

GECOORDINEERDE VERSIE VAN DE WET BETREFFENDE HET WELZIJN VAN DE WERKNEMERS

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied en definities

Art. 2. § 1. Deze wet is toepasselijk op de werkgevers en de werknemers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met:

1° werknemers:

a) de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, behoudens de personen die prestaties verrichten in de zin van hoofdstuk 1 en 2 van titel 2 van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, voor zover is voldaan aan de voorwaarden van artikel 26 van voormelde wet of de personen die prestaties leveren tot het verkrijgen van de vergoeding overeenkomstig artikel 90, eerste lid, 1° bis, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, behoudens de personen die prestaties verrichten in de zin van de wet van 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk, voor zover is voldaan aan de voorwaarden van artikel 42 van voormelde wet;

b) de personen die een beroepsopleiding volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht;

c) de personen verbonden door een leerovereenkomst;

d) de stagiairs;

e) de leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht;

2° werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

§ 2. De bepalingen van hoofdstuk V zijn bovendien van toepassing op de personen die betrokken zijn bij de werkzaamheden betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen.

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied en definities

Art. 2. § 1. Deze wet is toepasselijk op de werkgevers en de werknemers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met:

1° werknemers:

a) de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, behoudens de personen die prestaties verrichten in de zin van hoofdstuk 1 en 2 van titel 2 van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, voor zover is voldaan aan de voorwaarden van artikel 26 van voormelde wet of de personen die prestaties leveren tot het verkrijgen van de vergoeding overeenkomstig artikel 90, eerste lid, 1° bis, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, behoudens de personen die prestaties verrichten in de zin van de wet van 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk, voor zover is voldaan aan de voorwaarden van artikel 42 van voormelde wet;

b) de personen die een beroepsopleiding volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht;

c) de personen verbonden door een leerovereenkomst;

d) de stagiairs;

e) de leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht;

2° werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

§ 2. De bepalingen van hoofdstuk V zijn bovendien van toepassing op de personen die betrokken zijn bij de werkzaamheden betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen.

§ 3. De Koning kan de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op andere dan de bij § 1 bedoelde personen die zich op de bij deze wet en haar uitvoeringsbesluiten bedoelde arbeidsplaatsen bevinden.

§ 4. Deze wet is niet van toepassing op de dienstboden en het andere huispersoneel en hun werkgevers met uitzondering van de afdelingen 1 en 3 van Hoofdstuk Vbis.

HOOFDSTUK Vbis. - Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Afdeling 1. – Algemeenheden

Onderafdeling 1. — Definitie van psychosociale risico's op het werk

Art. 32/1.- *Blijft onveranderd*

Onderafdeling 2. — Preventiemaatregelen

Art. 32/2.- *Blijft onveranderd*

Afdeling 2. - Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Onderafdeling 1. — Algemene bepaling en definitie

Art. 32bis.- De werkgevers en de werknemers alsmede de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1, en de andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk passen met het oog op hun bescherming de bepalingen van de artikelen 32decies tot 32duodecies toe.

§ 3. De Koning kan de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op andere dan de bij § 1 bedoelde personen die zich op de bij deze wet en haar uitvoeringsbesluiten bedoelde arbeidsplaatsen bevinden.

§ 4. Deze wet is niet van toepassing op de dienstboden en het andere huispersoneel en hun werkgevers met uitzondering van **de onderafdelingen 1 en 3 van afdeling 2** van Hoofdstuk Vbis.

HOOFDSTUK Vbis. - Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Afdeling 1. – Algemeenheden

Onderafdeling 1. — Definitie van psychosociale risico's op het werk

Art. 32/1.-

Onderafdeling 2. — Preventiemaatregelen

Art. 32/2.-

Afdeling 2. - Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Onderafdeling 1. — Algemene bepaling en definitie

Art. 32bis.- De werkgevers en de werknemers alsmede de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1, en de andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk passen met het oog op hun bescherming de bepalingen van de artikelen 32decies tot 32duodecies toe.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van deze afdeling op de werknemers van de ondernemingen van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.

Art. 32ter.- Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° geweld op het werk: elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop deze afdeling van toepassing is psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;

2° pesterijen op het werk: een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop deze afdeling van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie;

3° ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van deze afdeling op de werknemers van de ondernemingen van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.

Art. 32ter.- Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° geweld op het werk: elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop deze afdeling van toepassing is psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;

2° pesterijen op het werk: een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop deze afdeling van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. (...)

3° ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of **fysiek** gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, **in het bijzonder wanneer een** bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Geweld op het werk en pesterijen op het werk kunnen inzonderheid verband houden met

leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken, zwangerschap, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, geslachtsverandering, vader- en meemoederschap.

Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals die van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking.

Voor zover de pesterijen of het geweld op het werk verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming zijn de bepalingen van dit hoofdstuk de omzetting in Belgisch recht van:

1° de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

2° de richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;

3° de Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

Onderafdeling 2. – Bijzondere preventiemaatregelen

Art. 32quater.- *Blijft onveranderd*

Art. 32quinquies.- *Blijft onveranderd*

Art. 32sexies.- *Blijft onveranderd*

Art. 32septies.- *Blijft onveranderd*

Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals die van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking.

Voor zover de pesterijen of het geweld op het werk verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming zijn de bepalingen van dit hoofdstuk de omzetting in Belgisch recht van:

1° de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

2° de richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;

3° de Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

Onderafdeling 2. – Bijzondere preventiemaatregelen

Art. 32quater.-

Art. 32quinquies.-

Art. 32sexies.-

Art. 32septies.-

Onderafdeling 3. – De bescherming van de werknemers, de werkgevers en de andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Art. 32nonies.- De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32/2, § 5, zich richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon bedoeld in artikel 32sexies om hen een informele psychosociale interventie te vragen of zich richten tot de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, om hem een formele psychosociale interventie te vragen voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De in het eerste lid bedoelde werknemer kan zich eveneens richten tot de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80, die, overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek, onderzoekt of de werkgever de bepalingen van dit hoofdstuk alsook zijn uitvoeringsbesluiten naleeft.

Art. 32decies.- § 1. Onverminderd de toepassing van de artikelen 1724 tot 1737 van het Gerechtelijk Wetboek die betrekking hebben op de bemiddeling, kan al wie een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van deze afdeling af te dwingen.

Indien de arbeidsrechtbank vaststelt dat de werkgever een procedure voor de behandeling van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft opgesteld in uitvoering van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten en zij vaststelt dat deze procedure wettig kan worden toegepast, kan de rechtbank, wanneer de werknemer zich rechtstreeks tot haar richt, aan deze werknemer bevelen de voornoemde procedure toe te passen. In dat geval wordt de behandeling van de zaak opgeschort tot deze procedure is beëindigd.

§ 1/1. Al wie een belang kan aantonen kan voor de arbeidsrechtbank een vordering tot schadevergoeding instellen.

Onderafdeling 3. – De bescherming van de werknemers, de werkgevers en de andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Art. 32nonies.- De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32/2, § 5, zich richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon bedoeld in artikel 32sexies om hen een informele psychosociale interventie te vragen of zich richten tot de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, om hem een formele psychosociale interventie te vragen voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De in het eerste lid bedoelde werknemer kan zich eveneens richten tot de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80, die, overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek, onderzoekt of de werkgever de bepalingen van dit hoofdstuk alsook zijn uitvoeringsbesluiten naleeft.

Art. 32decies.- § 1. Onverminderd de toepassing van de artikelen 1724 tot 1737 van het Gerechtelijk Wetboek die betrekking hebben op de bemiddeling, kan al wie een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van deze afdeling af te dwingen.

Indien de arbeidsrechtbank vaststelt dat de werkgever een procedure voor de behandeling van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft opgesteld in uitvoering van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten en zij vaststelt dat deze procedure wettig kan worden toegepast, kan de rechtbank, wanneer de werknemer zich rechtstreeks tot haar richt, aan deze werknemer bevelen de voornoemde procedure toe te passen. In dat geval wordt de behandeling van de zaak opgeschort tot deze procedure is beëindigd.

§ 1/1. Al wie een belang kan aantonen kan voor **het bevoegde rechtscollege** een vordering tot schadevergoeding instellen.

Tot herstel van de materiële en morele schade wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk is de dader van de feiten een schadevergoeding verschuldigd die, naar keuze van het slachtoffer, gelijk is aan:

1° hetzij de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In dit geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen;

2° hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor drie maanden. In de volgende gevallen wordt het bedrag verhoogd tot het brutoloon voor zes maanden:

a) wanneer de gedragingen verband houden met een discriminatiegrond bedoeld in de wetten ter bestrijding van discriminatie;

b) wanneer de dader zich in een gezagsrelatie bevindt ten aanzien van het slachtoffer;

c) omwille van de ernst van de feiten.

Het forfaitair bedrag bedoeld in het tweede lid, 2°, kan niet worden toegekend aan andere dan de in artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wanneer zij handelen buiten het kader van hun beroepsactiviteit.

Het bruto maandloon van de zelfstandige wordt berekend door het bruto belastbaar beroepsinkomen dat is vermeld op het meest recente aanslagbiljet van de personenbelasting te delen door twaalf.

Het bruto maandloon dat als basis dient voor de berekening van het forfaitair bedrag bedoeld in het tweede lid, 2°, mag het bedrag van het loon vermeld in artikel 39 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, dat gedeeld wordt door twaalf, niet overschrijden.

§ 2. Op verzoek van de persoon die verklaart het voorwerp te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of van de organisaties en instellingen bedoeld in artikel 32duodecies stelt de voorzitter van de arbeidsrechtbank het bestaan vast van deze feiten en beveelt hij aan de dader de staking ervan, binnen de

Tot herstel van de materiële en morele schade wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk is de dader van de feiten een schadevergoeding verschuldigd die, naar keuze van het slachtoffer, gelijk is aan:

1° hetzij de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In dit geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen;

2° hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor drie maanden. In de volgende gevallen wordt het bedrag verhoogd tot het brutoloon voor zes maanden:

a) wanneer de gedragingen verband houden met een discriminatiegrond bedoeld in de wetten ter bestrijding van discriminatie;

b) wanneer de dader zich in een gezagsrelatie bevindt ten aanzien van het slachtoffer;

c) omwille van de ernst van de feiten.

Het forfaitair bedrag bedoeld in het tweede lid, 2°, kan niet worden toegekend aan andere dan de in artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wanneer zij handelen buiten het kader van hun beroepsactiviteit.

Het bruto maandloon van de zelfstandige wordt berekend door het bruto belastbaar beroepsinkomen dat is vermeld op het meest recente aanslagbiljet van de personenbelasting te delen door twaalf.

Het bruto maandloon dat als basis dient voor de berekening van het forfaitair bedrag bedoeld in het tweede lid, 2°, mag het bedrag van het loon vermeld in artikel 39 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, dat gedeeld wordt door twaalf, niet overschrijden.

§ 2. Op verzoek van de persoon die verklaart het voorwerp te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of van de organisaties en instellingen bedoeld in artikel 32duodecies stelt de voorzitter van de arbeidsrechtbank het bestaan vast van deze feiten en beveelt hij aan de dader de staking ervan, binnen de

door hem vastgestelde termijn, zelfs indien deze feiten onder het strafrecht vallen.

De vordering bedoeld in het eerste lid wordt ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak en behandeld zoals in kort geding.

Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig strafgerecht.

Binnen vijf dagen na de uitspraak van de beschikking zendt de griffier bij gewone brief een niet ondertekend afschrift van de beschikking aan elke partij en aan de arbeidsauditeur.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, in voorkomend geval zowel buiten als binnen de inrichtingen van de werkgever en dat zijn vonnis of de samenvatting die hij opstelt in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt. Dit alles gebeurt op kosten van de dader. Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§ 3. Aan de werkgever kunnen maatregelen worden opgelegd die tot doel hebben de bepalingen van deze afdeling en zijn uitvoeringsbesluiten te doen naleven.

De in het eerste lid bedoelde maatregelen hebben inzonderheid betrekking op:

1° de toepassing van de preventiemaatregelen;

2° maatregelen die er voor zorgen dat er daadwerkelijk een einde wordt gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Deze maatregelen kunnen voorlopig zijn.

door hem vastgestelde termijn, zelfs indien deze feiten onder het strafrecht vallen.

De vordering bedoeld in het eerste lid wordt ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak en behandeld zoals in kort geding.

Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig strafgerecht.

Binnen vijf dagen na de uitspraak van de beschikking zendt de griffier bij gewone brief een niet ondertekend afschrift van de beschikking aan elke partij en aan de arbeidsauditeur.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, in voorkomend geval zowel buiten als binnen de inrichtingen van de werkgever en dat zijn vonnis of de samenvatting die hij opstelt in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt. Dit alles gebeurt op kosten van de dader. Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§ 3. Aan de werkgever kunnen maatregelen worden opgelegd die tot doel hebben de bepalingen van deze afdeling en zijn uitvoeringsbesluiten te doen naleven.

De in het eerste lid bedoelde maatregelen hebben inzonderheid betrekking op:

1° de toepassing van de preventiemaatregelen;

2° maatregelen die er voor zorgen dat er daadwerkelijk een einde wordt gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Deze maatregelen kunnen voorlopig zijn.

De vordering betreffende deze maatregelen is onderworpen aan dezelfde procedureregels als deze bedoeld in § 2, tweede tot vierde lid.

Art. 32undecies.- *Blijft onveranderd*

Art. 32duodecies.- *Blijft onveranderd*

Art. 32tredecies.- § 1. De werkgever mag noch de arbeidsverhouding van de werknemers bedoeld in § 1/1 beëindigen noch een nadelige maatregel treffen ten aanzien van dezelfde werknemers na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

Bovendien mag de werkgever, tijdens het bestaan van de arbeidsverhoudingen, ten opzichte van dezelfde werknemers, geen nadelige maatregel treffen die verband houdt met het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, met de klacht, met het instellen van een rechtsvordering of met het afleggen van een getuigenverklaring. De maatregel die getroffen wordt in het kader van de verplichting van artikel 32septies en die een proportioneel en redelijk karakter heeft, wordt niet beschouwd als een nadelige maatregel.

§ 1/1. Genieten de bescherming bedoeld in paragraaf 1:

1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de geldende procedures, een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80, waarbij hij de tussenkomst van deze ambtenaar verzoekt om één van de volgende redenen:

De vordering betreffende deze maatregelen is onderworpen aan dezelfde procedureregels als deze bedoeld in § 2, tweede tot vierde lid.

Art. 32undecies.-

Art. 32duodecies.-

Art. 32terdecies.- § 1. De werkgever mag noch de arbeidsverhouding van de **werknemer** bedoeld in paragraaf 1/1 beëindigen, noch een nadelige maatregel treffen ten aanzien van dezelfde **werknemer** na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen, **om redenen die verband houden met de indiening of de inhoud van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk**, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

Bovendien mag de werkgever **tijdens de arbeidsverhouding**, ten **aanzien** van dezelfde **werknemer** en **om dezelfde redenen als deze bedoeld in het eerste lid**, geen nadelige maatregel treffen, **behalve wanneer het gaat om een preventiemaatregel die, overeenkomstig artikel 32/2, § 4, wordt genomen om het gevaar uit te schakelen, de schade te voorkomen of te beperken, en** voor zover deze een proportioneel en redelijk karakter heeft.

§ 1/1. Genieten de bescherming bedoeld in paragraaf 1, **de werknemers die, voor feiten van geweld of pesterijen op het werk die geen verband houden met een discriminatiegrond zoals bedoeld in artikel 32ter, tweede lid, de volgende stappen ondernemen:**

1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de geldende procedures, een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend **voor feiten van geweld of pesterijen op het werk;**

2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80, waarbij hij de tussenkomst van deze ambtenaar verzoekt om één van de volgende redenen:

a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;

b) de werkgever heeft niet voorzien in procedures die in overeenstemming zijn met afdeling 2 van dit hoofdstuk;

c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

d) volgens de werknemer werden de procedures van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet wettig toegepast;

3° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, bij het openbaar ministerie of bij de onderzoeksrechter, waarbij hij hun tussenkomst verzoekt om één van de volgende redenen:

a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;

b) de werkgever heeft niet voorzien in procedures die in overeenstemming zijn met afdeling 2 van dit hoofdstuk;

c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

d) volgens de werknemer werden de procedures van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet wettig toegepast;

e) de interne procedure is niet geschikt, gelet op de ernst van de feiten waarvan hij het voorwerp is geweest;

4° de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld met het oog op het doen naleven van de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk;

a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;

b) de werkgever heeft niet voorzien in procedures die in overeenstemming zijn met afdeling 2 van dit hoofdstuk;

c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie **voor feiten van geweld of pesterijen op het werk** er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten (...);

d) volgens de werknemer werden de procedures van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet wettig toegepast;

3° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, bij het openbaar ministerie of bij de onderzoeksrechter, waarbij hij hun tussenkomst verzoekt om één van de volgende redenen:

a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;

b) de werkgever heeft niet voorzien in procedures die in overeenstemming zijn met afdeling 2 van dit hoofdstuk;

c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie **voor feiten van geweld of pesterijen op het werk** er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten (...);

d) volgens de werknemer werden de procedures van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet wettig toegepast;

e) de interne procedure is niet geschikt, gelet op de ernst van de feiten waarvan hij het voorwerp is geweest;

4° de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld met het oog op het doen naleven van de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk;

5° de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van het verzoek, ter kennis brengt van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, of doordat hij optreedt als getuige in rechte.

§ 2. De bewijslast van de in § 1 bedoelde redenen en rechtvaardiging berust bij de werkgever, wanneer de arbeidsverhouding werd beëindigd of de maatregelen werden getroffen binnen twaalf maanden volgend op het indienen van een verzoek tot interventie, het indienen van een klacht of het afleggen van een getuigenverklaring.

Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever wanneer deze beëindiging plaatsvond of deze maatregel werd getroffen nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, kan de werknemer, of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, verzoeken hem opnieuw in de onderneming of de instelling op te nemen onder de voorwaarden die bestonden voor de beëindiging of de wijziging.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de instelling opneemt of hem zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de

5° de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van een verzoek tot formele psychosociale interventie **voor feiten van geweld of pesterijen op het werk**, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van het verzoek, ter kennis brengt van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, of doordat hij optreedt als getuige in rechte.

§ 2. De bewijslast van de in § 1 bedoelde redenen en rechtvaardiging berust bij de werkgever, wanneer de arbeidsverhouding werd beëindigd of de maatregelen werden getroffen binnen twaalf maanden **die volgen op het moment waarop de werkgever kennis heeft genomen of redelijkerwijs kennis kon hebben van de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk, van de klacht of van het afleggen van de getuigenverklaring.**

Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever wanneer deze beëindiging plaatsvond of deze maatregel werd getroffen nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden **na de dag waarop de gerechtelijke beslissing** in kracht van gewijsde **is getreden.**

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, kan de werknemer, of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, verzoeken hem opnieuw in de onderneming of de instelling op te nemen onder de voorwaarden die bestonden voor de beëindiging of de wijziging.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de instelling opneemt of hem zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de

beëindiging of de wijziging laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 4. De werkgever moet in de volgende gevallen een vergoeding betalen aan de werknemer:

1° wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet kan uitoefenen onder de voorwaarden die bestonden voor de beëindiging of de wijziging en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1;

2° wanneer de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet heeft ingediend en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de door de werkgever getroffen maatregel indruist tegen de bepalingen van § 1.

Deze vergoeding is, naar keuze van de werknemer, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van deze schade bewijzen.

§ 5. opgeheven

§ 6. Wanneer een procedure op grond van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling, stelt de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, §1, van zodra het verzoek werd aanvaard overeenkomstig de nadere regels vastgesteld door de Koning, de werkgever op de hoogte van het feit dat de werknemer die dit verzoek heeft ingediend of dat de werknemer die de getuigenverklaring heeft afgelegd de bescherming bedoeld in dit artikel geniet vanaf het ogenblik dat het verzoek in ontvangst werd genomen, op voorwaarde dat dit verzoek werd aanvaard, of vanaf het ogenblik dat de getuigenverklaring werd afgelegd.

De Koning stelt de voorwaarden en nadere regels vast betreffende de inontvangstneming van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van

beëindiging of de wijziging laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 4. De werkgever moet in de volgende gevallen een vergoeding betalen aan de werknemer:

1° wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet kan uitoefenen onder de voorwaarden die bestonden voor de beëindiging of de wijziging en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1;

2° wanneer de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet heeft ingediend en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de door de werkgever getroffen maatregel indruist tegen de bepalingen van § 1.

Deze vergoeding is, naar keuze van de werknemer, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van deze schade bewijzen.

§ 5. opgeheven

§ 6. *In gewijzigde vorm verplaatst naar nieuw artikel 32terdecies/1*

geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De getuige in rechte deelt zelf aan de werkgever mede dat de in dit artikel bedoelde bescherming op hem van toepassing is, vanaf het ogenblik van de oproeping of de dagvaarding om te getuigen in rechte. In de oproeping en de dagvaarding wordt vermeld dat het aan de werknemer toekomt zijn werkgever op de hoogte te brengen van deze bescherming.

In de andere gevallen dan deze bedoeld in het eerste en derde lid, is de persoon die de klacht in ontvangst neemt er toe gehouden zo snel mogelijk de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat een klacht werd ingediend en dat de betrokken personen derhalve de bescherming bedoeld in dit artikel genieten vanaf het ogenblik waarop de klacht, die voldoet aan de voorschriften van § 1/1, 2° en 3°, in ontvangst wordt genomen door de bestemming.

Wanneer een werknemer of een organisatie bedoeld in artikel 32duodecies, eerste lid, een rechtsvordering instelt met het oog op het doen naleven van de bepalingen van deze afdeling, geniet de werknemer de bescherming vanaf het ogenblik van de betekening van de dagvaarding of vanaf het ogenblik van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie. Het komt de werknemer toe om zijn werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat hij de bescherming geniet.

§ 6. De schadevergoeding bedoeld in paragraaf 4 kan worden gecumuleerd met de schadevergoeding bedoeld in artikel 32decies, § 1/1.

§ 7. De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 8. De bescherming van dit artikel is niet van toepassing op de werknemers die de stappen ondernemen bedoeld in paragraaf 1/1 voor feiten van geweld of pesterijen op het werk die verband houden met een discriminatiegrond zoals bedoeld in artikel 32ter, tweede lid, of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze werknemers genieten de bescherming van de wetgeving betreffende de strijd tegen discriminatie.

Art.32tredecies, §6. Wanneer een procedure op grond van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling, stelt de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, §1, van zodra het verzoek werd aanvaard overeenkomstig de nadere regels vastgesteld door de Koning, de werkgever op de hoogte van het feit dat de werknemer die dit verzoek heeft ingediend of dat de werknemer die de getuigenverklaring heeft afgelegd de bescherming bedoeld in dit artikel geniet vanaf het ogenblik dat het verzoek in ontvangst werd genomen, op voorwaarde dat dit verzoek werd aanvaard, of vanaf het ogenblik dat de getuigenverklaring werd afgelegd.

De Koning stelt de voorwaarden en nadere regels vast betreffende de inontvangstneming van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De getuige in rechte deelt zelf aan de werkgever mede dat de in dit artikel bedoelde bescherming op hem van toepassing is, vanaf het ogenblik van de oproeping of de dagvaarding om te getuigen in rechte. In de oproeping en de dagvaarding wordt vermeld dat het aan de werknemer toekomt zijn werkgever op de hoogte te brengen van deze bescherming.

In de andere gevallen dan deze bedoeld in het eerste en derde lid, is de persoon die de klacht in ontvangst neemt er toe gehouden zo snel mogelijk de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat een klacht

Art. 32terdecies/1.- Wanneer een procedure op grond van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling, **brenkt** de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, **de werkgever op de hoogte:**

1° van zodra het verzoek werd aanvaard overeenkomstig de nadere regels vastgesteld door de Koning, van het feit dat de werknemer die dit verzoek heeft ingediend (...) **een bescherming tegen nadelige maatregelen (...)** geniet (...);

2° van het feit dat de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van het verzoek, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van het verzoek, ter kennis brengt van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, **een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet, voor zover deze werknemer heeft ingestemd met deze mededeling.**

(...)

De getuige in rechte deelt zelf aan de werkgever **mee** dat **er een bescherming tegen nadelige maatregelen** op hem van toepassing is (...). In de oproeping en de dagvaarding wordt vermeld dat het aan de werknemer toekomt zijn werkgever op de hoogte te brengen van **zijn** bescherming.

In de andere gevallen dan deze bedoeld in het eerste en **tweede** lid, is de persoon die de klacht, waarbij de werknemer zijn tussenkomst verzoekt voor de redenen vermeld in artikel 32terdecies, § 1/1, 2° en

werd ingediend en dat de betrokken personen derhalve de bescherming bedoeld in dit artikel genieten vanaf het ogenblik waarop de klacht, die voldoet aan de voorschriften van § 1/1, 2° en 3°, in ontvangst wordt genomen door de bestemming.

Wanneer een werknemer of een organisatie bedoeld in artikel 32duodecies, eerste lid, een rechtsvordering instelt met het oog op het doen naleven van de bepalingen van deze afdeling, geniet de werknemer de bescherming vanaf het ogenblik van de betekening van de dagvaarding of vanaf het ogenblik van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie. Het komt de werknemer toe om zijn werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat hij de bescherming geniet.

Afdeling 3.- Mededeling van informatie en toegang tot documenten

Art. 32quaterdecies.- *Blijft onveranderd*

Art. 32quinquiesdecies.- De preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, en de vertrouwenspersonen zijn gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.

In afwijking van deze verplichting gelden de volgende bepalingen:

1° in het kader van een informele psychosociale interventie delen de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de personen die eraan deelnemen de informatie mee die naar hun mening pertinent is voor het goede verloop van deze interventie;

2° in het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie:

a) deelt de preventieadviseur, van zodra het verzoek werd aanvaard, de identiteit van de verzoeker mee aan de werkgever, behalve in het kader van de informatie bedoeld in artikel 32/2, § 3, tweede lid;

b) informeert de preventieadviseur, met toepassing van artikel 32/2, § 3, tweede lid, schriftelijk de werkgever over de risico's met een collectief karakter die voortvloeien uit het verzoek en, in voorkomend geval verstrekt hij in toepassing van artikel 32/2, § 3,

3°, in ontvangst neemt ertoe gehouden zo snel mogelijk de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat een klacht werd ingediend en dat de betrokken **persoon** derhalve **een** bescherming **tegen nadelige maatregelen (...) geniet (...)**.

Wanneer een werknemer of een organisatie bedoeld in artikel 32duodecies, eerste lid, een rechtsvordering instelt met het oog op het doen naleven van de bepalingen van deze afdeling, (...) komt het aan de werknemer toe om zijn werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat hij **een** bescherming **tegen nadelige maatregelen** geniet.

Afdeling 3.- Mededeling van informatie en toegang tot documenten

Art. 32quaterdecies.-

Art. 32quinquiesdecies.- De preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, en de vertrouwenspersonen zijn gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.

In afwijking van deze verplichting gelden de volgende bepalingen:

1° in het kader van een informele psychosociale interventie delen de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de personen die eraan deelnemen de informatie mee die naar hun mening pertinent is voor het goede verloop van deze interventie;

2° in het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie:

a) deelt de preventieadviseur, van zodra het verzoek werd aanvaard, de identiteit van de verzoeker mee aan de werkgever, behalve in het kader van de informatie bedoeld in artikel 32/2, § 3, tweede lid;

b) informeert de preventieadviseur, met toepassing van artikel 32/2, § 3, tweede lid, schriftelijk de werkgever over de risico's met een collectief karakter die voortvloeien uit het verzoek en, in voorkomend geval verstrekt hij in toepassing van artikel 32/2, § 3,

vijfde lid, schriftelijk aan de werkgever de voorstellen voor individuele maatregelen;

c) overhandigt de preventieadviseur een schriftelijk advies dat handelt over de resultaten van het onpartijdig onderzoek van het verzoek en waarvan de inhoud wordt vastgesteld door de Koning, aan de werkgever en aan de vertrouwenspersoon wanneer hij op informele wijze in dezelfde situatie is tussengekomen;

d) verstrekt de preventieadviseur schriftelijk aan de verzoeker en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie en die vervat zijn in het advies bedoeld in punt c) evenals hun verantwoording, waarbij deze laatste moet toelaten de situatie gemakkelijker te begrijpen en de afloop van de procedure gemakkelijker te aanvaarden;

e) verstrekt de preventieadviseur die deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, op schriftelijke wijze, aan de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie, de voorstellen die tot doel hebben elke herhaling van de feiten in andere arbeidssituaties te voorkomen die vervat zijn in het advies bedoeld in punt c) evenals hun verantwoording, waarbij deze laatste hem moet toelaten zijn coördinatieopdrachten uit te voeren;

3° onverminderd de bepaling van 2° verstrekt de preventieadviseur in het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de volgende inlichtingen:

a) hij deelt aan de werkgever de identiteit mee van de getuigen bedoeld in artikel 32terdecies, § 1/1, 5°;

b) hij deelt aan de aangeklaagde de feiten mee die hem ten laste worden gelegd;

c) hij deelt aan de werkgever voorstellen voor bewarende maatregelen mee vóór de overhandiging

vijfde lid, schriftelijk aan de werkgever de voorstellen voor individuele maatregelen;

c) overhandigt de preventieadviseur een schriftelijk advies dat handelt over de resultaten van het onpartijdig onderzoek van het verzoek en waarvan de inhoud wordt vastgesteld door de Koning, aan de werkgever en aan de vertrouwenspersoon wanneer hij op informele wijze in dezelfde situatie is tussengekomen;

d) verstrekt de preventieadviseur schriftelijk aan de verzoeker en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie en die vervat zijn in het advies bedoeld in punt c) evenals hun verantwoording, waarbij deze laatste moet toelaten de situatie gemakkelijker te begrijpen en de afloop van de procedure gemakkelijker te aanvaarden;

e) verstrekt de preventieadviseur die deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, op schriftelijke wijze, aan de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie, de voorstellen die tot doel hebben elke herhaling van de feiten in andere arbeidssituaties te voorkomen die vervat zijn in het advies bedoeld in punt c) evenals hun verantwoording, waarbij deze laatste hem moet toelaten zijn coördinatieopdrachten uit te voeren;

3° onverminderd de bepaling van 2° verstrekt de preventieadviseur in het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de volgende inlichtingen:

a) hij deelt aan de werkgever de identiteit mee van de getuigen bedoeld in artikel **32terdecies/1, eerste lid, 2°, voor zover zij hebben ingestemd met deze mededeling**;

b) hij deelt aan de aangeklaagde de feiten mee die hem ten laste worden gelegd;

c) hij deelt aan de werkgever voorstellen voor bewarende maatregelen mee vóór de overhandiging

van het advies bedoeld in 2°, c, indien de ernst van de feiten het vereist;

d) hij verstrekt aan ieder die een belang kan aantonen een kopie van het document waarbij de werkgever op de hoogte wordt gebracht van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk werd ingediend evenals een kopie van het verzoek tot interventie van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 32septies;

e) hij deelt aan het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen het advies mee bedoeld in 2°, c), evenwel zonder dat het Centrum en het Instituut het advies mogen overmaken aan de werknemer, wanneer deze instellingen hierom schriftelijk verzoeken en voor zover de werknemer over dit verzoek schriftelijk zijn akkoord heeft gegeven;

4° de preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar;

5° de preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van het openbaar ministerie, voor zover deze personen in hun verklaring schriftelijk hebben toegestemd met deze overdracht;

6° de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon kunnen met de preventieadviseurarbeidsgeneesheer de informatie uitwisselen die naar hun mening noodzakelijk is opdat geschikte maatregelen zouden kunnen genomen worden ten aanzien van de

van het advies bedoeld in 2°, c, indien de ernst van de feiten het vereist;

d) hij verstrekt aan ieder die een belang kan aantonen een kopie van het document waarbij de werkgever op de hoogte wordt gebracht van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk werd ingediend evenals een kopie van het verzoek tot interventie van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 32septies;

e) hij deelt aan het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen het advies mee bedoeld in 2°, c), evenwel zonder dat het Centrum en het Instituut het advies mogen overmaken aan de werknemer, wanneer deze instellingen hierom schriftelijk verzoeken en voor zover de werknemer over dit verzoek schriftelijk zijn akkoord heeft gegeven;

f) hij informeert de werkgever over het feit dat het verzoek melding maakt van feiten van geweld of pesterijen op het werk die al dan niet verband houden met een discriminatiegrond zoals bedoeld in artikel 32ter, tweede lid van de wet, of van feiten van ongewenst seksueel gedrag op het werk;

4° de preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar;

5° de preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van het openbaar ministerie, voor zover deze personen in hun verklaring schriftelijk hebben toegestemd met deze overdracht;

6° de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon kunnen met de preventieadviseurarbeidsgeneesheer de informatie uitwisselen die naar hun mening noodzakelijk is opdat geschikte maatregelen zouden kunnen genomen worden ten aanzien van de

werknemer die meent schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk te ondervinden, op voorwaarde dat de werknemer schriftelijk heeft toegestemd met deze uitwisseling;

7° de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon wisselen met elkaar de informatie uit die nodig is voor het vervullen van hun opdrachten.

Art. 32sexiesdecies.- *Blijft onveranderd*

Art. 32septiesdecies.- *Blijft onveranderd*

Art. 32octiesdecies.- De griffier van de arbeidsrechtbank en deze van het arbeidshof, stellen de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de beslissingen die werden genomen krachtens artikel 578, 11° van het Gerechtelijk wetboek.

De griffiers van de correctionele rechtbank en deze van het hof van beroep stellen de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de beslissingen betreffende misdrijven die voortvloeien uit de toepassing van dit hoofdstuk.

De griffier van de Raad van State, afdeling administratie, stelt de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de arresten die betrekking hebben op zaken waarin middelen worden ingeroepen betreffende de toepassing van dit hoofdstuk.

Art. 32noniesdecies.- *Blijft onveranderd*

Art. 32vicies.- *Blijft onveranderd*

werknemer die meent schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk te ondervinden, op voorwaarde dat de werknemer schriftelijk heeft toegestemd met deze uitwisseling;

7° de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon wisselen met elkaar de informatie uit die nodig is voor het vervullen van hun opdrachten.

Art. 32sexiesdecies.-

Art. 32septiesdecies.-

Art. 32octiesdecies.- De griffier van de arbeidsrechtbank en deze van het arbeidshof, stellen de door de Koning aangeduide dienst, (...), in kennis van de beslissingen die werden genomen krachtens artikel 578, 11° van het Gerechtelijk wetboek.

De griffiers van de correctionele rechtbank en deze van het hof van beroep stellen de door de Koning aangeduide dienst, (...), in kennis van de beslissingen betreffende misdrijven die voortvloeien uit de toepassing van dit hoofdstuk.

De griffier van de Raad van State, afdeling **bestuursrechtspraak**, stelt de door de Koning aangeduide dienst, (...), in kennis van de arresten die betrekking hebben op zaken waarinmiddelen worden ingeroepen betreffende de toepassing van dit hoofdstuk.

Art. 32noniesdecies.-

Art. 32vicies.-