

Rolnummer 5025
Arrest nr. 132/2011 van 14 juli 2011

## A R R E S T

---

*In zake* : de prejudiciële vraag over artikel 32*tredecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, in de versie van vóór de wijziging ervan bij de wet van 10 januari 2007, gesteld door het Arbeidshof te Bergen.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters R. Henneuse en M. Bossuyt, en de rechters E. De Groot, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul en F. Daoût, bijgestaan door de griffier P.-Y. Dutilleux, onder voorzitterschap van voorzitter R. Henneuse,

wijst na beraad het volgende arrest :

\*

\* \*

## I. Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging

Bij arrest van 3 september 2010 in zake de bvba « Lefranc » tegen C.W., waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 7 september 2010, heeft het Arbeidshof te Bergen de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schendt artikel 32*tredecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, in de versie ervan die dateert van vóór de wijziging aangebracht bij de wet van 10 januari 2007, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, indien het in die zin wordt geïnterpreteerd dat het niet van toepassing is op de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend bij een magistraat van het arbeidsauditoraat ? ».

De Ministerraad heeft een memorie ingediend.

Op de openbare terechtzitting van 7 juni 2011 :

- is verschenen : Mr. F. Lambrecht *loco* Mr. J. Clesse, advocaten bij de balie te Brussel, voor de Ministerraad;

- hebben de rechters-verslaggevers F. Daoût en E. De Groot verslag uitgebracht;

- is de voornoemde advocaat gehoord;

- is de zaak in beraad genomen.

De bepalingen van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof met betrekking tot de rechtspleging en het gebruik van de talen werden toegepast.

## II. De feiten en de rechtspleging in het bodemgeschil

Op 28 juni 2006 dient de geïntimeerde voor de verwijzende rechter klacht in bij het arbeidsauditoraat wegens pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Op 17 juli 2006 wordt zij ontslagen door middel van een opzeggingsvergoeding die overeenstemt met drie maanden loon.

De Arbeidsrechtbank te Bergen, waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, veroordeelt de werkgever tot betaling, aan de werkneemster, van het bedrag van 5 595,60 euro als schadevergoeding voor ongewenst seksueel gedrag op het werk, op grond van artikel 32*tredecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Haar vordering tot schadevergoeding voor willekeurig ontslag wordt daarentegen afgewezen.

De werkgever tekent hoger beroep aan tegen de beslissing en vraagt de afwijzing van de oorspronkelijke vordering van de werkneemster. Hij eist eveneens dat zij zou worden veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding wegens tergend en roekeloos geding. De geïntimeerde voor de verwijzende rechter handhaaft op haar beurt haar oorspronkelijke vorderingen en verzoekt om het in eerste aanleg gewezen vonnis te bekrachtigen in zoverre het de vordering vanwege de werkgever heeft afgewezen.

De verwijzende rechter oordeelt dat de feiten van grensoverschrijdend gedrag bewezen zijn, en schuift de redenen terzijde die door de werkgever worden aangevoerd om het ontslag te verantwoorden, alsook de vereiste van het verzoek om opnieuw te worden opgenomen, met toepassing van artikel 32*tredecies*, § 5, 1°, van de wet van 4 augustus 1996.

De verwijzende rechter stelt voor het overige vast dat de klacht wegens grensoverschrijdend gedrag op het werk, door de geïntimeerde niet is ingediend op het vlak van de onderneming of van de instelling die haar tewerkstelt, noch bij de ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de betrokken wet, maar wel bij de arbeidsauditeur, wat artikel 32*tredecies* van de wet, ten tijde van de feiten, niet toestond. De verwijzende rechter leidt eruit af dat aan het Hof een prejudiciële vraag moet worden gesteld.

### III. *In rechte*

- A -

A.1. In zijn memorie stelt de Ministerraad vast dat de feiten van de zaak onder de regeling vallen van verschillende bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zoals zij van kracht was vóór de wijziging ervan bij de wet van 10 januari 2007.

A.2. De Ministerraad voert in hoofdorde aan dat de prejudiciële vraag geen weerslag heeft op de grond van het geschil.

Hij stelt immers vast dat de schadevergoeding voor het grensoverschrijdend gedrag, die het eerste punt vormt van de vordering van de werknemster, wordt beoogd door artikel 32*decies* van de wet van 4 augustus 1996. Wat betreft de door haar geëiste schadevergoeding voor willekeurig ontslag, steunt de werknemster haar vordering niet op die wet, maar op de theorie van het willekeurig ontslag van bedienden. Dat ontslag wordt niet geregeld door een specifieke bepaling van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, maar is gebaseerd op het gemeen recht van de overeenkomsten, meer bepaald op het beginsel volgens hetwelk overeenkomsten te goeder trouw worden uitgevoerd, dat is vastgelegd bij artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek, of nog, volgens de bewoordingen van het bestreden vonnis, op artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek.

Volgens de Ministerraad voert artikel 32*tredecies* een bijzonder mechanisme in, dat verschilt van het willekeurig ontslag en dat tot doel heeft de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend, te beschermen tegen een ontslag dat bij wijze van represaille door de werkgever is gegeven. De in dat artikel bedoelde vergoeding zou verschuldigd zijn, zelfs indien de feiten van grensoverschrijdend gedrag of geweld niet zijn bewezen. Zij dient dus niet om de schade te vergoeden die voortvloeit uit de feiten van geweld of grensoverschrijdend gedrag.

Het door de werknemster gevorderde bedrag zou eveneens aantonen dat zij haar vordering baseert op artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek, en niet op artikel 32*tredecies* van de wet van 4 augustus 1996. Doordat artikel 32*tredecies* niet op de zaak van toepassing is, zou de vraag geen weerslag hebben op de grond van het voor de verwijzende rechter aanhangige geschil.

A.3. In ondergeschikte orde geeft de Ministerraad aan dat de prejudiciële vraag geen voorwerp heeft.

Hij stelt vast dat, in de huidige versie ervan, het in het geding zijnde artikel 32*tredecies*, zoals gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, uitdrukkelijk de situatie beoogt van de werknemer die een klacht indient bij een lid van het openbaar ministerie. Uittreksels uit de parlementaire voorbereiding van die wet zouden aantonen dat de in het geding zijnde bepaling, in de vroegere versie ervan, aanleiding gaf tot interpretatieproblemen die de werkgever heeft willen wegwerken.

Dat zou erop kunnen wijzen dat het in het geding zijnde artikel 32*tredecies*, vóór de wijziging ervan, reeds de werknemer beoogde die een klacht heeft ingediend bij het arbeidsauditoraat. De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg interpreteerde het overigens in die zin. De rechtspraak zou die interpretatie eveneens hebben bevestigd.

Uit die toelichting zou blijken dat, *in casu*, de werknemster die bij het arbeidsauditoraat een klacht wegens grensoverschrijdend gedrag had ingediend alvorens te zijn ontslagen, wel degelijk tegen ontslag was beschermd op grond van artikel 32*tredecies* zoals het van kracht was op het ogenblik van de feiten, zodat de vraag geen voorwerp zou hebben.

- B -

B.1. Aan het Hof wordt een vraag gesteld over de bestaanbaarheid, met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, van artikel 32*tredecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, in de redactie ervan vóór de wijziging bij artikel 13 van de wet van 10 januari 2007 « tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk ».

B.2.1. Het in het geding zijnde artikel 32*tredecies* bepaalde :

« § 1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt die, hetzij op het vlak van de onderneming of van de instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, hetzij bij de met het toezicht belaste ambtenaren, een met redenen omklede klacht heeft ingediend of voor wie deze ambtenaren zijn opgetreden, of die een rechtsvordering instelt op grond van dit hoofdstuk, mag de arbeidsverhouding niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

[...] ».

B.2.2. De verwijzende rechter interpreteert die bepaling in die zin dat zij niet van toepassing is op de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend bij een magistraat van het arbeidsauditoraat. Daardoor zou die categorie van werknemers worden gediscrimineerd ten opzichte van die van de werknemers die een klacht hebben ingediend op het vlak van de onderneming of van de instelling die hen tewerkstelt, of bij de ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de wet.

B.3.1. In zijn memorie voert de Ministerraad in hoofdorde aan dat de vraag geen weerslag heeft op de grond van het geschil omdat de vordering tot schadevergoeding vanwege

de werkneemster in de aan de verwijzende rechter voorgelegde zaak niet zou steunen op de in het geding zijnde bepaling, maar op artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek.

B.3.2. Het staat in beginsel aan de rechter die de prejudiciële vraag stelt om na te gaan of het antwoord op de vraag dienend is om het hem voorgelegde geschil te beslechten. Slechts wanneer dit klaarblijkelijk niet het geval is, vermag het Hof te beslissen dat de vraag geen antwoord behoeft.

B.3.3. Uit de motivering van het door de verwijzende rechter gewezen arrest blijkt dat de geïntimeerde op 28 juni 2006 bij het arbeidsauditoraat een klacht heeft ingediend wegens pesterijen en ongewenst seksueel gedrag, en dat zij op 17 juli 2006 werd ontslagen door middel van een opzeggingsvergoeding die overeenstemt met drie maanden loon.

De Arbeidsrechtbank te Bergen, die in eerste aanleg uitspraak deed, heeft de appellante voor de verwijzende rechter veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding op grond van het in het geding zijnde artikel 32*tredecies*.

De kwestie van de wettelijke grondslag van de door de geïntimeerde geëiste vergoeding werd besproken voor de verwijzende rechter, die heeft besloten dat artikel 32*tredecies* te dezen moet worden toegepast en dat, rekening houdend met de elementen van het geschil, aan het Hof een prejudiciële vraag over dat artikel moet worden gesteld.

B.3.4. De door de Ministerraad opgeworpen exceptie wordt verworpen.

B.4.1. Het in het geding zijnde artikel 32*tredecies* vindt zijn oorsprong in artikel 5 van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (*Belgisch Staatsblad*, 22 juni 2002).

Bij dat artikel 5 is een hoofdstuk *Vbis* ingevoegd in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

B.4.2. In de parlementaire voorbereiding van de wet wordt dat artikel als volgt toegelicht :

« Deze bepaling voegt een nieuw hoofdstuk *Vbis* in de welzijnswet-werknemers in. Bestaande uit drie afdelingen behandelt dit hoofdstuk achtereenvolgens :

- het toepassingsgebied en de definities;
- de bijzondere bepalingen betreffende de preventie van de verschillende vormen van geweld op het werk en daarmee samenhangend de noodzaak om te zorgen voor aangepaste deskundigheden en procedures;
- de maatregelen die nodig zijn ter bescherming van de werknemer die daadwerkelijk het slachtoffer wordt van gewelddaden.

Voor een goed begrip van de tekst wordt in de verdere commentaar bij dit artikel verwezen naar de artikelen *32bis* tot *32tredecies* die in de welzijnswet-werknemers worden ingevoerd.

[...]

Afdeling 2 van dit hoofdstuk heeft betrekking op de preventiemaatregelen. Deze maatregelen worden uitgewerkt binnen het kader van het algemene welzijnsbeleid dat de werkgever voert in zijn onderneming, zodat hij hiervoor dezelfde instrumenten zal kunnen gebruiken.

Toch moet er rekening kunnen gehouden worden met een aantal specifieke kenmerken van de problematiek van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Daarom voorziet de tekst in de mogelijkheid één en ander nader te specificeren bij Koninklijk besluit.

Aangezien ook moet kunnen rekening gehouden worden met gewelddaden die gepleegd worden door personen die vreemd zijn aan de onderneming, zal er bijvoorbeeld een klachtenregister moeten worden ingevoerd.

Ook de procedure die het slachtoffer moet volgen zal door middel van een koninklijk besluit nader worden uitgewerkt. Zowel de preventieadviseur als de vertrouwenspersonen die hem eventueel bijstaan, vervullen in die procedure een belangrijke rol. De vertrouwenspersoon kan enkel optreden in het kader van een informele regeling van het geschil, de preventieadviseur moet optreden wanneer er een formele en gemotiveerde klacht wordt ingediend. In dat verband heeft de preventieadviseur de volgende taken :

- 1) de preventieadviseur onderzoekt de met redenen omklede klachten;
- 2) hij doet voorstellen van oplossing om tegemoet te komen aan de individuele klacht;
- 3) hij doet voorstellen aan de werkgever en geeft hem adviezen om op het niveau van de onderneming correcties aan te brengen en de risico-analyse en de preventiemaatregelen aan te passen.

De vertrouwenspersoon kan kennis nemen van elk probleem dat er zich in de onderneming voordoet en treedt voornamelijk op in het kader van een informele verzoeningsprocedure. Wanneer de verzoeningspoging lukt, is ook het probleem opgelost. Wanneer de vertrouwenspersoon niet slaagt in deze verzoeningspoging, kan hij de met redenen omklede klacht van de werknemer in ontvangst nemen. In dat geval gaat het om een formele klacht die wordt behandeld door de preventieadviseur.

Het optreden van de preventieadviseur doet evenwel geen afbreuk aan de eindverantwoordelijkheid van de werkgever.

Om een betere verankering van de beoogde maatregelen in het werkmilieu te bekomen wordt bepaald dat deze maatregelen eveneens kunnen worden vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit. Hierdoor wordt het mogelijk in de privé-sector één en ander te regelen bij CAO, terwijl voor de openbare sector een regeling kan getroffen worden bij Koninklijk besluit » (*Parl. St.*, Kamer, 2001-2002, DOC 50-1583/001 en DOC 50-1584/001, pp. 12-15).

B.5.1. Artikel 13 van de voormelde wet van 10 januari 2007 heeft artikel 32*tredecies* van de wet van 4 augustus 1996 als volgt gewijzigd :

« a) § 1 wordt vervangen als volgt :

‘ § 1. De werkgever mag, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring, de arbeidsverhouding van de volgende werknemers niet beëindigen, en hij mag evenmin de arbeidsvoorwaarden van die werknemers op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig wijzigen :

1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, een met redenen omklede klacht heeft ingediend;

2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80;

3° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, een lid van het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter;

4° de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld op grond van dit hoofdstuk;

5° de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, 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 de met redenen omklede klacht, ter kennis brengt van de preventieadviseur of doordat hij optreedt als getuige in rechte. ’

[...] ».

B.5.2. Die wijziging werd als volgt verantwoord in de parlementaire voorbereiding van de wet :

« Ten opzichte van de vroegere tekst, blijven de volgende personen beschermd :

- de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling overeenkomstig de vigerende procedures een met redenen omklede klacht heeft ingediend (1°);
- de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de inspectiediensten (2°);
- de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld die tot doel heeft de naleving van de bepalingen van de welzijnswet betreffende de bescherming tegen grensoverschrijdend gedrag te bekomen (4°);
- de werknemer die optreedt als getuige (5°).

De tekst voegt hier het geval aan toe waarin de werknemer een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, een lid van het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter. Deze hypothese vervangt de vroegere tekst waarin bepaald werd dat de bescherming ook van toepassing was op de werknemer ‘ voor wie de met het toezicht belaste ambtenaren zijn opgetreden ’. Deze bepaling gaf immers aanleiding tot interpretatieproblemen » (*Parl. St.*, Kamer, 2005-2006, DOC 51-2686/001 en DOC 51-2687/001, pp. 31-32).

B.6. Zoals de Ministerraad in zijn memorie erop wijst, kan noch uit de tekst van de in het geding zijnde bepaling, noch uit de parlementaire voorbereiding van de wet van 11 juni 2002 die eraan ten grondslag ligt, worden afgeleid dat de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend bij een magistraat van het arbeidsauditoraat, zou zijn uitgesloten van het toepassingsgebied van artikel 32*terdecies* van de wet van 4 augustus 1996. Zulk een uitsluiting zou overigens niet kunnen worden verantwoord.

B.7. Daaruit volgt dat de in het geding zijnde bepaling, zoals zij door de verwijzende rechter wordt geïnterpreteerd, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt.

In de interpretatie dat zij wel van toepassing is op de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend bij een magistraat van het arbeidsauditoraat, creëert de in het geding zijnde bepaling daarentegen geen verschil in behandeling tussen verschillende categorieën van werknemers, en schendt zij bijgevolg de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.



Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

- Artikel 32*tredecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, geïnterpreteerd in die zin dat het niet van toepassing is op de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend bij een magistraat van het arbeidsauditoraat, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

- Hetzelfde artikel, geïnterpreteerd in die zin dat het wel van toepassing is op de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend bij een magistraat van het arbeidsauditoraat, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.

Aldus uitgesproken in het Frans en het Nederlands, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op de openbare terechtzitting van 14 juli 2011, door rechter J.-P. Snappe, ter vervanging van voorzitter R. Henneuse, wettig verhinderd zijnde de uitspraak van dit arrest bij te wonen.

De griffier,

De wnd. voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

J.-P. Snappe