

Hoofdstuk II. - Algemene beginselen	Hoofdstuk II. - Algemene beginselen
<b>Art. 4.- §1.</b> De Koning kan aan de werkgevers en de werknemers alle maatregelen opleggen die nodig zijn voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.	<b>Art. 4.- §1.</b> De Koning kan aan de werkgevers en de werknemers alle maatregelen opleggen die nodig zijn voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
Het welzijn wordt nagestreefd door maatregelen die betrekking hebben op:	Het welzijn wordt nagestreefd door maatregelen die betrekking hebben op:
1° de arbeidsveiligheid;	1° de arbeidsveiligheid;
2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;	2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;
3° de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;	<b>3° de psychosociale aspecten van het werk;</b>
4° de ergonomie;	4° de ergonomie;
5° de arbeidshygiëne;	5° de arbeidshygiëne;
6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen;	6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen;
7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de punten 1° tot 6°.	7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de punten 1° tot 6°.
8° <i>opgeheven</i>	8° <i>opgeheven</i>
De Koning kan bijzondere maatregelen vaststellen om rekening te houden met de specifieke toestand van inzonderheid de thuiswerkers, de kleine en middelgrote ondernemingen, de krijgsmacht, de politiediensten en de diensten voor burgerbescherming, met het oog op het bereiken van een gelijkwaardig beschermingsniveau.	De Koning kan bijzondere maatregelen vaststellen om rekening te houden met de specifieke toestand van inzonderheid de thuiswerkers, de kleine en middelgrote ondernemingen, de krijgsmacht, de politiediensten en de diensten voor burgerbescherming, met het oog op het bereiken van een gelijkwaardig beschermingsniveau.
§2. Tijdens de periode gedurende welke een werknemer, die verbonden is door een PWA-arbeidsovereenkomst, werkt bij een gebruiker, is deze laatste, onder dezelfde voorwaarden als een werkgever, verantwoordelijk voor de toepassing van de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten die van toepassing zijn op de arbeidsplaats.	§2. Tijdens de periode gedurende welke een werknemer, die verbonden is door een PWA-arbeidsovereenkomst, werkt bij een gebruiker, is deze laatste, onder dezelfde voorwaarden als een werkgever, verantwoordelijk voor de toepassing van de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten die van toepassing zijn op de arbeidsplaats.
De Koning kan bepalen welke de verplichtingen zijn die respectievelijk aan de gebruiker en de werkgever worden opgelegd en kan de nadere regelen bepalen	De Koning kan bepalen welke de verplichtingen zijn die respectievelijk aan de gebruiker en de werkgever worden opgelegd en kan de nadere regelen bepalen

voor de toepassing van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.	voor de toepassing van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.
De bepalingen van hoofdstuk XI zijn eveneens van toepassing op de gebruiker.	De bepalingen van hoofdstuk XI zijn eveneens van toepassing op de gebruiker.
<b>Art. 6.-</b> Iedere werknemer moet in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar zijn beste vermogen zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en deze van de andere betrokken personen.	<b>Art. 6.-</b> Iedere werknemer moet in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar zijn beste vermogen zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en deze van de andere betrokken personen.
Daartoe moeten de werknemers vooral, overeenkomstig hun opleiding en de door de werkgever gegeven instructies:	Daartoe moeten de werknemers vooral, overeenkomstig hun opleiding en de door de werkgever gegeven instructies:
1° op de juiste wijze gebruik maken van machines, toestellen, gereedschappen, gevaarlijke stoffen, vervoermiddelen en andere middelen;	1° op de juiste wijze gebruik maken van machines, toestellen, gereedschappen, gevaarlijke stoffen, vervoermiddelen en andere middelen;
2° op de juiste wijze gebruik maken van de persoonlijke beschermingsmiddelen die hun ter beschikking zijn gesteld en die na gebruik weer opbergen;	2° op de juiste wijze gebruik maken van de persoonlijke beschermingsmiddelen die hun ter beschikking zijn gesteld en die na gebruik weer opbergen;
3° de specifieke veiligheidsvoorzieningen van met name machines, toestellen, gereedschappen, installaties en gebouwen niet willekeurig uitschakelen, veranderen of verplaatsen en deze voorzieningen op de juiste manier gebruiken;	3° de specifieke veiligheidsvoorzieningen van met name machines, toestellen, gereedschappen, installaties en gebouwen niet willekeurig uitschakelen, veranderen of verplaatsen en deze voorzieningen op de juiste manier gebruiken;
4° de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk onmiddellijk op de hoogte brengen van iedere werksituatie waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat deze een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid en de gezondheid met zich brengt, alsmede van elk vastgesteld gebrek in de beschermingssystemen;	4° de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk onmiddellijk op de hoogte brengen van iedere werksituatie waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat deze een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid en de gezondheid met zich brengt, alsmede van elk vastgesteld gebrek in de beschermingssystemen;
5° bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is om hen in staat te stellen alle taken uit te voeren of aan alle verplichtingen te voldoen die met het oog op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zijn opgelegd;	5° bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is om hen in staat te stellen alle taken uit te voeren of aan alle verplichtingen te voldoen die met het oog op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zijn opgelegd;
6° bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is, opdat de werkgever ervoor kan zorgen dat het arbeidsmilieu en de arbeidsomstan-	6° bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is, opdat de werkgever ervoor kan zorgen dat het arbeidsmilieu en de arbeidsomstan-

digheden veilig zijn en geen risico's opleveren voor de veiligheid en de gezondheid binnen hun werkerrein;	digheden veilig zijn en geen risico's opleveren voor de veiligheid en de gezondheid binnen hun werkerrein;
7° op positieve wijze bijdragen tot het preventiebeleid dat wordt tot stand gebracht in het kader van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zich onthouden van iedere daad van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk en zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de klachtenprocedure.	7° op positieve wijze bijdragen tot het preventiebeleid dat wordt tot stand gebracht in het kader van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zich onthouden van iedere daad van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk en zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de <b>procedures</b> .
<b>Hoofdstuk Vbis.</b> - Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk	<b>Hoofdstuk Vbis.</b> - Bijzondere bepalingen betreffende <b>de preventie van psychosociale risico's op het werk waaronder stress, geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk</b>
	<i>Afdeling 1. – Algemeenheden</i>
	<i>Onderafdeling 1. Definitie van psychosociale risico's op het werk</i>
	<b>Art. 32/1.-</b> Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder psychosociale risico's op het werk: de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.
	<i>Onderafdeling 2. Preventiemaatregelen</i>
	<b>Art. 32/2.- §1.</b> De werkgever identificeert de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk en hij bepaalt en evalueert de risico's ervan.
	<b>Hij houdt inzonderheid rekening met situaties die aanleiding kunnen geven tot stress op het werk, geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk.</b>
	<b>§2.</b> De werkgever neemt, in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 en voor zover hij een impact heeft op het gevaar,

	<p>de nodige preventiemaatregelen om de situaties en handelingen die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk te voorkomen, om de schade te voorkomen of om deze te beperken.</p>
	<p>De preventiemaatregelen die minimaal toegepast worden op psychosociale risico's op het werk zijn deze bepaald bij artikel 32quater, §1, derde lid. Met uitzondering van de procedures, worden zij vastgesteld na advies van het comité.</p>
	<p>In het kader van de maatregelen bedoeld in het tweede lid stelt de werkgever procedures vast die rechtstreeks toegankelijk zijn voor de werknemer die meent schade te ondervinden in de zin van artikel 32/1, en waardoor hij:</p>
	<p>a) een informele psychosociale interventie kan vragen aan de vertrouwenspersoon of aan de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies die er in bestaat op een informele wijze te zoeken naar een oplossing door middel van gesprekken, een interventie bij een derde of een verzoening;</p>
	<p>b) een formele psychosociale interventie kan vragen aan de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, §1, die er in bestaat aan de werkgever te vragen om de gepaste collectieve en individuele maatregelen te nemen op basis van een analyse van de specifieke arbeidssituatie van de verzoeker en op basis van de voorstellen van maatregelen, die werden gedaan door deze preventieadviseur en die opgenomen zijn in een advies waarvan de inhoud wordt bepaald door de Koning.</p>
	<p>Deze procedures worden vastgesteld, na akkoord van het comité overeenkomstig artikel 32quater, §1, vierde tot zesde lid, en zijn, in voorkomend geval, in overeenstemming met collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard bij koninklijk besluit.</p>
	<p>Deze procedures doen geen afbreuk aan de mogelijkheid voor de werknemers om zich rechtstreeks te wenden tot de werkgever, een lid van de hiërarchische lijn, een lid van het Comité of de</p>

	<b>vakbondsafvaardiging met het oog op het bekomen van een interventie van deze personen.</b>
	<b>§3. De preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, §1, weigert de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie bedoeld in §2, derde lid, b), wanneer de toestand die de werknemer beschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt zoals gedefinieerd in artikel 32/1.</b>
	<b>Wanneer een verzoek tot formele psychosociale interventie die geen betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's die een collectief karakter vertonen, brengt de preventieadviseur de werkgever hiervan, na overleg met de werknemer, op de hoogte opdat deze werkgever de nodige collectieve maatregelen zou treffen.</b>
	<b>Bij de werkgevers waar er een comité is opgericht of een vakbondsafvaardiging aanwezig is, treft de werkgever deze maatregelen na overleg in deze organen.</b>
	<b>Indien de werkgever geen collectieve maatregelen treft binnen de termijn bepaald door de Koning of indien de werknemer meent dat deze niet aangepast zijn aan zijn individuele situatie, onderzoekt de preventieadviseur het verzoek en verstrekt hij aan de werkgever het advies bedoeld in §2, derde lid, b).</b>
	<b>De bepalingen van het tweede tot vierde lid doen geen afbreuk aan de verplichting voor de preventieadviseur om aan de werkgever maatregelen, die een bewarend karakter kunnen hebben, voor te stellen die tot doel hebben de risico's die een individueel karakter vertonen te ondervangen met het oog op het beperken van schade aan de fysieke en psychische integriteit van de werknemer die het verzoek heeft ingediend.</b>
	<b>§4. De werkgever neemt de geschikte preventie maatregelen om het gevaar dat voortvloeit uit een specifieke arbeidssituatie uit te schakelen en om de schade die hieruit voortvloeit te voorkomen of te beperken, voor zover hij een impact heeft op het gevaar.</b>

	<b>§5. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de risicoanalyse, de preventie-maatregelen en de procedures vaststellen.</b>
	<i>Afdeling 2. Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk</i>
<i>Afdeling 1. - Algemene bepaling en definitie</i>	<i>Onderafdeling 1. Algemene bepalingen en definitie</i>
<b>Art. 32bis.-</b> 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.	<b>Art. 32bis.-</b> 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 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 dit hoofdstuk op de werknemers van de ondernemingen van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.	De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van <b>deze afdeling</b> op de werknemers van de ondernemingen van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.
<b>Art. 32ter.-</b> Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:	<b>Art. 32ter.-</b> Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:
1° geweld op het werk: elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;	1° geweld op het werk: elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop <b>deze afdeling</b> van toepassing is psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;
2° pesterijen op het werk: meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige 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 dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk	2° pesterijen op het werk: <b>een onrechtmatig geheel van meerdere</b> gelijkaardige of uiteenlopende <b>gedragingen</b> , 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 <b>deze afdeling</b> van toepassing is bij de uit-

<p>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 godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming;</p>	<p>voering 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, <b>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, genderexpressie en genderidentiteit;</b></p>
<p>3° ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamenlijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.</p>	<p>3° ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamenlijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.</p>
<p>Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals die van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking.</p>	<p>Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals die van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking.</p>
<p>Voor zover de pesterijen 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:</p>	<p>Voor zover de pesterijen, <b>het ongewenst seksueel gedrag of het geweld op het werk verband houden met</b> godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming zijn de bepalingen van dit hoofdstuk de omzetting in Belgisch recht van:</p>
<p>1° de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;</p>	<p>1° de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;</p>
<p>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;</p>	<p>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;</p>
<p>3° de richtlijn 76/207/EEG van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aan-</p>	<p><b>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.</b></p>

zien van de arbeidsvoorwaarden, gewijzigd bij de richtlijn 2002/73 van 23 september 2002.	
<i>Afdeling 2. – Preventiemaatregelen</i>	<i>Onderafdeling 2. Bijzondere preventiemaatregelen</i>
<b>Art. 32quater.-</b> §1. De werkgever bepaalt in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 welke maatregelen moeten getroffen worden om geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het te voorkomen.	<b>Art. 32quater.-</b> (...) De werkgever bepaalt in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 welke maatregelen moeten getroffen worden om geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen.
Hij stelt deze preventiemaatregelen vast op grond van een risicoanalyse en rekening houdend met de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming.	Hij stelt deze preventiemaatregelen vast op grond van een risicoanalyse en rekening houdend met de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming.
De in het tweede lid bedoelde maatregelen zijn ten minste:	De in het tweede lid bedoelde maatregelen zijn ten minste:
1° materiële en organisatorische maatregelen waardoor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, kunnen worden voorkomen;	1° materiële en organisatorische maatregelen waardoor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, kunnen worden voorkomen;
2° de procedures van toepassing, wanneer er een melding gebeurt van feiten en die inzonderheid betrekking hebben op:	2° de procedures van toepassing, wanneer er een melding gebeurt van feiten en die inzonderheid betrekking hebben op:
a) het onthaal en de adviesverlening aan de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;	a) het onthaal en de adviesverlening aan de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
b) de nadere regels volgens welke deze personen een beroep kunnen doen op de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon, aangewezen voor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;	b) de nadere regels volgens welke deze personen een beroep kunnen doen op de <b>preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, §1</b> en de vertrouwenspersoon (...);
c) de snelle en volledig onpartijdige interventie van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur;	c) de snelle en volledig onpartijdige interventie van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur;
d) de wedertewerkstelling van de werknemers die verklaard hebben het voorwerp te zijn geweest van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en de begeleiding van deze personen naar aanleiding van hun wedertewerkstelling.	d) de wedertewerkstelling van de werknemers die verklaard hebben het voorwerp te zijn geweest van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en de begeleiding van deze personen naar aanleiding van hun wedertewerkstelling.
3° de specifieke maatregelen ter bescherming van	3° de specifieke maatregelen ter bescherming van de



de werknemers die bij de uitvoering van hun werk in contact komen met de andere dan de bij artikel 2, §1 bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk;	werknemers die bij de uitvoering van hun werk in contact komen met de andere dan de bij artikel 2, §1 bedoelde personen (...);
4° de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;	4° de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
5° de voorlichting en de opleiding van de werknemers;	5° de voorlichting en de opleiding van de werknemers;
6° de voorlichting van het comité.	6° de voorlichting van het comité.
De in het derde lid bedoelde maatregelen worden getroffen, na advies van het comité, met uitzondering van de maatregelen bedoeld in 2°, die worden vastgesteld na akkoord van het comité.	De in het derde lid bedoelde maatregelen worden getroffen, na advies van het comité, met uitzondering van de maatregelen bedoeld in 2°, die worden vastgesteld na akkoord van het comité.
Indien geen akkoord wordt bereikt vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.	Indien geen akkoord wordt bereikt vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.
Onverminderd de toepassing van de bepalingen tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, kan de werkgever, indien ingevolge het in het vijfde lid bedoelde advies, nog geen akkoord wordt bereikt, de maatregelen treffen, voor zover ten minste twee derden van de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité hun akkoord geven.	Onverminderd de toepassing van de bepalingen tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, kan de werkgever, indien ingevolge het in het vijfde lid bedoelde advies, nog geen akkoord wordt bereikt, de maatregelen treffen, voor zover ten minste twee derden van de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité hun akkoord geven.
§2. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen. Hij kan bovendien bijzondere maatregelen treffen om rekening te houden met specifieke of nieuwe risicosituaties of om rekening te houden met de specifieke toestand van de werknemer.	(...)
Voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, nadere regels en bijzondere maatregelen nochtans worden vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.	(...)

<p><b>Art. 32quinquies.-</b> De werkgever waakt er over dat de werknemers die, bij de uitvoering van hun werk, het voorwerp zijn geweest van een daad van geweld, gepleegd door andere personen dan deze bedoeld in artikel 2, §1, van de wet en die zich op de arbeidsplaats bevinden, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.</p>	<p><b>Art. 32quinquies.-</b> De werkgever waakt er over dat de werknemers die, bij de uitvoering van hun werk, het voorwerp zijn geweest van een daad van geweld, gepleegd door andere personen dan deze bedoeld in artikel 2, §1, van de wet en die zich op de arbeidsplaats bevinden, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.</p>
<p>Onverminderd de toepassing van andere wettelijke bepalingen, draagt de werkgever de kosten van de in het eerste lid bedoelde maatregel.</p>	<p>Onverminderd de toepassing van andere wettelijke bepalingen, draagt de werkgever de kosten van de in het eerste lid bedoelde maatregel.</p>
<p>De Koning kan de grenzen bepalen waarbinnen de in het tweede lid bedoelde kosten ten laste zijn van de werkgever.</p>	<p>De Koning kan de grenzen bepalen waarbinnen de in het tweede lid bedoelde kosten ten laste zijn van de werkgever.</p>
<p><b>Art. 32sexies.-</b> §1. De werkgever beslist, overeenkomstig de bepalingen vastgesteld in uitvoering van hoofdstuk VI, of de opdrachten die in dit hoofdstuk aan de preventieadviseur worden toegewezen zullen worden uitgevoerd door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of door een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.</p>	<p><b>Art. 32sexies.-</b> §1. De werkgever beslist, overeenkomstig de bepalingen vastgesteld in uitvoering van hoofdstuk VI, of de opdrachten die in dit hoofdstuk aan de preventieadviseur worden toegewezen zullen worden uitgevoerd door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of door een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.</p>
<p>Indien hij de opdrachten toevertrouwt aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, wijst hij, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité, een preventieadviseur aan die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.</p>	<p>Indien hij de opdrachten toevertrouwt aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, wijst hij, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité, een preventieadviseur aan die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.</p>
	<p><b>De personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel mogen de functie van gespecialiseerd preventieadviseur niet uitoefenen.</b></p>
<p>Indien geen akkoord wordt bereikt, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.</p>	<p>Indien geen akkoord wordt bereikt, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.</p>
<p>Indien, ingevolge het in het derde lid bedoelde advies, nog steeds geen akkoord wordt bereikt of indien de werkgever minder dan 50 werknemers tewerkstelt, doet de werkgever een beroep op een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psy-</p>	<p>Indien, ingevolge het in het derde lid bedoelde advies, nog steeds geen akkoord wordt bereikt of indien de werkgever minder dan 50 werknemers tewerkstelt, doet de werkgever een beroep op een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psy-</p>

<p>chosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die behoort tot een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.</p>	<p>chosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die behoort tot een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.</p>
<p>De werkgever die in zijn interne dienst voor preventie en bescherming op het werk beschikt over een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, mag aanvullend een beroep doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.</p>	<p>De werkgever die in zijn interne dienst voor preventie en bescherming op het werk beschikt over een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, mag aanvullend een beroep doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.</p>
<p>De preventieadviseur bedoeld in deze paragraaf mag niet tegelijkertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.</p>	<p>De preventieadviseur bedoeld in deze paragraaf mag niet tegelijkertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.</p>
<p>§2. De werkgever wijst, in voorkomend geval, één of meerdere vertrouwenspersonen aan, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité.</p>	<p>§2. De werkgever wijst, in voorkomend geval, één of meerdere vertrouwenspersonen aan, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité.</p>
<p>Hij verwijdt hen uit hun functie na voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité.</p>	<p><b>Hij verwijdt hen uit hun functie:</b></p>
	<p><b>1° hetzij op eigen initiatief en na voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité;</b></p>
	<p><b>2° hetzij op vraag van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité en met zijn akkoord.</b></p>
<p>Indien er geen akkoord wordt bereikt over de aanwijzing van de vertrouwenspersoon of de verwijdering uit zijn functie, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar, vooraleer de beslissing te treffen. Indien hij het advies van deze ambtenaar niet volgt, deelt hij eveneens de redenen hiervoor mee aan het comité.</p>	<p>Indien er geen akkoord wordt bereikt over de aanwijzing van de vertrouwenspersoon of de verwijdering uit zijn functie, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar, vooraleer de beslissing te treffen. Indien hij het advies van deze ambtenaar niet volgt, deelt hij eveneens de redenen hiervoor mee aan het comité.</p>
<p>Indien de werkgever slechts een beroep doet op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, moet de vertrouwenspersoon behoren tot het personeel van de werkgever, indien deze meer dan 20 werknemers</p>	<p>Indien de werkgever slechts een beroep doet op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, moet <b>ten minste een van de</b> vertrouwenspersonen behoren tot het personeel van de werkgever, indien deze meer dan</p>

tewerkstelt.	20 werknemers tewerkstelt.
De vertrouwenspersonen oefenen hun functie volledig autonoom uit en mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als vertrouwenspersoon.	De vertrouwenspersonen oefenen hun functie volledig autonoom uit en mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als vertrouwenspersoon.
De vertrouwenspersoon mag niet tegelijkertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.	De vertrouwenspersoon mag niet tegelijkertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.
	<b>De vertrouwenspersoon die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent kan noch werkgevers- noch werknemersvertegenwoordiger zijn in de ondernemingsraad of in het comité voor preventie en bescherming op het werk van die onderneming, noch deel uitmaken van de vakbondsafvaardiging.</b>
	<b>De personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel mogen evenmin de functie van vertrouwenspersoon uitoefenen.</b>
De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de rechtspositie van de vertrouwenspersoon vaststellen.	De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de rechtspositie van de vertrouwenspersoon vaststellen.
	<b>§2/1. Indien alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité hierom verzoeken, is de werkgever verplicht een vertrouwenspersoon aan te duiden overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bepaald in §2.</b>
	<b>§2/2. De opdrachten van de vertrouwenspersoon kunnen eveneens uitgeoefend worden onder dezelfde voorwaarden als deze bedoeld in §2, vierde tot negende lid door:</b>
	<b>1° de preventieadviseur vermeld in §1;</b>
	<b>2° de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk bedoeld in artikel 33, §1, tweede lid onder de voorwaarden bepaald door de Koning, behalve in de ondernemingen met minder dan 20 werknemers waar de functie van preventieadviseur wordt uitgeoefend door de werkgever, en behalve in geval de betrokkene zelf of het comité hiermee niet akkoord gaat.</b>

	<p><b>§2/3. Voor de toepassing van deze bepaling, wordt verstaan onder leidinggevend personeel : de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming of instelling, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsmede de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen.</b></p>
<p>§3. De Koning bepaalt de opdrachten en de taken van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersonen, alsmede de opleiding die nodig is voor de goede uitvoering van hun opdracht.</p>	<p>§3. De Koning bepaalt de opdrachten en de taken van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersonen, alsmede de opleiding die nodig is voor de goede uitvoering van hun opdracht.</p>
<p><b>Art. 32septies.-</b> Wanneer feiten van geweld, pesteringen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, moet hij de geschikte maatregelen nemen overeenkomstig dit hoofdstuk. Indien de feiten van geweld, pesteringen of ongewenst seksueel gedrag op het werk doorgaan na de inwerkingtreding van de maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen, wendt de preventieadviseur zich, [na akkoord van de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend, tot de ambtenaren belast met het toezicht op deze wet.</p>	<p><b>Art. 32septies.- §1. Wanneer er feiten van geweld, pesteringen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, treft deze geschikte maatregelen, overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.</b></p>
	<p><b>Wanneer de ernst van de feiten het vereist treft de werkgever de nodige bewarende maatregelen.</b></p>
	<p><b>Indien de werknemer gebruik heeft gemaakt van de procedure bedoeld in artikel 32/2, §2, derde lid, b treft de werkgever deze bewarende maatregelen, in voorkomend geval, op basis van de voorstellen van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, §1, meegedeeld in uitvoering van artikel 32quinquiesdecies, tweede lid, 3°, c vooraleer deze laatste het advies bedoeld in artikel 32/2, §2, derde lid, b heeft verstrekt.</b></p>
	<p><b>§2. De preventieadviseur psychosociale aspecten is ertoe gehouden een beroep te doen op de met het toezicht belaste ambtenaren:</b></p>
	<p><b>1° wanneer de werkgever de nodige bewarende maatregelen bedoeld in §1 niet treft;</b></p>
	<p><b>2° wanneer hij, nadat hij zijn advies heeft verstrekt, vaststelt dat de werkgever geen maatrege-</b></p>

	len of geen geschikte maatregelen treft en dat:
	a) hetzij er een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de werknemer bestaat;
	b) hetzij de aangeklaagde de werkgever is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel zoals gedefinieerd in artikel 32sexies, §2/3.
<b>Art. 32octies.-</b> In het arbeidsreglement worden ten minste de volgende elementen opgenomen:	(...) <i>Verplaatst naar artikel 32noniesdecies</i>
1° de coördinaten van de preventieadviseur en, in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon;	(...)
2° de procedures bedoeld in artikel 32quater, §1, derde lid, 2°.	(...)
<i>Afdeling 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</i>	<i>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</i>
<b>Art. 32nonies.-</b> De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk richt zich tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon en kan bij deze personen een met redenen omklede klacht indienen volgens de voorwaarden en de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32quater, §2.	<b>Art. 32nonies.-</b> 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 in toepassing van artikel 32quater, §2, zich richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon, <b>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.</b>
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.	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.
<b>Art. 32decies.-</b> §1. Al wie een belang kan aantonen kan voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van dit	<b>Art. 32decies.-</b> §1. <b>Onverminderd de toepassing van de artikelen 1724 tot 1737 van het Gerechtelijk wetboek die betrekking hebben op de bemid-</b>

<p>hoofdstuk af te dwingen en kan inzonderheid de toekenning van schadevergoeding vorderen.</p>	<p><b>delling</b>, kan al wie een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen <b>van deze afdeling</b> af te dwingen (...).</p>
<p>Indien de arbeidsrechtbank vaststelt dat de werkgever een procedure voor de behandeling van een met redenen omklede klacht 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.</p>	<p>Indien de arbeidsrechtbank vaststelt dat de werkgever een procedure voor de behandeling van <b>een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk</b> 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.</p>
	<p><b>§1/1. Al wie een belang kan aantonen kan voor de arbeidsrechtbank een vordering tot schadevergoeding instellen.</b></p>
	<p><b>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:</b></p>
	<p><b>1° Hetzij de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In dit geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen;</b></p>
	<p><b>2° Hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met drie maanden van het brutoloon van het slachtoffer. In de volgende gevallen wordt het bedrag verhoogd tot het brutoloon voor zes maanden:</b></p>
	<p><b>a) wanneer de gedragingen verband houden met een discriminatiegrond bedoeld in de wetten ter bestrijding van discriminatie;</b></p>
	<p><b>b) wanneer de dader zich in een gezagsrelatie bevindt ten aanzien van het slachtoffer;</b></p>
	<p><b>c) omwille van de ernst van de feiten.</b></p>
	<p><b>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</b></p>

	<b>komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wanneer zij handelen buiten het kader van hun beroepsactiviteit.</b>
	<b>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.</b>
	<b>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.</b>
§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 de staking ervan, binnen de door hem vastgestelde termijn, zelfs indien deze feiten onder het strafrecht vallen.	§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 <b>aan de dader</b> 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 aanhangig gemaakt en behandeld zoals in kort geding. Zij wordt ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak.	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.	Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig strafgerecht.
Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschorting is de verjaring van de strafvordering geschorst.	(...)
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.	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 ophef-	De voorzitter van de arbeidsrechtbank kan de ophef-



<p>ving 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.</p>	<p>ving 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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>§3. Aan de werkgever kunnen voorlopige maatregelen worden opgelegd die tot doel hebben de bepalingen van dit hoofdstuk en zijn uitvoeringsbesluiten te doen naleven.</p>	<p>§3. Aan de werkgever kunnen (...) maatregelen worden opgelegd die tot doel hebben de bepalingen <b>van deze afdeling</b> en zijn uitvoeringsbesluiten te doen naleven.</p>
<p>De in het eerste lid bedoelde voorlopige maatregelen hebben inzonderheid betrekking op:</p>	<p>De in het eerste lid bedoelde (...) maatregelen hebben inzonderheid betrekking op:</p>
<p>1° de toepassing van de preventiemaatregelen;</p>	<p>1° de toepassing van de preventiemaatregelen;</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
	<p><b>Deze maatregelen kunnen voorlopig zijn.</b></p>
<p>De vordering betreffende de voorlopige maatregelen wordt ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak en gebracht voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank opdat er over zou worden beslist in de vormen en binnen de termijnen van de rechtspleging in kort geding.</p>	<p><b>De vordering betreffende deze maatregelen is onderworpen aan dezelfde procedureregels als deze bedoeld in §2, tweede tot vierde lid.</b></p>
<p><b>Art. 32undecies.-</b> 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.</p>	<p><b>Art. 32undecies.-</b> 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.</p>
<p>Het eerste lid is niet van toepassing op de straf-</p>	<p>Het eerste lid is niet van toepassing op de straf-</p>

rechtspleging en doet geen afbreuk aan andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast.	rechtspleging en doet geen afbreuk aan andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast.
<b>Art. 32duodecies.</b> - Ter verdediging van de rechten van de personen op wie dit hoofdstuk van toepassing is, kunnen in alle geschillen waartoe de toepassing van dit hoofdstuk aanleiding zou kunnen geven, in rechte optreden:	<b>Art. 32duodecies.</b> - Ter verdediging van de rechten van de personen op wie <b>deze afdeling</b> van toepassing is, kunnen in alle geschillen waartoe de toepassing <b>van deze afdeling</b> aanleiding zou kunnen geven, in rechte optreden:
1° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals die bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;	1° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals die bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;
2° de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;	2° de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
3° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;	3° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;
4° de instellingen van openbaar nut en verenigingen zonder winstoogmerk bedoeld bij de wet van 27 juni 1921 waarbij aan de verenigingen zonder winstgevend doel en aan de instellingen van openbaar nut rechtspersoonlijkheid wordt verleend, met ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid op de dag waarop de vordering wordt ingesteld, wanneer door de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag afbreuk is gedaan aan hetgeen zij statutair nastreven.	4° <b>de stichtingen en de verenigingen zonder winstoogmerk bedoeld bij de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen</b> , met ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid op de dag waarop de vordering wordt ingesteld, wanneer door de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag afbreuk is gedaan aan hetgeen zij statutair nastreven.
5° het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, in de geschillen die betrekking hebben op de domeinen bedoeld in artikel 2, eerste lid, 1° en 2°, van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding;	5° het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, in de geschillen die betrekking hebben op de domeinen bedoeld in artikel 2, eerste lid, 1° en 2°, van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding;
6° het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, opgericht door de wet van 16 december 2002 in de geschillen die betrekking hebben op het geslacht.	6° het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, opgericht door de wet van 16 december 2002 in de geschillen die betrekking hebben op het geslacht.
De bevoegdheid van de in het eerste lid bedoelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van de	De bevoegdheid van de in het eerste lid bedoelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van de

<p>persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk om zelf op te treden of in het geding tussen te komen.</p>	<p>persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk om zelf op te treden of in het geding tussen te komen.</p>
<p>De in het eerste lid, bedoelde organisaties kunnen hun bevoegdheid evenwel enkel uitoefenen mits de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ermee akkoord gaat.</p>	<p>De in het eerste lid bedoelde organisaties kunnen hun bevoegdheid evenwel enkel uitoefenen mits de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ermee akkoord gaat.</p>
<p><b>Art. 32tredecies.-</b> §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:</p>	<p><b>Art.32tredecies.-</b> §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 <b>na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen</b>, 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.</p>
	<p><b>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.</b></p>
	<p><b>§1/1. Genieten de bescherming bedoeld in paragraaf 1:</b></p>
<p>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;</p>	<p>1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, <b>een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;</b></p>
<p>2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80;</p>	<p>2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80 <b>waarbij hij de tussenkomst van deze ambtenaar verzoekt om één van de volgende re-</b></p>

	<b>denen:</b>
	<b>a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;</b>
	<b>b) de werkgever heeft geen procedures voorzien die in overeenstemming zijn met afdeling 2 van dit hoofdstuk;</b>
	<b>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;</b>
	<b>d) volgens de werknemer werden de procedures van de afdeling 2 van dit hoofdstuk niet wettig toegepast;</b>
3° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, een lid van het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter;	3° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, bij een lid van het openbaar ministerie of bij de onderzoeksrechter <b>waarbij hij hun tussenkomst verzoekt om één van de volgende redenen:</b>
	<b>a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;</b>
	<b>b) de werkgever heeft geen procedures voorzien die in overeenstemming zijn met de afdeling 2 van dit hoofdstuk;</b>
	<b>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;</b>
	<b>d) volgens de werknemer werden de procedures van de afdeling 2 van dit hoofdstuk niet wettig toegepast;</b>
	<b>e) de interne procedure is niet geschikt, gelet op de ernst van de feiten waarvan hij het voorwerp is geweest;</b>

<p>4° de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld op grond van dit hoofdstuk;</p>	<p>4° de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld met het oog op het doen naleven van de bepalingen <b>van afdeling 2</b> van dit hoofdstuk;</p>
<p>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.</p>	<p>5° de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van <b>een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk</b>, 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 <b>van het verzoek</b>, ter kennis brengt van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, §1, of doordat hij optreedt als getuige in rechte.</p>
<p>§2. De bewijslast van de in §1 bedoelde redenen en rechtvaardiging berust bij de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring. Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.</p>	<p>§2. De bewijslast van de in §1 bedoelde redenen en rechtvaardiging berust bij de werkgever, wanneer <b>de arbeidsverhouding werd beëindigd of de maatregelen</b> werden getroffen binnen twaalf maanden volgend op het indienen van <b>het verzoek tot interventie</b>, het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring.</p>
	<p>Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever wanneer <b>deze beëindiging plaatsvond of deze maatregel werd getroffen</b> nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.</p>
<p>§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 feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven.</p>	<p>§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 <b>voor de beëindiging of de wijziging</b>.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>

<p>De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de instelling opneemt of hem zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.</p>	<p>De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de instelling opneemt of hem zijn functie onder de voorwaarden die bestonden <b>voor de beëindiging of de wijziging</b> laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.</p>
<p>§4. De werkgever moet in de volgende gevallen een vergoeding betalen aan de werknemer:</p>	<p>§4. De werkgever moet in de volgende gevallen een vergoeding betalen aan de werknemer:</p>
<p>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 feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van §1;</p>	<p>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 <b>voor de beëindiging of de wijziging</b> en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van §1;</p>
<p>2° wanneer de werknemer het in §3, eerste lid bedoelde verzoek niet heeft ingediend en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van §1.</p>	<p>2° wanneer de werknemer het in §3, eerste lid bedoelde verzoek niet heeft ingediend en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of <b>de door de werkgever getroffen maatregel</b> indruist tegen de bepalingen van §1.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>§5. <i>Opgeheven</i></p>	<p>§5. <i>Opgeheven</i></p>
<p>§6. Wanneer een procedure op grond van een met redenen omklede klacht wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling stelt de preventieadviseur de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend of dat de werknemer die de getuigenverklaring heeft afgelegd de bescherming bedoeld in dit artikel geniet vanaf het ogenblik dat deze klacht werd ingediend of vanaf het ogenblik dat de getuigenverklaring werd afgelegd.</p>	<p>§6. Wanneer een procedure op grond van <b>een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk</b> wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling stelt de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, §1, <b>van zodra het verzoek werd aanvaard overeenkomstig de nadere regels vastgesteld door de Koning</b>, de werkgever op de hoogte van het feit dat de werknemer die <b>dit verzoek</b> heeft ingediend of dat de werknemer die de getuigenverklaring heeft afgelegd de bescherming bedoeld in dit artikel geniet vanaf het ogenblik dat <b>het verzoek in ontvangst werd</b></p>

	<b>genomen, op voorwaarde dat dit verzoek werd aanvaard</b> , of vanaf het ogenblik dat de getuigenverklaring werd afgelegd.
	<b>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.</b>
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.	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 tweede 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 werd ingediend.	In de andere gevallen dan deze bedoeld in het eerste en <b>derde</b> 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 <b>die voldoet aan de voorschriften van paragraaf 1/1, 2° en 3° in ontvangst wordt genomen door de bestemming.</b>
	<b>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 toe aan de werknemer om zijn werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat hij de bescherming geniet.</b>
<i>Afdeling 4.- Informatie en toegang tot documenten</i>	<i>Afdeling 3. Mededeling van informatie en toegang tot documenten</i>
<b>Art. 32quaterdecies.-</b> De klager ontvangt een kopie van de met redenen omklede klacht.	<b>Art. 32quaterdecies.-</b> De werknemer die een <b>formele psychosociale interventie</b> verzoekt, ontvangt een kopie van zijn verzoek.
In het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, ontvangen de aangeklaagde en de	<b>In het kader van een formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of onge-</b>

getuigen een kopie van hun verklaringen.	<b>wenst seksueel gedrag op het werk</b> , ontvangen de aangeklaagde en de getuigen een kopie van hun verklaringen.
<b>Art. 32quinquiesdecies.</b> - De preventieadviseur en de vertrouwenspersonen zijn gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.	<b>Art. 32quinquiesdecies.</b> - De preventieadviseur <b>bedoeld in artikel 32sexies, §1</b> en de vertrouwenspersonen zijn gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.
In afwijking van deze verplichting:	In afwijking van deze verplichting <b>gelden de volgende bepalingen:</b>
1° delen de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de personen die deelnemen aan een verzoening, de informatie mee die naar hun mening pertinent is voor het goede verloop van deze verzoening;	<b>1° In het kader van een informele psychosociale interventie delen de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de personen die deelnemen de informatie mee die naar hun mening pertinent is voor het goede verloop van deze interventie;</b>
	<b>2° In het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie:</b>
	a) <b>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>
	b) <b>verstrekt de preventieadviseur in toepassing van artikel 32/2, §3, tweede lid, schriftelijk aan de werkgever 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;</b>
3° overhandigt de preventieadviseur aan de werkgever een geschreven advies over de resultaten van het onpartijdig onderzoek van de met redenen omklede klacht waarvan de inhoud wordt vastgesteld door de Koning;	c) overhandigt de preventieadviseur een geschreven advies dat handelt over de resultaten van het onpartijdig onderzoek van het <b>verzoek</b> en waarvan de inhoud wordt vastgesteld door de Koning, aan de werkgever en <b>aan de vertrouwenspersoon wanneer hij op informele wijze in dezelfde situatie is tussengekomen;</b>
	d) <b>verstrekt de preventieadviseur schriftelijk aan de verzoeker en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking</b>



	<p>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;</p>
	<p>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;</p>
	<p><b>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:</b></p>
	<p>a) <b>hij deelt aan de werkgever de identiteit mee van de getuigen bedoeld in artikel 32tredecies, §1/1, 5°;</b></p>
<p>2° is de preventieadviseur, in het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, er toe gehouden aan de aangeklaagde de feiten mee te delen die hem worden ten laste gelegd;</p>	<p>b) hij deelt aan de aangeklaagde de feiten mee die hem ten laste worden gelegd;</p>
	<p>c) <b>hij deelt aan de werkgever voorstellen voor bewarende maatregelen mee vóór de overhandiging van het advies bedoeld in 2°, b) indien de ernst van de feiten het vereist;</b></p>
<p>4° bezorgt de preventieadviseur aan ieder die een belang kan aantonen een kopie van het document waarbij de werkgever op de hoogte werd gebracht van het feit dat een met redenen omklede klacht</p>	<p>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 <b>verzoek tot for-</b></p>

<p>werd ingediend evenals van de vraag tot tussenkomst van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 32septies;</p>	<p><b>mele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk</b> werd ingediend evenals een kopie van het verzoek tot interventie van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 32septies;</p>
	<p><b>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°, b), 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.</b></p>
<p>5° houdt de preventieadviseur het individueel klachtendossier, met uitzondering van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die werden gehoord door de bevoegde preventieadviseur, ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar.</p>	<p>4° De preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, <b>met inbegrip van</b> de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die <b>in het kader van een formele psychosociale interventie</b> werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar.</p>
	<p><b>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.</b></p>
	<p><b>6° De preventieadviseur en de vertrouwenspersoon kunnen met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer 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.</b></p>
	<p><b>7° De preventieadviseur en de vertrouwenspersoon wisselen met elkaar de informatie uit die</b></p>

	<b>nodig is voor het vervullen van hun opdrachten.</b>
<b>Art. 32sexiesdecies.-</b> Wanneer de werkgever in toepassing van dit hoofdstuk overweegt maatregelen te nemen die de arbeidsvoorwaarden van de werknemer kunnen wijzigen of wanneer de werknemer overweegt een rechtsvordering in te stellen, bezorgt de werkgever aan deze werknemer enkel een afschrift van de volgende elementen van het advies van de preventieadviseur:	<b>Art. 32sexiesdecies.-</b> De werkgever bezorgt uitsluitend aan de volgende personen een afschrift van het advies van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32quinquiesdecies, tweede lid, 2°, b):
	<b>1° de werknemer ten aanzien van wie de werkgever in toepassing van dit hoofdstuk overweegt maatregelen te nemen die de arbeidsvoorwaarden van de werknemer kunnen wijzigen;</b>
	<b>2° de persoon die een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft ingediend of de in dit verzoek vermelde aangeklaagde, in de hypothese dat zij overwegen een rechtsvordering in te stellen.</b>
a) de samenvatting van de feiten;	
b) de vaststelling of volgens de preventieadviseur de feiten al dan niet beschouwd kunnen worden als geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk en de verantwoording van deze vaststelling;	
c) het resultaat van de verzoeningspoging;	
d) de analyse van alle oorzaken van de feiten;	
e) de maatregelen die moeten getroffen worden om, in het individuele geval, een einde te stellen aan de feiten of de aanbevelingen aan de werkgever om passende individuele maatregelen te treffen in het kader van de voorkoming van psychosociale belasting.	
	<b>Indien de werkgever het noodzakelijk acht met het oog op de toepassing van de preventiemaatregelen, bezorgt hij aan de leden van de hiërarchische lijn van de verzoeker, de elementen van het advies die noodzakelijk zijn om deze doelstelling te bereiken.</b>
	<b>De wetgeving betreffende de openbaarheid van</b>

	<b>bestuur is niet van toepassing:</b>
	<b>1° op het in het eerste lid bedoelde afschrift van het advies van de preventieadviseur ten aanzien van de werkgever die een administratieve overheid is in de zin van deze wetgeving ;</b>
	<b>2° op de documenten van het individueel dossier van het verzoek die in het bezit zijn van de met het toezicht belaste ambtenaar.</b>
<b>Art. 32septiesdecies.-</b> De betrokken persoon heeft, in afwijking van artikel 10 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, geen toegang tot de persoonsgegevens en de oorsprong van de gegevens die opgenomen zijn in de volgende documenten:	<b>Art. 32septiesdecies.-</b> In afwijking van artikel 10 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, <b>heeft de betrokken persoon</b> geen toegang tot de persoonsgegevens en de oorsprong van de gegevens die opgenomen zijn in de volgende documenten:
1° de notities die de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon hebben gemaakt tijdens de gesprekken gevoerd buiten het onderzoek van een met redenen omklede klacht, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quinqiesdecies, tweede lid, 1°;	1° de notities die de preventieadviseur <b>bedoeld in artikel 32sexies, §1</b> , en de vertrouwenspersoon hebben gemaakt tijdens de gesprekken gevoerd <b>in het kader van een informele psychosociale interventie</b> , onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quinqiesdecies, tweede lid, 1°;
2° de met redenen omklede klacht, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quaterdecies, eerste lid en artikel 32quinqiesdecies, tweede lid, 2°;	2° <b>het verzoek tot formele psychosociale interventie</b> , onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quaterdecies, eerste lid en artikel 32quinqiesdecies, tweede lid, 3°, b);
3° de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die, tijdens het onderzoek van de met redenen omklede klacht, werden gehoord door de preventieadviseur, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quaterdecies, tweede lid;	3° de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die, tijdens het onderzoek van <b>het verzoek tot formele psychosociale interventie</b> , werden gehoord door de preventieadviseur <b>bedoeld in artikel 32sexies, §1</b> , onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quaterdecies, tweede lid;
4° het verslag van de preventieadviseur, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32sexiesdecies;	4° <b>het advies</b> van de preventieadviseur <b>bedoeld in artikel 32sexies, §1</b> , onder voorbehoud van de toepassing van <b>artikel 32quinqiesdecies, tweede lid, 2°, c), d), e) en artikel 32sexiesdecies;</b>
5° de bijzondere gegevens van persoonlijke aard vastgesteld door de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon naar aanleiding van de stappen die zij hebben ondernomen en die uitsluitend aan hen zijn voorbehouden.	5° de bijzondere gegevens van persoonlijke aard vastgesteld door de preventieadviseur <b>bedoeld in artikel 32sexies, §1</b> of de vertrouwenspersoon naar aanleiding van de stappen die zij hebben ondernomen en die uitsluitend aan hen zijn voorbehouden.
<b>Art. 32octiesdecies.-</b> De griffier van de arbeids-	<b>Art. 32octiesdecies.-</b> De griffier van de arbeids-

rechtbank 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.	rechtbank 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 werden vastgesteld naar aanleiding van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.	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 <b>die voortvloeien uit de toepassing van dit hoofdstuk.</b>
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.	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.
	<b>Art 32noniesdecies.-</b> In het arbeidsreglement worden ten minste de volgende elementen opgenomen:
	<b>1° de coördinaten van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, §1 of van de dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor deze preventieadviseur zijn opdrachten uitvoert</b> en, in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon;
	<b>2° de procedures bedoeld in artikel 32/2, §2, tweede lid en 32quater, §1, derde lid, 2°.</b>
	<b>Art. 32vicies.-</b> De met het toezicht belaste ambtenaar 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.
<b>Hoofdstuk VI.</b> Preventie- en beschermingsdiensten	<b>Hoofdstuk VI.</b> Preventie- en beschermingsdiensten
<b>Art. 33.- §1.</b> Elke werkgever is verplicht een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk op te richten.	<b>Art. 33.- §1.</b> Elke werkgever is verplicht een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk op te richten.

Daartoe beschikt iedere werkgever over tenminste één preventieadviseur.	Daartoe beschikt iedere werkgever over tenminste één preventieadviseur.
In de ondernemingen met minder dan twintig werknemers mag de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervullen.	In de ondernemingen met minder dan twintig werknemers mag de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervullen.
Deze dienst staat de werkgever en de werknemers bij in de toepassing van de in de artikelen 4 tot <b>32</b> <b>vicies</b> bedoelde maatregelen, die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.	Deze dienst staat de werkgever en de werknemers bij in de toepassing van de in de artikelen 4 tot <b>32vicies</b> bedoelde maatregelen, die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
§2. Indien de in § 1 bedoelde interne dienst niet alle opdrachten die hem krachtens deze wet en de uitvoeringsbesluiten zijn toevertrouwd zelf kan uitvoeren, moet de werkgever aanvullend een beroep doen op een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.	§2. Indien de in §1 bedoelde interne dienst niet alle opdrachten die hem krachtens deze wet en de uitvoeringsbesluiten zijn toevertrouwd zelf kan uitvoeren, moet de werkgever aanvullend een beroep doen op een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.
§3. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende de werking, de vereiste bekwaamheden en de opdrachten van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.	§3. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende de werking, de vereiste bekwaamheden en de opdrachten van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.
<b>Hoofdstuk VIII. - Het Comité voor preventie en bescherming op het werk</b>	<b>Hoofdstuk VIII. - Het Comité voor preventie en bescherming op het werk</b>
	(...)
	<b>Art. 53bis.- De bepalingen van de artikelen 52 en 53 zijn eveneens van toepassing wanneer er uitsluitend aan de leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité bepaalde opdrachten worden toegewezen in toepassing van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten, tenzij deze wet of de uitvoeringsbesluiten dit uitdrukkelijk anders bepalen.</b>
	(...)
<b>Art. 59.- §1.</b> Om als personeelsafgevaardigde bij de Comités verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers op de datum van de verkiezingen aan de volgende voorwaarden voldoen:	<b>Art. 59.- §1.</b> Om als personeelsafgevaardigde bij de Comités verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers op de datum van de verkiezingen aan de volgende voorwaarden voldoen:
1° ten minste 18 jaar oud zijn. De afgevaardigden van de jonge werknemers moeten evenwel ten min-	1° ten minste 18 jaar oud zijn. De afgevaardigden van de jonge werknemers moeten evenwel ten min-

ste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt;	ste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt;
2° geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch de hoedanigheid hebben van preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. De Koning bepaalt wat onder leidinggevend personeel moet worden verstaan;	2° geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch de hoedanigheid hebben van preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk <b>of vertrouwenspersoon</b> . De Koning bepaalt wat onder leidinggevend personeel moet worden verstaan;
(...)	(...)
<b>Hoofdstuk X. Beroep bij de arbeidsrechtbanken</b>	<b>Hoofdstuk X. Beroep bij de arbeidsrechtbanken</b>
<b>Art. 79.- §1.</b> Onverminderd de bepalingen van artikel 32duodecies, kunnen de werkgevers, de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.	<b>Art. 79.- §1.</b> Onverminderd de bepalingen van artikel 32duodecies, kunnen de werkgevers, de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.
De representatieve werknemersorganisaties mogen zich voor de arbeidsgerechten laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht. Deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil.	De representatieve werknemersorganisaties mogen zich voor de arbeidsgerechten laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht. Deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil.
§2. Wanneer de in §1 bedoelde vorderingen betrekking hebben op geschillen betreffende de toepassing van hoofdstuk VIII gelden de volgende procedureregels :	§2. Wanneer de in §1 bedoelde vorderingen betrekking hebben op geschillen betreffende de toepassing van hoofdstuk VIII gelden de volgende procedureregels :
1° de vorderingen worden ingeleid bij verzoekschrift, verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van het bevoegd gerecht;	1° de vorderingen worden ingeleid bij verzoekschrift, verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van het bevoegd gerecht;
2° de termijnen om de vorderingen in te stellen zijn onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 52 en 53 van het Gerechtelijk Wetboek; de dag van verzending van een ter post aangetekende brief of van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie moet uiterlijk met de laatste dag van deze termijnen samenvallen;	2° de termijnen om de vorderingen in te stellen zijn onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 52 en 53 van het Gerechtelijk Wetboek; de dag van verzending van een ter post aangetekende brief of van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie moet uiterlijk met de laatste dag van deze termijnen samenvallen;
3° de eisende partij is ertoe gehouden, in limine litis, bij de griffie van het arbeidsgerecht waarbij de zaak	3° de eisende partij is ertoe gehouden, in limine litis, bij de griffie van het arbeidsgerecht waarbij de zaak

<p>aanhangig is, de identiteit en het volledig adres van de betrokken partijen neer te leggen; onder volledig adres wordt verstaan, de woonplaats of de voornaamste verblijfplaats of de gewone plaats van tewerkstelling;</p>	<p>aanhangig is, de identiteit en het volledig adres van de betrokken partijen neer te leggen; onder volledig adres wordt verstaan, de woonplaats of de voornaamste verblijfplaats of de gewone plaats van tewerkstelling;</p>
<p>4° het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is doet uitspraak zonder voorafgaande verzoening, na de betrokken partijen te hebben gehoord of behoorlijk te hebben opgeroepen;</p>	<p>4° het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is doet uitspraak zonder voorafgaande verzoening, na de betrokken partijen te hebben gehoord of behoorlijk te hebben opgeroepen;</p>
<p>5° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de werkgever, aan de betrokken werknemers, aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties alsmede aan de personen uitdrukkelijk bepaald door deze wet;</p>	<p>5° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de werkgever, aan de betrokken werknemers, aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties alsmede aan de personen uitdrukkelijk bepaald door deze wet;</p>
<p>§3. De Koning kan bepalen binnen welke termijn de in §1 bedoelde vorderingen moeten worden ingesteld. Hij kan eveneens bepalen of er hoger beroep of verzet kan worden aangetekend en binnen welke termijn, en binnen welke termijn de arbeidsgerechten uitspraak doen.</p>	<p>§3. De Koning kan bepalen binnen welke termijn de in §2 bedoelde vorderingen moeten worden ingesteld. Hij kan eveneens bepalen of er hoger beroep of verzet kan worden aangetekend en binnen welke termijn, en binnen welke termijn de arbeidsgerechten uitspraak doen.</p>