

## JURIDISCH ADVIES

# Pesten op het werk

In kranten en op internet zijn onlangs berichten verschenen over Belgische werknemers die zo ernstig gepest zijn dat zij pas na jaren het hebben aangedurfd om daarover te spreken. Hoewel de betreffende werkgevers de pestende collega's alsnog op staande voet hebben ontslagen, wordt gevreesd voor hoge schadevergoedingen.

Is er in Nederland ook sprake van 'Belgische taferelen' en welke verplichtingen heeft de werkgever om werknemers tegen pesten te beschermen? Hoewel er in België meer aandacht bestaat voor pesten op het werk (er bestaat zelfs een aparte wet voor), betekent dat niet dat hier niet gepest wordt. Uit onderzoek blijkt dat ongeveer 15-20% van de werknemers slachtoffer wordt van ongewenst gedrag. Veel werknemers en werkgevers krijgen er dus vroeg of laat mee te maken en pesten komt in elke branche voor.

Gelet op de financiële risico's voor werkgevers bij het laten voortbestaan van een arbeidsklimaat waarin gepest wordt, ga ik in op de verplichtingen van de werkgever.

De Arbeidsomstandighedenwet beschouwt pesten als een 'psychosociale arbeidsbelasting', een factor die, evenals seksuele intimidatie, stress kan veroorzaken in de arbeidssituatie. Op grond van die wet is de werkgever verplicht om een beleid te voeren dat gericht is op voorkomen en beperken. Dat beleid moet bovendien regelmatig worden getoetst, bijvoorbeeld d.m.v. een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E). Overtredingen van de wet kunnen leiden tot een bestuurlijke boete voor de werkgever, maar bieden werknemers geen mogelijkheid om schadevergoeding te vorderen.

Die mogelijkheid biedt artikel 7:658 van het Burgerlijk Wetboek wel. Hierin is de zorgplicht van de werkgever neergelegd. Die zorgplicht houdt in dat de werkgever zodanige maatregelen moet treffen als redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer schade lijdt.

Als de werknemer kan bewijzen dat de schade is ontstaan in de uitoefening van zijn functie, dan dient vervolgens de werkgever te bewijzen dat hij toch voldaan heeft aan zijn zorgplicht. Daarvoor kijkt de rechter naar de wettelijke verplichtingen en de mate waarin het pesten kenbaar was voor de werkgever. Als de werkgever signalen over pesten heeft ontvangen en daar onvoldoende mee heeft gedaan, dan zal



**mr Joost Bosman**  
Van Veen Advocaten

minder snel worden geoordeeld dat aan de zorgplicht is voldaan.

Ook moet een werkgever zich op grond van artikel 7:611 BW als 'goed werkgever' gedragen. Die open norm wordt ingevuld door de redelijkheid en billijkheid en is vaak mede van invloed op de berekening van de ontbindingsvergoeding bij ontslag. Een werknemer zal in een ontslagprocedure aanvoeren dat het pesten een omstandigheid is die in redelijkheid voor rekening van werkgever moet komen, wat vertaald moet worden in een hogere ontbindingsvergoeding.

Tot slot kan de werkgever ook worden aangesproken om de schade te vergoeden, omdat die is veroorzaakt door een fout van een ondergeschikte van de werkgever. Dit kan een fout van een directe collega, maar ook van een leidinggevende zijn, voor welke gedraging de werkgever kwalitatief aansprakelijk is.

Kortom, het is belangrijk binnen uw onderneming pesten te voorkomen en signalen over pesten aan te pakken. Een gedragsprotocol kan daarbij helpen en ook kunnen de HRM afdeling en een vertrouwenspersoon daarbij een rol spelen.<

**mr Joost Bosman**  
Van Veen Advocaten  
Keesomstraat 9  
6717 AH EDE  
0318 68 79 04  
[j.bosman@vanveen.com](mailto:j.bosman@vanveen.com)