen wanneer zij enkel beschikken over een feitenrelaas dat uitgaat van de werknemer (74-377).
- De arts kan geen geldige verklaring geven over feiten waarvan hij geen persoonlijke getuige was, maar hij kan wel getuigen over de geformuleerde klachten en het feit dat de ernstige depressie van de werkneemster, die hij zelf heeft vastgesteld, kan zijn veroorzaakt door pesterijen op het werk (347).
- De arts kon niet persoonlijk vaststellen dat de persoon hard op de borstkas zou zijn geduwd, maar heeft wel op de dag van het incident zijn verklaringen opgetekend en bij hem een verhoogde bloeddruk vastgesteld, wat aan de beweringen van de persoon een zekere geloofwaardigheid geeft (347).
- Een rechtbank heeft de eis van een werkgever ingewilligd waarbij gevraagd werd een arts als deskundige aan te duiden om vast te stellen dat de depressie noch in zijn geheel, noch gedeeltelijk veroorzaakt was door de feiten van pesterijen die werden ingeroepen in de met redenen omklede klacht. De rechtbank hield rekening met het gedeeltelijke causaal verband dat door de deskundige werd vastgesteld om de arbeidsongeschiktheid als reden om het ontslag te rechtvaardigen af te wijzen (zie hoofdstuk ontslagbescherming – ontslagredenen – 326).

f) De procedure in kort geding

Het betreft een procedure waarbij de voorzitter van de rechtbank (en niet 3 rechters zoals het geval is wanneer de arbeidsrechtbank zetelt) voorlopige maatregelen kan bevelen (zijn beschikking is dus niet bindend voor de bodemrechter – in casu de arbeidsrechtbank – bij wie de zaak achteraf aanhangig kan worden gemaakt) binnen ingekorte termijnen (korter dan die van een gemeenrechtelijke procedure (artikel 584, lid 2 van het Gerechtelijk Wetboek).

De voorzitter kan enkel voorlopige maatregelen bevelen indien:

- 1) er hoogdringendheid is: de vrees voor een nadeel die een bepaalde ernst kan vertonen, zelfs ernstige ongemakken, maken een onmiddellijke beslissing wenselijk (men kan bijgevolg zijn toevlucht nemen tot een kort geding wanneer de gewone procedure niet bij machte zou zijn om het geschil tijdig op te lossen) (Cass., 13 september 1990, Pas. 1991, p. 41);
- 2) De schending van de wet (en dus hier de pesterijen) zijn op het eerste gezicht duidelijk of op zijn minst waarschijnlijk (8).

In 12 beslissingen besluit de rechter op grond van de volgende redenen dat aan de voorwaarde inzake hoogdringendheid niet is voldaan:

- de eis in kort geding werd ingesteld 5 maanden na de mutatie van de ambtenaar en de situatie veranderde op geen enkele manier zodanig dat zij momenteel een karakter van hoogdringendheid zou vertonen;
- de arbeidsvoorwaarden werden gewijzigd nadat de eis in kort geding werd ingesteld;
- de situatie bestond reeds 2 jaar en was niet gewijzigd, en de eiser had door niet mee te werken met de preventieadviseur, zelf de oplossing van het geschil vertraagd;
- de werknemer was ontslagen op het ogenblik dat de eis werd ingesteld;
- de eiser werd gemuteerd en was niet meer in contact met de aangeklaagde.
- de werkneemster bewijst niet dat haar gezondheidstoestand het gevolg is van het gedrag van de aangeklaagde persoon. Bovendien moest de procedure worden geschorst, want de werkneemster diende achteraf nog andere verzoekschriften in (289).

De hoogdringendheid werd door de rechtbanken erkend aangezien:

- de relaties tussen de partijen erg aangetast bleken te zijn en voor elk van hen ernstige ongemakken creëerden waaraan men moest proberen een oplossing te geven (25);
- in een geheel van feiten die werden aangevoerd als aanwijzingen voor pesterijen, zelfs over een periode van meerdere jaren, een recent feit kon worden vastgesteld dat de eis tot voorlopige maatregelen verantwoordde (196);
- zij voortvloeide uit een wijziging van een belangrijk bestanddeel van de arbeidsvoorwaarden (mutatie naar een andere werkplek) ten opzichte waarvan een procedure ten gronde niet zou hebben toegestaan tijdig een gerechtelijke beslissing te verkrijgen (112);
- de nakende werkhervatting van de eiser in het gedrang kwam indien de preventieadviseur zijn opdracht niet kon vervullen in de interne procedure (en maatregelen voorstellen) en indien de werkgever geen preventiebeleid voerde (196).
- Een rechter voert aan dat de procedure in kort geding niet mogelijk is voor de eis die erin bestaat de werkgever maatregelen te bevelen, want om deze maatregelen te gelasten moet de Voorzitter voorafgaandelijk al dan niet de aanwezigheid van pesterijen vaststellen, wat een beoordeling ten gronde vormt waarvoor de Voorzitter die uitspraak doet in kort geding, niet bevoegd is (289). Het behoort evenwel tot de bevoegdheid van de voorzitter van de rechtbank, die uitspraak doet in kortgeding, om na te gaan of de feiten van pesterijen waarschijnlijk zijn om de vaststelling van voorlopige maatregelen te rechtvaardigen. Meerdere rechtbanken hebben in die zin een uitspraak gedaan (waaronder 6-25-63-196).

g) De vordering tot staking

g.1. Procedure

Het betreft de vordering waarmee de eiser in rechte de rechter verzoekt de dader van het pestgedrag te bevelen dit te staken.

De eisers konden de gemeenrechtelijke procedure of de procedure in kort geding gebruiken.

Dankzij de wijziging van artikel 32*decies* verloopt deze procedure voortaan “zoals in kort geding”. De hoogdringendheid moet niet worden bewezen opdat de vordering gegrond zou

zijn (zoals het geval is bij de procedure in kort geding), men geniet de ingekorte termijnen van de procedure in kort geding (er kan dus sneller een gerechtelijke beslissing worden verkregen) en het bevel van de rechter kan achteraf niet in vraag worden gesteld voor de arbeidsrechtbank (het gaat niet om een voorlopige maatregel).

Het gaat niet om een vordering in kort geding, maar wel om een vordering ten gronde die werd ingediend en behandeld volgens de vormen van een kort geding. De voorwaarden voor het inleiden van de vordering in kort geding, waaronder het voorlopige karakter en de spoedvereiste, moeten niet worden gecontroleerd (347).

- Een rechtbank, die handelt volgens de klassieke procedure, heeft het verzoek met betrekking tot de vordering tot staking van de eis tot schadeloosstelling (om de schade te vergoeden die wordt veroorzaakt door deze feiten) afzonderlijk behandeld, met het oog op de nieuwe indeling ervan. Ze heeft bevolen dat de vordering tot staking op grond van artikel 726 GW wordt voorgesteld aan de voorzitter van de rechtbank. Volgens deze rechtbank zou het wenselijk zijn dat de rechtbank die zich over de grond van een op de wet van 4 augustus 1996 gebaseerde eis tot schadeloosstelling moet uitspreken, bevoegd kan zijn om te berechten over de vordering tot staking, die in principe voorbehouden is aan de voorzitter, vanuit het logische streven om de procedure te verkorten (426).
- Le tribunal correctionnel de Bruxelles fait mention d'un arrêt de la Cour constitutionnelle (C.Arb., 6 octobre 2004, MB 18 oct. 2004, arrêt n°157/2004) qui affirme que le juge pénal doit apprécier concrètement les éléments de preuve et respecter le principe de la présomption d'innocence et ne peut donc être influencé par la décision du juge civil qui a statué dans le cadre de l'action en cessation en appliquant la règle du partage de la preuve. Dès lors, il y a lieu d'écarter le principe de l'autorité eARa omnes de la chose jugée en cessation (T.Corr., 16 décembre 2009, n°38).

g.2. Resultaat

- 1) De rechtbank heeft de vordering gegrond verklaard in 8 gevallen (185bis-270-272-346-347-372-401-407).
Bevestigd in beroep: 270 (307-309)-272 (306).
Tenietgedaan in beroep: wat betreft een werknemer 346 (376)-185bis-(361)

Zie hoofdstuk Definitie van pesterijen en van ongewenst seksueel gedrag op het werk – door de rechtbanken erkende gevallen.

2. De rechtbank heeft de vordering in de andere gevallen onder meer om de volgende redenen ongegrond verklaard:
 - De eiser bewijst voor de rechter niet het bestaan van feiten die het vermoeden van geweld of van pesterijen kunnen aantonen (...-259-264-268- 289 1 en 3-383-410-443-454);
 - De hoogdringendheid was niet bewezen (wanneer de procedure in kort geding werd gebruikt);
 - De door de eiser aangevoerde feiten waren opgehouden gelet op de verandering van aanstelling van de werknemer en konden zich niet herhalen. De vordering werd onontvankelijk verklaard wegens gebrek aan voorwerp (271).

- De eiser heeft deze vordering tot staking niet voortgezet, aangezien hij al enkele maanden arbeidsongeschikt is, de situatie bovendien veranderd is omdat de leiding van de winkel nu in handen is van andere personen dan degene van de klacht, en er onlangs concrete voorstellen tot oplossing zijn gedaan aan de werknemer (453).
- In een zaak heeft de eiser afstand gedaan van zijn vordering (434).

3) De Voorzitter heeft de bekendmaking van de beslissing bevolen in 4 gevallen (307-309-306-346), waarvan twee maanden onder dwangsom (van 500 EUR per dag vertraging), en ze geweigerd in 3 gevallen (347-372-407), aangezien ze het conflict kon doen escaleren of de eiser niet verduidelijkte in welke zin de bekendmaking kon bijdragen tot de staking van de betwiste handeling.

g.3. Bevoegdheid van de rechter

- Het Arbeidshof van Brussel bepaalt de grenzen waarbinnen het uitspraak moet doen in het kader van de vordering tot staking: het moet sneller uitspraak doen dan in de normale rechtsprocedure in extreem ingewikkelde, delicate en gevoelige situaties en het moet het bestaan vaststellen van feiten van pesterijen, zonder te beschikken over de onderzoeksbevoegdheid van het Parket en alvorens de afloop van de strafklacht te kennen. Voor de rechter is het dus geen kwestie van een strafrechtelijke aansprakelijkheid vast te stellen, maar op basis van de stukken en gegevens waarover hij beschikt op het ogenblik dat hij uitspraak doet, te zeggen of hij de werkelijkheid van de feiten van pesterijen al dan niet vaststelt (306 tot 309-346-347-443).
- De wetsbepalingen schrijven niet voor dat de feiten die worden aangevoerd tot staking van de vordering tot staking, nog aan de gang moeten zijn op het ogenblik dat zij wordt ingesteld. Gelijkaardige feiten zouden zich heel goed kunnen herhalen. De vordering tot staking heeft tot doel het slachtoffer te wapenen tegen de herhaling van gelijkaardige feiten als die welke het heeft geleden (307). Het onderzoek van de feiten van meer dan 5 jaar geleden is niet van belang om zich uit te spreken over de vordering tot staking, aangezien de aangevoerde feiten of andere feiten van dezelfde aard zich niet meer hebben voorgedaan tot de dag waarop de rechter een uitspraak moet doen, en zich niet hebben herhaald. De vorderingen die een ander doel hebben, kunnen worden voorgesteld aan de rechtbank, maar enkel in het kader van de gemeenrechtelijke procedure (271-407-410).
- In een zaak beoogde de vordering tot staking het verbod op te leggen uiting te geven aan een onrechtmatig en herhaald “pestgedrag” in de zin van de welzijnswet, of daartoe bij te dragen en dit op straffe van een dwangsom. Deze beschrijving is gewoon een herhaling van de tekst van artikel 32ter, 2° van de welzijnswet, zonder concrete gedragingen of feitelijke omstandigheden aan te geven waaraan men een einde wil maken. Dit komt erop neer dat een vonnis dat de eis zou inwilligen, zonder voorwerp is aangezien de wet zelf al elk pestgedrag in het algemeen verbiedt, en niet uitvoerbaar is aangezien men niet objectief kan uitmaken of de partijen het rechterlijk bevel al dan niet hebben uitgevoerd (33-257). Het bevel moet als doel hebben een einde te stellen aan een pestgedrag en mag niet geen betrekking hebben op het vermijden van een eventueel ongepast gedrag dat nog geen concrete

vorm heeft aangenomen. De eis moet dus nauwkeurig zijn, opdat de veroordeling betrekking zou hebben op een bepaald gedrag. In casu heeft de eiser in het beschikking gedeelte van zijn eis niet aangegeven voor welke pesterijen men aan de rechtbank vraagt dat er een einde zou aan worden gesteld. (84). Zonder ultra petita uitspraak te doen, kan de rechtbank echter de daden verduidelijken waaraan een einde moet worden gesteld om dit doel te bereiken en bijvoorbeeld de feiten overnemen die zijn opgesomd in de motivering van de dagvaarding (185).

- De vaststelling van de feiten is onlosmakelijk verbonden met het stakingsbevel: de voorzitter moet ervoor zorgen dat de aangevoerde pesterijen worden aangetoond alvorens de staking ervan te bevelen (407-410).
- De rechter kan zich niet mengen in het beleid van de werkgever door het vroegere werkverdelingsreglement op te leggen. De rechter kan verbieden, gelasten dat bepaalde feiten ophouden maar hij kan geen maatregelen opleggen. De beschikking van de rechter mag geen positieve richtlijnen bevatten. Het bevel van de rechter kan trouwens op gespannen voet staan met het ondernemingsbeleid. Voor de eizende partij is het derhalve dan ook een uitdaging om een evenwichtige stakingsvordering in te stellen (291).
- De aanstelling van een ambtenaar valt onder de discretionaire bevoegdheid van de overheid, in het belang van de dienst. Het is niet aan de arbeidsrechtbanken om de opportuniteit van een aanstelling te beoordelen. De gerechtelijke instantie die bevoegd is om zich uit te spreken over een beroep tegen een onwettige aanstelling, is de Raad van State. De bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken om op te treden via een rechterlijk bevel, is beperkt tot de veronderstelling dat de bekritiseerde aanstelling een onrechtmatig karakter heeft in die mate dat ze beantwoordt aan de definitie van pesterijen (410).
- Aangezien de onrechtmatige gedragingen waarvan de staking wordt bevolen, vele vormen kunnen aannemen, is de arbeidsrechtbank van oordeel dat het opleggen van een dwangsom niet het geschikte instrument is om de doeltreffendheid van het stakingsbevel te verzekeren, gelet op het feit dat de verboden daden niet voldoende nauwkeurig en volledig kunnen worden bepaald (270).

h) Aan de werkgever bevolen maatregelen

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen de vordering tot staking die in de strikte betekenis de dader van de feiten beoogt en het verzoek dat aan de werkgever wordt gedaan om maatregelen te nemen om een einde te maken aan de feiten (zonder dat hij daarvan de dader is).

h.1. Resultaat

9 beslissingen bevelen de werkgever de volgende maatregelen te nemen:

- de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk de opdracht geven het onderzoek van de met redenen omklede klacht voort te zetten (25);
- de zaak aanhangig maken bij de (interne) dienst voor preventie en bescherming op het werk opdat die concrete maatregelen zou voorstellen, die beogen het welzijn op het werk van de werkneemster te verzekeren;

- rekening houden met de problematiek van de werknemster in het kader van de herstructurering en haar volgens de noodwendigheden van de dienst aanstellen in de functies die het meest geschikt zijn, rekening houdend met de situatie in de onderneming (43);
- in afwachting van het verslag van de preventieadviseur elke maatregel betreffende het mandaat (verwijdering) van een werknemer schorsen (63-vervolg 129-vervolg 142).
- te goeder trouw alle middelen aanwenden die te zijner beschikking staan om een aanstelling te zoeken conform de functies waarvoor de werknemer werd aangevraagd, of ten minste een gelijkwaardige aanstelling die beide partijen voldoening schenkt (125);
- ervan af te zien de preventieadviseur te beletten de interne procedure toe te passen ten gevolge van de indiening van de met redenen omklede klacht (de werkgever heeft verscheidene maanden getalmd zodat de adviseur zijn taken niet kon vervullen) en in de onderneming algemene preventiemaatregelen te nemen (onafhankelijk van de klacht). De rechter stelt vast dat de werkgever niet is overgegaan tot enige risicoanalyse, noch tot de uitwerking van een globaal preventieplan en van een jaarlijks actieplan, terwijl hij op de hoogte was van organisatorische moeilijkheden ten gevolge van het verslag van een universitaire deskundige (196);
- de dienst zo organiseren dat de twee werknemers die een woordenwisseling hebben gehad, niet meer met elkaar in contact komen (248-250).

In casu was de rechter (de voorzitter) van oordeel dat de feiten van geweld een ernstige schijn van waarschijnlijkheid vertoonden. Hij verwijst naar de klacht die op de dag van de feiten bij de politie werd ingediend, naar de aangifte van de feiten bij de veiligheidsdienst van de werkgever, naar het verzoek om een psychologische follow-up aan de sociale dienst, naar de met redenen omklede klacht die werd ingediend bij de preventieadviseur en het onmiddellijke antwoord van die adviseur die de werkgever suggereerde alle nodige maatregelen te nemen opdat de twee werknemers niet meer rechtstreeks met elkaar in contact zouden komen. Er had een woordenwisseling plaatsgevonden tussen de eiser en een andere werknemer. Deze werknemer was net na de feiten gedurende een maand met ziekteverlof. De werkgever had tijdens diens afwezigheid geen enkele maatregel genomen en de aangeklaagde zou weldra het werk hervatten. Daarom heeft de eiser een rechtsvordering ingesteld. De rechter heeft het voorstel van de werkgever geweigerd, dat erin bestond de eiser toe te staan zich met behoud van salaris gedurende 15 dagen niet meer op het werk te melden. Hij heeft daarentegen de eis van de werknemer ingewilligd, namelijk: de verplichting voor de werkgever om de dienst zo te organiseren dat de twee werknemers geen fysiek contact meer met elkaar hebben en dit zonder de eiser over te plaatsen en door hem toe te staan zijn gewoonten en zijn werkomgeving te behouden. Aangezien de maatregel voorlopig moet zijn, heeft de rechter hem opgelegd voor een termijn van 2 maanden op straffe van een dwangsom (248). De werknemer tegen wie de klacht liep, heeft derdenverzet gedaan om de intrekking te eisen van de beschikking van de rechter met als reden dat hij het bestaan betwist van een schijn van waarschijnlijkheid wat de verweten feiten betreft (hij legt uit dat de andere werknemer de feiten had beraamd aangezien hij met zijn gsm een opname had gemaakt van het gesprek) en om in bijkomende orde in de beschikking de intrekking te eisen van de vermelding van het ontbreken van pestgedrag uitgaande van de andere werknemer. De rechter heeft zijn bevelschrift behouden en daarbij verduidelijkt dat een ernstige schijn van waarschijnlijkheid niet de erkenning impliceert van het bestaan van de feiten, dat de voorlopige maatregelen tot doel hebben de partijen in staat te stellen te werken in een meer serene sfeer, de preventieadviseur in staat te stellen de klacht te

onderzoeken en maatregelen voor te stellen opdat de werknemers hun arbeidsrelatie zouden kunnen voortzetten in de best mogelijke omstandigheden (250).

- Een rechter heeft de werkgever gelast om:

- over te gaan tot een analyse van de psychosociale risico's en op basis van deze analyse te bepalen welke preventie maatregelen moeten worden genomen om de psychosociale belasting te voorkomen of te beheren, na deze maatregelen te hebben voorgesteld aan het Comité;
- ervoor te zorgen dat de leden van de hiërarchische lijn en van het Comité de nodige opleidingen krijgen, zodat zij de preventie maatregelen, de procedures, de rechten en de plichten waarover zij informatie hebben gekregen, op correcte wijze kunnen toepassen (verwijzing naar artikel 15 van het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting);
- gedurende 6 maanden de dienst en de functies van de werknemster te organiseren, zodat zij tijdens de werkuren en de pauzes niet meer in contact komt met de daders van de feiten (346).

- De rechtbank beveelt de werkgever (de gemeente) om alle nodige maatregelen te treffen om een einde te stellen aan het geschil, door de uitvoering van onder meer een interne audit die eventueel kan worden toevertrouwd aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, waarna de gepaste maatregelen zullen worden genomen met inachtneming van de procedures en de verdedigingsrechten van de hoofdrolspelers. Zij beveelt de gemeente, op straffe van een dwangsom (250 EUR per dag vertraging), om de werknemer in afwachting van de resultaten van de audit in te zetten bij de « wijkdienst », en om zijn herinschakeling nadien te overwegen (behoudens wijzigingen van de feitelijke elementen die worden voorgesteld aan de rechtbank). Zij beveelt de gemeente om de beslissing over de intrekking van het wapen te herzien, die pas kan gebeuren na het medische onderzoek bij werkhervatting en afhankelijk van de resultaten van dit onderzoek (372).

- Na hem te hebben gelast te stoppen met de pesterijen, verplicht de rechtbank de werkgever om enkele principes na te leven in het kader van het vervolg van de ingezette tuchtprocedure of een eventuele latere tuchtprocedure tegenover de werknemster. Bovendien verzoekt de rechtbank de preventieadviseur, die eveneens een kopie van de beschikking zal ontvangen, met aandrang om de met redenen omklede klacht te analyseren (401).

h.2. Bevoegdheid van de rechter

- De eiser stelde een vordering in tegen de werkgever opdat de rechtbank hem ertoe veroordeelt “een einde te maken aan de situatie van pesterijen op straffe van een dwangsom van 100 EUR per gerapporteerd feit van moreel geweld”. De rechtbank is van oordeel dat een dergelijk vage beslissing geen enkele concrete draagwijdte heeft (43-205).

- De werknemer had gevraagd om de werkgever, in dit geval een politiezone, te bevelen « een einde te stellen aan de pesterijen, door de in een verslag uiteengezette verbeteringen in de praktijk te brengen ». Sinds de opstelling van dit verslag werden maatre-

gelen getroffen in het kader van de klacht of door tussenkomst van de zone zelf. Volgens de rechtbank zou het vonnis dat een dergelijk verzoek zou inwilligen, enerzijds geen echt doel hebben, aangezien de wet pesterijen in het algemeen reeds verbiedt, en anderzijds niet uitvoerbaar zijn, omdat het onmogelijk is om objectief vast te stellen of de werkgever het rechterlijke bevel toepast. In deze zaak heeft de rechter geen positieve injunctiemacht, maar kan hij enkel welbepaalde gedragingen verbieden (185bis).

Opmerking: de vordering bedoeld in artikel 32decies, §3 van de wet van 4 augustus 1996 geeft een positieve injunctiemacht aan de rechter

- De rechtbank kan de eis van de werknemer niet inwilligen, die erin bestond aan de aangeklaagde zijn functie van directeur te ontnemen, aangezien deze beslissing uitsluitend berust bij de inrichtende macht van de school en de rechtbank zich niet kan mengen in haar organisatie (65).
- Het is niet aan de rechter om aan de werkgever een herinschakeling te bevelen van werknemers die erkend worden als daders van pesterijen, aangezien een dergelijke maatregel aan de werkgever een eenzijdige wijziging van de arbeidsbetrekkingen zou opleggen. De werknemers zijn immers geen vragende partij van een dergelijke maatregel, in tegenstelling tot de eiser, die voor zichzelf een dergelijke wijziging vraagt (346).
- Het voorlopige karakter van de maatregel zou niet worden geëerbiedigd indien het hof de reïntegratie van de werknemer beval (16-17), tenzij dit maar voorlopig was (112).
- Aangezien de wet van toepassing is op de statutaire ambtenaren van de openbare sector, schendt de arbeidsrechtbank het beginsel van de scheiding der machten niet wanneer zij een administratieve overheid een bevel geeft met het oog op het voorkomen van de schadelijke gevolgen van vermoede pesterijen op het werk. Zij mag de administratieve overheid echter niet beroven van haar discretionaire beoordelingsbevoegdheid, wanneer de overheid de haar toegekende rechten moet uitoefenen (63-84). Zij mengt zich niet in de uitoefening van de bevoegdheden die wettelijk zijn voorbehouden aan de administratieve overheid wanneer zij, om de partij die werd benadeeld door een onrechtmatige daad van deze overheid volledig in haar rechten te herstellen, het herstel in natura beveelt van het nadeel en aan deze overheid maatregelen oplegt die bestemd zijn om de schadelijke wederrechtelijkheid te voorkomen of te beëindigen (63-129).
- Gelet op het beginsel van de scheiding der machten is de rechtbank niet ertoe gemachtigd te bevelen een einde te maken aan de bij ministerieel besluit genomen beslissing betreffende de terugkeer van de werknemer naar de centrale administratie in België (63).
- De aanstelling van een ambtenaar valt onder de discretionaire bevoegdheid van de autoriteit die hem tewerkstelt, in die zin dat de autoriteit over een beoordelingsvrijheid beschikt die haar in staat stelt om zelf de uitoefeningsmodaliteiten van deze bevoegdheden te bepalen en de opties te kiezen die haar het meest geschikt lijken binnen de grenzen van de wet.

De rechterlijke macht is weliswaar bevoegd om de onwettige schending van een subjectief recht die wordt gepleegd door een autoriteit bij de uitoefening van haar

discretionaire bevoegdheid, te voorkomen of te vergoeden, maar zij kan de autoriteit haar beoordelingsvrijheid niet ontnemen.

Met inachtneming van het algemene principe inzake de scheiding der machten kan de rechter die bevoegd is om een uitspraak te doen over een betwisting inzake een beslissing die door een autoriteit werd genomen bij de uitoefening van haar discretionaire bevoegdheid, de externe en interne wettelijkheid van de beslissing controleren en nagaan of ze conform de wet is, en of ze een overschrijding of misbruik van bevoegdheid inhoudt. Hij mag echter niet oordelen over de opportuniteit van de beslissing.

Wat de aanstelling van statutaire ambtenaren betreft, hebben deze principes tot gevolg dat de rechter zijn beoordeling inzake de aanstelling van een ambtenaar niet in de plaats kan stellen van die van de autoriteit. Op grond van het principe van de scheiding der machten kan de rechter bij de uitoefening van dit voorrecht van de autoriteit enkel optreden wanneer de aanstellingsmaatregel de statutaire rechten of voorrechten van de ambtenaar, met andere woorden zijn subjectieve rechten, schaadt.

Bovendien heeft deze procedure betrekking op voorlopige maatregelen die bedoeld zijn om een einde te stellen aan pesterijen op het werk. Gesteld dat de voorzitter van de rechtbank vaststelt dat de aanstelling van een statutaire ambtenaar schade toebrengt aan zijn statutaire rechten of zijn voorrechten, dan nog moet de inbreuk een vorm van pesterijen op het werk zijn, opdat de voorzitter in het kader van deze procedure kan bevelen tot voorlopige maatregelen (422).

- In een beslissing stelt de rechtbank vast dat op het moment van de uitspraak geen enkele dialoog meer mogelijk is en dat de impasse compleet is. De partijen hebben de situatie namelijk verergerd door diverse procedures, in die mate zelfs dat geen enkele rechterlijke beslissing, ongeacht van welke aard, een einde zal kunnen stellen aan de interne machtsstrijd of een oplossing zal kunnen aanreiken voor het probleem van de dagelijkse werkrelaties binnen het team. Als de partijen weigeren om met elkaar te praten, zal de enige oplossing voor dit geschil op termijn bestaan in de definitieve verwijdering van een of meer hoofdrolspelers. Een beslissing die niet moet worden genomen door de rechtbank, maar grondig moet worden geanalyseerd door de werkgever in aansluiting op de aanbevelingen die hij kreeg van de preventieadviseur (316bis).

i) Tergend en roekeloos geding

- De instelling van de vordering moet een fout vormen in de zin van artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek: de uitoefening van het recht zich in rechte te verdedigen overschrijdt duidelijk de grenzen van de normale uitoefening van dit recht door een voorzichtig en vooruitziend persoon (125-189). Deze fout stemt overeen met een boosaardig, kwaadwillig opzet of een opzet dat blijkt geeft van kwade trouw, de wil om te schaden door afbreuk te doen aan de eer of de reputatie, of een daad van weerwraak of ook nog een grote lichtzinnigheid, onvoorzichtigheid (49-69-93-100-104-137-144-189-339-357-394).
- De uitoefening van het recht om in rechte op te treden onttaardt in een tergend en roekeloos geding wanneer de vordering wordt geformuleerd in oneerbiedige, bui-

tenissige en beledigende bewoordingen, wanneer de vordering wordt ingesteld uit boosaardigheid, te kwader trouw, niet wordt gevolg door enige indiening van stukken, waarbij de eiser weet of zou moeten weten dat hij met zijn verschillende klachten geen succes zal hebben (277).

- Een rechtbank neemt de definitie van roekeloosheid over uit Le petit Robert: het betreft een ingesteldheid om iets te durven of te ondernemen zonder na te denken of zonder voorzichtigheid, terwijl het tergend karakter voortvloeit uit het feit dat men bij wijze van machtsmisbruik kwelt of mishandelt. De roekeloosheid is dus de lichtzinnigheid of de onoplettendheid, terwijl het teAren een boosaardige ingesteldheid, een grove fout, het nastreven van een kwaad opzet impliceert, ondersteund door de wil te schaden (10-11-82-394).
- Het feit dat men zich beroept op feiten die door de rechtbank niet als pesterijen worden beschouwd, het feit dat de vordering niet gegrond is (69-82-80-104-363), of ook nog het feit dat men in hoger beroep geen nieuwe feiten aanvoert, volstaat niet om te besluiten tot rechtsmisbruik. Het feit dat de werknemer een rechtsgeging aanspant zonder eerst via de interne procedure te gaan, kan hem niet worden verweten (23-80).
- De arbeidsrechtbank van Brussel was van oordeel dat de vordering in rechte van een werkneemster tegen twee van haar collega's tergend en roekeloos was, dat zij onbezonnen en lichtzinnig werd ingesteld aangezien zij niet vooraf met haar werkgever heeft gecommuniceerd, dat zij de interne procedures niet heeft gebruikt, dat zij geen concrete gegevens aanvoert waaruit men het bestaan van pesterijen zou kunnen afleiden en gelet op haar zeer korte periode van effectieve arbeid (ze werkte effectief twaalf dagen alvorens ze tijdens de proefperiode werd ontslagen) (83).
- In een andere zaak waarin de eiser advocaat was, was de rechtbank van oordeel dat hij niet had gehandeld als een voorzichtig en vooruitziend man zou hebben gehandeld die zich in dezelfde omstandigheden had bevonden door vorderingen in te stellen, waarover een rechtbank zich al had uitgesproken en (...) die al geruime tijd verjaard waren (113).
- Het Arbeidshof van Brussel oordeelde dat het beroep tergend en roekeloos was, omdat het vonnis goed gemotiveerd en gebaseerd was op zeer nauwkeurige onderzoeken in het kader waarvan de eiser de gelegenheid had om zijn getuigen te laten horen. Aangezien er geen nieuwe bewijselementen waren die het resultaat van de onderzoeken konden tegenspreken, was het moeilijk denkbaar dat hij zijn gelijk zou krijgen in hoger beroep. Het Hof meende dat de eiser had gehandeld op een manier die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van het recht van een voorzichtig en bezorgd persoon om hoger beroep in te stellen. Hij werd veroordeeld tot een schadevergoeding van 500 EUR (339).
- Een werknemer stelde een vordering wegens pesterijen in tegen zijn werkgever en 13 natuurlijke personen. In zijn inleidend verzoekschrift vorderde de werknemer evenwel niets. Hij vorderde in de besluiten enkel de overlegging van bepaalde stukken. Bovendien heeft de werknemer op een weblog de verwerende partijen afgeschilderd als "pestkoppen" en daarbij alle namen uitdrukkelijk vermeld. De rechtbank oordeelde dat de werknemer normoverschrijdend heeft gehandeld en daarbij schade heeft berokkend (420).

- De schadeloosstelling wegens tergend en roekeloos geding omvat de kosten van het geding en de kosten van verdediging en eventueel het herstel van de aantasting van het aanzien en van de reputatie van de betrokken partij (69).

j) Bevoegdheid van de rechtbank

- De rechtbank merkt op dat de werkgever, die een van de werknemers die bij een conflict betrokken was, overgeplaatst had naar een andere werkplek, misschien geen oplossing heeft gezocht die erin zou hebben bestaan de andere werknemer te muteren. Zij vervolgt met te onderstrepen dat dit nochtans deel uitmaakt van een opportuniteitsbeoordeling in hoofde van de werkgever, waarin de rechtbank zich niet mag mengen (112).
- Het arbeidshof van Antwerpen verklaarde zich materieel onbevoegd om zich uit te spreken over de opportuniteit van de beslissingen van een openbaar bestuur betreffende de reorganisatie van de diensten en de benoeming van statutaire personeelsleden. Het beperkt zich tot een maARinale toetsing om zich uit te spreken over de vraag van het bestaan van pesterijen (266).
- Wanneer de feiten zich afspelen in een openbare dienst, kunnen de aangevoerde pesterijen voortvloeien uit een administratieve beslissing of uit een opeenvolging van administratieve beslissingen. De rechtbank heeft niet de bevoegdheid om zich uit te spreken over de wettelijkheid van de beslissingen, maar zij kan vaststellen dat deze beslissingen pesterijen vormen. Beslissingen van een overheid kunnen, zelfs al zijn ze volkomen wettelijk, getuigen van pestgedrag (111).
- Krachtens het beginsel van de scheiding der machten kan de rechtbank zich niet uitspreken over het verbod dat is opgelegd aan een lid van de politie om te werken in de aangewezen dienst, over de weigering van de eis tot een onderhoud, over het negatieve antwoord op de eis tot herstel in de dienst als maatregel tot eerherstel (337).

k) Dwangsom

- De rechtbank van Brussel herinnert eraan dat het bevel van de rechter niet kan worden voorzien van een dwangsom, aangezien artikel 1385bis van het Gerechtelijk Wetboek die verbiedt voor de vorderingen ter zake van de nakoming van arbeidsovereenkomsten. Indien deze bepaling niet alle arbeidsrelaties in ondergeschikt verband zou beogen, met inbegrip van de statutaire relaties met een publieke overheid, zou dit aanleiding geven tot discriminatie (de vordering had als hoofddoel de arbeidsrelatie voort te zetten onder de voorwaarden die bestonden op het ogenblik van de vordering in kort geding) (63).
- Een rechtbank verwijst daarentegen naar het arrest van het Hof van Justitie Benelux, die de dwangsom enkel uitsluit voor kenmerkende vorderingen tot uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Zij brengt de vordering tot staking van de wet van 4 augustus 1996 in verband met de vordering tot staking van de wetten van 10 mei 2007 ter bestrijding van vormen van discriminatie die deze vordering vergezeld doen gaan van een dwangsom. Volgens deze rechtbank mag artikel 1385bis van het Gerechtelijk Wetboek niet worden opgevat als een beletsel tot de dwangsom in het kader van een vordering tot staking, uitsluitend omdat het verwijst naar de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Een beslissing gepaard laten gaan met een dwangsom is niet enkel nut-

tig, maar ook nodig om de uitvoering van het stakingsbevel en de bijbehorende maatregelen te garanderen (Closset-Marchal en Van Droogenbroek, de vordering tot staking inzake discriminatie, in « les nouvelles lois luttant contre la discrimination », la Charte 2008, p. 377). Door de mogelijkheid van een dwangsom af te nemen, zou de essentie van de vordering tot staking worden ontnomen. In dit geval heeft de rechtbank de aan de werkgever bevolen maatregelen en de bekendmaking van de beslissing gekoppeld aan een dwangsom, maar niet het bevel aan de daders om de feiten stop te zetten (346).

- Een rechter heeft de werkgever een voorlopige maatregel opgelegd en veroordeelt hem tot een dwangsom per dag vertraging (248). Het aan de derde opgelegde verbod om het gebouw van de werknemers-conciëARe te betreden en zich in de buurt van de ramen van de werknemers aan de buitenkant van het gebouw op te houden, wordt door de rechtbank gekoppeld aan een dwangsom (347).
- Aangezien de onrechtmatige gedragingen waarvan de staking wordt bevolen, vele vormen kunnen aannemen, is de arbeidsrechtbank van oordeel dat het opleggen van een dwangsom niet het geschikte instrument is om de doeltreffendheid van het stakingsbevel te verzekeren, gelet op het feit dat de verboden daden niet voldoende nauwkeurig en volledig kunnen worden bepaald (270 – bevestigd in hoger beroep 307-309). De arbeidsrechtbank van Hoei beoordeelt de opportuniteit van de dwangsom en besluit tot het ongeschikte karakter ervan, aangezien de werkgever zich niet verzet tegen de uitvoering van de beslissing (196).

l) Beroepstermijn

Meerdere hoven en rechtbanken hebben een standpunt ingenomen ten aanzien van de vraag of de beroepstermijn loopt vanaf de kennisgeving van het vonnis door de griffier (bepaald door de vroegere versie van artikel 79 van de wet van 4 augustus 1996) dan wel vanaf de betekening (31-219-266-301). De hypothese van artikel 79 was niet vermeld bij de gevallen van betekening die door het Gerechtelijk Wetboek worden beoogd.

Wetswijziging: dit probleem werd opgelost door de wijziging van artikel 79. De afwijkende procedureregels die het bevatte (onder andere de kennisgeving van het vonnis), beogen nog enkel de geschillen betreffende de sociale verkiezingen (comité voor preventie en bescherming op het werk). Bijgevolg zijn de regels van het Gerechtelijk Wetboek (en met name artikel 792, lid 1 en 1051 inzake de termijn om hoger beroep aan te tekenen) van toepassing op de geschillen betreffende de bescherming tegen geweld en pesterijen.

m) Verjaring

- In een zaak eist de werkgever als tegeneis een schadevergoeding ten laste van de werknemer tot herstel van de schade die hij zou hebben geleden wegens de pesterijen van de werknemer die meerdere personeelsleden ertoe zou hebben aangezet ontslag te nemen. De rechtbank is van oordeel dat de aangevoerde feiten contractuele fouten zijn (artikel 17 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) of fouten uit onrechtmatige daad die werden begaan in het kader van de arbeidsovereenkomst. Volgens de rechtbank valt de rechtsovereenkomst tot vergoeding van de daaruit voortvloeiende schade binnen het toepassingsgebied van artikel 15 van de wet van 3 juli 1978 dat het volgende bepaalt: “De rechtsovereenkomsten die uit de overeenkomst

ontstaan, verjaren één jaar na het eindigen van deze overeenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden.” (116)

- Voor de toepassing van artikel 15 van de wet van 3 juli 1978 doet het er weinig toe of de vordering gebaseerd is op deze wet; het volstaat dat de rechtsvordering niet kan bestaan zonder arbeidsovereenkomst. Bijgevolg is dit artikel in principe van toepassing op de vordering die door een werknemer tegen een werkgever wordt ingesteld tot herstel van de schade die door zijn fout werd veroorzaakt en die gebaseerd is op artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek, behalve indien zoals in casu de fout een strafrechtelijke fout is (de verplichting af te zien van elk pestgedrag die vervat is in artikel 32bis van de welzijnswet wordt strafrechtelijk bestraft door artikel 81.1° van diezelfde wet). In dit geval is de vijfjarige verjaring van artikel 26 van de Voorafgaande titel van het Wetboek van Strafvordering van toepassing (100).
- De arbeidsrechtbank van Brussel past deze regel niet toe. Zij baseert haar beslissing op artikel 15 van de wet van 3 juli 1978 en bevestigt dat de eis die gebaseerd is op de wet van 4 augustus 1996 (in casu op artikel 32*tredecies*), moet worden beschouwd als een vordering die voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, aangezien het wel degelijk wegens het bestaan van de arbeidsovereenkomst is dat de werkgever tegenover de werknemer gehouden is tot verplichtingen. De rechtbank oordeelt dat artikel 81 van de wet van 4 augustus 1996 die voorziet in strafrechtelijke sancties, niet van toepassing is op artikel 32*tredecies*, aangezien dit artikel niet uitdrukkelijk een verplichting van de werkgever betreft, maar voorziet in een beschermingsvergoeding bij onwettig ontslag. De verjaring van artikel 15 van de wet van 3 juli 1978 is van toepassing, aangezien de beschermingsvergoeding te wijten is aan een feit (het onwettige ontslag) dat voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst (329-350).

De toepassing van artikel 81 van de wet van 4 augustus 1996 dat de strafbepalingen bevat in geval van inbreuk op deze wet sluit, naar onze mening, de toepassing van artikel 32*tredecies* niet uit.

M. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

➤ *Periode van de feiten*

- Om een standpunt in te nemen ten opzichte van de fout van de werkgever verduidelijkt een rechtbank (39) dat het gedrag van de werkgever moet worden beoordeeld volgens de verplichtingen die hij had op het ogenblik van de feiten. Voor de feiten van vóór de wet van 11 juni 2002 waren enkel de algemene verplichtingen van toepassing op de werkgever. De rechtbank verwijst naar artikel 20 van de wet van 3 juli 1978, naar artikel 5 van de wet van 4 augustus 1996 (maatregelen nemen om het welzijn te bevorderen) en naar artikel 9 van het Koninklijk Besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (preventie-maatregelen betreffende de psychosociale belasting). Voor de rechtbank heeft de werkgever slechts een middelenverbintenis: hij moet in de mate van het mogelijke de nuttige schikkingen treffen om de werknemer in staat te stellen zijn werk in de beste omstandigheden uit te voeren, hij moet toezien op de gezondheid van de werknemers

en op hun arbeidsomstandigheden, hij moet ze beschermen tegen de gevaren die het werk biedt voor hun fysieke en morele integriteit (117). Met de inwerkingtreding van de wet van 11 juni 2002 worden nauwkeurige en concrete verplichtingen opgelegd aan de werkgever. De rechtbank voegt eraan toe dat de werkgever niet aansprakelijk kan worden gesteld voor ontoelaatbaar gedrag van een werknemer tegenover een andere, maar hij moet de maatregelen nemen die in zijn macht liggen om zo te handelen dat dit gedrag ophoudt (39-145).

➤ *Herstructurering*

- De arbeidsrechtbank van Luik bevestigt dat een onderneming het vertrek van sommige van haar personeelsleden kan wensen wanneer de economische situatie verandert. Toch moet zij iedereen met respect behandelen. De rechtbank verwijst de zaak naar de rol om de werkgever in staat te stellen de maatregelen te verduidelijken die hij heeft genomen om te voorkomen dat de werknemster bij haar ontslag vernederd zou worden. De werkgever mag de relaties tussen de leden van zijn personeel niet zo laten verslechteren dat er pestrijen kunnen ontstaan (73).
- De werkgever moet preventieve maatregelen nemen om te voorkomen dat tijdens moeilijke perioden van herstructurering, die aanzienlijke wijzigingen meebrengen in de arbeidsorganisatie, ongepaste maatregelen worden genomen die tussen de werknemers die onder druk staan, spanningen doen ontstaan die kunnen leiden tot pestrijen (238).
- Een herstructureringscontext is geen rechtvaardiging voor pestgedrag (75).
- De hiërarchische overste stelt dat hij de opdracht kreeg om een nieuwe organisatiestructuur te introduceren en dat hij inderdaad gevraagd heeft om de confidentialiteit van de gesprekken te bewaren om zo de sfeer niet meer negatief te beïnvloeden omdat tijdens een veranderingsproces altijd een zekere nervositeit veroorzaakt wordt. De rechtbank ziet niet in dat dit enig bewijs is van pestgedrag (389).

➤ *Gepaste maatregelen – geen fout*

- Een werkgever die kennis neemt van verbale en fysieke agressie van een werknemer tegenover een andere, moet de passende maatregelen nemen (namelijk ten minste de werknemer opvangen, helpen en ondersteunen en de maatregelen nemen om de herhaling van het gedrag te voorkomen) (272).
- Een rechtbank is van oordeel dat de werkgever geen fout heeft begaan aangezien:
 - hij openstond voor de moeilijkheden van de werknemer door een onderzoek in te stellen (vóór de inwerkingtreding van de wet van 11 juni 2002) en door hem weg te halen bij zijn werkcollega's;
 - hij ontmoetingen heeft georganiseerd om te pogen de werknemer te horen na zijn werkhervatting;

- de preventiedienst geen aanbevelingen heeft kunnen doen, gelet op het feit dat bij deze dienst geen met redenen omklede klacht aanhangig werd gemaakt;
 - hij het probleem niet op zijn beloop heeft gelaten, zelfs al hebben de getroffen schikkingen het probleem niet opgelost (43).
- Door een overleg op gang te brengen, door een samenvattende nota op te stellen waarmee alle personeelsleden hebben ingestemd, door te reageren op het ogenblik dat hij van de incidenten op de hoogte werd gesteld, door te luisteren naar elke betrokkene van wat een helse cirkel van conflicten was geworden, door te pogen structurele oplossingen aan te brengen, heeft de werkgever gereageerd zoals elke normaal vooruitziende en voorzichtige persoon zou hebben gedaan die zich in dezelfde voorwaarden bevond (in casu dateerden de feiten van vóór de wet van 11 juni 2002) (118).
 - Het gedrag van de werkgever is niet schuldig, aangezien hij de betrokkenen herhaaldelijk heeft gehoord en de hiërarchie van het probleem bewust heeft gemaakt.. Het personeelshoofd is tussenbeide gekomen, de werknemer werd ingedeeld op een andere werkplek om de contacten met de aangeklaagde persoon te beperken, de vennootschap heeft ontmoetingen georganiseerd en heeft na ontvangst van het verslag van de preventieadviseur (en in de loop van de gerechtelijke procedure) een einde gemaakt aan de arbeidsovereenkomst van de aangeklaagde persoon (325).
 - De werkgever heeft meerdere initiatieven genomen: hij heeft gesprekken gevoerd met de werknemer, de psychosociale preventieadviseur, hij heeft functioneringsgesprekken gehad met de aangeklaagde persoon en er werden beslissingen genomen op het vlak van het werkschema en de werkroosters om een einde te maken aan de te talrijke overuren (336).
 - Een rechtbank verduidelijkt dat de directie van de scholen niet veel middelen heeft om oplossingen te vinden die zijn aangepast aan de problemen die in de klachten worden vermeld. De onderwijssector is star, de arbeidsvoorwaarden zijn weinig soepel, de directie kan geen van de partijen onmiddellijk ontslaan. In casu had de directie een ontmoeting georganiseerd met de aangeklaagde, had ze de terugkeer van de eiser voorgesteld tijdens het lange ziekteverlof van de aangeklaagde, had ze een andere vacante plaats voorgesteld. De rechtbank oordeelde dat de werkgever zijn verplichtingen was nagekomen (144).
 - De werkgever is zijn verplichtingen nagekomen, aangezien hij vijf vergaderingen heeft georganiseerd met de klager en er een vijftigtal vergaderingen plaatsvonden tussen de werkgever en verschillende werknemers (370).
 - De werkgever die handelde om de beroepssituatie van de werknemer te bevorderen en te verbeteren, heeft geen fout gemaakt. De werkgever heeft steeds naar de werknemer geluisterd, de klachten ondersteund die hij had ingediend bij de politie, en zich ertoe verbonden sancties te treffen zodra de daders van de strafbare feiten geïdentificeerd waren. De werkgever heeft werknemers ontslagen die werden beschuldigd van racistische praktijken. De werkgever is overgegaan tot externe audits, om klaarheid te kunnen brengen over elke racistische handeling. De werknemer werd zowel tijdens een individueel gesprek als tijdens collectieve zittingen met de hiërarchie gehoord. Er bestonden interne procedures, maar die werden door de werknemer niet gebruikt (381).

- De werkgever die, na geïnformeerd te zijn over de door de andere werknemers geformuleerde klachten, een personeelsvergadering organiseerde, verhoren liet uitvoeren, de in de klachten bedoelde werknemer uit zijn functie van verantwoordelijke zette, heeft geen fout gemaakt. In dit geval bevonden wij ons buiten de interne procedure voor geweld of pesterijen (399).
- De werkgever heeft de klachten van de werknemster correct beheerd of laten beheren, door haar te horen, een bemiddeling te organiseren en mee te werken aan de externe tussenkomsten (303ter).
- De werkgever die beslist om een werknemer uit het teambeheer te zetten (met behoud van zijn andere functies) gezien het relationele klimaat en de mislukte pogingen om een oplossing te vinden (bemiddelingsvergaderingen), heeft geen fout gemaakt (383).
- Een rechtbank oordeelt dat de door de werkgever voorgestelde maatregelen inzake de ondertekening van een geheimhoudingsverbintenis niet met zoveel woorden waren voorgesteld door de preventieadviseur, maar dat dit wel een passende maatregel was om een einde te maken aan de wederzijds opgebouwde spanningen. De maatregel past ook volledig in het uitgangspunt van de preventieadviseur, namelijk dat de attitude van de betrokken personen moest veranderen (425).
- De klachten van de werknemster werden onderzocht door de werkgever, die toezag op een beter comfort van zijn personeel door het nemen van maatregelen die hij geschikt en toereikend achtte. Het feit dat de manier waarop de werknemster de werkwijze van de dienst wilde veranderen, niet werd aanvaard, kan niet worden beschouwd als een verdeling of elke andere maatregel die bedoeld is om de werknemster te schaden (431).

➤ *Foutief gedrag*

- De werkgever die laattijdig een preventieadviseur benoemt, die de verantwoordelijkheid voor de geruchten bij een enkele werknemster legt, die vervolgens het ontslag van de werknemster eist en die als enig antwoord een aanstelling op een andere werkpost met loonverlies voorstelt, komt zijn verplichtingen niet na. Het ontbreken van passende maatregelen en van morele steun heeft de werknemster ertoe aangezet ontslag te nemen. Dit staat los van het feit dat de gedragingen niet als pesterijen kunnen worden gekwalificeerd. Het betrof geruchten en roddels die een ongezond klimaat creëerden, dat tot pesterijen kon leiden. Preventiemaatregelen waren dus noodzakelijk (139).
- De werkgever moet de naleving van de wettelijke procedures garanderen, en er in dit geval op toezien dat het Comité geen enkele informatie ontvangt over de behandeling van individuele klachten. In dit geval had de preventieadviseur het Comité ingelicht over de indiening van een informele klacht en had de werkgever de conclusies van het onderzoek van een met redenen omklede klacht overgemaakt aan het Comité (345).
- De inrichtende macht van een school wordt, samen met de directeur, in solidum veroordeeld voor foutief gedrag, aangezien zij, via haar voorzitter, niet aantoonde een pro-

actieve houding te hebben aangenomen om tegemoet te komen aan de grieven van de werknemster en te trachten als bemiddelaar op te treden tussen de hoofdrolspelers. Er werden meermaals verzoeken gericht aan de voorzitter, om zijn tussenkomst te bekomen en verklaringen te krijgen over feiten die hem ter kennis werden gebracht. Er werd soms een schriftelijk antwoord gegeven, maar er werden ook uitvluchten gebruikt. De inrichtende macht, als werkgever, is haar verplichting « van vereiste opvang, hulp en steun aan het slachtoffer » (artikel 32quater) niet nagekomen, en heeft niet de gepaste maatregelen genomen om een oplossing te vinden voor de meningsverschillen die haar werden voorgesteld. De rechtbank veroordeelt de directeur en de school in solidum tot het betalen van 24.000 EUR als vergoeding voor de morele en lichamelijke schade (386).

- De werkgever heeft zich niet gehouden aan zijn verplichtingen, aangezien hij de door het gedrag van zijn directeur veroorzaakte problemen systematisch heeft geminimaliseerd en de deskundigen die hem inlichtten over de ernst van de situatie, de deur heeft gewezen: namelijk de vakbondsafgevaardigde die wees op een problematische situatie waarin het personeel van de vzw verkeert, en de preventieadviseur die het had over « een onhoudbare en ondraaglijke situatie die de psychische en fysieke integriteit schade toebrengt ». De voorzitter gaf geen gevolg aan het bemiddelingsvoorstel van de preventieadviseur, en stelde na een nieuwe tussenkomst van de preventieadviseur voor om de kwestie tweeënhalve maand later te onderzoeken (367bis-402).
- Op grond van een inlichting vanwege de behandelende geneesheer van enkele werknemers en het verslag van preventiedienst komt ontegensprekelijk naar voor dat de werkgever op de hoogte was van de moeilijke situatie en veel sneller had moeten ingrijpen. De werkgever toont namelijk op geen enkele wijze aan dat zij naar aanleiding van de klachten de nodige maatregelen getroffen heeft die de Welzijnswet van 4 augustus 1996 haar oplegt. Zij is hier duidelijk tekort gekomen aan haar verplichtingen om als werkgever een veilige en gezonde werkomgeving aan haar werknemers aan te bieden (415).

➤ *Maatregel tegenover de klager*

- De werkgever komt zijn verplichtingen niet na indien de enige maatregel die hij neemt, de wijziging van de aanstelling is van de werknemer die klacht heeft ingediend. Dit heeft tot gevolg dat de werknemer is overgekomen als “de persoon die moest worden verwijderd”, terwijl de personen die zich tegenover hem hebben schuldig gemaakt aan onrechtmatige daden, niet werden aangepakt, wat het vernederende karakter van de situatie versterkt (125).

➤ *Eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden*

- Wanneer de werkgever relationele problemen moet oplossen, moet hij de overeenkomst van de partijen naleven en mag hij dus de werkplaats of de functies enkel wijzigen als de overeenkomst het toelaat of als de werknemer de verandering van werkplaats aanvaardt (160bis).

➤ *Stress*

- De arbeidswereld is een veeleisende en stresserende wereld (waarvan de omvang kan variëren volgens de persoonlijkheid van de werknemer), die vaak van elkaar verschillende mensen verplicht met elkaar om te gaan, soms in een verhouding van ondergeschikte tot hiërarchische meerdere, wat zoals in elke menselijke verhouding kan leiden tot wrijvingen die verschillend worden ervaren. De stress op het werk waarmee de eiser duidelijk werd geconfronteerd, zoals blijkt uit zijn medisch dossier, heeft niet tot gevolg dat zijn werkgever op grond daarvan aansprakelijk is (143).

➤ *Behandeling van de klacht na ontslag*

- De werkgever kan geen einde maken aan de tussenkomst van de preventieadviseur na het ontslag van de werknemer die klacht heeft ingediend. Deze tussenkomst eindigt niet automatisch bij het ontslag van deze werknemer. Deze tussenkomst kan worden voortgezet in het kader van de risicoanalyse, die wordt bedoeld in het kader van de globale preventie krachtens artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 11 juli 2002 (128).

➤ *Definitieve onbekwaamheid*

- Het is objectief onmogelijk voor een school om een leraar in dienst te houden en daarbij de beperking na te leven die zijn werkbekwaamheid bepaalde, namelijk de afwezigheid van alle contact met de in beschuldiging gestelde persoon, die directeur was van de school en vervolgens atelierhoofd. De werknemer beriep zich op artikel 72 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers (373).

➤ *Andere*

- Ook al kan worden aangenomen dat het laten werken van een grote onderwijsinstelling een zware taak is, toch is het nodig dat de directie luistert naar haar team en de problemen begrijpt waarmee het personeel te maken kan krijgen door de organisatie van het werk. Als er opmerkingen moeten worden gemaakt, moet dat gebeuren. Dit moet wel gepaard gaan met een constructieve geest die op zoek gaat naar concrete oplossingen (252bis).

N. WILLEKEURIG ONTSLAG

De eisen op basis van artikel 32*tredecies* gingen vaak gepaard met vorderingen tot herstel van een willekeurig ontslag.

➤ *Ontslag buiten een klacht of vóór een klacht*

- Is niet willekeurig het ontslag dat werd gegeven op grond van het gedrag van de werknemer (die in casu bepaalde informele stappen had ondernomen bij de preventieadviseur, maar waarvan de werkgever geen kennis had) (243).

- Een rechtbank erkende dat het ontslagrecht op een abnormale manier was uitgeoefend, dat het werd afgewend van de finaliteit ervan, aangezien de beslissing overhaast werd genomen om niet te moeten antwoorden op de beweringen van pesterijen en om de werknemer te verrassen die op ieder ogenblik bij de inspectie een met redenen omklede klacht kon indienen en zodoende kon profiteren van de ontslagbescherming. In casu had de werknemer de werkgever gevraagd een preventieadviseur aan te stellen. Zes dagen later werd hij ontslagen. In de brief waarmee van het ontslag kennis werd gegeven, schreef de werkgever dat door hem de brief te sturen waarin om de aanstelling van een preventieadviseur werd verzocht, de werknemer zijn vertrouwen had ondermijnd (164)!
- De werknemer toont niet aan dat de werkgever op de hoogte zou zijn geweest van het feit dat hij een formele klacht wegens pesterijen wilde indienen. De tijdspanne tussen de brief van 24 januari 2003 en het ontslag van 23 februari 2003 kan niet eender welke overijling aantonen die als doel heeft eender welke officiële stap van de werknemer inzake een klacht wegens pesterijen te dwarsbomen (431).
- De bewering dat de werkgever er alle belang bij had de werknemster te ontslaan om ruchtbaarheid te vermijden mits in geval van ontslag het pestdossier niet verder onderzocht wordt, kan niet worden weerhouden. Dit is een gratuite bewering gelet op het feit dat het ontslag van de werknemster al vaststond op het ogenblik dat de werkgever kennis nam van de klacht wegens pesterijen (389).
- Het ontslag wordt gerechtvaardigd door meningsverschillen over het management. Er werd niet aangetoond dat het doel van het ontslag zou zijn verdraaid of dat het ontslag zou berusten op een onwettige reden. Noch de inhoud van de redenen waarom de directeur van mening is dat de werknemer niet beantwoordt aan het door hem gewenste profiel, noch de gebruikte termen zijn beledigend. De werknemer kan een andere mening hebben over datgene wat van hem verwacht wordt of over zijn eigen bekwaamheid, maar dit valt onder de meningsverschillen tussen de twee personen. In dit geval diende de werknemer enkele dagen na het ontslag een klacht in bij de inspectie (380).
- De rechtbank oordeelt dat de werkgever geen misbruik heeft gemaakt van zijn recht om een werknemer te ontslaan, van wie het gedrag impulsief was, om opnieuw een seereen werkklimaat te scheppen in het home (in dit geval diende de werknemer na zijn ontslag een klacht in bij de inspectie en de preventiedienst). Ook al waren de collega's van de werknemer niet zonder zonde, toch werd de werkgever binnen het home geconfronteerd met een moeilijke situatie: alle werknemers van de keukenploeg namen het samen op tegen de werknemer wegens zijn houding, en vroegen oplossingen. De werkgever was bovendien op de hoogte van de bezorgdheid van de sociale begeleider over het risico op geweld (slagen en verwondingen) en moest ingrijpen. Het was voor hem nauwelijks denkbaar om afscheid te nemen van de verschillende personeelsleden (399).
- Het feit dat de werkgever in geval van pesterijen niet de noodzakelijke maatregelen neemt, doet niet het recht ontstaan op een vergoeding wegens willekeurig ontslag. De vergoeding wegens willekeurig ontslag is verschuldigd wanneer de werkgever het ontslagrecht, een recht dat hem bij wet wordt toegekend, afwendt van de finaliteit ervan.

In dit geval werd geen enkele formele klacht ingediend, maar werd de werkgever door de vakbond van de werknemer ingelicht over de feiten (47).

- Er werd geoordeeld dat de werkgever die de werknemer (bediende) ontslaat zonder vooraf te hebben getracht passende maatregelen te nemen om een einde te maken aan de pesterijen die per brief werden gemeld (en waarvan het geheel van de feitelijkheden het bestaan ervan doen vermoeden) en het conflict op te lossen, een fout begaat in de zin van artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek. In casu kan gelet op de omstandigheden die eigen zijn aan de zaak het ontslag van de werknemer die een klacht heeft ingediend niet worden beschouwd als een passende maatregel. De klacht was een memorandum dat niet werd gericht aan de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur, maar wel aan de werkgever (27).
- Het ontslag van een arbeider dat plaatsvond na de aangifte voor pesterijen aan de werkgever, die niet heeft kunnen aantonen dat het verband hield met de werkingsvereisten van de onderneming, is onrechtmatig (430).
- In dezelfde zin werd het ontslag van de werkneemster ten gevolge van de klachten die aan de werkgever werden gericht betreffende het willekeurige gedrag van een lid van de hiërarchische lijn, als willekeurig geoordeeld. De werkgever was verplicht de werkneemster op de hoogte te brengen van haar recht om haar klacht toe te vertrouwen aan een preventieadviseur en haar de opvang, de hulp en de steun te verlenen waarop zij recht had. Het ontslag is een bijzonder zware verdelingsmaatregel ten gevolge van rechtmatige eisen. De werkneemster bewijst een nadeel dat verschilt van het verlies van haar betrekking, namelijk haar psychologisch leed en een arbeidsongeschiktheid. De rechtbank kent als schadevergoeding 6 maanden loon toe (284).

➤ *Ontslag tijdens de informele fase van de interne procedure*

- Het feit dat de werkgever de overeenkomst heeft beëindigd terwijl hij kennis had van de informele fase, kan worden beschouwd als een rechtsmisbruik, maar niet als een miskenning van artikel 32*tredecies* (36).

➤ *Ontslag na indiening van een klacht (met redenen omklede klacht – klacht bij de inspectie, de politie, het openbaar ministerie)*

- De slechte verstandhouding tussen twee werknemers (die tot woordenwisselingen had geleid) laat het ontslag toe (het is niet willekeurig). In dit geval hadden de twee werknemers een klacht ingediend bij de politie. De feiten dateren van augustus 2002 (78).
- De beslissing de eiser te ontslaan werd gemotiveerd door de slechte verstandhouding tussen hem en het merendeel van zijn collega's, en meer bepaald met een bepaalde werknemer. Laatstgenoemde heeft 10 jaar anciënniteit en geen enkel element van het dossier geeft aan dat hij de hoofdverantwoordelijke zou zijn geweest voor de relationele moeilijkheden, die tussen hem en de eiser zijn ontstaan. De werkgever heeft gedurende meer dan een jaar geprobeerd het probleem op te lossen, zonder succes. De vzw telt slechts een tiental werknemers, zodat het niet mogelijk is de eiser een plaats te geven die verwijderd is van zijn collega's, tenzij door hem toe te staan thuis te werken, wat hij heeft geweigerd. In deze omstandigheden kon de vzw, zonder een fout te

begaan, beslissen de arbeidsovereenkomst van de eiser te beëindigen om de samenwerking binnen zijn team te herstellen. De werkgever heeft geen misbruik gemaakt van zijn ontslagrecht. In dit geval werd de werknemer ontslagen net nadat hij klacht had ingediend bij de inspectie, maar had hij ten tijde van de feiten zijn verplicht verzoek tot reïntegratie niet ingediend (183).

- Het ontslag om de vrede in de onderneming te bewaren, heeft geen onrechtmatig karakter. Het voorstel dat aan de werkneemster werd gedaan om zich tijdelijk terug te trekken uit haar functie van directrice om ingezet te worden voor andere taken, was bedoeld om een oplossing te kunnen vinden in een rustig klimaat. Dit voorstel volgde op de klachten van de werknemers aan de raad van bestuur van de vzw over de houding van de directrice. Dit voorstel valt onder de gepaste maatregelen die een werkgever conform artikel 32^{quater} moet nemen. De werkneemster weigerde het voorstel en diende klacht in bij de inspectie nadat zij er kennis van had genomen. De werkgever heeft zijn beslissing om de functie te wijzigen uitgevoerd, wat door de werkneemster werd opgevat als de verbreking van de overeenkomst. Door zelfs tijdelijk de functie van de gedaagde te wijzigen, heeft de werkgever een feit gepleegd dat gelijk staat met verbreking, maar heeft hij geen afzonderlijke fout gemaakt door het recht op schadevergoeding te openen. Bovendien werd de beschermingsvergoeding niet toegekend, aangezien de werkgever aantoont dat het proces startte vóór de indiening van de klacht (160bis).

➤ *Langdurige arbeidsongeschiktheid*

- De werkgever keerde de bewijslast van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 om door te verwijzen naar de toepassing van artikel 58 van dezelfde wet. De rechtbank heeft het ontslag nochtans als willekeurig beschouwd, aangezien de werkgever niet heeft aangetoond in welke mate de afwezigheid van meer dan 6 maanden ten gevolge van een arbeidsongeschiktheid die voortvloeit uit een ziekte, een invloed had op de werking van de instelling en aangezien hij evenmin de inspanningen heeft bewezen die werden geleverd om het interne probleem van spanningen tussen collega's op te lossen (terwijl het dossier ernstige aanwijzingen bevatte van een verband tussen de ziekte van de eiser en deze spanningen). De rechtbank was van oordeel dat het ontslag verband hield met de klachten van de eiser (die niet in aanmerking konden worden genomen op grond van artikel 32^{tredecies} van de welzijnswet, aangezien een daarvan dateerde van vóór de inwerkingtreding van de wet van 11 juni 2002 en de andere niet kon worden beschouwd als een met redenen omklede klacht in de zin van dat artikel) (26).
- Het ontslag is niet willekeurig, aangezien het wordt gegeven op grond van artikel 58 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, namelijk de afwezigheid wegens ziekte of ongeval en werd vastgesteld dat de werkneemster sinds vier jaar arbeidsongeschikt is: het is duidelijk bewezen dat er een reden van organisatorische orde bestaat voor de goede werking van de onderneming (88).
- Wat betreft het verband tussen artikel 63 (onrechtmatig ontslag) en artikel 58 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten (dat het ontslag van een werknemer die meer dan 6 maanden arbeidsongeschikt is, toestaat), verklaart een rechtbank dat de realiteit van de aan de bekwaamheid gekoppelde reden (artikel 63) wordt geacht vast te staan zodra de opschorting van de arbeidsovereenkomst gedurende meer dan 6 maanden door arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ongeval of een ziekte is bewezen.

Na het bestaan van deze opschorting te hebben vastgesteld, moet de werkgever nog bewijzen dat ze de echte reden van het ontslag vormt, zodat er wel degelijk een rechterlijke controle van de realiteit van de door de werkgever aangehaalde feiten bestaat (429).

➤ *Werkverzuim*

- Het ontslag wegens een hoog absentisme is niet willekeurig. De omstandigheid dat deze afwezigheden hun oorsprong konden vinden in feiten van pesterijen, in de veronderstelling dat zij bewezen zijn *quod non*, maakt het ontslag niet willekeurig (324).

➤ *Stress*

- De arbeidsrechtbank van Luik is van oordeel dat een ongepast gedrag dat voortvloeit uit een niet-overeenstemming tussen de capaciteiten van een werkneemster en de nieuwe eisen van de werkgever, niet verkeerd is (73).

➤ *Vergoeding artikel 32tredecies*

- Een rechtbank kende de vergoeding op grond van 32tredecies toe, aangezien de werkgever niet bewijst dat het ontslag uitsluitend verband houdt met de onbekwaamheid van de werknemer. Bepaalde gegevens bewijzen dat het ontslag eveneens verband houdt met de klacht. Zij is integendeel van oordeel dat het ontslag niet willekeurig is, want het houdt gedeeltelijk verband met de onbekwaamheid en met de integratiemoeilijkheden van de werknemer (48).
- Na de op artikel 32tredecies gebaseerde beschermingsvergoeding te hebben toegekend, bevestigt een rechtbank dat de werknemer schade moet bewijzen die niet zou zijn gedekt door de verbrekingsvergoeding of de beschermingsvergoeding, om zijn vordering tot schadevergoeding voor onrechtmatig ontslag te kunnen inwilligen (417).

➤ *Andere*

- Een rechtbank kent 3000 EUR schadevergoeding toe voor onrechtmatig ontslag door te stellen dat de verwijten die werden gedaan aan het adres van de werkneemster in de briefwisseling in aansluiting op haar looneisen (die volgens de rechtbank deels wettig waren), als gevolg (niet als doel) hebben gehad dat de persoonlijkheid, de waardigheid en de psychische integriteit van de erg kwetsbare werkneemster werden geschaad, aangezien zij kampte met ernstige gezondheidsproblemen waarvan de werkgever op de hoogte was. Dit aanhoudende gedrag (verwijten over de uitvoering van de prestaties zonder rekening te houden met de gezondheidstoestand van de werkneemster) heeft een intimiderend en kwetsend klimaat doen ontstaan, dat duidelijk in strijd is met het welzijn van de werknemers, een door de wetgever beschermd belang. De rechtbank oordeelt dat de werkgever een fout heeft gemaakt bij de uitoefening van het ontslagrecht (351).

O. ONTSLAG WEGENS DRINGENDE REDEN

- Een werkgever heeft een directeur van een bankagentschap om dringende reden ontslagen ten gevolge van het advies van de preventieadviseur die de aanwezigheid van pesterijen bevestigde. De rechtbank was van oordeel dat de dringende reden niet bewezen was: er bestonden positieve getuigenissen ten aanzien van de werknemer die tijdens zijn negentien jaar dienst nooit tuchtstraffen had opgelopen en wiens evaluatie positief was. De rechtbank is van oordeel dat de werkgever een minder strenge straf had moeten toepassen, zoals de verandering van situatie die zou hebben toegestaan het slachtoffer te verwijderen van de dader (195).
- De rechtbank is van oordeel dat de werkgever een passende maatregel heeft genomen door de werknemer, die aan de muren van de onderneming getrukeerde foto's had opgehangen van de muil van een hond met het hoofd van een werknemer, wegens dringende reden te ontslaan (269).

LIJST

De vonnissen en arresten zijn gerangschikt in chronologische volgorde

1	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 12.05.2003 – AR 354055
2	Arbeidsrechtbank van Luik — 12.06.2003 – R.1303
3	Arbeidsrechtbank van Turnhout – 10.07.2003 – AR 26021
4	Arbeidsrechtbank van Luik – 14.07.2003 – R.1304
5	Arbeidsrechtbank van Brussel – 18.07.2003 – R. 35/03
6	Arbeidshof van Luik – 29.09.2003 – AR. 94/2003 (beroep tegen 4)
7	Arbeidsrechtbank van Brussel – 14.10.2003 – R. 67/2003
8	Arbeidshof van Brussel – 16.10.2003 – R. 260 (beroep tegen 5)
9	Arbeidsrechtbank van Brussel – 27.10.2003 – R. 43/2003
10	Arbeidsrechtbank van Brussel – 03.11.2003 – R. 53/2003
11	Arbeidsrechtbank van Brussel – 03.11.2003 – R. 54/2003
12	Arbeidsrechtbank van Tongeren – 17.11.2003 – NR 1624/2003
13	Arbeidsrechtbank van Brussel – 24.11.2003 – AR 53.074/03
14	Arbeidsrechtbank van Brussel – 24.11.2003 – AR 53.075/03
15	Arbeidsrechtbank van Bergen – 22.12.2003 – AR 6931/02/M (alvorens recht te doen – zie 199)
16	Arbeidshof van Brussel – 05.02.2004 – R. 265 (beroep tegen 11)
17	Arbeidshof van Brussel – 05.02.2004 – R. 266 (beroep tegen 10)
18	Arbeidsrechtbank van Bergen – 12.03.2004 – AR 5322/03/LL
19	Arbeidshof van Antwerpen – 06.04.2004 – Rep. 341 AR 2003/0577 (beroep tegen 12 / alvorens recht te doen – zie 24)
20	Arbeidsrechtbank van Brugge – 26.04.2004 – AR 116.881
21	Arbeidsrechtbank van Luik – 03.06.2004 – AR 334.029
22	Arbeidsrechtbank van Leuven – 03.06.2004 – AR3399/02
23	Arbeidshof van Antwerpen – 07.06.2004 – AR 2003/0577 (beroep tegen 3)

24	Arbeidshof van Antwerpen – 22.06.2004 – Rep. 582 (definitief – zie 19)
25	Arbeidsrechtbank van Brussel – 16.07.2004 – R. 29/04
26	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 02-09-2004 – AR 2023780
27	Arbeidsrechtbank van Brussel – 28.09.2004 – AR 59224/03
28	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 25.10.2004 – AR 2031748
29	Arbeidsrechtbank van Brussel – 10.11.2004 – AR 51.946/03
30	Arbeidsrechtbank van Brussel – 30.11.2004 – AR 65675/2003
31	Arbeidshof van Brussel – 16.12.2004 – AR 45071 (beroep tegen 13)
32	Arbeidsrechtbank van Luik – 16.12.2004 – AR 335.560
33	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 20.12.2004 – AR 367.413
34	Arbeidsrechtbank van Brussel – 20.12.2004 – AR 67965/03
35	Arbeidsrechtbank van Brussel – 21.12.2004 – AR 83.285/04
36	Arbeidsrechtbank van Kortrijk – 22.12.2004 – AR 67612
37	Arbeidsrechtbank van Brussel – 11.01.2005 – AR 83.325/04
37bis.	Arbeidsrechtbank van Namen – 17.01.2005 – AR 119.848 (niet gekregen)
38	Arbeidsrechtbank van Verviers – 26.01.2005 – AR 0422/2003
39	Arbeidsrechtbank van Nijvel – 28.01.2005 – AR 1126/N/2002
40	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 01.02.2005 – AR 364.718
41	Arbeidsrechtbank van Luik – 17.02.2005 – AR 339.019 (alvorens recht te doen)
42	Arbeidsrechtbank van Bergen – 21.02.2005 – AR 6560/02/M (alvorens recht te doen)
43	Arbeidsrechtbank van Nijvel – 04.03.2005 – AR 308/N/2003 (alvorens recht te doen)
44	Arbeidsrechtbank van Charleroi – 18.03.2005 – AR 167.535 R
45	Arbeidsrechtbank van Kortrijk – 23.03.2005 – AR 40434
46	Arbeidshof van Brussel – 24.03.2005 – R.272 (beroep tegen 25)
47	Arbeidsrechtbank van Luik – 24.03.2005 – AR 333.626
48	Arbeidsrechtbank van Brussel – 02-05.2005 – AR 78.024/04
49	Arbeidsrechtbank van Bergen – 12.05.2005 – AR 10.388/03/M

50	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 12.05.2005 – AR 364.386
51	Arbeidsrechtbank van Doornik – 13.05.2005 – AR 23.924
52	Arbeidsrechtbank van Gent – 13.05.2005 – AR 159.843/03
53	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 17.05.2005 – AR 360.767
54	Arbeidsrechtbank van Tongeren – 01.06.2005 – AR 2964/04
55	Arbeidsrechtbank van Mechelen – 14.06.2005 – AR 85869/86386
56	Arbeidsrechtbank van Brussel – 16.06.05 – AR 72.318/04
57	Arbeidsrechtbank van Brussel – 20.06.2005 – AR 69.965/04
58	Arbeidsrechtbank van Charleroi – 24.06.2005 – AR 170870/A
59	Arbeidsrechtbank van Charleroi – 24.06.2005 – AR 167274 (alvorens recht te doen)
60	Arbeidsrechtbank van Tongeren – 24.06.2005 – AR 2078/2004
61	Arbeidsrechtbank van Brussel – 28.06.2005 – AR 70.241/04
62	Arbeidsrechtbank van Luik – 30.06.2005 – AR 338.683
63	Arbeidsrechtbank van Brussel – 30.06.2005 – R.20/05
64	Arbeidsrechtbank van Brussel – 14.07.2005 – 65.354/03
65	Arbeidsrechtbank van Gent – 23.09.2005 – AR 165.559/04
66	Arbeidsrechtbank van Brussel – 27.09.2005 – AR 371/05 (alvorens recht te doen)
67	Arbeidsrechtbank van Brussel – 27.09.2005 – AR 64339/03
68	Arbeidsrechtbank van Tongeren – 05.10.2005 – AR 2622/2004
69	Arbeidsrechtbank van Tongeren – 05.10.2005 – AR 1048/2004
70	Arbeidsrechtbank van Leuven – 13.10.2005 – AR 2418/04 + 1689/05
71	Arbeidsrechtbank van Leuven – 13.10.2005 – AR 516/04 en 1711/04
72	Arbeidsrechtbank van Leuven – 20.10.2005 – 959/04
73	Arbeidsrechtbank van Luik – 20.10.2005 – AR 335.366 (alvorens recht te doen – zie 238)
74	Arbeidsrechtbank van Luik – 26.10.2005 – AR 328.783
75	Arbeidsrechtbank van Brussel – 07.11.2005 – AR 75.480/04
76	Arbeidsrechtbank van Luik – 10.11.2005 – AR 344.553
77	Arbeidsrechtbank van Brussel – 17.11.2005 – AR 79.378/04
78	Arbeidsrechtbank van Luik – 24.11.2005 – AR 328 058

78bis.	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 15.12.2005 – niet gekregen
79	Arbeidsrechtbank van Brussel – 16.12.2005 – AR 54893/03
80	Arbeidshof van Antwerpen – 21.12.2005 – AR 2050067 (beroep tegen 33)
81	Arbeidsrechtbank van Luik – 22.12.2005 – AR 341 909
82	Arbeidsrechtbank van Leuven – 05.01.2006 – AR 1794/04
83	Arbeidsrechtbank van Brussel – 10.01.2006 – AR 71780/04
84	Arbeidsrechtbank van Brussel – 10.02.2006 – AR 79396/04
85	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 13.02.2006 – AR 2052505
86	Arbeidsrechtbank van Charleroi – 14.02.2006 – AR 3512/BA
87	Arbeidsrechtbank van Luik – 17.02.2006 – AR 339.175
88	Arbeidsrechtbank van Turnhout – 20.02.2006 – AR 77 563
89	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 21.02.2006 – AR 364.721
90	Arbeidsrechtbank van Bergen – 27.02.2006 – AR 9056/03/M (alvorens recht te doen)
91	Arbeidsrechtbank van Brussel – 15.03.2006 – AR 75799/04
92	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 21.03.2006 – AR 372.243
93	Arbeidsrechtbank van Brussel – 22.03.2006 – AR 82.911/04
94	Arbeidsrechtbank van Namen – 22.03.2006 – AR 128 648
95	Arbeidsrechtbank van Namen – 28.03.2006 – AR 121.407
96	Arbeidsrechtbank van Brussel – 30.03.2006 – AR 88540/04
97	Arbeidsrechtbank van Brussel – 31.03.2006 – AR 6257/05
98	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 03.04.2006 – AR 2040542
99	Arbeidsrechtbank van Brussel – 21.04.2006 – AR 77.635/04
100	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 25.04.2006 – AR 370.470
101	Arbeidsrechtbank van Luik – 27.04.2006 – AR 348.609
102	Arbeidsrechtbank van Turnhout – 08.05.2006 – AR 80.037
103	Arbeidsrechtbank van Oudenaarde – 09.05.2006 – AR 26 5710/II
104	Arbeidsrechtbank van Nijvel – 18.05.2006 – AR 2056/N/2003 en 858/N/2004
105	Arbeidsrechtbank van Brussel – 22.05.2006 – AR 81633

106	Arbeidsrechtbank van Brussel – 22.05.2006 – AR 68 148/3-72331/04
107	Arbeidsrechtbank van Bergen – 29.05.2006 – AR 11221/04/M (alvorens recht te doen)
108	Arbeidsrechtbank van Veurne – 01.06.2006 – AR 28066 (alvorens recht te doen – zie 148)
109	Arbeidsrechtbank van Brussel – 01.06.2006 – AR 89.776/04
110	Arbeidsrechtbank van Brussel – 01.06.2006 – AR 73556/04
111	Arbeidsrechtbank van Nijvel – 01.06.2006 – AR 727/N/2003
112	Arbeidsrechtbank van Brussel – 01.06.2006 – R.27/06
113	Arbeidsrechtbank van Brussel – 02.06.2006 – AR 12805/05 (alvorens recht te doen)
114	Arbeidsrechtbank van Brussel – 02.06.2006 - AR 63761/03
115	Arbeidsrechtbank van Brussel – 02.06.2006 – AR 72086/04
116	Arbeidsrechtbank van Brussel – 07.06.2006 – AR 5945/05
117	Arbeidsrechtbank van Brussel – 13.06.2006 – AR 77181/04
118	Arbeidsrechtbank van Brussel – 13.06.2006 – AR 53.313/03
119	Arbeidsrechtbank van Brussel – 16.06.2006 – AR 82093/04
120	Arbeidsrechtbank van Brussel – 20.06.2006 – AR 90.134/04
121	Arbeidsrechtbank van Brussel – 20.06.2006 – AR 50.918/03
122	Arbeidsrechtbank van Brussel – 20.06.2006 – AR 1345/05
123	Arbeidsrechtbank van Brussel – 26.06.2006 – AR 04425/05-6089/06
124	Arbeidsrechtbank van Brussel – 26.06.2006 – AR 14576/05
125	Arbeidsrechtbank van Brussel – 28.06.2006 – AR 6985/05
126	Arbeidshof van Brussel – 30.06.2006 – AR 46.864 (beroep tegen 48)
127	Arbeidsrechtbank van Brussel – 30.06.2006 – AR 48.916/03
128	Arbeidsrechtbank van Charleroi – 19.07.2006 – AR 172783/A (alvorens recht te doen)
129	Arbeidsrechtbank van Brussel – 25.07.2006 – R 30/06 (alvorens recht te doen – zie 142)
130	Arbeidsrechtbank van Brussel – 31.07.2006 – AR 89533/04
131	Arbeidsrechtbank van Leuven – 04.08.2006 – AR 2790/05
132	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 16.08.2006 – AR 2060915 (alvorens recht te doen – zie 170)

133	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 16.08.2006 – AR 2060917 (alvorens recht te doen – zie 171)
134	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 16.08.2006 – AR 2060916 (alvorens recht te doen – zie 172)
135	Arbeidshof van Bergen – 24.08.2006 – AR 19773 (beroep tegen 51)
136	Arbeidsrechtbank van Charleroi – 01.09.2006 – AR 172582/A
137	Arbeidsrechtbank van Brussel – 04.09.2006 – AR 09845/05
138	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 12.09.2006 – AR 381.795
139	Arbeidsrechtbank van Luik – 14.09.2006 – AR 349.092
140	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 21.09.2006 – AR 374065
141	Arbeidsrechtbank van Brussel – 26.09.2006 – AR 72085/04
142	Arbeidsrechtbank van Brussel – 02.10.2006 – R. 30/06 (definitief – zie 129)
143	Arbeidsrechtbank van Brussel – 20.10.2006 – AR 68282/03
144	Arbeidsrechtbank van Brussel – 23.10.2006 – AR 83315/04
145	Arbeidsrechtbank van Kortrijk – 24.10.2006 – AR 69658
146	Arbeidsrechtbank van Luik – 02.11.2006 – AR 331001 (alvorens recht te doen – zie 220)
147	Arbeidsrechtbank van Luik – 02.11.2006 – AR 350.254
148	Arbeidsrechtbank van Veurne – 02.11.2006 – AR 28066 (definitief - zie 108)
149	Arbeidshof van Antwerpen – 08.11.2006 – AR 2050538 (beroep tegen 50)
150	Arbeidsrechtbank van Brussel – 10.11.2006 – AR 19845/05
151	Arbeidsrechtbank van Brussel – 17.11.2006 – AR 3653/05
152	Arbeidsrechtbank van Brussel – 17.11.2006 – AR 17795/05
153	Arbeidsrechtbank van Brussel – 22.11.2006 – AR 289/05
154	Arbeidsrechtbank van Charleroi – 24.11.2006 – AR 175.867/A (alvorens recht te doen – zie 328)
155	Arbeidsrechtbank van Luik – 01.12.2006 – AR 343.440
156	Arbeidsrechtbank van Brussel – 07.12.2006 – AR 22 069/05
157	Arbeidsrechtbank van Brussel – 08.12.2006 – AR 18041/05
158	Arbeidsrechtbank van Charleroi – 08.12.2006 – AR 169508

	(alvorens recht te doen)
159	Arbeidsrechtbank van Brussel – 12.12.2006 – AR 74512/04
160	Arbeidsrechtbank van Brussel – 14.12.2006 – AR 01312/05
160bis.	Arbeidshof van Luik – 14.12.2006 – AR 7.812/05 (beroep tegen 37bis)
161	Arbeidsrechtbank van Bergen – 18.12.2006 – AR 13.767/05/M (alvorens recht te doen)
162	Arbeidsrechtbank van Leuven – 21.12.2006 – AR 518/05
163	Arbeidsrechtbank van Brussel – 08.01.2007 – AR 03242/06
164	Arbeidsrechtbank van Brussel – 08.01.2007 – AR 13852-53/05
165	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 09.01.2007 – AR 373.087
166	Arbeidsrechtbank van Brussel – 11.01.2007 – AR 20308/05
167	Arbeidshof van Antwerpen – 15.01.2007 – AR 2050696 (beroep tegen 53)
168	Arbeidsrechtbank van Doornik – 19.01.2007 – AR 24136
169	Arbeidsrechtbank van Doornik – 26.01.2007 – AR t82200
170	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 29.01.2007 – AR 2060915 (definitief - zie 132)
171	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 29.01.2007 – AR 2060917 (definitief - zie 133)
172	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 29.01.2007 – AR 2060916 (definitief - zie 134)
173	Arbeidsrechtbank van Brussel – 29.01.2007 – AR 54.300/03
174	Arbeidsrechtbank van Brussel – 29.01.2007 – AR 04423/05
175	Arbeidsrechtbank van Brussel – 02.02.2007 – AR 17.297/05
176	Arbeidsrechtbank van Brussel – 06.02.2007 – AR 18312/05
177	Arbeidshof van Antwerpen – 07.02.2007 – AR 2060089 (beroep tegen 78bis)
178	Arbeidsrechtbank van Verviers – 07.02.2007 – AR 0766/2004
179	Arbeidshof van Luik – 08.02.2007 – AR 33.925 (beroep tegen 78)
180	Arbeidsrechtbank van Brussel – 12.02.2007 – AR 22507/05-14447/06 (alvorens recht te doen)
181	Arbeidsrechtbank van Brussel – 12.02.2007 – AR 5052/06
182	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 12.02.2007 – AR 2050955

183	Arbeidsrechtbank van Brussel – 13.02.2007 – AR 12735/05
184	Arbeidsrechtbank van Brussel – 13.02.2007 – AR 82.045/04
185	Arbeidsrechtbank van Charleroi – 16.02.2007 – AR 176.916 (alvorens recht te doen)
185bis.	Arbeidsrechtbank van Verviers – 21.02.2007 – AR 154/2006
186	Arbeidsrechtbank van Brussel – 26.02.2007 – AR 10350/05
187	Arbeidsrechtbank van Bergen – 28.02.2007 – AR 9376/03/M
188	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 28.02.2007 – AR 388.242
189	Arbeidsrechtbank van Brussel – 28.02.2007 – AR 62907/2003
190	Arbeidsrechtbank van Brussel – 28.02.2007 – AR 78953/04
191	Arbeidsrechtbank van Brussel – 01.03.2007 – AR 21741/05
192	Arbeidsrechtbank van Luik – 01.03.2007 – AR 354.315
192bis	Arbeidsrechtbank van Neufchâteau – 02.03.2007 – AR 31.061 (niet gekregen)
193	Arbeidshof van Antwerpen – 06.03.2007 – AR 2050202 (beroep tegen 60)
194	Arbeidsrechtbank van Luik – 08.03.2007 – AR 350.216
195	Arbeidsrechtbank van Brussel – 09.03.2007 – AR 6561/05
196	Arbeidsrechtbank van Hoei – 26.03.2007 – R.237
197	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 27.03.2007 – AR 364.787
198	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 27.03.2007 – AR 381.673
199	Arbeidsrechtbank van Bergen – 28.03.2007 – AR 6.931/02 (definitief - zie 15)
200	Arbeidsrechtbank van Luik – 30.03.2007 – AR 349.306
201	Arbeidsrechtbank van Brussel – 03-04-2007 – AR 11544/06
202	Arbeidsrechtbank van Charleroi – 16-04-2007 – AR 178935/A
203	Arbeidsrechtbank van Brussel – 17-04-2007 – AR 86956/04
204	Arbeidsrechtbank van Brussel – 17-04-2007 – AR 10.754/05
205	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 18-04-2007 – AR 380.060
206	Arbeidsrechtbank van Brussel – 23.04.2007 – AR 11.278/06 (alvorens recht te doen - zie 241)
207	Arbeidsrechtbank van Brussel – 24.04.2007 – AR 14.732/05
208	Arbeidsrechtbank van Dinant – 24.04.2007 – AR 67898

208bis	Arbeidsrechtbank van Brussel – 30.04.2007 – AR 73.603/04
209	Arbeidsrechtbank van Tongeren - 02.05.2007 – AR 2357/2005
210	Arbeidsrechtbank van Leuven – 03.05.2007 – AR 1903/04
211	Arbeidsrechtbank van Brussel – 08.05.2007 – AR 17.145/06
212	Arbeidsrechtbank van Brussel – 08.05.2007 – AR 90966/05
213	Arbeidsrechtbank van Leuven – 10.05.2007 – AR 2290/04
214	Arbeidsrechtbank van Luik – 18.05.2007 – AR 335.707
215	Arbeidsrechtbank van Bergen – 21.05.2007 – AR 11.396/04/M
216	Arbeidsrechtbank van Mechelen – 22.05.2007 – AR 85478
217	Arbeidsrechtbank van Brussel – 29.05.2007 – AR 04522/06
218	Arbeidsrechtbank van Turnhout – 11.06.2007 – AR 82.633
219	Arbeidshof van Luik – 13.06.2007 – AR 34.173 (beroep tegen 87)
220	Arbeidsrechtbank van Luik – 14.06.2007 – AR 331.001 (definitief - zie 146)
221	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 18-06-2007 – AR 2053166 (alvorens recht te doen)
222	Arbeidsrechtbank van Brussel – 19.06.2007 – AR 8439/06 (alvorens recht te doen)
223	Arbeidsrechtbank van Charleroi – 22.06.2007 – AR 178444/A
224	Arbeidsrechtbank van Brussel – 28.06.2007 – AR 11.514/06-15.474/05
225	Arbeidsrechtbank van Tongeren – 28.06.2007 – AR 2946/05
226	Arbeidsrechtbank van Brussel – 16.07.2007 – R. 39/07
227	Arbeidsrechtbank van Brussel – 26.07.2007 – AR 20436/05
228	Arbeidsrechtbank van Brussel – 02.08.2007 – AR 16/04
229	Arbeidsrechtbank van Brussel – 11.09.2008 – AR 10.482/06
230	Arbeidsrechtbank van Brussel – 11.09.2007 – AR 6701/06
231	Arbeidsrechtbank van Brussel – 14.09.2007 – AR 70858/04
232	Arbeidsrechtbank van Brussel – 25.09.2007 – AR 86166/04
233	Arbeidsrechtbank van Brussel – 28.09.2007 – AR 175.344/A
234	Arbeidsrechtbank van Brussel – 04.10.2007 – R. 15/2007
235	Arbeidsrechtbank van Brussel – 08.10.2007 – AR 3641/06

236	Arbeidsrechtbank van Brussel – 08.10.2007 – R. 34/07
237	Arbeidsrechtbank van Namen – 08.10.2007 – AR 130.459
238	Arbeidsrechtbank van Luik – 11.10.2007 – AR 335.366 (definitief - zie 73)
239	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 15.10.2007 – AR 2062208
240	Arbeidsrechtbank van Brussel – 16.10.2007 – AR 3604/06
241	Arbeidsrechtbank van Brussel – 23.10.2007 – AR 11.278/06 (definitief - zie 206)
242	Arbeidsrechtbank van Luik – 25.10.2007 – AR 358.500
243	Arbeidsrechtbank van Brussel – 30.10.2007 – AR 17390/06
244	Arbeidsrechtbank van Brussel – 30.10.2007 – AR 76494/04
245	Arbeidsrechtbank van Brussel – 30.10.2007 – AR 18041/06
246	Arbeidsrechtbank van Brussel – 30.10.2007 – AR 02581/07
247	Arbeidsrechtbank van Luik – 30.10.2007 – AR 365.551 (alvorens recht te doen)
247bis	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 30.10.2007 (niet gekregen)
248	Arbeidsrechtbank van Charleroi – 02.11.2007 – Rep. 7295/07
249	Arbeidsrechtbank van Brussel – 06.11.2007 – AR 7780/05
250	Arbeidsrechtbank van Charleroi – 13.11.2007 – AR 07/187171A (derdenverzet tegen 248)
251	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 16.11.2007 – AR 2052683
252	Arbeidsrechtbank van Brussel – 19.11.2007 – AR 06577/06
252bis	Arbeidsrechtbank van Luik – 22.11.2007 – AR 344.803
252ter	Arbeidsrechtbank van Kortrijk – 22.11.2007 – AR 72653
252quater	Arbeidshof van Brussel – 23.11.2007 – AR 48707 (beroep tegen 106)
253	Arbeidsrechtbank van Brussel – 27.11.2007 – AR 66.388/03
254	Arbeidsrechtbank van Brussel – 04.12.2007 – AR 14071/06
255	Arbeidsrechtbank van Brussel – 04.12.2007 – AR 3599/07
256	Arbeidsrechtbank van Brussel – 04.12.2007 – AR 8237/05
257	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 04.12.07 – AR 06/376.148/A
258	Arbeidsrechtbank van Tongeren – 05.12.2007 – AR 200/2007

259	Arbeidsrechtbank van Brussel – 06.12.2007 – Ref. 73/2007
260	Arbeidsrechtbank van Brussel – 07.12.2007 – AR 21458/05
261	Arbeidsrechtbank van Turnhout – 10.12.2007 – AR 07/4278
262	Arbeidsrechtbank van Brussel – 10.12.2007 – AR 15.294/6
263	Arbeidsrechtbank van Brussel – 11.12.2007 – AR 10.241/05
264	Arbeidsrechtbank van Brussel – 13.12.2007 - Ref. 79/2007
265	Arbeidsrechtbank van Brussel – 18.12.2007 – AR 7928/05
266	Arbeidshof van Antwerpen – 18.12.2007 – Rép. 918 (beroep tegen 85)
266bis	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 30.10.2007 – AR 07/402390/A
267	Arbeidsrechtbank van Brussel – 08.01.2008 – AR 9322/07
268	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 09.01.2008 – AR 2071840
269	Arbeidsrechtbank van Tongeren – 09.01.2008 – AR 830/2007
270	Arbeidsrechtbank van Brussel – 10.01.2008 – AR 45/07
271	Arbeidsrechtbank van Brussel – 10.01.2008 – AR 46/07
272	Arbeidsrechtbank van Brussel – 10.01.2008 – AR 53/07
273	Arbeidsrechtbank van Brussel – 11.01.2008 – AR 16225/05
274	Arbeidsrechtbank van Brussel – 18.01.2008 – AR 02904/05
275	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 21.01.2008 – AR 06/386.760/A
275bis	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 22.01.2008 – AR 06/386.760/A
276	Arbeidsrechtbank van Brussel – 12.02.2008 – AR 21864/05-3598/07
277	Arbeidsrechtbank van Namen – 18.02.2008 – AR 07/131.781/A
278	Arbeidsrechtbank van Brussel – 20.02.2008 – AR 17089/05
278bis	Arbeidsrechtbank van Dinant – 25.02.2008 – AR 05/69.125
279	Arbeidsrechtbank van Brussel – 10.03.2008 – AR 1109/06
280	Arbeidsrechtbank van Brussel – 11.03.2008 – AR 62.548/03
281	Arbeidsrechtbank van Brussel – 13.03.2008 – AR 20307-05/22041-05
282	Arbeidsrechtbank van Brussel – 17.03.2008 – AR 8906/07
283	Arbeidsrechtbank van Brussel – 19.03.2008 – AR 16818-06
283bis	Arbeidsrechtbank van Luik – 20.03.2008 – AR 360.709
284	Arbeidsrechtbank van Brussel – 01.04.2008 – AR 84042/04

285	Arbeidsrechtbank van Brussel – 07.04.2008- AR 13805/06
286	Arbeidshof van Antwerpen – 09.04.2008 – AR 2060353 (appel de 100)
287	Arbeidsrechtbank van Leuven – 10.04.2008 – AR 1081/07
288	Arbeidshof van Luik – 11.-04.2008 – AR 34765/07 (appel de 178)
289	Arbeidsrechtbank van Tongeren – 15.04.2008 – Ref.03/2007 (zie 290-291-296)
290	Arbeidsrechtbank van Tongeren – 15.04.2008 – Ref.05/2007 (zie 289-291-296)
291	Arbeidsrechtbank van Tongeren – 15.04.2008 - AR 2170/2007 (zie 289-290-296)
292	Arbeidsrechtbank van Leuven – 08.05.2008 – AR 1987/05
293	Arbeidsrechtbank van Brussel – 08-05-2008 – AR 11319-07
294	Arbeidshof van Brussel – 15.05.2008 – Ref 309 (beroep tegen 259)
295	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 21.05.2008 – AR 06/396788
296	Arbeidsrechtbank van Tongeren – 04.06.2008 – AR 1469/07 (zie 289 à 291)
297	Arbeidsrechtbank van Mechelen – 10.06.2008 – AR 07/85898
298	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 23.06.2008 – AR 2071507
299	Arbeidsrechtbank van Brussel – 24.06.2008 – AR 5347/07
300	Arbeidshof van – 25.06.2008 – AR 2070278 (beroep tegen 197)
301	Cour du travail de Liège – 25.06.2008 – AR 003968 (beroep tegen 192bis)
302	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 27.06.2008 – AR 2072867
303	Arbeidsrechtbank van Brussel – 03.07.2008 – AR 14232/07
303bis	Arbeidsrechtbank van Neufchâteau – 22.07.2008 – AR 07/33211/A
303ter	Arbeidsrechtbank van Aarlen – 22.07.2008 – AR 34208/A
304	Arbeidsrechtbank van Brussel – 28.07.2008 – AR 12668/07
305	Arbeidsrechtbank van Doornik – 11.08.2008 - AR 28.6111
306	Arbeidshof van Brussel – 19.08.2008 – Ref 310 (beroep tegen 272)
307	Arbeidshof van Brussel – 19.08.2008 – Re 311

	(beroep tegen 270)
308	Arbeidshof van Brussel – 19.08.2008 – Ref 312 (beroep tegen 270)
309	Arbeidshof van Brussel – 19.08.2008 – Ref 313 (beroep tegen 270)
3010	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 08.09.2008 – AR 2052684
311	Tribunal du travail d’Anvers – 09.09.2008 – AR 06/396.887/A
312	Arbeidsrechtbank van Brussel – 16.09.2008 – AR 3469/06 (alvorens recht te doen 348)
313	Arbeidsrechtbank van Brussel – 18.09.2008 – AR 153-154/07 (alvorens recht te doen)
314	Arbeidsrechtbank van Brussel – 29.09.2008 – AR 11 386/07
315	Arbeidsrechtbank van Brussel – 29.09.2008 – AR 2383/07
316	Arbeidsrechtbank van Luik – 09.10.2008 – AR 358.165
316bis	Arbeidsrechtbank van Namen – 10.10.2008 – AR 08/719/A
317	Arbeidsrechtbank van Brussel – 14.10.2008 – AR 9127/07
318	Arbeidsrechtbank van Brussel – 14.10.2008 – AR 2.163/07
319	Arbeidsrechtbank van Oudenaarde – 14.10.2008 – AR 08/163/A
319bis	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 16.10.2008 – AR 07/402390/A
320	Arbeidsrechtbank van Brussel – 21.10.2008 – AR 15108/07
321	Arbeidsrechtbank van Brussel – 27.10.2008 – AR 11.990/08
322	Arbeidsrechtbank van Brussel – 27.10.2008 – AR 16721/07
323	Arbeidsrechtbank van Mechelen – 28.10.2008 – AR 07/89673/A
324	Arbeidsrechtbank van Bruxelles – 03.11.2008 – AR 158-06 (alvorens recht te doen)
325	Cour du travail de Brussel – 03.11.2008 – AR 46.439 (appel de 39)
326	Arbeidsrechtbank van Kortrijk – 03.11.2008 – AR 06/42026/A
327	Arbeidshof van Antwerpen – 04.11.2008-AR 2070281 (beroep tegen 251)
328	Arbeidsrechtbank van Charleroi – 14.11.2008 – AR 07/175867/A (definitief - zie 154)
329	Arbeidsrechtbank van Brussel – 17.11.2008 – AR 5318/07
330	Arbeidsrechtbank van Leuven – 20.11.2008 – AR 2254/07

331	Arbeidsrechtbank van Brussel – 01.12.2008 – AR 17625/07
332	Arbeidshof van Oudenaarde – 02.12.2008 – AR 29.084/1
333	Arbeidshof van Oudenaarde – 04.12.2008 – AR 30.832/1
334	Arbeidshof van Gent – 10.12.2008 – AR 357/05 (beroep tegen 52)
335	Arbeidsrechtbank van Brussel – 11.12.2008 - AR 15822/07
336	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 16.12.2008 – AR 06/395897/A
337	Arbeidsrechtbank van Brugge – 22.12.2008 – AR 07/130610/A
338	Arbeidsrechtbank van Brussel – 23.12.2008 – AR 5421/07
339	Arbeidshof van Brussel – 05.01.2009 – AR 48.728
340	Arbeidsrechtbank van Brussel – 06.01.2009 – AR 17.096/07
341	Arbeidsrechtbank van Verviers – 07.01.2009 – AR 06/1562
342	Arbeidsrechtbank van Luik – 08.01.2009 – AR 336.997
343	Arbeidsrechtbank van Brussel – 12.01.2009 – AR 85/08
344	Arbeidsrechtbank van Verviers – 21.01.2009 – AR 08/717
345	Arbeidsrechtbank van Nijvel – 27.01.2009 – AR 06/202130/A
346	Arbeidsrechtbank van Doornik – 28.01.2009 – Rép. 09/443
347	Arbeidsrechtbank van Brussel – 29.01.2009-Rép. 09/002031
348	Arbeidsrechtbank van Brussel – 03.02.2009 – AR 69.808/04
349	Arbeidsrechtbank van Luik– 04.02.2009 – AR 373.315
349bis	Arbeidsrechtbank van Eupen – 05.02.2009 – AR 07/385/A
350	Arbeidsrechtbank van Brussel – 09.02.2009 – AR 3469/06 (definitief –zie 312)
351	Arbeidshof van Brussel – 10.02.2009 – AR 50.643
352	Arbeidsrechtbank van Luik– 12.02.2009 – AR 365.499
353	Arbeidsrechtbank van Brussel – 17.02.2009 – AR 10089/07
354	Arbeidsrechtbank van Doornik – 13.02.2009 – AR 285846/A (alvorens recht te doen)
355	Arbeidsrechtbank van Bergen – 13.02.2009 – AR 06/7156/A
356	Arbeidsrechtbank van Brussel – 24.02.2009 – AR 81897/04
356bis	Arbeidsrechtbank van Namen – 24.02.2009 – AR 07/132.151/A
357	Arbeidsrechtbank van Brussel – 02.03.2009 – AR 22325/06

358	Arbeidsrechtbank van Brussel – 02.03.2009 – AR 6291/06-10.445/06 (alvorens recht te doen)
359	Arbeidsrechtbank van Kortrijk – 10.03.2009 – AR 08/680/A (alvorens recht te doen)
360	Arbeidshof van Luik – 11.03.2009 – AR 3.984/07 (beroep tegen 217bis)
361	Arbeidshof van Luik – 12.03.2009 – AR 034757 (beroep tegen 185bis)
362	Arbeidshof van Gent – 18.03.2009 – AR 07/051 (alvorens recht te doen)
363	Arbeidsrechtbank van Brussel – 23.03.2009 – AR 14969/07
363bis	Arbeidsrechtbank van Antwerpen – 02.04.2009 – AR 08/2344/A
364	Arbeidsrechtbank van Brussel – 20.04.2009 – AR 4054/08
365	Arbeidsrechtbank van Namen – 21.04.2009 – AR 07/134.848
366	Arbeidshof van Luik – 23.04.2009 – AR 035732 (beroep tegen 283bis)
367	Arbeidsrechtbank van Namen – 27.04.2009 – AR 05/127.511/A
367bis	Arbeidshof van Brussel – 29.04.2009 – AR 50.863 (beroep tegen 280) + 13.01.2010 – AR 2008/AB/50.863
368	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 04.05.2009 – AR 2080443
369	Arbeidsrechtbank van Brussel – 05.05.2009 – AR 78.125/04
370	Arbeidsrechtbank van Brussel – 05.05.2009 – AR 16.675/07
371	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 11.05.2009 – AR 2071844
372	Arbeidsrechtbank van Namen – 13.05.2009 – Rép 09/2371
373	Arbeidshof van Luik - 13.05.2009 – AR 4058/05 (beroep tegen 303ter)
374	Arbeidshof van Luik – 15.05.2009 – AR 33.545-2005 (beroep tegen 62 – alvorens recht te doen)
375	Arbeidsrechtbank van Brussel – 18.05.2009 – AR 4086/08
376	Arbeidshof van Bergen – 22 mei 2008 – AR 21458-21475-21485 (beroep tegen 346 – alvorens recht te doen)
377	Arbeidsrechtbank van Brussel – 28.05.2009 – AR 77906/04
378	Arbeidshof van Luik – 29.05.2009 - AR 35459 (beroep tegen 252bis)
379	Arbeidshof van Antwerpen – 09.06.2009 – AR 2080179

	(beroep tegen 247bis)
380	Arbeidshof Brussel – 10.06.2009 – AR 50.530 (beroep tegen 253)
381	Arbeidsrechtbank van Brussel – 25.06.2009 – AR 12658/07
382	Arbeidsrechtbank van Bergen – 22.07.2009 – AR 08/1804/A
383	Arbeidshof van Luik– 23.07.2009 – Rép.418 (beroep tegen 316 bis)
384	Arbeidshof van Luik– 06.08.2009 – AR 8568/2008 (beroep tegen 278bis)
385	Arbeidsrechtbank van Brussel – 17.08.2009 – AR 1622/08
386	Arbeidsrechtbank van Brussel – 17.08.2009 – AR 22507/05
387	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 08.09.2009 – AR 2082092
388	Arbeidsrechtbank van Kortrijk – 08.09.2009 - AR 08/1198/A
389	Arbeidsrechtbank van Brussel – 08.09.2009 – AR 7051/08
390	Arbeidsrechtbank van Brussel – 15.09.2009 – AR 2995/08
391	Arbeidsrechtbank van Brussel – 21.09.2009 – AR 18042/05
392	Arbeidsrechtbank van Brussel – 29.09.2009- AR 8607/09 (alvorens recht te doen)
393	Arbeidsrechtbank van Brussel – 13.10.2009 – AR 06/6291 (definitief – zie 358)
394	Arbeidsrechtbank van Brussel – 13.10.2009 – AR 07/3098
395	Arbeidsrechtbank van Brussel –16.10.2009 – AR 06/22331
396	Cour d’appel de Gand – 21.10.2009 – AR 2007/AR/51 (beroep tegen 145)
397	Arbeidsrechtbank van Brussel – 22.10.2009 – AR 9789-09 (alvorens recht te doen)
398	Arbeidsrechtbank van Brussel – 26.10.2009 – AR 06/7424
399	Arbeidsrechtbank van Brussel - 05.11.2009 – AR 07/2550
400	Arbeidsrechtbank van Dinant – 06.11.2009 – AR 08/1261/A
401	Arbeidsrechtbank van Brussel – 12.11.2009 – AR 09/9677/A
402	Arbeidsrechtbank van Brussel – 13.11.2009 – AR 03/64743
403	Arbeidshof van Brussel – 16.11.2009 – AR 2006/AB/49.236 (beroep tegen 143)
403bis	Arbeidsrechtbank van Gent – 16.11.2009 – AR 08/393/A

404	Arbeidsrechtbank van Charleroi – 27.11.2009 – AR 08/4514/A (alvorens recht te doen)
405	Arbeidsrechtbank van Charleroi – 27.11.2009 – AR 08/4515/A (alvorens recht te doen)
406	Arbeidsrechtbank van Brussel – 01.12.2009 – AR 11700/5
407	Arbeidsrechtbank van Brussel – 03.12.2009 – Ref.09/25/C
408	Arbeidsrechtbank van Brussel – 03.12.2009 – Ref 09/9131/A
409	Arbeidsrechtbank van Doornik – 11.12.2009 – AR 00/285846/A (definitief - zie 354))
410	Arbeidsrechtbank van Brussel – 17.12.2009 – AR 09/12018/A
411	Arbeidsrechtbank van Luik– 17.12.2009 – AR 375.280
412	Arbeidsrechtbank van Brussel – 18.12.2009 – AR 14361/08
413	Arbeidsrechtbank van Brussel – 22.12.2009 – AR 2681/09
414	Arbeidsrechtbank van Mechelen – 22.12.2009 – AR 07/92815/A
415	Arbeidsrechtbank van Hasselt – 08.01.2010 – AR 2071103
416	Arbeidsrechtbank van Brussel – 11.01.2010 – AR 07/4385
417	Arbeidsrechtbank van Brussel – 12.01.2010 – AR 12.573/06
418	Arbeidsrechtbank van Brussel – 25.01.2010 – AR 9292/08
419	Arbeidshof van Antwerpen – 29.01.2010 – AR 2008/AA/315 (beroep tegen 275bis)
420	Arbeidsrechtbank van Gent – 08.02.2010 – AR 08/1862/A
421	Arbeidshof van Luik– 10.02.2010 – AR 36.265/09 (beroep tegen 349bis)
422	Arbeidshof van Antwerpen – 10.02.2010 – AR 2008/AA/591
423	Arbeidsrechtbank van Brussel – 22.02.2010 –AR 09/17081/A
424	Arbeidsrechtbank van Luik– 25.02.2010 – AR 371.769
425	Arbeidsrechtbank van Doornik – 26.02.2010 – AR 08/200433/A
426	Arbeidsrechtbank van Brussel – 04.03.2010 – AR 11040-08 (voir suites 454*)
427	Arbeidsrechtbank van Brussel – 05.03.2010 – AR 17483/08
428	Arbeidsrechtbank van Gent – 08.03.2010 – AR 09/3153/A
429	Arbeidsrechtbank van Brussel – 15.03.2010 – AR 46928/02
430	Arbeidsrechtbank van Brussel – 16.03.2010 – AR 07/1323

431	Arbeidsrechtbank van Brussel – 19.03.2010 – AR 70999/04
432	Arbeidsrechtbank van Mouscron – 19.03.2010 – AR 00/281217/A
433	Arbeidshof van Antwerpen – 24.03.2010 – AR 2008/AA/671 (beroep tegen 319bis)
434	Arbeidsrechtbank van Brussel – 30.03.2010 – AR 09/18925/A
435	Arbeidsrechtbank van Doornik – 09.04.2010 – AR 09/1455/A (alvorens recht te doen)
435bis	Arbeidshof van Gent – 12.04.2010 – AR 2009/AG/24 (beroep tegen 332)
436	Arbeidsrechtbank van Brussel – 19.04.2010 – AR 158-06 (definitief – zie 324)
437	Arbeidsrechtbank van Brussel – 22.04.2010 – AR 10822/07
438	Arbeidsrechtbank van Brussel – 26.04.2010 – AR 05/14728
439	Arbeidsrechtbank van Brussel – 26.04.2010 – AR 11828/08
440	Arbeidsrechtbank van Brussel – 26.04.2010 – AR 14176/08
441	Arbeidsrechtbank van Brussel – 27.04.2010 – AR 9765/08
442	Arbeidsrechtbank van Brussel – 26.04.2010 – AR 17630/07
443	Arbeidsrechtbank van Brussel – 06.05.2010 – Ref 10/1856/A
444	Arbeidsrechtbank van Brussel – 07.05.2010 – AR 16646/08
445	Arbeidsrechtbank van Brussel – 11.05.2010 – AR 1061/09
446	Arbeidshof van Antwerpen – 25.05.2010 – AR 2009/AA/282 (beroep tegen 363bis)
447	Arbeidsrechtbank van Brussel – 07.06.2010 – AR 13217/08
448	Arbeidshof van Antwerpen - 08.06.2010 – AR 2009/AH/177 (beroep tegen 371)
449	Arbeidshof van Luik– 09.06.2010 – AR 2008/AU/4077 (beroep tegen 303bis)
450	Arbeidshof van Luik– 11.06.2010 – AR 36.108/2009 (beroep tegen 341)
451	Arbeidshof van Brussel – 22.06.2010 – AR 2007/AB/50455 (beroep tegen .208bis)
452	Arbeidshof van Brussel – 23.06.2010 – AR 2007/AB/50179 (beroep tegen 222)
453	Arbeidsrechtbank van Brussel – 24.06.2010 – AR 10/3604/A
454	Arbeidsrechtbank van Brussel – 24.06.2010 – AR 08/11040/A

	(parties de 426)
455	Arbeidsrechtbank van Brussel – 29.06.2010 – AR 13956/06
456	Arbeidshof van Brussel – 30.06.2010- AR 2009/AB/51884 (beroep tegen 345)