

**Pesten, wat kan je er aan doen?**

Een onderzoek waarin de theorie inzake pesten op het werk wordt vergeleken met de rechtspraak voor Stichting Pesten op de Werkvloer.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Hogeschool Leiden** | **Opleiding HBO-Rechten** | |
|  |  |  |
| S. (Stefanie) Thijs | *Onderzoeksdocent:* | Mw. drs. M. Rietmeijer |
| S1047486 | *Afstudeerbegeleider:* | Mw. mr. E.A. Koning |
| Klas law4 | Opdrachtgever: | Stichting Pesten op de Werkvloer |
|  | *Praktijkbegeleiders:* | Laura Willemse |
|  |  | Anneke Willemse |
|  | *Inleverdatum:* | 26 mei 2016 |
|  |  | Collegejaar 2015-2016 |
|  |  | Blok 16 |
|  | *Toetsing:* | RE441 |
|  |  | Reguliere kans |

# Voorwoord

In opdracht van de Stichting Pesten op de Werkvloer heb ik mijn afstudeeronderzoek uitgevoerd in verband met het afronden van mijn studie HBO-rechten aan de Hogeschool Leiden.

In het kader van mijn opleiding dien je als stagiaire 10 maanden stage te lopen. Helaas heb ik door verschillende omstandigheden die stageperiode niet bij één bepaalde organisatie kunnen volgen. Door allerlei voorvallen ben ik gedurende de stage mijn zelfvertrouwen kwijtgeraakt. Omdat stoppen niet in mijn aard zit besloot ik om eerst aan mezelf te werken en daarna weer door te gaan. Ik wilde niet een onderzoek verrichten waar niets mee gedaan wordt en ben op zoek gegaan naar een organisatie waarbij ik relevant onderzoek kon doen. Door mijn vervelende stage-ervaring weet ik dat pesten een situatie is die je als persoon nooit wilt meemaken. Daardoor was deze organisatie – Stichting Pesten op de Werkvloer – een juiste match voor mij om mijn onderzoek uit te voeren.

Graag wil ik allereerst Stichting Pesten op de Werkvloer bedanken en met name Laura Willemse, die mij vanuit de Stichting begeleid heeft.

Verder wil ik vanuit de Hogeschool Maaike Rietmeijer en Evelien Koning bedanken voor hun begeleidende rol.

Tot slot wil ik Alain bedanken. Al die tijd heb je mij gesteund en was je voor mij een luisterend oor; zonder jou zou ik nooit zo ver zijn gekomen.

Stefanie Thijs

Delft, 25 mei 2016

*“A good man apologizes for the mistakes of the past,*

*but a great man corrects them.”*

Goethe

# Samenvatting

Het doel van dit onderzoek is Stichting Pesten op de Werkvloer middelen in handen te geven om gepeste werknemers beter te kunnen adviseren met betrekking tot de mogelijke (juridische) procedures die opgestart kunnen worden. Juridisch advies geven aan werknemers is om verschillende redenen lastig. Ten eerste is de definitie van pesten subjectief en niet eenduidig. Ten tweede, en met het vorige samenhangend, is pesten moeilijk te bewijzen.

De centrale vraag luidt: “Wat kan Stichting Pesten op de Werkvloer, volgens een medewerker van de LKOG, de Inspectie SZW, de literatuur, jurisprudentie en uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens, adviseren aan gepeste werknemers over de mogelijkheden om maatregelen te treffen of om schade te verhalen die het pesten met zich mee heeft gebracht?”

Om tot een antwoord te komen is deze vraag opgesplitst in drie theoretische deelvragen en twee praktijkdeelvragen. Ten eerste is door middel van literatuuronderzoek en wetsanalyse onderzocht wat de definitie van pesten is. Daarna is onderzocht onder welke omstandigheden gepeste werknemers acties kunnen ondernemen, zoals een klacht indienen bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (LKOG), de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SZW) of een juridische actie aanwenden. Dit is gedaan door middel van literatuuronderzoek, wetsanalyse en het interviewen van de secretaris van de LKOG. Tot slot zijn voor het praktijkgedeelte elf relevante oordelen van het College voor de Rechten van de Mens (het College) en zesentwintig uitspraken onderzocht. Hierbij is gebruik gemaakt literatuur- en jurisprudentieonderzoek.

Op grond van de literatuur zijn een aantal criteria gevonden voor pesten. De meest complete set van criteria komt van de memorie van toelichting, maar ook deze is niet sluitend en is voor verschillende interpretaties vatbaar.

Indien de werknemer vindt dat hij gepest wordt, kan hij een klacht indienen bij de LKOG (indien hij werkt bij de gemeente of een andere overheidsinstantie) of bij de Inspectie SZW. Veel ingediende klachten bij de LKOG en Inspectie SZW worden ongegrond verklaard of niet in behandeling genomen. Dit komt onder andere door te weinig bewijs, omdat de werkgever geen verwijt kan worden gemaakt of omdat er geen sprake is van een ernstige overtreding.

Indien de werknemer op basis van discriminatoire redenen wordt gepest kan hij een klacht indienen bij het College. Bij het onderzoeken van elf relevante oordelen kwam naar voren dat het duidelijk aantoonbaar moet zijn dat er was gediscrimineerd. Bij vijf van de elf oordelen werd de werknemer in het gelijk gesteld. Belangrijk is dat de werkgever op de hoogte was van het pesten, aangezien een werkgever alleen verantwoordelijk kan worden gehouden voor een eventuele schending van de gelijkebehandelingsnorm wanneer hij op de hoogte was of diende te zijn van het feit dat er in zijn organisatie gediscrimineerd werd en hij naar aanleiding daarvan onvoldoende maatregelen heeft genomen.

Een werknemer kan op grond van de artikelen 7:658 BW (zorgplicht), 7:611 BW (goed werkgeverschap), 6:170 BW, 6:162 BW (onrechtmatige daad) en 7:685 BW (ontbinding van de arbeidsovereenkomst, vervallen en vervangen door artikel 7:671c BW) de werkgever aansprakelijk stellen voor de schade die pesten met zich mee heeft gebracht.

Bij het onderzoeken van de zesentwintig uitspraken inzake pesten kwam naar voren dat pesten lastig te bewijzen valt. Maar bij acht uitspraken werd pesten erkend en dit heeft grote invloed op de (hoogte van de) mogelijke vergoeding. Voor erkenning van het pesten geldt dat, net als bij de oordelen van het College, het van belang is dat de werkgever op de hoogte was van het pesten, maar desalniettemin onvoldoende maatregelen heeft getroffen.

Voor de werknemer is het ten eerste aan te bevelen de werkgever kennis te geven van het feit dat hij gepest wordt en open te staan voor mogelijke aangeboden oplossingen zoals mediation. Daarnaast is het van belang alert te zijn op mogelijkheden om bewijsmateriaal te verzamelen van het pesten, door bijvoorbeeld e-mails te bewaren of collega’s te vragen te getuigen. Maar ook het verzamelen van bewijs van het nalaten van de werkgever is van belang. Vermeden moet worden zelf agressief te worden of (verbaal) geweld te gebruiken, ook al lopen de gemoederen hoog op. Dat kan namelijk de werkgever aanleiding geven om een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in te dienen. Deze aanbevelingen vergroten de mogelijkheid om de schade te verhalen die het pesten heeft gebracht.

# Inhoudsopgave

[Voorwoord I](#_Toc451986398)

[Samenvatting II](#_Toc451986399)

[Inhoudsopgave IV](#_Toc451986400)

[Afkortingen VI](#_Toc451986401)

[1 Inleiding 1](#_Toc451986402)

[1.1 Aanleiding 1](#_Toc451986403)

[1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen 2](#_Toc451986404)

[1.3 Operationaliseren van begrippen 3](#_Toc451986405)

[1.4 Onderzoeksmethode/verantwoording per deelvraag 3](#_Toc451986406)

[1.5 Leeswijzer 4](#_Toc451986407)

[2 Juridisch kader 5](#_Toc451986408)

[2.1 Inleiding 5](#_Toc451986409)

[2.2 Wat is pesten? 5](#_Toc451986410)

[2.2.1 Wetsanalyse 5](#_Toc451986411)

[2.2.2 Psychosociale arbeidsbelasting 6](#_Toc451986412)

[2.2.3 Literatuur 6](#_Toc451986413)

[2.2.4 Analyse van de verschillende definities 8](#_Toc451986414)

[2.2.5 Arbeidsconflict 9](#_Toc451986415)

[2.3 De klachtenprocedure bij de LKOG 12](#_Toc451986416)

[2.3.1 Werkwijze 12](#_Toc451986417)

[2.3.2 Oordelen 14](#_Toc451986418)

[2.4 De klachtenprocedure bij de Inspectie SZW 17](#_Toc451986419)

[2.4.1 Indienen van een klacht 17](#_Toc451986420)

[2.4.2 Verloop procedure 17](#_Toc451986421)

[2.4.3 Boetes en sancties 18](#_Toc451986422)

[2.4.4 Afhandeling klachten 19](#_Toc451986423)

[2.4.5 Toenemende aandacht 20](#_Toc451986424)

[2.5 Juridische mogelijkheden bij pesten 21](#_Toc451986425)

[2.5.1 Artikel 7:658 BW: Zorgplicht 21](#_Toc451986426)

[2.5.2 Artikel 7:611 BW: Goed werkgeverschap 22](#_Toc451986427)

[2.5.3 Artikel 6:170 BW: Onrechtmatige daad 24](#_Toc451986428)

[2.5.4 Artikel 6:162 BW: Onrechtmatige daad 25](#_Toc451986429)

[2.5.5 Ontbinding arbeidsovereenkomst, verzoek werknemer 26](#_Toc451986430)

[2.5.6 Ontbinding arbeidsovereenkomst, verzoek werkgever 30](#_Toc451986431)

[3 Onderzoeksresultaten 32](#_Toc451986432)

[3.1 Inleiding 32](#_Toc451986433)

[3.2 Het College voor de Rechten van de Mens 32](#_Toc451986434)

[3.2.1 Discriminatie 32](#_Toc451986435)

[3.2.2 De klachtenprocedure 33](#_Toc451986436)

[3.2.3 Oordelen van het College 33](#_Toc451986437)

[3.3 Vergoedingen bij civiele procedures 34](#_Toc451986438)

[3.3.1 Grondslagen 34](#_Toc451986439)

[3.3.2 Vorm van pesten 35](#_Toc451986440)

[3.3.3 Reden van pesten 36](#_Toc451986441)

[3.3.4 Erkenning van pesten 36](#_Toc451986442)

[3.3.5 Vergoeding of C-factor 38](#_Toc451986443)

[4 Conclusies 40](#_Toc451986444)

[5 Aanbevelingen 44](#_Toc451986445)

[Literatuur- en bronnenlijst 46](#_Toc451986446)

# Afkortingen

Arbobesluit Arbeidsomstandighedenbesluit

Arbowet Arbeidsomstandighedenwet

ARG Arbeidsvoorwaarden Regeling Gemeente

Awb Algemene wet bestuursrecht

BDI Boete, Dwangsom en Inning

BW Burgerlijk Wetboek

Het College Het College voor de Rechten van de Mens

Inspectie SZW Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid

jo. Juncto, oftewel ‘in samenhang met’

LKOG Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de

Decentrale Overheid

# Inleiding

## Aanleiding

Stichting Pesten op de Werkvloer is een stichting die praktische informatie, advies en preventieproducten aanbiedt aan organisaties en hun medewerkers om pesten aan te pakken. Dagelijks ontvangt deze stichting e-mails van gepeste werknemers met de vraag hen te helpen. Stichting Pesten op de Werkvloer probeert deze werknemers te helpen door aan hen tips en advies te geven en door te verwijzen naar een arbeidsrechtadvocaat, vakbond of het juridisch loket.

Om het probleem van pesten aan te pakken is het allereerst van belang om preventieve maatregelen te treffen. Veel informatie over hoe pesten op het werk voorkomen kan worden is snel te vinden; de informatievoorziening is dan ook niet het probleem voor Stichting Pesten op de Werkvloer. Het probleem ontstaat pas voor de Stichting Pesten op de Werkvloer als het pesten in een gevorderd stadium is en het inschakelen van juridische hulp de enige uitweg is. Stichting Pesten op de Werkvloer wil graag weten hoe de gepeste werknemer zijn werkgever aansprakelijk kan stellen voor de gevolgen van pesten in de organisatie. Tevens wil zij graag weten welke juridische maatregelen gepeste werknemers kunnen nemen.

Er zijn meerdere redenen waarom juridisch advies geven aan gepeste werknemers lastig is. Ten eerste is discutabel wat onder pesten valt. ‘In geval van pesten moet er sprake zijn van structureel intimiderend gedrag gericht tegen een persoon die zich niet kan verdedigen tegen dit gedrag. Een eenmalige misdraging tegenover een medewerker kan niet als pesten worden gezien. Verder wordt er vanuit gegaan dat er bij pesten sprake is van een ongelijkwaardige situatie waardoor de gepeste werknemer zich niet kan verdedigen. De ongelijkwaardigheid kan bestaan uit het volgende: leidinggevende versus één medewerker, een groep versus één medewerker. Pestgedrag tussen volledig gelijkwaardige partijen zal niet snel als pesten worden aangemerkt omdat gelijkwaardige partijen zich in de meeste gevallen kunnen verdedigen’.[[1]](#footnote-1)

In plaats van pesten zou er ook sprake kunnen zijn van een arbeidsconflict. Juridisch gezien heeft dit een totaal andere invalshoek, ook al zijn de twee lastig uit elkaar te houden. ‘Van een arbeidsconflict is er sprake in de volgende situatie: twee individuen, één individu en een groep of twee groepen, binnen de grenzen van een arbeidsorganisatie, hebben een arbeidsconflict als tenminste één van de partijen vindt dat de andere partij haar dwarsboomt of ergert. Dit kan betrekking hebben op arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden of arbeidsvoorwaarden’.[[2]](#footnote-2)

Ten tweede, met het vorige samenhangend, is het lastig om pesten te bewijzen. Hiervoor zijn verschillende redenen. Dient er bij pesten uitgegaan te worden van de beleving van de gepeste werknemer? Of gaat het om de bedoeling van de dader? Zo wordt pesten door iedereen anders ervaren en is de beleving subjectief: waar twee werknemers dezelfde behandeling krijgen, zal de een zich dit erg aantrekken en de ander wellicht nauwelijks. Wordt de één dan wel gepest en de ander niet?

Indien de werknemer niet duidelijk heeft gemaakt naar de dader dat hij er niet van gediend is, wordt het helemaal moeilijk te bewijzen of er wel sprake is van pesten.

Daarnaast zijn de gevolgen van pesten vaak psychisch in plaats van fysiek. Psychisch letsel is ook lastig aan te tonen. Men kan immers niet in het hoofd van iemand anders kijken. Indien het psychische letsel is aangetoond staat men voor een andere uitdaging, namelijk het causale verband tussen het letsel en de werksituatie aantonen. Het is voor werknemers daarom handig om rapporten en verslagen van deskundigen te zoeken die hun verhaal bevestigen. Echter zijn arbo-artsen vaak huiverig om een causaal verband te bevestigen tussen specifieke werkomstandigheden en letsel.[[3]](#footnote-3)

## Doelstelling, centrale vraag en deelvragen

Het doel van dit onderzoek is Stichting Pesten op de Werkvloer middelen in handen te geven om gepeste werknemers beter te kunnen adviseren met betrekking tot de mogelijke (juridische) procedures die opgestart kunnen worden. Dit gebeurt door uit te zoeken onder welke omstandigheden welke stappen genomen kunnen worden en deze te beoordelen op hun bruikbaarheid. Hieruit zal een stappenlijst voortkomen, die de stichting kan toezenden aan werknemers die hen aanschrijven zodat zij die kunnen gebruiken als leidraad in hun proces. In de stappenlijst zal komen te staan welke stappen wanneer genomen kunnen worden. Tevens kan de informatie uit het onderzoeksrapport gebruikt worden als bron voor een voorlichtingsfolder.

Vanuit de doelstelling van dit onderzoek is de volgende centrale onderzoeksvraag ontstaan:

*Wat kan Stichting Pesten op de Werkvloer, volgens een medewerker van de LKOG, de Inspectie SZW, de literatuur, jurisprudentie en uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens, adviseren aan gepeste werknemers over de mogelijkheden om maatregelen te treffen of om schade te verhalen die het pesten met zich mee heeft gebracht?*

De centrale vraag wordt aan de hand van de volgende vijf deelvragen onderzocht:

1. Wat wordt er in de wet en de literatuur onder pesten verstaan?
2. Onder welke omstandigheden kan een gepeste werknemer bij de LKOG en de Inspectie SZW een klacht indienen?
3. Onder welke omstandigheden kan een gepeste werknemer een juridische actie volgens de literatuur aanwenden om een vergoeding te krijgen?
4. Onder welke omstandigheden wordt de gepeste werknemer volgens oordelen in het gelijk gesteld bij het College voor de Rechten van de Mens?
5. Onder welke omstandigheden heeft een werknemer volgens jurisprudentie recht op vergoeding in een civiele procedure?

## Operationaliseren van begrippen

**Werknemer(s):**

Mensen die in dienstverband werkzaam zijn binnen een organisatie of een aanstelling hebben binnen een overheidsinstantie en die op hun werk worden gepest of die op hun werk een arbeidsconflict hebben.

**Werkgever(s):**

Werkgever(s) van werknemer(s) die gepest worden en die mogelijk niet aan hun plicht voldoen om de werknemer(s) te helpen.

**Schade:**

Hiermee wordt zowel fysieke als psychische schade bedoeld die door het pesten of een arbeidsconflict is opgelopen op het werk.

**Omstandigheden:**

De omstandigheden op de werkvloer tijdens of voor het pesten, die mogelijk een aanleiding kunnen zijn voor of betrekking hebben op het pesten. Hier wordt onder andere mee bedoeld:

* ernst en de vorm van het pesten;
* reden pesten;
* of het pesten erkend is.

De omstandigheden die bij het College worden bedoeld zijn:

* vorm van discriminatie;
* de situatie;
* of er verboden onderscheid heeft plaatsgevonden.

Vaak zal een samenhang van verschillende omstandigheden betrekking hebben op het pesten. Het is dan ook de bedoeling om deze samenhang te onderzoeken.

## Onderzoeksmethode/verantwoording per deelvraag

Bij de totstandkoming van dit onderzoek zijn verschillende onderzoeksmethoden toegepast. Per deelvraag wordt beschreven welke methode dat is.

Deelvraag 1 (*Wat wordt er in de wet en de literatuur onder pesten verstaan?*) zal worden beantwoord door middel van literatuuronderzoek en wetsanalyse. Tijdens het literatuuronderzoek zal de relatie met begrippen die te maken hebben met pesten onderzocht worden, zoals psychosociale arbeidsbelasting en arbeidsconflict.

Deelvraag 2 (*Onder welke omstandigheden kan een gepeste werknemer bij de LKOG en de Inspectie SZW een klacht indienen?*) is onderdeel van het theoretische gedeelte van het onderzoek. Een literatuuronderzoek zal hier worden toegepast, omdat er geen wetsartikelen van toepassing zijn. Tevens zal er één medewerker van de LKOG geïnterviewd worden om informatie te verkrijgen over hun procedure.

Deelvraag 3 (*Welke wettelijke grondslagen kan een gepeste werknemer volgens de literatuur aanwenden om een vergoeding te krijgen?*) zal worden beantwoord aan de hand van een wetsanalyse en een literatuuronderzoek. Middels deze deelvraag zal het theoretische gedeelte beantwoord worden voordat de jurisprudentie geanalyseerd kan worden.

Deelvraag 4 (*Onder welke omstandigheden wordt de gepeste werknemer volgens oordelen in het gelijk gesteld bij het College voor de Rechten van de Mens*) is onderdeel van het praktijkgedeelte van het onderzoek. Een literatuuronderzoek past hier het beste bij, omdat verschillende oordelen onderzocht worden.

Deelvraag 5 (*Onder welke omstandigheden heeft een werknemer volgens jurisprudentie recht op schadevergoeding in een civiele procedure?*) zal worden beantwoord door middel van een jurisprudentieonderzoek. Het jurisprudentieonderzoek is van grote waarde omdat de praktijkervaring van groot belang om een goed advies te kunnen geven aan Stichting Pesten op de Werkvloer.

## Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt het juridisch kader uiteengezet. Ten eerste wordt de definitie omtrent pesten volgens de wet en literatuur onder de loep genomen. Ten tweede wordt de klachtenprocedure van de LKOG en de Inspectie SZW besproken. Ten derde worden de juridische mogelijkheden die een werknemer kan nemen uiteengezet. In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de deelvragen 1 tot en met 3.

Vervolgens worden in hoofdstuk 3 de deelvragen 4 en 5 beantwoord. Hier worden de resultaten van het praktijkonderzoek in kaart gebracht. Eerst worden de resultaten van de analyse van de relevante oordelen van het College gepresenteerd en daarna de resultaten van het jurisprudentieonderzoek, waarin zesentwintig uitspraken geanalyseerd zijn. In hoofdstuk 4 worden conclusies getrokken en zo het antwoord op de centrale vraag gegeven. Tot slot worden er in hoofdstuk 5 aanbevelingen naar aanleiding van dit onderzoek gegeven.

# Juridisch kader

## Inleiding

In dit hoofdstuk wordt het juridische kader uiteengezet, welke van belang is voor de rest van het onderzoek. Het hoofdstuk zal antwoord verschaffen op de eerste drie deelvragen van dit onderzoek. Als eerste wordt in paragraaf 2.2 gekeken wat er wordt verstaan onder pesten volgens de literatuur en de wet. Daarna worden verschillende mogelijkheden voor gepeste werknemers uitgelicht. In paragraaf 2.3 wordt de klachtenprocedure van de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid uiteengezet, in paragraaf 2.4 die van de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid en in paragraaf 2.5 worden de juridische stappen die een gepeste werknemer kan zetten besproken.

## Wat is pesten?

Iedereen heeft wel een bepaald beeld bij pesten, maar toch is het lastig te benoemen wat pesten nu precies inhoudt. Om deze reden wordt in dit hoofdstuk stilgestaan bij wat er onder pesten wordt verstaan. Om de eerste deelvraag te beantwoorden wordt gebruik gemaakt van de literatuur en de wet.

### Wetsanalyse

In de wet wordt pesten als enige genoemd in artikel 3 lid 2 jo. artikel 1 lid 3 sub e Arbowet. Er wordt geen definitie van pesten gegeven, maar het wordt benoemd als één van de factoren die onder psychosociale arbeidsbelasting vallen. In artikel 1 lid 3 sub e Arbowet staat het volgende beschreven inzake psychosociale arbeidsbelasting:

“psychosociale arbeidsbelasting: de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, *pesten* en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen.”

Pesten is dus een factor die volgens de wet stress teweeg brengt en daardoor onder psychosociale arbeidsbelasting valt. Vervolgens wordt in artikel 1 lid 3 sub f Arbowet een definitie gegeven van stress:

“stress: een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft.”

De wetgeving heeft voor een ruim begrip gekozen bij het opstellen van de definitie van stress en daardoor is deze voor ieder persoon anders te interpreteren.

Er wordt geen definitie van pesten in het Burgerlijk Wetboek gegeven. Echter, wordt in de memorie van toelichting van het vergaderjaar 2005/2006 inzake het wetsvoorstel *Vergroten verantwoordelijkheid werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid* door de voormalige Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer van Hoof, het begrip *pesten* als volgt omschreven:

‘alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers (collega’s, leidinggevenden) gericht tegen een werknemer of een groep van werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. Een belangrijk element aangaande pesten op het werk is de herhaling van die gedraging in de tijd. Het gaat bij pesten dus niet om een eenmalige gedraging.

Dit gedrag uit zich op verschillende manieren maar in het bijzonder door woorden, gebaren, handelingen of bedreigingen. Deze opsomming is niet limitatief. Veelal is het doel van de dader om opzettelijk een andere persoon te kwetsen en te vernederen.’[[4]](#footnote-4)

Aan de hand van deze omschrijving wordt een aantal criteria van pesten duidelijk, zoals: structureel en niet eenmalig, slachtoffers die zich niet kunnen verdedigen en intimiderend gedrag. Maar als geprobeerd wordt een opsomming te geven, lukt het niet om het begrip volledig af te bakenen en is er sprake van subjectiviteit over wat onder pesten valt of niet.

### Psychosociale arbeidsbelasting

Omdat pesten onder psychosociale arbeidsbelasting valt, loont het om dit begrip verder te onderzoeken.

In de Arbowet en het Arbeidsomstandighedenbesluit wordt verwezen naar *psychosociale arbeidsbelasting*: ‘Vanwege de ernst en het feit dat psychosociale arbeidsbelasting in grote mate voorkomt, is besloten ten aanzien hiervan een nationale kop[[5]](#footnote-5) in aanvulling op het Europese beleid op te nemen. De nationale kop ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting is terug te vinden als concreet doelvoorschrift in artikel 3 lid 2 Arbowet.’[[6]](#footnote-6) Vanwege bovenstaande zijn werkgevers op grond van artikel 3 lid 2 Arbowet verplicht om een beleid te voeren dat erop gericht is om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen dan wel te beperken.

In artikel 2.15 Arbobesluit wordt de verplichting dat een werkgever een beleid dient te voeren verder uitgewerkt. Zo is de werkgever op grond van artikel 2.15 Arbobesluit jo. artikel 5 lid 1 Arbowet verplicht om de risico’s ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting in kaart te brengen en te beoordelen in een risico-inventarisatie en -evaluatie. Vervolgens dient op grond van artikel 5 lid 3 Arbowet een plan van aanpak opgesteld te worden. In het plan van aanpak worden maatregelen opgenomen hoe de werkgever deze risico’s voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers aan gaat pakken en binnen welke termijn deze maatregelen genomen zullen worden.[[7]](#footnote-7)

### Literatuur

Pesten op de werkvloer is geen nieuw fenomeen; dit wordt meteen duidelijk aan de hand van de verschillende literatuur die over dit onderwerp geschreven is. Hieronder wordt verschillende literatuur met betrekking tot pesten besproken.

Mevrouw mr. dr. Vegter heeft in 2005 een proefschrift geschreven over de aansprakelijkheid van de werkgever voor psychische schade. Ook pesten op de werkvloer behandelt zij in haar proefschrift. In het proefschrift worden meerdere definities inzake pesten belicht. De bestudeerde definities in haar proefschrift hebben gemeen dat zij pesten aanmerken als ‘vijandig, vernederend of intimiderend gedrag dat is bedoeld om de positie van één of meerdere collega-werknemers te ondermijnen en zijn/hun werkomgeving nadelig te beïnvloeden.’[[8]](#footnote-8) Daarbij gaat het steeds om opzettelijk gedrag, waarbij het pesten centraal staat en niet het toebrengen van gezondheidsschade.

Daarnaast heeft mevrouw de Regt-van Gompel in 2007 een scriptie geschreven waarin zij een definitie van pesten geeft. Volgens haar wordt onder pesten het volgende verstaan: het opzettelijk kwetsen van iemand. Daar valt uitschelden, maken van beledigende opmerkingen en voor schut zetten onder. Hieruit kan geconcludeerd worden dat pesten of de Engelse term “mobbing” onder agressie valt en dan alleen interne agressie onder het personeel.[[9]](#footnote-9)

Voorts definieert de Zweedse psycholoog en psychiater Heinz Leymann pesten als volgt:

* de gepeste persoon is een doelwit van anderen;
* de gepeste persoon wordt systematisch geïntimideerd, aangevallen, sociaal geïsoleerd of dient vernederende taken te verrichten;
* de gepeste persoon wordt in een mindere positie gedrukt en heeft moeite zichzelf te verdedigen;
* het pestgedrag doet zich herhaaldelijk voor (minstens eenmaal per week);
* het pestgedrag is van langere tijd (bijvoorbeeld ten minste zes maanden).[[10]](#footnote-10)

Tot slot hebben verschillende auteurs, onder andere Sieuwke Ronner en Marjolein Bastiaanssen, in 2007 onderzoek gedaan inzake pesten. Zij hebben pesten op het werk als volgt gedefinieerd:

‘Onder pesten op het werk worden intimiderende handelingen of gedrag verstaan door collega’s, leidinggevenden of publiek tegen een en dezelfde persoon die zich hiertegen niet kan of wil verdedigen. Het gaat hier om vormen van verbale en psychische agressie.’[[11]](#footnote-11)

Bovenstaande definities komen voort uit verschillende onderzoeken. Daarnaast zijn er ook boeken gepubliceerd over dit onderwerp. Ook deze auteurs hebben weer verschillende definities van pesten, die hieronder per auteur beschreven worden.

De heer van der Meer definieert in zijn boek pesten als volgt:

‘Pesten binnen bedrijven is het systematisch uitoefenen van psychisch, fysiek of seksueel geweld door één persoon of groep personen tegen meestal één ander, die niet (meer) in staat is zichzelf te verdedigen.’[[12]](#footnote-12)

Mevrouw Verschuren verklaart dat het pestgedrag op verschillende manieren wordt geuit, maar in het bijzonder door woorden, gebaren, handelingen of dreigingen. ‘Vaak is het doel van de dader om opzettelijk een andere persoon te kwetsen en te vernederen. Daarbij gaat het bij pesten, discriminatie en intimidatie niet om eenmalig gedrag, maar om een terugkerend patroon’.[[13]](#footnote-13)

In verschillende boeken wordt de definitie van pesten zoals deze in de memorie van toelichting staat aangehouden, zoals “Pesten & agressie op het werk” van C. Verschuren en “Arbowetgeving voor P&O’ers” van P. Willems e.a. De auteurs van dit laatste boek lichten tevens toe dat er sprake dient te zijn van een ongelijkwaardige situatie waardoor de betreffende werknemer zich niet kan verdedigen. Bijvoorbeeld een groep versus één medewerker of een leidinggevende versus een ondergeschikte. Hierdoor zal pestgedrag tussen twee gelijkwaardige medewerkers niet snel als pesten worden aangemerkt, aangezien zij zich in de meeste gevallen kunnen verdedigen.[[14]](#footnote-14)

### Analyse van de verschillende definities

Hieronder worden de overeenkomsten en de verschillen van de bovenstaande definities besproken. Zie tabel 2.1 voor een volledige vergelijking van de verschillende definities van pesten.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Criteria | Memorie van toelichting | Vegter | De Regt- van Gompel | Leymann | Ronner | Meer | Verschuren | Willems |
| Intimiderend gedrag | x | x |  | x | x |  | x | x |
| Structureel karakter (herhaald gedrag) | x |  |  | x |  | x | x | x |
| Verbaal, psychisch en fysiek gedrag | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Gericht tegen een persoon of groep die zich niet kan verdedigen | x |  |  | x | x | x | x | x |
| Opzettelijk gedrag | x | x | x |  |  |  | x | x |
| Lange tijd | x |  |  | x |  | x | x | x |

**Tabel 2.1.** Vergelijking van de verschillende definities van pesten op criteria.

Ondanks dat de bovenstaande definities niet gelijk zijn hebben ze één overeenkomst. Zo komen de volgende criteria in alle definities terug en lijken daarmee harde eisen om gedrag als pesten aan te merken:

* verbaal, psychisch en fysiek gedrag.

Daarnaast komt een aantal criteria niet in iedere definitie terug, maar wel bijna overal:

* opzettelijk gedrag;
* intimiderend gedrag;
* gericht tegen één of groep personen die zich niet kunnen verdedigen;
* lange tijd.

Onduidelijk is nu of er bij pesten sprake moet zijn van opzettelijk gedrag of dat de gedragingen/opmerkingen te ver gaan dat er niet meer gesproken kan worden van een geintje of ondoordachte opmerkingen. Daarnaast is het niet duidelijk wat een lange tijd precies inhoudt. Een eenmalige misdraging kan in ieder geval niet als pesten gezien worden.

### Arbeidsconflict

Pesten en een arbeidsconflict kunnen met elkaar verward worden. Er zijn situaties van pesten, discrimineren of agressie die ten onrechte een arbeidsconflict genoemd worden en andersom.

Wanneer een werknemer een conflict heeft met een collega of werkgever dan is het mogelijk dat de STECR-richtlijn[[15]](#footnote-15) gebruikt wordt als handleiding.

Indien de werknemer ziek thuis zit vanwege pesten of agressie op het werk, kan een baas dit erg lastig vinden. Het kan gebeuren dat het verzuim van een werknemer bestempeld wordt als een arbeidsconflict met dito aanpak. Daarom is het van belang om de overeenkomsten en verschillen tussen pesten en arbeidsconflicten in kaart te brengen. Voordat deze analyse gemaakt kan worden zal eerst het begrip arbeidsconflict worden onderzocht.

Er zijn meerdere definities van het begrip conflict in de omloop. Zo omschrijft de Dikke van Dale een conflict als *‘een botsing, strijd, verschil van mening, een controverse, een toestand van onvrede die uit een botsing voortvloeit, een botsing van tegenstrijdige gevoelens of strevingen.’[[16]](#footnote-16)*

Tevens kan een conflict als volgt gedefinieerd worden*: ‘een situatie waarbij twee of meer partijen doeleinden nastreven die niet met elkaar verenigbaar zijn. Arbeidsconflicten behoren hier ook toe.’[[17]](#footnote-17)*

Een iets uitgebreidere definitie wordt in het boek “Arbeidsrecht en mediation” gegeven: ‘*een situatie waarin twee of meer partijen doelen nastreven, belangen hebben of waarden voorstaan die niet met elkaar te verenigen zijn.’[[18]](#footnote-18)*

Arbeidsconflicten zijn onder te verdelen in collectieve en individuele arbeidsconflicten.

Wanneer geschillen zich voordoen op ondernemingsniveau of sectorniveau is er sprake van een collectief arbeidsconflict.[[19]](#footnote-19) Voor dit onderzoek is alleen het individuele arbeidsconflict van belang. Hierom wordt het collectieve arbeidsconflict achterwege gelaten.

De term arbeidsconflict wordt in de praktijk niet eenduidig gebruikt. Hoewel in wetenschappelijke kringen gesproken wordt van een conflict bij een eenmalige onuitgesproken ergernis over iets onbenulligs worden in de praktijk arbeidsconflicten doorgaans geassocieerd met heftige emoties, uitbarstingen en langdurige ruzies die voor de rechter worden uitgevochten of tot verzuim leiden. Daarbij denken mensen bij arbeidsconflicten vaak aan een conflict tussen werkgever en werknemer en niet aan conflicten tussen twee collega’s, echter kunnen beiden situaties in de praktijk voorkomen.[[20]](#footnote-20)

Het is mogelijk dat niet iedere baas in conflictsituaties even adequaat optreedt. Zo kunnen werknemers er bijvoorbeeld alles aan doen om hun leidinggevende weg te krijgen. Het is ook mogelijk dat een baas het leven van een werknemer zuur gaat maken in de hoop dat deze werknemer uit zichzelf vertrekt zonder dat de werkgever hiervoor extra kosten voor hoeft te maken. Dit wordt pesten genoemd. Weinig mensen houden het getreiterd worden lang vol. Wanneer de werknemer uiteindelijk ziek wordt, is het mogelijk dat de bedrijfsarts het niet bestempeld als ziek zijn, maar bestempeld als een arbeidsconflict. Echter stelt het Gerechtshof van Leeuwarden dat situatieve arbeidsongeschiktheid ook als ziekte kan worden aangemerkt: “Daarbij gaat het bij situatieve arbeidsongeschiktheid om klachten die niet het gevolg zijn van een objectief vastgestelde ziekte, maar van ziekmakende arbeidsomstandigheden, meestal ontstaan ten gevolge van een arbeidsconflict.”[[21]](#footnote-21)

Tot slot heeft de STECR Kenniskring, de opstellers van de Werkwijzer Arbeidsconflicten, de volgende definitie gegeven inzake een arbeidsconflict:

*‘Twee individuen, één individu en een groep of twee groepen, binnen de grenzen van een arbeidsorganisatie, hebben een arbeidsconflict als tenminste één van de partijen vindt dat de andere partij haar dwarsboomt of ergert. Dit kan betrekking hebben op arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden of arbeidsvoorwaarden.’*[[22]](#footnote-22)

‘Bovenstaande definitie houdt in dat één van de partijen bij een arbeidsverhouding – min of meer – eenzijdig een probleem de status van arbeidsconflict’ kan geven. De Kenniskring hecht eraan te benadrukken dat, los van de werknemer in kwestie, arbeidsconflicten veelal geleidelijk ontstaan en bijvoorbeeld door miscommunicatie en/of (een) bepaalde leidinggevende stijl(en) verder kunnen escaleren.’[[23]](#footnote-23)

Professor dr. E. Van de Vliert houdt ook deze definitie aan inzake een conflict. De Professor heeft in 1989 het zogenaamde preventie-escalatiemodel ontwikkeld om inzichtelijk te maken hoe conflicten ontstaan en wat het ontstaan van conflicten voorkomt.

Nu de verschillende definities van een arbeidsconflict uiteen zijn gezet kan geconcludeerd worden dat de meeste definities overlap met elkaar hebben, maar op een ander manier verwoord worden.

Voor de vergelijking aangaande pesten en een arbeidsconflict zal de definitie van pesten uit de memorie van toelichting worden gebruikt en de definitie van een arbeidsconflict uit de STECR Kenniskring alsmede die van professor dr. E. Van de Vliert.

Wanneer beide definities vergeleken worden (zie tabel 2.2) komen belangrijke verschillen naar voren, zoals: herhaald en opzettelijk gedrag en het niet kunnen verdedigen. Bij pesten komen bovenstaande elementen in de definitie voor, echter niet bij de definitie van arbeidsconflict. Desalniettemin hebben beide definities wel overeenkomsten zoals: één of meerdere personen met wie ze een ‘probleem’ hebben en dat het een structureel karakter heeft. Het is dan ook niet raar dat de twee begrippen in de praktijk soms verward worden. Ook kan een arbeidsconflict ontstaan vanwege pesten op de werkvloer of kan een arbeidsconflict tot pesten leiden.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Criteria | Pesten | Arbeids-  conflict |
| Eén of meerdere mensen | x | x |
| Herhaald gedrag | x |  |
| Opzettelijk gedrag | x |  |
| Structureel karakter | x | x |
| Niet kunnen verdedigen | x |  |

**Tabel 2.2.** Vergelijking van de definitie van pesten (memorie van toelichting) en arbeidsconflict (STECR Kenniskring).

## De klachtenprocedure bij de LKOG

De Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid, hierna LKOG, is een externe commissie die het bevoegd gezag van gemeenten, provincies, waterschappen en gemeenschappelijke regelingen adviseert in het kader van klachten over ongewenst gedrag in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet. Dit betekent dat een werknemer alleen een klacht bij deze organisatie kan indienen wanneer er sprake is van seksuele intimidatie, agressie, geweld of pesten op het werk. Ook dient de werknemer werkzaam te zijn binnen een gemeente of gemeentelijke instelling die aangesloten is bij de LKOG.

De LKOG is in 2007 door het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) ingesteld. De klachtencommissie van de LKOG bestaat uit onafhankelijke en onpartijdige deskundigen die ervaring hebben met onderzoek van alle vormen van ongewenst gedrag.[[24]](#footnote-24)

### Werkwijze

De LKOG onderzoekt alleen klachten van medewerkers van gemeenten en gemeentelijke instellingen die zich bij de LKOG hebben aangesloten. Daarnaast dienen de gemeenten en gemeentelijke instellingen de Regeling Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid van toepassing te hebben verklaard. Met instemming van de ondernemingsraad kunnen alle gemeenten en gemeentelijke instellingen zich aansluiten bij de LKOG. Provincies en waterschappen kunnen zich ook bij de LKOG aansluiten.[[25]](#footnote-25)

Wanneer een gepeste werknemer een interne procedure heeft lopen, zal deze eerst doorlopen moeten worden voordat de LKOG benaderd kan worden. Slechts in bijzondere gevallen kan een uitzondering worden gemaakt om tijdens een lopende interne procedure de LKOG te benaderen. Werknemers zijn bevoegd om rechtstreeks de LKOG benaderen, maar het is ook mogelijk om de klacht via de werkgever van de gepeste werknemer te laten verlopen. De klacht wordt in dat geval door de werkgever naar de klachtencommissie gestuurd. Nadat de klacht is ontvangen wordt deze geregistreerd door het secretariaat van het College voor Arbeidszaken van de VNG. Het College voor Arbeidszaken van de VNG gaat na of de klachtencommissie de klacht van de gepeste werknemer geschikt acht om in behandeling te nemen. De gepeste werknemer ontvangt vervolgens een ontvangstbevestiging en het bevoegd gezag ontvangt, zonder vermelding van de gegevens van de gepeste werknemer en de beklaagde, bericht van de melding. Slechts bij doorzending door het bevoegd gezag van een aldaar ontvangen melding worden de persoonsgegevens vermeld. Indien de klacht op zijn plaats is wordt de klacht overgedragen aan de secretaris van de LKOG; de LKOG onderhoudt vanaf dat moment alle verdere contacten.[[26]](#footnote-26)

De secretaris en de voorzitter stellen vervolgens de klachtencommissie samen. De klachtencommissie bestaat per zaak uit drie personen: een voorzitter en twee leden die gespecialiseerd zijn op het gebied waar de klacht over gaat.

Vervolgens toets de klachtencommissie of de klacht qua inhoud ontvankelijk is.

Dit gebeurt onder andere door middel van een oriënterend gesprek met de werknemer.[[27]](#footnote-27) Als blijkt dat een klacht bijvoorbeeld over een arbeidsconflict gaat, zitten er twee kanten aan. Enerzijds mag een leidinggevende een werknemer op zijn functioneren aanspreken, maar anderzijds gaat het om de manier waarop dit gedaan wordt. Duidelijk krijgen of er ook pesten in het spel is, is één van de taken van de commissie bij het oriënterende gesprek. Om de klacht ontvankelijk te verklaren moeten er concrete voorbeelden zijn, moet het niet heel lang geleden zijn gebeurd en moet er een patroon in zitten. Er moet herhaling in zitten. De regels hiervoor zijn niet heel strak: de commissie beoordeelt het keer op keer en kijkt daarbij naar het hele verhaal.

Bij het oriënterende gesprek wordt ook gevraagd of de werknemer wel alle andere mogelijkheden heeft geprobeerd om het pesten op te lossen, zoals contact opnemen met een vertrouwenspersoon of de werkgever op de hoogte stellen van het pesten. Vaak blijkt dat gepeste werknemers daar nog niet aan hebben gedacht. Dan wordt geadviseerd om dat eerst te doen, omdat de behandeling van een klacht een ingrijpende gebeurtenis is waarbij de verhoudingen op scherp gezet worden.

Ook wordt gekeken of het pesten wel te bewijzen valt. Indien het gepest bijvoorbeeld altijd in één kamer plaatsvindt en er geen getuigen bij aanwezig zijn, wordt het moeilijk vast te stellen of te bewijzen dat de werknemer gepest wordt. De commissie zal dan duidelijk maken aan de werknemer dat de klacht weliswaar ontvankelijk is, maar dat het erg lastig wordt om het te bewijzen. De werknemer kan dan kiezen of de procedure wordt voortgezet of dat hij andere oplossingen gaat zoeken.[[28]](#footnote-28)

Indien de klacht ontvankelijk wordt verklaard en de werknemer wil doorgaan met de procedure, wordt het onderzoek gestart. Hierbij wordt de omgeving van de werknemer betrokken: collega’s en leidinggevenden.[[29]](#footnote-29) Uit het interview met de secretaris van de LKOG blijkt dat deze collega’s vaak moeite hebben met getuigen. Soms vinden ze het moeilijk of eng om zo over hun collega’s te praten. Ze kunnen bijvoorbeeld bang zijn dat het consequenties voor hen heeft, wat formeel niet is toegestaan. Ook kunnen ze de situatie bagatelliseren en bijvoorbeeld de gepeste werknemer overgevoelig noemen. Er worden verslagen opgesteld van alle hoorgesprekken die worden afgenomen en deze worden aan alle betrokkenen toegezonden. Vervolgens maakt de klachtencommissie aan het bevoegd gezag bekend of de klacht gegrond is of niet en geeft daarbij een advies. De gepeste werknemer en aangeklaagde ontvangen van de commissie een afschrift van dat advies. Vaak vindt er ook een gesprek plaats naar aanleiding van het uitbrengen van het rapport. Tot slot maakt het bevoegd gezag zijn conclusies aan de gepeste werknemer bekend.[[30]](#footnote-30)

Ook als de klacht niet gegrond is verklaard, kan het rapport dat de commissie uitbrengt van waarde zijn voor het bevoegd gezag door de adviezen die erin staan. Voorbeelden van adviezen zijn:

* “Zorg ervoor dat de klager gecoacht wordt, want die kan zich blijkbaar niet op een goede manier verhouden tot die ene persoon, maar eigenlijk ook tot een aantal mensen in het team. Ondersteun bijvoorbeeld zijn leidinggevende daarin, want die zou daar eigenlijk ook iets anders in moeten doen, want als hij daar goed op geacteerd had, had de klacht voorkomen kunnen worden.”
* “Zorg er voor dat mensen beter ondersteund worden.”
* “Je hebt één vertrouwenspersoon, maar die is niet zo heel goed te vinden. Zorg ervoor dat dat verbetert.” [[31]](#footnote-31)

De commissie zal echter nooit over arbeidsrechtelijke consequenties adviseren; dat is de taak van de P&O-adviseur. In de plaats daarvan komt er in het advies bijvoorbeeld te staan: tref passende maatregelen. De commissie kan echter wel haar advies verduidelijken aan de P&O-adviseur tijdens het gesprek dat naar aanleiding van het uitbrengen van het rapport plaatsvindt.

De klachtencommissie oordeelt op basis van de beschreven definitie die in de memorie van toelichting beschreven staat of een werknemer op zijn werk gepest wordt. Daarnaast hebben zij in hun Toelichting Klachtenregeling ongewenst gedrag voor de decentrale overheid een niet limitatieve opsomming gegeven van wat er in het bijzonder voor hen onder pesten valt:

* Sociaal isoleren;
* Werken onaangenaam of onmogelijk maken;
* Bespotten;
* Roddelen/geruchten verspreiden;
* Dreigementen;
* Lichamelijk geweld;
* Seksuele intimidatie.[[32]](#footnote-32)

Het is lastig om een volledige opsomming te geven van factoren die nodig zijn om een klacht gegrond te verklaren, omdat het heel afhankelijk is van de klacht. Toch kwam in het interview naar voren dat de werknemer in ieder geval aannemelijk moet maken dat er echt iets is gebeurd. De werknemer moet dit goed kunnen onderbouwen. Maar de aangeklaagde werkgever kan dit aan de andere kant gemotiveerd weerleggen. Daarbij moet het pesten over een grens gegaan zijn, ook in de context van het bedrijf. Er wordt door de commissie gekeken naar hoe er normaal gesproken met elkaar om wordt gegaan. Zo gaan bijvoorbeeld buitengewone opsporingsambtenaren erg direct met elkaar om. Als de werknemer dan altijd mee deed met grove grapjes en ineens zegt dat hij een grapje niet leuk vindt, staat dat niet zo sterk. Ten slotte dienen er ook collega’s of leidinggevenden te zijn die getuige zijn van het abnormale gedrag. Als al deze factoren aanwezig zijn, wordt de klacht bijna zeker gegrond verklaard. [[33]](#footnote-33)

### Oordelen

In de afgelopen jaren heeft de LKOG meerdere klachten over ongewenste omgangsvormen binnen overheidsorganisaties onderzocht. In totaal heeft de klachtencommissie van de LKOG drieëndertig klachten in behandeling genomen inzake pesten.

In de periode van 2007 tot en met 2014 is slechts één klacht over pesten gegrond verklaard door de klachtencommissie.

In deze zaak had een werkneemster twee jaar lang last van ongewenst gedrag van haar leidinggevende. Zo speelde de leidinggevende psychische spelletjes, waarbij privézaken werden betrokken bij het werk. Niet alleen werd deze zaak gegrond verklaard, ook was de klachtencommissie van mening dat de leidinggevende een disciplinaire maatregel opgelegd zou moeten krijgen, die er in ieder geval toe diende te leiden dat de leidinggevende in de toekomst geen managersfunctie meer zal vervullen.

Daarnaast zijn er vier zaken over pesten gedeeltelijk gegrond verklaard: één in 2010, twee in 2011 en één in 2013. De precieze redenen waarom deze klachten (gedeeltelijk) gegrond zijn verklaard door de klachtencommissie staat niet in de jaarverslagen vermeld.

Ook zijn deze vier zaken in het interview niet specifiek behandeld, maar is er meer gekeken naar de algemene factoren die zorgen dat een klacht gegrond verklaard wordt.

Uit bovenstaande is af te leiden dat de kans groot is dat een klacht van een werknemer door de LKOG ongegrond verklaard wordt - dit was bij negentien van de eenendertig klachten het geval - of dat de klacht zoals bij zeven andere klachten niet-ontvankelijk verklaard, ingetrokken of gesloten wordt.[[34]](#footnote-34) In tabel 2.3 zijn alle ingediende klachten weergegeven.

In 2013 werd één zaak door de klachtencommissie gesloten, omdat de aangeklaagde langdurig ziek was. Hierdoor kon de aangeklaagde niet voor de klachtencommissie verschijnen en was het voor de klachtencommissie niet mogelijk de klacht in behandeling te nemen.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Jaar | Gegrond | Ongegrond | Gedeeltelijk gegrond | Niet- ontvankelijk | Klacht ingetrokken | Zaak gesloten |
| 2007 | X | X |  |  |  |  |
| 2008 |  | XX |  | X |  |  |
| 2009 |  |  |  |  |  |  |
| 2010 |  | XXX | X |  | X |  |
| 2011 |  | XXX | XX | X | X |  |
| 2012 |  | XX |  |  |  |  |
| 2013 |  | XX | X | X | X | X |
| 2014 |  | XXXXXX |  |  |  |  |

**Tabel 2.3.** Ingediende klachten inzake pesten bij de LKOG.

Bij het interview kwamen verschillende redenen naar voren voor het feit dat de klachten vaak ongegrond worden verklaard. Ten eerste is er vaak wel sprake van een arbeidsconflict, maar kan er niet echt gezegd worden dat er structureel gepest wordt. Ten tweede is volgens geïnterviewde de trend van de laatste jaren bij de decentrale overheid dat er strikter naar het functioneren van de werknemers wordt gekeken en ze daar ook meer op worden aangesproken. En natuurlijk kan dat op een intimiderende manier gebeuren, of dat de leidinggevende wel stelt dat de werknemer niet goed functioneert, maar dat het niet zo hoeft te zijn. Maar in de meeste gevallen gaat het aanspreken wel op een normale manier en is er geen sprake van pesten.

Een andere reden dat de klacht ongegrond wordt verklaard is het gebrek aan bewijs. Bijvoorbeeld als de aangeklaagde ontkent en er is niemand die het pesten wil of kan bevestigen. De klacht wordt dan ongegrond verklaard, maar in het advies kan dan bijvoorbeeld komen te staan: “Het lijkt alsof er hier wat aan de hand is maar we kunnen het niet vaststellen.”[[35]](#footnote-35)

Voorts komt naar voren dat wanneer er sprake is van pesten er in veel gevallen ook sprake is van een arbeidsconflict. Indien dit het geval is dan probeert de klachtencommissie het arbeidsconflict en de intimidatie/het pesten los van elkaar te zien. Dit houdt in dat ze gaan onderzoeken of er een arbeidsconflict ontstaan is vanwege pesten of dat het arbeidsconflict tot pesten heeft geleid.[[36]](#footnote-36) Wanneer voor de klachtencommissie namelijk vast komt te staan dat er sprake is van een zuiver arbeidsconflict dan kunnen zij niet meer doen dan de klacht niet-ontvankelijk te verklaren, aangezien de klachtencommissie niet bevoegd is om deze klachten voor werknemers te onderzoeken.[[37]](#footnote-37)

Wat duidelijk naar voren komt in alle jaarverslagen van de LKOG is dat in de beoordeling van klachten de grondslag pesten veelvuldig met intimidatie gecombineerd wordt. Dit houdt in dat wanneer er sprake is van pesten er vaak ook sprake is van intimidatie. In de memorie van toelichting van de wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet staat beschreven dat onder pesten alle vormen van intimiderend gedrag wordt verstaan.[[38]](#footnote-38) Echter staat niet beschreven wat er onder intimidatie wordt verstaan. De definitie van intimidatie staat wel beschreven in artikel 1a lid 2 Algemene wet gelijke behandeling en zegt het volgende:

“Onder intimidatie wordt verstaan: gedrag dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.”[[39]](#footnote-39) Als de klachtencommissie van de LKOG intimidatie wil kwalificeren als pesten dan dient er sprake te zijn van gedrag met een structureel karakter.

## De klachtenprocedure bij de Inspectie SZW

De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, hierna Inspectie SZW, houdt zich bezig met de naleving van de wet- en regelgeving van onder andere de Arbeidsomstandighedenwet. Dit betekent dat één van de activiteiten van de Inspectie SZW is het nagaan of werkgevers voldoende maatregelen treffen om psychosociale arbeidsbelasting bij hun werknemers te voorkomen. Indien werkgevers dit niet in acht nemen grijpt de Inspectie SZW zo nodig in. Zoals in artikel 1 lid 3 sub e Arbowet is beschreven valt pesten onder psychosociale arbeidsbelasting. De Inspectie SZW heeft in een verkenning naar de problematiek rond psychosociale arbeidsbelasting aanwijzingen gevonden dat er verschillende factoren zijn die het risico op psychosociale arbeidsbelasting verhogen. Hierbij gaat het om de volgende factoren:

* Het ontbreken van ‘goed werkgeverschap’;
* Taakverzwaring doordat het bedrijf krimpt of bezuinigt en daardoor werknemers meer werkdruk ervaren;
* Werknemers worden beperkt om hun werk zelf in te delen;
* Flexibilisering van de arbeidsmarkt.[[40]](#footnote-40)

### Indienen van een klacht

De Inspectie SZW heeft één centraal meldpunt opgericht waar een werknemer zijn melding van pesten kan indienen. De werknemer kan de klacht op twee verschillende manieren indienen. De eerste mogelijkheid is het telefonisch doorgeven van de klacht. Deze keuze is ook geschikt voor werknemers die anoniem willen blijven. De persoon die de klacht aanneemt, ook wel intaker genoemd, dient een overweging te maken of de melding van de gepeste werknemer door de Inspectie SZW onderzocht kan worden.[[41]](#footnote-41) De tweede mogelijkheid om als gepeste werknemer een klacht in te dienen bij het centrale meldpunt is om het klachtenformulier *Arbeidsomstandigheden en arbeidstijden* in te vullen op de website van de Inspectie SZW.

### Verloop procedure

De Inspectie SZW is zich ervan bewust dat een gepeste werknemer het risico loopt dat de onderlinge verhoudingen tussen hem en het bedrijf of zijn leidinggevende verslechtert indien het bekend wordt dat er een klacht is ingediend. Maar inspecteurs die klachten van gepeste werknemers behandelen hebben vaak aanvullende en eventueel gevoelige informatie nodig. Daarom worden klachten en gegevens van gepeste werknemers met veel zorg en vertrouwelijkheid behandeld. De Inspectie SZW maakt bij een onderzoek nooit aan de werkgever bekend dat er bij hem een klacht is ingediend. In sommige gevallen kan de Inspectie SZW evenwel geen onderzoek verrichten zonder dat de werkgever het vermoeden krijgt dat er een klacht is ingediend door een werknemer. De Inspectie SZW deelt dit tijdig aan de werknemer schriftelijk mee, waarbij zij de redenen toelichten, zodat zij samen kunnen beslissen welke volgende stappen gemaakt dienen te worden om de klacht desondanks in behandeling te nemen. Zo kan er besloten worden dat de inspecteur op een bepaald tijdstip zijn onderzoek uitvoert, aangezien hierdoor de kans verkleind wordt dat de werkgever argwaan tegen de werknemer krijgt. Als dit niet mogelijk is kan de gepeste werknemer in het ergste geval besluiten om zijn klacht niet verder te laten onderzoeken. Hierdoor zal de klacht enkel geregistreerd worden en zullen alle notities en documenten van de gepeste werknemer in een archief bewaard worden.[[42]](#footnote-42)

Sommige klachten worden niet door de Inspectie SZW onderzocht. Behalve het hierboven beschreven scenario kan het bijvoorbeeld voorkomen dat de gepeste werknemer het niet op prijs stelt dat er een onderzoek door de Inspectie SZW wordt uitgevoerd. Dit houdt niet in dat er niets met de klacht gebeurt. Alle klachten worden geregistreerd en gebruikt voor de risicoanalyse van de Inspectie SZW, waardoor zij meer inzicht krijgt in wat er speelt in bepaalde bedrijfstakken of bedrijven.

Echter, wanneer voor de gepeste werknemer of anderen onmiddellijke gevaar dreigt op het werk of er is sprake van een duidelijke misstand, dan stelt de Inspectie SZW toch een onderzoek in, ook al was het in eerste instantie de bedoeling dat de klacht van de werknemer alleen geregistreerd diende te worden.[[43]](#footnote-43)

### Boetes en sancties

Wanneer de inspecteur overgaat tot het onderzoeken van de klacht van de werknemer dan wordt er indien nodig contact opgenomen met de gepeste werknemer voor aanvullende vragen. Vervolgens onderzoekt de inspecteur de klacht. De wijze waarop de inspecteur het onderzoek verricht kan verschillen.[[44]](#footnote-44) Wanneer de inspecteur tijdens zijn onderzoek één of meerdere overtredingen waarneemt, kan de inspecteur een boeterapport opstellen. Hierin wordt vermeld welke overtredingen de werkgever heeft begaan. Indien nodig kan de inspecteur de werkgever horen en zijn verklaring in het boeterapport opnemen. Wanneer het boeterapport voltooid is wordt dit naar de afdeling Boete, Dwangsom en Inning, ook wel BDI genoemd, van de Inspectie SZW verstuurd. De werkgever ontvangt op datzelfde moment een kopie van het opgestelde boeterapport.[[45]](#footnote-45) Tevens wordt de gepeste werknemer aan het einde van het onderzoek geïnformeerd over de afloop en de uitkomst van het onderzoek. Dit gebeurt niet wanneer de gepeste werknemer zijn klacht anoniem heeft ingediend of als een niet-direct betrokkende de klacht heeft gemeld, aangezien op grond van de *Wet bescherming persoonsgegevens* dit niet mogelijk is.[[46]](#footnote-46)

Vervolgens wordt het boeterapport door de BDI beoordeeld. Wanneer de BDI constateert dat de werkgever inderdaad de overtreding heeft begaan, ontvangt de werkgever van de gepeste werknemer een boetekennisgeving. Daarin wordt vermeld dat de BDI het voornemen heeft de werkgever een boete op te leggen, het boetebedrag zelf en de omschrijving van de overtreding van de werkgever.[[47]](#footnote-47) In de *Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving* staan de boetennormbedragen vastgesteld.

In tabel 2.4 worden de overtredingen en hoogte van de boete die een werkgever opgelegd kan krijgen één voor één weergegeven.

De boetes zijn van belang voor dit onderzoek om de volgende redenen. Ten eerste is de werkgever op basis van artikel 3 lid 2 Arbowet verplicht om psychosociale arbeidsbelasting bij zijn werknemers te voorkomen dan wel te beperken door middel van een arbeidsomstandighedenbeleid. Ten tweede dient de werkgever op grond van artikel 3 lid 4 Arbowet het arbeidsomstandighedenbeleid regelmatig te evalueren. Daarnaast dient de werkgever bij het voeren van een arbeidsomstandighedenbeleid de risico’s waaraan een werknemer blootgesteld kan worden op te nemen in een risico-inventarisatie en –evaluatie (artikel 2.15 Arbobesluit jo. artikel 5 lid 1 Arbowet). Verder dient daar ook in te staan hoe een werknemer zich kan wenden tot een deskundige of de arbodienst (artikel 5 lid 2 Arbowet). Ook dient de werkgever op grond van artikel 5 lid 5 Arbowet ervoor te zorgen dat iedere werknemer kennis kan nemen van de risico-inventarisatie en –evaluatie. Tot slot dient de werkgever, op grond van artikel 2.15 lid 2 Arbobesluit, voorlichting te geven aan de werknemers over de risico’s ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting en over de maatregelen die zij kunnen treffen om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken. Houdt de werkgever zich niet aan bovenstaande verplichtingen dan kan de Inspectie SZW aan de werkgever een boete opleggen.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Overtreding inzake Arbowet en Arbeidsbesluit | Boete normbedrag  1e overtreding | Vermenigvuldigen normbedrag bij:  herhaling | Vermenigvuldigen normbedrag  bij:  2e herhaling of ernstige overtreding |
| Artikel 3 lid 2 Arbowet | € 1.500,- | € 3.000,- | € 4.500,- |
| Artikel 3 lid 4 Arbowet | € 750,- | €1.500,- | € 2.250,- |
| Artikel 5 lid 2 Arbowet | € 750,- | €1.500,- | € 2.250,- |
| Artikel 5 lid 6 Arbowet | € 340,- | € 680,- | € 1.020,- |
| Artikel 2.15 lid 1 Arbobesluit | € 4.500,- | € 9.000,- | € 13.500,- |
| Artikel 2.15 lid 2 Arbobesluit | € 750,- | €1.500,- | € 2.250,- |

**Tabel 2.4.** Boetes die de Inspectie SZW kan opleggen aan werkgevers in relatie tot psychosociale arbeidsbelasting.[[48]](#footnote-48)

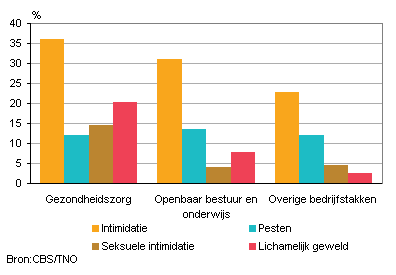
### Afhandeling klachten

Een volledige analyse van de ingezonden klachten was niet mogelijk, aangezien de informatie daarover niet bekend is. Wel is er een rapport uitgebracht met een analyse van de ingediende klachten van 2011 tot en met 2014, waarin staat dat: “klachten en signalen over psychosociale arbeidsbelasting (PSA) zeer weinig worden doorgezet voor nader onderzoek. In het rapport van Molenaar e.a. is te zien dat van 55 klachten die binnenkomen over PSA, 53 klachten direct door de meldkamer zijn afgedaan. Bij 47 van die direct afgedane klachten (89%) werd aangegeven dat er (vermoedelijk) geen sprake is van een zware overtreding.” [[49]](#footnote-49)

### Toenemende aandacht

In 2016 gaat de Inspectie SZW zich meer richten op hoge werkdruk, agressie en pesten op het werk. De inspecties en herinspecties zullen plaats vinden bij bedrijven waarbij deze problemen spelen. Hierbij zal de Inspectie SZW zich gaan richten op bedrijven die vooral herhaaldelijk overtredingen hebben begaan en zware overtreders die onaanvaardbaar hun werknemers hebben behandeld. De Inspectie SZW zal het onderzoek pas afsluiten nadat het probleem is opgelost.[[50]](#footnote-50) Dat de Inspectie SZW meer aandacht besteed aan bovengenoemde gebieden is niet voor niets, aangezien psychosociale arbeidsbelasting al jaren een van de grootste arbeidsrisico’s is. Dit blijkt onder andere uit de cijfers van het CBS.[[51]](#footnote-51)

Op de site van het Centraal Bureau voor de Statistiek, hierna CBS, staan cijfers gepubliceerd over intimidatie, seksuele intimidatie lichamelijk geweld en pesten in 2011. Volgens figuur 2.5 was in 2011 intimidatie de meest voorkomende vorm van agressie op het werk. Na intimidatie was dit pesten. Zoals eerder in het onderzoek besproken is komt ook hier naar voren dat intimidatie en pesten een groot probleem is op de werkvloer.



**Figuur 2.5.** Agressie op het werk 2011 volgens het CBS.

Uit de laatste cijfers van het CBS zoals te zien in tabel 2.6, werd 8,0% van de werknemers tussen de 15 en de 74 jaar gepest in 2015 op het werk, een lichte stijging ten opzichte van 2014. Volgens TNO waren dit ruim een half miljoen werknemers in 2014.[[52]](#footnote-52)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Onderwerpen | | | Leeftijd | Geslacht | 2014 | 2015 | | Slachtofferschap op het werk | Pesten | Door leidinggevenden of collega's | Totaal leeftijd | Totaal mannen en vrouwen | 7,8% | 8,0% |   **Tabel 2.6.** Percentage gepeste werknemers volgens het CBS in 2014 en 2015.[[53]](#footnote-53) |

## Juridische mogelijkheden bij pesten

Er zijn verschillende mogelijkheden voor een gepeste werknemer om zijn werkgever aansprakelijk te stellen voor werkgerelateerd psychisch letsel. In deze paragraaf wordt daarop ingegaan.

### Artikel 7:658 BW: Zorgplicht

De eerste mogelijkheid voor een gepeste werknemer om zijn werkgever aansprakelijk te stellen voor werkgerelateerd psychisch letsel is artikel 7:658 BW. Dit artikel houdt in dat de werkgever een zorgplicht heeft tegenover werknemers zodat zij in een veilige en gezonde werkomgeving kunnen werken. Daarnaast is dit artikel ervoor bedoeld om de werknemer te beschermen tegen schade die zij tijdens het werken oplopen. Hieronder valt alleen letselschade en geen zaakschade (beschadigingen van goederen). Dit artikel was niet altijd één van de juridische grondslagen die gebruikt kan worden voor een vergoeding van psychisch letsel, zoals hieronder te lezen is.[[54]](#footnote-54)

In het arrest Chubb Lips/Jansen[[55]](#footnote-55) uit 1998 overwoog de Hoge Raad om de vordering van Jansen te verwerpen. De Hoge Raad had in dit arrest in het midden gelaten of op grond van artikel 7:658 BW schadevergoeding kon worden verkregen op grond van psychische schade. Door sommige rechters in lagere rechtspraak werd aangenomen dat een beroep op artikel 7:658 BW niet mogelijk was in geval van psychisch letsel en dat de werknemer diende uit te wijken naar artikel 7:611 BW. Echter andere rechters zagen wel ruimte dat psychisch letsel op grond van artikel 7:658 BW vergoed kon worden. Ook in de literatuur was tweestrijd of op basis van artikel 7:658 BW psychisch letsel aangevoerd kon worden.

Tot aan het arrest ABN AMRO/Nieuwenhuys van 11 maart 2005 bestond hierover nog onduidelijkheid. In dit arrest oordeelde de Hoge Raad dat dit artikel zowel betrekking heeft op situaties dat aan een werknemer fysieke schade is toegebracht als op situaties waarin sprake is van psychisch letsel.[[56]](#footnote-56)

De werknemer heeft ten opzichte van artikel 7:611 BW een gunstige bewijslastverdeling,

omdat de werknemer alleen hoeft te stellen en bewijzen dat hij schade heeft geleden tijdens zijn werk, waarna de werkgever dient aan te tonen dat hij zijn zorgplicht niet heeft geschonden.[[57]](#footnote-57) Dit betekent niet dat, wanneer een werknemer niet kan bewijzen dat er een causaal verband bestaat tussen zijn schade en de werkzaamheden, de werkgever niet aansprakelijk gesteld kan worden. De werknemer kan een beroep doen op de omkeringsregel bij het bewijs van causaal verband tussen tekortschieten en letsel, als de werknemer aannemelijk kan maken dat de werkgever tekort is geschoten in zijn verplichting alsmede dat hierdoor de kans op het door hem opgelopen letsel is vergroot. Behoudens tegenbewijs van de werkgever kan in zo’n geval worden aangenomen dat het tekortschieten door de werkgever het letsel van de werknemer heeft veroorzaakt. De bewijslast van een causale relatie tussen schending van de zorgplicht en letsel wordt dan op de werkgever gelegd.[[58]](#footnote-58)

In artikel 7:685 BW zijn twee soorten causaal verband te onderscheiden. “In de eerste plaats is er het causaal verband tussen de werkzaamheden en het letsel/de schade van de werknemer. Daarnaast is er het causaal verband tussen de tekortkoming van de werkgever en het letsel/de schade van de werknemer.” De werkgever is aansprakelijk voor schade wanneer de werknemer kan bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Dit geldt niet wanneer de werkgever kan aantonen dat hij zijn zorgplicht is nagekomen of dat de schade grotendeels het gevolg is van opzet of bewust roekeloosheid van zijn werknemer. Wanneer bovenstaand het geval is, is er sprake van een omkering van de bewijslast betreffende de zorgplicht. De werknemer kan ook omgekeerd starten. De werknemer probeert eerst bewijs te verzamelen dat zijn werkgever tekort is geschoten in zijn zorgplicht en dat het risico op letsel dat is opgelopen daardoor is ontstaan. De werkgever dient vervolgens te bewijzen dat, wanneer hij wel zijn zorgplicht had nagekomen, het letsel toch zou zijn ontstaan. “De bewijslast ten aanzien van het causaal verband tussen tekortkoming en schade wordt dan op de werkgever gelegd. Deze bewijslast sluit dan de bewijslast ten aanzien van de andere causale relatie, die tussen werk en schade, in.” [[59]](#footnote-59)

### Artikel 7:611 BW: Goed werkgeverschap

Bovenstaand is de eerste mogelijke grondslag behandeld voor aansprakelijkheid van de werkgever voor werkgerelateerd psychisch letsel. De tweede mogelijke grondslag op grond van artikel 7:611 BW wordt nu toegelicht.

Artikel 7:611 BW geeft de werkgever, maar ook de werknemer, de verplichting zich als een goed werkgever (werknemer) te gedragen. Dit artikel is niet primair bedoeld tot bescherming tegen letsel zoals wel het geval is bij artikel 7:658 BW. Artikel 7:611 BW vormt wel de basis voor verschillende verplichtingen die te herleiden zijn tot de verplichting van de werkgever om zorgvuldig te handelen in de verhouding tot zijn werknemers. In het verleden werd vooral artikel 7:611 BW gebruikt als grondslag voor de vergoeding van psychisch letsel. Dit veranderde door de uitspraak van de Hoge Raad in de zaak ABN AMRO/Nieuwenhuys.[[60]](#footnote-60) In sub paragraaf 2.5.1 is hier dieper op ingegaan. In de gevallen waarin een procedure op grond van artikel 7:658 BW niet mogelijk is, omdat de werknemer niet kan bewijzen dat zijn schade veroorzaakt is tijdens zijn werkzaamheden of omdat de zorgplicht niet door de werkgever is geschonden, kan artikel 7:611 BW als grondslag gebruikt worden voor het aansprakelijk stellen van de werkgever. Hierbij dient gedacht te worden aan gevallen waar het om verplichtingen gaat waarin fatsoenlijk handelen van de werkgever voorop staat en niet zozeer het treffen van maatregelen ter voorkoming van letsel.[[61]](#footnote-61) Een voorbeeld van bovenstaande is de bejegening van werknemers door een werkgever.

Artikel 7:611 BW maakt de norm inzake redelijkheid en billijkheid die is neergelegd in artikel 6:2 BW en artikel 6:248 BW concreet voor arbeidsverhoudingen.[[62]](#footnote-62) Enerzijds is het mogelijk een beroep te doen op artikel 7:611 BW ter aanvulling van de rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. Anderzijds heeft het ook een beperkende werking door de mogelijkheid om bepaalde regels uit de arbeidsovereenkomst opzij te zetten indien toepassing ervan in gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Artikel 7:611 BW geldt als een open norm waarvan de inhoud niet van tevoren vastligt, aangezien dit kan variëren al naar gelang de concrete situatie wordt toegepast. Dit hangt namelijk sterk af van de omstandigheden.[[63]](#footnote-63) Wanneer een beroep op artikel 7:611 BW wordt gedaan ter verkrijging van schadevergoeding voor werkgerelateerd letsel, dient er sprake te zijn van een tekortkoming aan de zijde van de werkgever. Overigens hoeft het daarbij niet specifiek te gaan om een tekortkoming in de nakoming van een verplichting ter preventie van letsel, zoals bij artikel 7:658 BW wel het geval is.[[64]](#footnote-64)

Daarnaast kent artikel 7:611 BW een minder gunstige bewijslast dan artikel 7:658 BW, aangezien de werknemer dient te bewijzen dat zijn werkgever is tekortgeschoten in zijn verplichtingen ter voorkoming van psychisch letsel en ook dat de schade die de werknemer heeft opgelopen het gevolg is van de tekortkoming van de werkgever. Voorts verschuift de bewijslast betreffende de zorgplicht niet naar de werkgever als de werknemer aan kan tonen dat hij schade heeft geleden tijdens zijn werk. Dit neemt echter niet weg dat het de rechter vrij staat, wanneer hij daartoe zijn gronden ziet, de bewijslast op dezelfde wijze te laten verdelen als op grond van artikel 7:658 BW.[[65]](#footnote-65)

Bij artikel 7:611 BW kan, net als bij artikel 7:658 BW, de omkeringsregel bij het bewijs van causaal verband worden toegepast indien voldaan wordt aan de toepassingsvereisten. Dit betekent dat er door de werkgever een verplichting moet zijn geschonden ter voorkoming van een bepaald risico en dat dit risico zich heeft verwezenlijkt in bijvoorbeeld het gepest.[[66]](#footnote-66)

Aansprakelijkheid van de werkgever ten aanzien van pesten op het werk kan zoals eerder is benoemd op grond van artikel 7:658 BW en artikel 7:611 BW. Op het moment dat het proefschrift van mevrouw mr. Vegter in 2005 uitkwam waren er weinig uitspraken te vinden waarin de aansprakelijkheid van de werkgever op grond van artikel 7:658 BW gebaseerd werd. Er waren wel uitspraken, maar dit gebeurde vooral op basis van artikel 7:611 BW. Hieronder wordt een aantal van deze uitspraken beschreven.

Een voorbeeld van een uitspraak inzake goed werkgeverschap is een arrest van de Hoge Raad in de zaak Deuss uit 1989. In deze zaak verzocht de werkneemster, Deuss, ontbinding van haar arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden, te weten stelselmatige verzuring van de arbeidsomstandigheden door de werkgever. De rechter wees het verzoek toe, echter zonder dat er een ontbindingsvergoeding kon worden toegewezen, omdat de werkneemster op grond van een dringende reden om ontbinding vroeg.[[67]](#footnote-67) Om deze reden vorderde werkneemster schadevergoeding op grond van wanprestatie. Haar argumentatie was dat de nieuwe manager bij de werkgever het beleid voerde om de oudste werknemers in vaste dienst, waaronder werkneemster, door intimidatie, sterke verhoging van de werkdruk, plotselinge organisatieveranderingen en onredelijke opdrachten, het leven zo zuur te maken dat zij zouden verdwijnen, zodat plaats gemaakt kon worden voor jonger, gehoorzamer en vooral goedkoper personeel. Zo werd dit ook expliciet tegen de werknemers medegedeeld, waarbij nog enige malen met geweld werd gedreigd. Door dit beleid werd werkneemster ziek. Uit deze uitspraak blijkt dat een werkgever die een werknemer stelselmatig pest in strijd handelt met de normen van het goed werkgeverschap en hierdoor diende de werkgever de schade van de werknemer te vergoeden.[[68]](#footnote-68)

Een ander voorbeeld was een uitspraak uit 15 oktober 1991.[[69]](#footnote-69) Hierin deed de kantonrechter in Zutphen uitspraak betreffende een werknemer die gedurende een periode van 20 jaar vanwege zijn homoseksuele geaardheid werd gepest. Deze werknemer werd op den duur arbeidsongeschikt en vroeg aan de kantonrechter ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst met toekenning van een vergoeding. De kantonrechter oordeelde in deze zaak dat het aannemelijk was geworden dat werknemer een groot deel van zijn dienstverband op- en aanmerkingen heeft ontvangen met betrekking tot zijn seksuele geaardheid, van collega’s en een chef. Ook was het aannemelijk dat de werknemer door collega’s werd gepest betreffende zijn seksuele geaardheid. Voorts overwoog de kantonrechter dat de verstoring van de arbeidsrelatie hoofdzakelijk aan de werkgever te wijten was en op grond daardoor kende zij aan de werknemer een vergoeding voor materiële schade en immateriële schade toe.[[70]](#footnote-70)

“Expliciet werd er in deze uitspraak ingegaan op de vraag in hoeverre een werkgever, naast zijn verplichting die hij heeft om zichzelf als werkgever te onthouden van pesten, gehouden is om maatregelen te nemen pesten door zijn ondergeschikten tegen te gaan. De rechter oordeelt in dit opzicht dat een werkgever minimaal duidelijk dient te maken hoe hij denkt over de omgang met homofiele werknemers, wat hij onwenselijk vindt van gedragingen die hem ter orde zijn gekomen en welke maatregelen de direct leidinggevenden in dit opzicht moeten nemen. Meer in het algemeen merkt de rechter op dat een werkgever verantwoordelijk is voor de sfeer op de werkplek.”[[71]](#footnote-71) Onder het huidige recht zou deze werknemer een beroep kunnen doen op het verbod van discriminatie wegens seksuele geaardheid. Pas op 1 september 1994 is *De algemene wet gelijke behandeling* in werking getreden. Bovenstaande uitspraak heeft hierdoor een bredere betekenis in de zin dat een werkgever dient op te treden tegen het pesten van een werknemer waarvan hij op de hoogte is, wat de reden voor het gepest dan ook is.

Uit eigen onderzoek blijkt dat wanneer de werknemer vandaag de dag zijn werkgever aansprakelijk wil stellen, dit vaak op basis van beide artikelen gebeurt. Primair zal de werknemer op basis van artikel 7:658 BW zijn werkgever aansprakelijk stellen en subsidiair op basis van artikel 7:611 BW. Desalniettemin zijn de meeste zaken die door werknemers of werkgevers ingediend worden bij de rechter ontbindingsverzoeken.[[72]](#footnote-72)

### Artikel 6:170 BW: Onrechtmatige daad

Op grond van artikel 6:170 BW kan een werkgever aansprakelijk gehouden worden voor schade die aan een medewerker is toegebracht door een fout van een andere medewerker. Hierbij kan gedacht worden aan psychische arbeidsongeschiktheid als gevolg van pesten door één of meerdere collega’s. Een werkgever kan eerst op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk worden gehouden voor door één van zijn werknemers veroorzaakte schade indien er voldoende verband bestond tussen de fout van de werknemer en de aan hem opgedragen taak. Onder fout wordt verstaan een toerekenbare onrechtmatige daad van de werknemer. Bij de beoordeling of de kans op een onrechtmatige daad is vergroot door de opdracht tot het verrichten van bepaalde werkzaamheden zijn vier elementen van belang:

1. De aard van de onrechtmatige daad;
2. De plaats;
3. Het tijdstip waarop de onrechtmatige daad is gepleegd;
4. Het middel waarmee de onrechtmatige daad is gepleegd.[[73]](#footnote-73)

Wanneer de onrechtmatige daad onder werktijd is gepleegd en/of op de plaats waar de werknemer zijn werkzaamheden hoort te verrichten, wordt vrij snel aangenomen dat is voldaan aan het vereiste van het functioneel verband.[[74]](#footnote-74) Dit geldt ook wanneer de fout is gemaakt met middelen die aan de werkgever toekomen of die voor de werknemer ter beschikking zijn gesteld. De werkgever dient te bewijzen dat er geen functioneel verband is.

De aansprakelijkheid van de werkgever is een risicoaansprakelijkheid. Het is niet vereist dat de werkgever zelf te kort is geschoten. Hiermee verschilt de aansprakelijkheid op grond van artikel 6:170 BW met die van artikel 7:611 BW, 7:658 BW en 6:162 BW, aangezien voor aansprakelijkheid van de werkgever op de voorgaande grondslagen vereist dat de werkgever een tekortkoming valt te verwijten. Dit betekent echter niet dat wanneer een werknemer een beroep doet op artikel 6:170 BW, een beroep op artikel 7:658 BW of een andere grondslag voor foutaansprakelijkheid is uitgesloten. Het is namelijk mogelijk dat een werkgever zowel tekort is geschoten in zijn zorgplicht voor veilige arbeidsomstandigheden betreffende artikel 6:658 BW, 7:611 BW of 6:162 BW, evenals aansprakelijk is op grond van artikel 6:170 BW omdat de schade is vergroot door een opdracht waarover de werkgever zeggenschap had.[[75]](#footnote-75)

Wanneer aan een werknemer psychisch letsel is toegebracht door een andere werknemer is het mogelijk dat hij de ander op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk stelt. Dit kan bijvoorbeeld een werknemer zijn die psychisch arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van pesten door collega’s en/of leidinggevende. Indien een werknemer zich beroept op artikel 6:170 BW zal deze zowel duidelijk dienen te maken dat er sprake is van onrechtmatig handelen van collega’s of leidinggevende als dat het onrechtmatig handelen in een functionele relatie staat tot de werkzaamheden van de collega of leidinggevende. Toont de werknemer aan dat hij structureel gepest is, dan zal daarmee het onrechtmatig handelen vastgesteld worden. Aantonen dat er een functionele relatie is met het werk kan meer problemen opleveren. Als de werknemer erin slaagt aan te tonen dat het pesten onder werktijd gebeurde, betekent dat nog niet dat de opdracht tot het verrichten van bepaalde werkzaamheden de kans op het pesten heeft vergroot. [[76]](#footnote-76)

### Artikel 6:162 BW: Onrechtmatige daad

Tevens kan aansprakelijkheid van de werkgever voor psychisch of lichamelijk letsel van een werknemer gebaseerd worden op grond van artikel 6:162 BW. Anders dan artikel 6:170 BW biedt artikel 6:162 BW geen specifieke regeling. Dit artikel wordt niet vaak als grondslag gebruikt voor werkgeversaansprakelijkheid, maar wel als grondslag voor vorderingen tot schadevergoeding. De vordering wordt dan ingesteld door een werknemer tegen een andere werknemer, aangezien artikel 7:658 BW en artikel 7:611 BW hiervoor niet als grondslag gebruikt kunnen worden, omdat deze artikelen alleen betrekking hebben op de aansprakelijkheid van een werkgever tegenover een werknemer en niet op de aansprakelijkheid van werknemers tegenover elkaar.[[77]](#footnote-77)

Artikel 6:162 BW kan daarnaast ook gebruikt worden in situaties waarin een beroep op een arbeidsgerechtelijke grondslag gebruikt kan worden, maar bovenstaande artikel vanzelfsprekender is. Zoals bij een arrest van de Hoge Raad waarin een werkgever aansprakelijk werd gesteld voor de gevolgen van de geestelijke en lichamelijke mishandeling van zijn boerenknecht op basis van artikel 6:162 BW.[[78]](#footnote-78) Dit artikel lag voor dit arrest voor de hand, aangezien er in dit geval geen sprake was van het niet nemen van veiligheidsmaatregelen door de werkgever, maar alleen van mishandeling. Een bijzondere verdeling van stelplicht kent artikel 6:162 BW niet evenals een beperking van eigen schuld van de werknemer tot opzet of bewuste roekeloosheid.

### Ontbinding arbeidsovereenkomst, verzoek werknemer

Per 1 juli 2015 geldt er een nieuw ontslagrecht. Aangezien de meeste uitspraken voor dit onderzoek nog onder de oude ontslagregeling vallen zal eerst de oude procedure beschreven worden en daarna de nieuwe procedure.

#### Het oude ontslagrecht

In de oude ontslagprocedure kon de werknemer een vergoeding ontvangen in het geval een werknemer psychisch arbeidsongeschikt werd door de werkomstandigheden en/of verwijtbaar handelen van de werkgever. Zowel de werkgever als de werknemer kon de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden op basis van artikel 7:685 BW. Wanneer er sprake was van een ontbinding wegens veranderingen in de omstandigheden kon de rechter aan de werknemer een vergoeding toekennen. De vergoeding werd naar billijkheid vastgesteld. Of een vergoeding werd toegekend aan een werknemer hing af van de criteria risicosfeer en verwijtbaarheid. Bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de werknemer op grond van een dringende reden, die de werkgever aan de werknemer gaf, kon op basis van artikel 7:685 BW door de rechter geen billijke vergoeding worden toegekend aan de werknemer. De werknemer diende dan in een aparte procedure op grond van wanprestatie of artikel 7:677 lid 3 BW een vergoeding te vragen.[[79]](#footnote-79)

In het geval dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever te wijten was of dat deze in zijn risicosfeer lag, dan was het toekennen van een vergoeding aan de werknemer billijk.[[80]](#footnote-80) De hoogte van de vergoeding werd voor 1 juli 2015 berekend volgens de kantonrechtersformule. Ook wel de formule: A x B x C.

De factor A stond voor het gewogen aantal dienstjaren (het aantal jaren dat de werknemer in de organisatie heeft gewerkt, met vermenigvuldigingsfactor op grond van zijn leeftijd), factor B voor de bruto maandsalaris en C voor de correctiefactor.[[81]](#footnote-81)

De wegingsfactor zag er als volgt uit:

* Tot de leeftijd van 35 ontving de werknemer een halve maandsalaris per dienstjaar;
* Tussen de 35 en 45 ontving de werknemer één maandsalaris per dienstjaar;
* Tussen de 45 en 55 ontving de werknemer anderhalve maandsalaris per dienstjaar;
* Tussen de 55 en ouder ontving de werknemer twee maandsalarissen per dienstjaar.

Het volgende voorbeeld illustreert de werking van de kantonrechtersformule: Kees, die pas 50 is geworden, heeft 6 jaar bij bedrijf Y gewerkt, wanneer Kees besluit om een ontbindingsverzoek in te dienen omdat zijn werkgever al een aantal jaar hem het leven zuur maakt. De Kantonrechter is van oordeel dat de werkgever van Kees inderdaad verwijtbaar heeft gehandeld. Hierdoor wordt de correctiefactor op 2 gesteld.

De invulling van de kantonrechtersformule voor deze casus is:

A = 8,5 (= 1 jaar met wegingsfactor 1 plus 5 jaar met wegingsfactor 1,5)

B = € 2000

C = 2

De Kees zou dan volgens bovenstaande casus een vergoeding van € 34.000 hebben gekregen, aangezien 8,5 x 2000 x 2 = € 34.000.[[82]](#footnote-82)

De kantonrechter was bij het geven van zijn oordeel niet gebonden aan de gebruikelijke vereisten voor aansprakelijkheid, te weten normschending, relativiteit, causaal verband en schade. De rechter hoefde bij deze zaken alleen na te gaan of het billijk was om een vergoeding toe te kennen op basis van de omstandigheden en de gedragingen van werkgever en werknemer. Tevens was verwijtbaar handelen van de werkgever geen voorwaarde voor toekenning van een vergoeding aan de werknemer.[[83]](#footnote-83)

Hoger beroep of beroep in cassatie was niet mogelijk tegen de uitspraak van de kantonrechter (dit stond uitdrukkelijk in artikel 7:685 BW lid 11 BW) behalve in zeer bijzondere gevallen, namelijk wanneer de rechter zich schuldig had gemaakt aan één of meer van de volgende fouten:

* verzuim van essentiële vormen;
* het ten onrechte toepassen of juist buiten toepassing laten van artikel 7:685 BW;
* het buiten het toepassingsgebied van artikel 7:685 BW treden.

In de praktijk werd zelden aangenomen dat een rechter in de eerste aanleg zich aan één of meer van bovenstaande fouten schuldig had gemaakt.[[84]](#footnote-84)

De vergoeding die een kantonrechter toekende diende niet gelijk te worden gesteld aan een schadevergoeding. De vergoeding vormde wel deels een tegemoetkoming in de schade, maar kon daarnaast gezien worden als een compensatie voor het verlies van het werk en als gevolg daarvan gemiste levensvreugde en verlies van reputatie.

Tevens kon de vergoeding de eigenschap hebben van compensatie voor onzorgvuldig handelen van de werkgever voorafgaand en mogelijk tijdens de ontbindingsprocedure. De vergoeding die een werknemer ontving werd naar billijkheid bepaald en niet op de wijze van boek 6 titel 10 BW. In principe was er geen ruimte om de vergoeding te splitsen in een vergoeding voor materiële schade en immateriële schade.[[85]](#footnote-85)

Ontbindingsverzoeken werden in de praktijk vaak door een werknemer ingediend tijdens zijn ziekte, aangezien de werknemer er belang bij kon hebben. Zo kon een werknemer belang hebben bij zo’n verzoek als hij geen andere mogelijkheid zag dan het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst vanwege zijn ziekte en als hij vond dat bij het ontslag een vergoeding aan hem toekwam omdat zijn ziekte het gevolg was van het werk of het verwijtbaar handelen van zijn werkgever.[[86]](#footnote-86)

#### Het nieuwe ontslagrecht

De werknemer kan sinds 1 juli 2015 de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te beëindigen omdat sprake kan zijn van omstandigheden van dien aard die de arbeidsovereenkomst op grond van redelijkheid en billijkheid behoort te eindigen. Dit verzoekt dient de werknemer op grond van artikel 7:671c lid 1 BW van de *Wet werk en zekerheid* bij de kantonrechter in te dienen.

Anders dan in het oude ontslagrecht is het voor de werknemer nu wel mogelijk om tegen de uitspraak van de kantonrechter in hoger beroep en cassatie te gaan.[[87]](#footnote-87) Dit is opgenomen in artikel 7:683 lid 2 BW.

De Wet werk en zekerheid kent sinds 1 juli 2015 drie soorten vergoedingen. De billijke vergoeding, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. De gefixeerde schadevergoeding houdt in dat wanneer de arbeidsovereenkomst met een te korte opzegtermijn wordt beëindigd degene die opzegt een vergoeding verschuldigd is aan de andere partij. Dit is bepaald in artikel 7:672 lid 9 BW. De gefixeerde schadevergoeding zal verder buitenbeschouwing worden gelaten, omdat het voor dit onderzoek niet van belang is.

*Billijke vergoeding*

De billijke vergoeding is een zelfstandige vergoeding die losstaat van andere mogelijke vergoedingen, zoals de gefixeerde schadevergoeding of een transitievergoeding. De transitievergoeding en billijke vergoeding kunnen samengevoegd worden, maar indien er een andere vergoeding wordt toegewezen is de kans dat een billijke vergoeding wordt toegewezen kleiner. Dit komt omdat een billijke vergoeding steeds afgestemd dient te worden op de omstandigheden per geval.[[88]](#footnote-88)

Wanneer de werknemer ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgeverskant kan stellen en bewijzen zal er een billijke vergoeding aan de werknemer toegekend worden. Dit verzoek kan de werknemer indienen op grond van artikel 7:671c lid 1 juncto artikel 7:671 lid 2 onderdeel b BW.

De wetgever heeft kenbaar gemaakt dat de billijke vergoeding in zeer uitzonderlijke situaties wordt toegekend. Om die reden is deze vergoedingsmogelijkheid door de wetgever gekarakteriseerd als het ‘muizengaatje’.[[89]](#footnote-89) De wetgeving geeft in zijn memorie van toelichting een aantal voorbeelden waarin een billijke vergoeding toegekend kan worden, namelijk:

* als er als gevolg van laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan (bijvoorbeeld als gevolg van het niet willen ingaan op avances zijnerzijds) en de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag;
* als een werkgever discrimineert, de werknemer hiertegen bezwaar maakt, er een onwerkbare situatie ontstaat en niets anders rest dan ontslag;
* als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Te denken is hierbij aan de situatie waarin de werkgever zijn reïntegratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd;
* de situatie waarin de werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbare situatie te creëren en ontslag langs die weg te realiseren;
* de situatie waarin een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen) als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden.[[90]](#footnote-90)

De kantonrechters hebben de mogelijkheid om de hoogte van de billijke vergoeding te bepalen op een wijze die en op een niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Dit houdt in dat criteria zoals loon en duur van het dienstverband die voor 1 juli 2015 onderdeel uitmaakten van de kantonrechtersformule vanaf nu geen rol meer hoeven te spelen.[[91]](#footnote-91) Bovendien is het mogelijk dat de kantonrechter rekening houdt met de financiële situatie van de werkgever, indien de werkgever dit verzoekt. Dit wordt ook wel het ‘habe-nichts-verweer’ genoemd.[[92]](#footnote-92)

*Transitievergoeding*

De ontbindingsvergoeding en de schadevergoeding zijn vervangen door de transitievergoeding met de komst van de Wet werk en zekerheid. De transitievergoeding is bedoeld als compensatie voor het ontslag en om de overgang naar een andere baan te vergemakkelijken.[[93]](#footnote-93)

Op grond van artikel 7:673 lid 1 onderdeel b BW is de werkgever de werknemer een transitievergoeding verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst:

• door de werknemer is opgezegd;

• op verzoek van de werknemer is ontbonden;

• na beëindiging van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.[[94]](#footnote-94)

Dit is echter alleen het geval indien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer een gevolg is van een ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeverskant, komt aan de werknemer een transitievergoeding toe. Bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeverskant dient gedacht te worden aan seksuele discriminatie, discriminatie, zorgen voor een veilige werkomgeving, maar ook pesten.[[95]](#footnote-95) Daarnaast geldt er op basis van artikel 7:673 lid 1 BW dat de werknemer alleen in aanmerking komt voor een transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd.

*Berekening transitievergoeding*

Met de komst van de *Wet werk en zekerheid* komt een einde aan de rekenvrijheid, aangezien de hoogte van de transitievergoeding bepaald wordt door de vastgelegde rekenregels in artikel 7:673 lid 2 BW.

Over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst is de vergoeding vastgesteld aan een zesde van het maandsalaris voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. Na deze 10 jarige arbeidsduur wordt dit een kwart van het maandloon.[[96]](#footnote-96) Het gaat steeds om een periode van een volle zes maanden. Het maximale bedrag dat de transitievergoeding kan bedragen is € 75.000,- of een bedrag dat gelijk is aan ten hoogste het loon over twaalf maanden als dat loon hoger is dan dat bedrag. Partijen mogen bij het aangaan van de dienstverband een hogere transitievergoeding overeenkomen, een lagere vergoeding is echter niet toegestaan.[[97]](#footnote-97)

*De oudere werknemers*

Oudere werknemers hebben een zwakkere arbeidspositie dan jongeren en om die reden is de berekening van de transitievergoeding aangepast. Dit is terug te vinden in artikel 7:673a lid 1 BW. De afwijkende berekeningswijze geldt voor werknemers die bij het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst vijftig jaar of ouder zijn. Verder dient de arbeidsovereenkomst 120 maanden te hebben geduurd. De transitievergoeding van een werknemer in de leeftijd van vijftig jaar of ouder bedraagt de helft van zijn maandsalaris in plaats van een zesde. Ook hier wordt bij het berekenen van de transitievergoeding gerekend met steeds een periode van zes volle maanden. Deze ‘afwijkende berekening’ voor werknemer boven de vijftig geldt tot 1 januari 2020.[[98]](#footnote-98)

### Ontbinding arbeidsovereenkomst, verzoek werkgever

Ook bij het verzoek door de werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst hebben er veranderingen plaatsgevonden in het ontslagrecht. Hieronder wordt wederom eerst het oude ontslagrecht behandeld alvorens het nieuwe ontslagrecht uiteen te zetten.

#### Het oude ontslagrecht

Net als de werknemer behoorde de werkgever zijn ontbindingsverzoek op basis van artikel 7:685 BW in te dienen wanneer sprake was van gewichtige redenen. Voor de werkgever en werknemer waren er twee vormen van gewichtige redenen, te weten:

1. Omstandigheden die een dringende reden vormen;
2. Veranderingen in omstandigheden.

In artikel 7:678 BW werden situaties opgesomd die als een dringende reden gezien konden worden.[[99]](#footnote-99)

De tweede vorm, de verandering van omstandigheden, werd niet in de wet verduidelijkt met voorbeelden. Verandering in omstandigheden had zich in de rechtspraak ontwikkeld tot een verzamelplaats van verschillende situaties. De meest voorkomende waren de verstoorde arbeidsverhouding en bedrijfseconomische redenen.

Een verzoek van de werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verandering van omstandigheden werd in de praktijk door de rechter zelden afgewezen. Echter bood de rechter dan vaak aan de werknemer een vergoeding aan.[[100]](#footnote-100)

#### Het nieuwe ontslagrecht

Sinds 1 juli 2015 kan de werkgever de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 BW. Deze stap is nodig indien de werkgever de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig kan opzeggen, omdat hij niet aan de geldige voorwaarden voldoet.

De werkgever kan de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van de volgende gronden:

1. persoonsgebonden gronden;
2. bedrijfseconomische gronden of langdurige arbeidsongeschiktheid;
3. arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan en waarbij tussentijdse opzeggingen niet overeengekomen is tussen partijen.[[101]](#footnote-101)

Als een situatie aan de orde is waarbij het gaat om een spoedige opzegging op grond van een dringende reden, maar de werkgever deze mogelijkheid niet kiest, dan kan de werkgever toch de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden.[[102]](#footnote-102) Er hoeft in dat geval niet voldaan te worden aan de zogeheten onverwijldheidseis: een ontbindingsverzoek wegens een dringende reden hoeft niet spoedig te worden ingediend. In artikel 7:671b lid 1 BW ontbreekt evenwel de mogelijkheid voor de werkgever om de arbeidsovereenkomst op grond van een dringende reden te ontbinden. Dit houdt in dat de werkgever op basis van bovenstaand artikel de kantonrechter niet kan verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een dringende reden. Desalniettemin kan de werkgever een beroep doen op artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW dat als vangnet kan fungeren.[[103]](#footnote-103)

De rechter heeft in ontbindingsverzoeken geen vrijheid, doordat de werkgever aangeeft welke criteria de rechter dient te toetsen. Het ontbindingsverzoek van de werkgever kan alleen gehonoreerd worden als aan de voorwaarden in artikel 7:669 BW is voldaan. Verder dient er geen sprake te zijn van één van de opzegverboden die in artikel 7:670 BW worden vermeld.[[104]](#footnote-104)

# Onderzoeksresultaten

## Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het praktijkonderzoek besproken. In paragraaf 3.2 wordt eerst het College voor de Rechten van de Mens (het College) geïntroduceerd en zijn klachtenprocedure besproken. Daarna worden de resultaten van de analyse van elf relevante oordelen inzake pesten van het College voor de Rechten van de Mens besproken. In paragraaf 3.3 worden de resultaten van het jurisprudentieonderzoek behandeld. Bij dit jurisprudentieonderzoek zijn zesentwintig uitspraken inzake pesten geanalyseerd op onder andere de wettelijke grondslag, de vorm, de reden en erkenning van het pesten. Deze factoren zijn in relatie gesteld tot de eventuele vergoeding die verkregen is.

## Het College voor de Rechten van de Mens

Pesten en discriminatie kunnen met elkaar te maken hebben. Pesten kan bijvoorbeeld een onderdeel zijn van de discriminatie. Als dit het geval is, kan de werknemer een klacht indienen bij het College voor de Rechten van de Mens (het College).

In dit hoofdstuk wordt als eerst het begrip discriminatie behandeld. Daarna wordt besproken hoe een werknemer een klacht kan indienen bij het College.

Tot slot worden de oordelen van het College inzake pesten behandeld door te kijken naar de verschillende omstandigheden per oordeel.

### Discriminatie

“Discriminatie is het ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van (persoonlijke) kenmerken. Er kan bijvoorbeeld onderscheid worden gemaakt op afkomst, sekse, huidskleur, seksuele voorkeur, leeftijd, religie, handicap of chronische ziekte.” Niet elk onderscheid is discriminatie. Er zijn situaties waarin het niet verboden is om onderscheid te maken tussen mensen. Het is bijvoorbeeld wel toegestaan iemand te weigeren voor de functie secretaresse omdat zij de Nederlandse taal niet goed beheerst.

In dit geval is dit geen discriminatie, aangezien het goed beheersen van de Nederlandse taal noodzakelijk is om de functie goed uit te kunnen voeren. Wanneer diegene geweigerd wordt voor de functie secretaresse omdat hij of zij een donkere huidskleur heeft, dan is er wel sprake van discriminatie. Niet het maken van onderscheid is discriminatie, maar het maken van *verboden* onderscheid wel. [[105]](#footnote-105)

Discriminatie is in Nederland verboden. Wanneer er op het werk sprake is van discriminatie dan overtreden zij artikel 1 van de Grondwet. In artikel 1 van de grondwet staat namelijk het volgende:

*“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”* [[106]](#footnote-106)

Op het werk kan er zowel sprake zijn van pesten als discriminatie. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een persoon vanwege zijn huidskleur herhaaldelijk uitgescholden en/of genegeerd wordt door één of meerdere collega’s. in dat geval is er sprake van ongelijke behandeling op het werk. Hierdoor is het voor een gepeste werknemer die ook gediscrimineerd wordt mogelijk om zijn klacht bij het College in te dienen.

### De klachtenprocedure

Een werknemer die gepest wordt vanwege zijn: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, burgerlijke staat, hetero- of homoseksuele geaardheid kan een klacht indienen bij het College. De werknemer kan een klacht digitaal of per post bij het College indienen. Op het moment dat het College de klacht heeft ontvangen beoordeelt zij of ze de klacht van de werknemer in behandeling mag nemen. Indien dit het geval is start zij een onderzoek. Om precies te weten te komen wat er gebeurd is en om vast te kunnen stellen dat er sprake is van discriminatie stelt het College vragen aan de werknemer en/of de organisatie. Alle correspondentie stuurt het College van de ene naar de andere partij, zodat iedereen op de hoogte gesteld wordt. Zodra het College het onderzoek heeft afgerond komt er een zitting. Tijdens de zitting zijn vaak drie collegeleden en een secretaris aanwezig. Het is mogelijk dat een werknemer een advocaat of iemand anders die namens hem/haar spreekt meeneemt naar de zitting. Maximaal een half jaar, gerekend na het indienen van de klacht, kan het duren voordat de werknemer een oordeel ontvangt. In dat oordeel staat beschreven of het College van oordeel is of er wel of niet gediscrimineerd is. Het is mogelijk dat het College een aanbeveling doet om in de toekomst discriminatie op het werk te voorkomen.

Een oordeel van het College is niet bindend. Zij kan de organisatie niet dwingen te veranderen en ook geen boetes opleggen. Uit onderzoek blijkt dat in 75% van de gevallen de organisaties het oordeel wel opvolgen. Eventueel kan de werknemer ook met het oordeel naar de rechter stappen.

### Oordelen van het College

Er zijn elf oordelen van het College die relatie hebben tot pesten bestudeerd. Een samenvatting van deze oordelen en een analyse is te vinden in bijlage 2.

Tijdens het bestuderen van elf oordelen van het College viel het volgende op. De meeste klachten gaan over seksuele geaardheid of de afkomst van de werknemer. De ernst van het pesten bij bovenstaande oordelen is in ieder oordeel anders, maar het uiteindelijke oordeel lijkt weinig af te hangen van de ernst van het pesten. Wel moet het pesten direct in relatie staan tot discriminatie. Bij ongeveer de helft (vijf van de elf) van de oordelen had er geen verboden onderscheid plaatsgevonden volgens het College.

Belangrijk is dat de werknemer de juiste procedure volgt en dat de werkgever dat niet heeft gedaan. Wanneer een werknemer een klacht indient bij het College is het van belang om met voldoende bewijzen te komen. Ook is het van belang voor de werknemer om vroegtijdig bij de juiste persoon te melden dat hij gepest wordt, aangezien een werkgever alleen verantwoordelijk kan worden gehouden voor een eventuele schending van de gelijkebehandelingsnorm wanneer hij of zij op de hoogte was of diende te zijn van het feit dat er in zijn organisatie gediscrimineerd werd en de werkgever naar aanleiding daarvan onvoldoende maatregelen heeft genomen.

Tevens is de werkgever verplicht klachten over discriminatie zorgvuldig te behandelen. Hiermee wordt bedoeld dat van een klachtenbehandeling vereist wordt dat er een deugdelijk en objectief onderzoek plaats zal vinden, met onder andere hoor en wederhoor. Daarbij dient de werkgever passende maatregelen te treffen en de uitkomst en maatregelen aan alle partijen mee te delen. Wanneer de werkgever op bovenstaande aspecten tekortschiet kan dit ervoor zorgen dat hij verboden onderscheid maakt bij de arbeidsomstandigheden.

Overigens is het verstandig om als werknemer rekening te houden met het feit dat verklaringen van collega’s of leidinggevenden niet anoniem ingediend kunnen worden, omdat bij anonieme verklaringen niet kan worden nagegaan door wie ze zijn opgesteld en of diegene ook uit zijn eigen waarneming verklaard heeft. Het College zal alleen in zeer bijzondere omstandigheden anonieme verklaringen als bewijsvoering gebruiken.

Daarnaast dient de gepeste werknemer goed af te wegen wanneer het genoeg is. In oordeelnummer 2011-119 bleef een werkneemster maar doorgaan met het instellen van bezwaren en procedures bij de rechtbank en de Centrale Raad van Beroep, zonder dat zij in het gelijk werd gesteld. Omdat er veel tijd overheen gaat bij bezwaren en bij het beroep instellen, is het verstandig om af te vragen of dit het allemaal wel waard is.

Bovendien is de werkgever verantwoordelijk voor handelingen die leidinggevenden verrichten wanneer zij in een gezagsrelatie staan tot werknemers. Wanneer een leidinggevende zich schuldig maakt aan discriminatoire handelingen is zijn werkgever rechtstreeks verantwoordelijk en dit geldt ook wanneer de werkgever niet op de hoogte was. Discriminatoire handelingen van collega’s onderling vallen hier echter niet onder.

Tot slot is het onder meer afhankelijk van de aard, toon en intentie van wat er tegen een werknemer gezegd is of een opmerking discriminerend is of niet. Daarbij doet het er ook niet toe of de werknemer bij het gesprek aanwezig is op het moment dat een collega of leidinggevende een verwerpelijke opmerking maakt op de werkvloer.

## Vergoedingen bij civiele procedures

In hoofdstuk , paragraaf , is beschreven welke juridische grondslagen werknemers kunnen gebruiken om hun werkgevers aansprakelijk te stellen voor de ontstane psychische en/of lichamelijke schade die zij door pesten hebben opgelopen en daarbij hun werkgever verzoeken een schadevergoeding aan hen te betalen voor de opgelopen schade.

Om na te gaan of de juridische grondslagen daadwerkelijk effect hebben voor werknemers zijn zesentwintig verschillende uitspraken onderzocht. De uitgebreide analyse van deze jurisprudentie is te vinden in bijlage 4. De resultaten die hieruit zijn voortgekomen worden in deze paragraaf beschreven. De uitspraken zijn geanalyseerd op basis van de ernst en de vorm van het pesten, de reden, het oordeel van de rechter, de wettelijke grondslag en de omstandigheden.

### Grondslagen

Bij de onderzochte uitspraken zijn in totaal tien verschillende artikelen gebruikt als grondslag, zie tabel 3.1. Bij de uitspraken kunnen soms meerdere artikelen gebruikt zijn.

Veruit de meeste ingezonden verzoeken bij de rechtbank (veertien) betroffen ontbindingsverzoeken door middel van artikel 7:685 BW. Het is ook het enige artikel dat door de werkgever wordt aangevoerd om een verzoek in te dienen inzake een ontbindingsprocedure, een situatie die zeven keer terug komt. Bij vier van deze zaken stelt de aangeklaagde werknemer als verweer dat hij/zij juist is (weg)gepest door de werkgever of leidinggevende. Bij de andere drie was er sprake van een conflict tussen collega’s, waarna de werkgever geen basis meer zag voor een vruchtbare samenwerking.

Per 1 juli 2015 is artikel 7:685 BW komen te vervallen. Hiervoor is artikel 7:671b in de plaats gekomen voor de werkgever en artikel 7:671c voor de werknemer, waarvan ook een uitspraak is geanalyseerd. Zie voor meer informatie subparagrafen 2.5.5 en 2.5.6.

Het artikel wat daarna het meest gebruikt werd is artikel 7:611 BW, over goed werkgeverschap. Dit artikel is vier keer gebruikt, maar altijd in combinatie met andere artikelen zoals bijvoorbeeld 7:658 BW (zorgplicht van de werkgever). Het wordt dus vooral gebruikt als ondersteuning.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Grondslag | Aantal | Aantal vergoedingen |
| Artikel 7:685 BW | 14 | 11 |
| Artikel 7:611 BW | 4 |  |
| Artikel 7:658 BW | 3 |  |
| Artikel 3 en 4 Arbowet (oud) | 2 |  |
| Artikel 170 BW | 2 |  |
| Artikel 7:3 ARG | 2 |  |
| Artikel 8:81 Awb | 1 |  |
| Artikel 6:162 BW | 1 |  |
| Artikel 7:681 lid 1 BW | 1 | 1 |
| Artikel 7:671c BW | 1 | 1 |

**Tabel 3.1.** Gebruik van verschillende grondslagen

### Vorm van pesten

Het is lastig om de vorm van pesten te verdelen in categorieën, aangezien de handelingen telkens anders zijn verwoord en soms helemaal niet worden verduidelijkt. Bij elf uitspraken ging het om pesterijen van collega’s en hierbij werd gebruik gemaakt van verbale en fysieke pesterijen, zoals kleineren of intimidatie. Een aantal keer komt er geweld bij kijken zoals in uitspraak negentien waarin een collega een bak saus over werkneemster gooide en hierdoor een worsteling tussen haar en die collega ontstond. Of in uitspraak eenentwintig waarin een werknemer van achteren bij zijn nek en schouders vastgegrepen werd. In uitspraak drieëntwintig raakte een medewerker in een handgemeen met een andere collega waarbij onder andere een mes en een stoppentrekker gebruikt werden.

In twee van bovengenoemde zaken, namelijk zaak negentien en drieëntwintig, verzocht de werkgever door de incidenten ontbinding van de arbeidsovereenkomst met de werknemer. In beide gevallen werd de werknemer ook beticht van pesterijen en het niet houden aan de huisregels van het bedrijf, terwijl het verweer van de werknemers was dat juist zij gepest werden. Beide verzoeken werden echter door de kantonrechter afgewezen. In uitspraak negentien werd het verzoek afgewezen omdat de werkgever onder meer niet kon aantonen of aannemelijk maken dat werkneemster zich fout had gedragen ten aanzien van de gedragscode. In uitspraak drieëntwintig wees de kantonrechter het verzoek af, omdat hij vond dat enerzijds de werknemer zijn werk al tweeëntwintig jaar naar tevredenheid van zijn werkgever heeft uitgevoerd en nimmer agressief gedrag had getoond en anderzijds dat de werkgever onvoldoende adequate maatregelen had genomen om de verstoorde arbeidsrelatie tussen werknemer en collega te normaliseren.

Bij veertien uitspraken is de werkgever of leidinggevende beticht van pesterijen. Deze uiten zich minder vaak als fysiek geweld. Echter wordt er door leidinggevenden ook een andere vorm van pesten gebruikt, namelijk machtsmisbruik. Zo wordt er gedreigd met dossieropbouw, wordt de werkdruk opgevoerd of juist erg laag gehouden en wordt kritiek geuit op de prestaties.

Er is geen verband gevonden tussen de vorm van het pesten en of het pesten erkend is.

### Reden van pesten

De reden waarom een werknemer gepest wordt verschilt per uitspraak en wordt vaak ook niet gegeven in de uitspraken. Zo zijn er twaalf zaken waar het niet bekend is wat de reden van het pesten is.

Wat redelijk vaak een oorzaak lijkt te zijn, namelijk vier keer, is dat een eerder verzoek tot beëindigen van de arbeidsovereenkomst is mislukt, waarna er door middel van pesterijen en treiterijen alsnog van de werknemer af geprobeerd wordt te komen.

Hoog ziekteverzuim of (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid lijkt een andere vaak genoemde reden (drie keer genoemd). Het is niet altijd duidelijk of dit de reden van het gepest is, of dat het gepest juist de oorzaak is van de ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Andere gevonden redenen zijn seksuele geaardheid en persoonlijke aversie.

### Erkenning van pesten

In acht uitspraken erkent de rechter dat de werknemer stelselmatig werd gepest. Bij vijf van de acht uitspraken ontving de werknemer een billijke vergoeding of werd de correctiefactor, ook wel C-factor genoemd, op 2.0 of hoger vastgesteld.

De acht zaken waarbij het pesten werd erkend worden hieronder toegelicht.

* In zaak één verzoekt de werknemer de rechter ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst, omdat de werknemer van mening was dat zijn werkgever hem weg wilde pesten. Werknemer stelt dat hij andere werkzaamheden moest verrichten zoals vegen en dat hij niet meer op zijn reachtruck mocht rijden. Tijdens de mondelinge behandeling bleef er weinig over van het standpunt van zijn werkgever dat andere collega’s ook moesten vegen. Daarbij werd tijdens de zitting duidelijk dat de werkgever af wil van zijn werknemer. Voorts stelde de rechter dat wanneer een werkgever van zijn werknemer af wil, het in het algemeen niet zo moet zijn dat een werkgever een zieke werknemer goedkoop via een ontbinding met een lage vergoeding kan lozen.
* Doordat de werknemer in zaak negen een aantal e-mails in het geding brengt wordt de stelling van zijn werkgever weerlegt dat de benadering tussen partijen alleen maar tamelijk direct en confronterend was. De rechter stelt dat de communicatie tussen werkgever en werknemer eerder denigrerend en schofferend was.
* In zaak vier verzoekt de werknemer de rechter ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst, nadat zijn interim-directeur zes weken nadat hij in dienst trad het vertrouwen in de werknemer had opgezegd, een ontbindingsverzoek indiende en een ontslagvergunning aanvroeg. De ontslagvergunning werd echter geweigerd en hierdoor trok de werkgever zijn ontbindingsverzoek in. Daarna begon de interim-directeur de werknemer te treiteren. De werkgever is tot de conclusie gekomen dat hij afscheid van de werknemer wil nemen, maar de bezwaren tegen zijn functioneren kan hij niet objectiveren. De kantonrechter is van mening dat een vergoeding met factor 1 geen recht doet. De C-factor zal daarom op 1,5 gesteld worden, omdat de werkgever zich in ernstige mate verwijtbaar heeft gedragen door de werknemer geen eerlijke kans meer te geven om zijn functioneren te verbeteren, ondanks dat de werkgever erkent dat op de rapportage van de werknemer, nadat hij hierop werd aangesproken, geen aanmerkingen meer waren. Daarnaast acht de kantonrechter dat, toen de CWI-route niet begaanbaar bleek, een proces op gang is gekomen, misschien niet met een bewuste bedoeling de werknemer te pesten maar waarin hij wel steeds verder werd gemarginaliseerd.
* In zaak tien diende de werknemer een klacht in bij de interne klachtencommissie inzake pesten op de werkvloer. De klachtencommissie acht dat er inderdaad sprake is van stelselmatig pesten. Mede door de conclusies van de klachtencommissie concludeert de kantonrechter dat de werkgever een verwijt gemaakt kan worden van de ontstane situaties.
* In zaak twaalf verzocht de werkgever de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met de werkneemster te ontbinden. De werkneemster stelde in haar verweer dat van haar verwacht werd dat zij satijnen kleding en hoge hakken op het werk droeg. Wanneer werkneemster niet voldeed aan die kledingeis werd zij beledigd, vernederd of genegeerd door haar werkgever en diens vrouw. De werkgever kon bovenstaande stellingen onvoldoende weerleggen.
* De werkneemster in zaak vijftien werkte 22 jaar bij hetzelfde bedrijf en al die tijd is er nooit kritiek op haar functioneren geweest. Vanaf het moment dat werkneemster door gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid minder uren is gaan werken, is haar werkgever zich onbehoorlijk en onaanvaardbaar jegens haar gaan gedragen. De kantonrechter acht aannemelijk dat zij gepest wordt door haar werkgever. Daarbij geldt dat zelfs als werkneemster slordig zou werken, dat dit geen reden moet zijn voor de werkgever om zich zo te gedragen.
* In zaak zeventien besloot de werkgever een disciplinaire straf van ontslag op te leggen aan de werknemer. Tegen dit besluit heeft de werknemer bezwaar gemaakt, aangezien werknemer stelselmatig gepest werd door zijn collega’s. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter diende de werkgever de werknemer niet te verplichten weer aan het werk te gaan op de locatie waar werknemer wordt gepest, aangezien hij van deze feiten op de hoogte was. Uit het oogpunt van goed werkgeverschap diende de werkgever een onderzoek in te stellen om een oplossing voor het pesten te vinden.
* De werknemer in zaak achttien was werkzaam bij de politie waar hij de eerste dertien jaar van zijn dienstverband in de lastige buurten van Amsterdam werkzaam was. De werknemer stelt dat hij gepest wordt en uit de verklaringen van zijn collega’s komt overtuigend naar voren dat er inderdaad sprake is van kwellerij en getreiter. Deze verklaringen worden ook niet door de voornaamste aanstichter en leidinggevende ontkracht.

Belangrijk bij de erkenning van het pesten is het kunnen aantonen of bewijzen hiervan. Met e-mails als bewijs (zaak negen en vijftien), of een verslag van een klachtencommissie (zaak tien) is de bewijslast sterk. Ook collega’s als getuigen (zaak achttien) zijn erg waardevol.

Verder is het van belang om open te blijven staan voor mogelijke oplossingen, zoals mediation of gesprekken. In zaak vijftien heeft de werkgever niets gedaan met het advies van de arbo-arts om mediation te starten tussen de partijen en hierdoor stond de werknemer sterker. In zaak elf wijst de werknemer de mediation meerdere malen af, wat hem niet in goed licht brengt bij de rechter:

“Van belang daarbij is dat [verweerder], hoewel hij daartoe als goed werknemer wel gehouden was, tot tweemaal toe een aanbod tot mediation heeft geweigerd, dit terwijl in een situatie als de onderhavige, ten einde [H.] en [verweerder] nader tot elkaar te brengen, mediation de aangewezen weg was geweest en [H.] bovendien wel met het voorstel tot mediation heeft ingestemd.”[[107]](#footnote-107)

### Vergoeding of C-factor

In dertien uitspraken ontving de werknemer een vergoeding van zijn werkgever. Daarbij maakte het niet uit of de werknemer of de werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. In deze subparagraaf zullen alleen de elf uitspraken op grond van artikel 7:685 BW behandeld worden.

Om de zaken zo goed mogelijk te vergelijken is eerst voor elke zaak de C-factor genoteerd of zo goed mogelijk geschat. De resultaten zijn te vinden in tabel 3.2. De volledige gegevens zijn te vinden in bijlage 4. De berekening van de ontbrekende C-factoren is gedaan door de kantonrechtersformule in te vullen aan de hand van de gegeven informatie (zie ook subparagraaf 2.5.5). Om de berekening te illustreren volgt een voorbeeld van zaak zeven.

Werkneemster was in dienst vanaf 1 februari 2001 en heeft op 21 november 2008 een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Zij is dus iets minder dan 8 jaar in dienst geweest. Haar laatstgenoten bruto maandsalaris was € 2.100,62 exclusief 0,8% vakantietoeslag. Inclusief vakantietoeslag komt dat neer op € 2.268,67. Zij heeft uiteindelijk een vergoeding gekregen van € 9.000.

Factor B is dus € 2.268,67. Factor A is lastig te berekenen, omdat de wegingsfactor afhankelijk is van de leeftijd, die niet bekend is. Echter wordt door de werkneemster een vergoeding gevraagd van € 36.298,71, waarbij de C-factor op 2 werd gezet. Hierdoor kan de factor A berekend worden:

€ 36.298,71 = A x B x C = A x 2268,67 x 2

Door deze invulling komt A uit op 8 met een wegingsfactor van 1. Met deze informatie kan de C-factor berekend worden die door de rechter is gebruikt:

€ 9.000 = A x B x C = 8 x 2268,67 x C

Hieruit volgt dat de C-factor ongeveer op 0,5 uitkomt.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nr.** | **Grondslag** | **C-Factor** | **Vergoeding (bruto)** | **Pesten  erkend** | **Werkgever verweten** |
| 1 | Artikel 7:611 BW en artikel 7:685 BW | 3 | ƒ 28.123 | ja | ja |
| 3 | Artikel 7:685 BW | 0,15 | € 6.000 | nee | ja, beperkt |
| 4 | Artikel 7:685 BW | 1,5 | € 33.500 | ja | ja |
| 5 | Artikel 7:685 BW | 2,5 | € 41.432 | deels | ja |
| 7 | Artikel 7:685 BW | 0,5\* | € 9.000 | nee | nee |
| 8 | Artikel 7:685 BW en Artikel 7:670 | 1\* | € 3.000 | nee | nee |
| 9 | Artikel 7:685 BW | 2 | € 57.456 | ja | ja |
| 10 | Artikel 7:685 BW | 2,5 | € 352.000 | ja | ja |
| 11 | Artikel 7:685 BW | 0,5 |  |  |  |
| 12 | Artikel 7:685 BW | 5\* | € 20.000 | ja | ja |
| 13 | Artikel 7:685 BW | 0,25 | € 15.840 | nee | nee |

**Tabel 3.2.** C-Factor en vergoeding bij uitspraken van artikel 7:685 BW (\* = berekende C-factor).

Wanneer pesten of onheus bejegenen werd erkend, was de C-factor groter dan 1. De gemiddelde C-factor voor deze zaken is 2,8. Zes werknemers ontvingen ook een vergoeding van hun werkgever waarbij pesten of onheus bejegenen door de rechter niet werd vastgesteld, namelijk in de zaken 3, 5, 7, 8, 11, 13. Er werd de werkgever dan vaak wel iets verweten, bijvoorbeeld weinig inspanningen om het bestaande conflict op te lossen. In deze zaken, met uitzondering van zaak vijf, zijn de vergoedingen redelijk laag met een gemiddelde C-factor van 0,8. In zaak vijf werd seksuele intimidatie niet bewezen, maar wel werd duidelijk dat er een bedrijfscultuur heerste waar seksueel getinte grappen en opmerkingen werden getolereerd, wat de werkgever werd aangerekend. Hierdoor is dit de enige zaak met een redelijk hoge C-factor van 2,5, terwijl het pesten niet direct is bewezen. Uit bovenstaande wordt duidelijk dat de C-factor bij erkenning van pesten gemiddeld een stuk hoger uitvalt.

Verder ontving één werkneemster (uitspraak zes) geen vergoeding, omdat opmerkelijk was dat zij enerzijds stelt dat zij gepest wordt door haar collega’s, maar anderzijds haar arbeidstijd van twintig naar vierentwintig uur per week aanpast. Ook kon haar werkgever gemotiveerd betwisten dat werkneemster niet gepest werd op het werk.

Zoals in tabel 3.1 (zie subparagraaf 3.3.1) te zien is, is er voor de werknemer een grote kans op een vergoeding indien artikel 7:685 BW of zijn opvolger artikel 7:671c BW wordt gebruikt als wettelijke grondslag. Slechts eenmaal is het voorgekomen dat de werknemer een vergoeding kreeg bij gebruik van een andere wettelijke grondslag, namelijk artikel 7:681 lid 1 BW.

# Conclusies

Stichting Pesten op de Werkvloer probeert gepeste werknemers te helpen door tips en advies te geven. Dit onderzoek, in opdracht van de stichting, heeft als doel de stichting middelen in handen te geven om gepeste werknemers beter te kunnen adviseren met betrekking tot de mogelijke (juridische) procedures die opgestart kunnen worden.

De centrale vraag van dit onderzoek luidt dan ook:

*‘Wat kan Stichting Pesten op de Werkvloer, volgens een medewerker van LKOG, de inspectie SZW, de literatuur, jurisprudentie en uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens, adviseren aan gepeste werknemers over de mogelijkheden om maatregelen te treffen of om schade te verhalen die het pesten met zich mee heeft gebracht?’*

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op deze vraag. Hiervoor zullen eerst de resultaten van de eerder behandelde vijf deelvragen besproken worden.

In hoofdstuk , paragraaf , is onderzocht wat precies onder pesten wordt verstaan in de wet en in de literatuur. Het is duidelijk geworden dat niet iedere deskundige dezelfde definitie van pesten heeft, maar de meest complete lijkt die in de memorie van toelichting[[108]](#footnote-108) te zijn, die ook ondersteund wordt door Verschuren en Willems. De criteria zijn:

* intimiderend gedrag;
* structureel karakter (herhaald gedrag);
* verbaal, psychisch en fysiek gedrag;
* gericht tegen een persoon of groep die zich niet kan verdedigen;
* opzettelijk gedrag;
* lange tijd gaande.

Dit houdt niet in dat het begrip pesten met bovenstaande criteria volledig is afgebakend. Onduidelijk is bijvoorbeeld wat verstaan moet worden onder ‘lange tijd’ of ‘structureel karakter’. Ook zijn niet alle deskundigen het erover eens dat het per se opzettelijk gedrag moet zijn of dat de persoon zich niet moet kunnen verdedigen.

Indien een werknemer gepest wordt, kan hij verschillende acties ondernemen. Deze zijn in de paragrafen en besproken. Voordat een werknemer een verzoek tot een vergoeding bij de rechtbank indient kan hij eerst bij verschillende instanties een klacht indienen inzake pesten op de werkvloer.

De eerste instantie is de LKOG. Indien de werknemer werkzaam is bij een gemeente of een gemeentelijke instelling kan zijn klacht inzake pesten bij deze instantie ingediend worden. In de praktijk van de LKOG blijkt dat pesten vaak verweven is met een arbeidsconflict. Wanneer blijkt dat er alleen sprake is van een arbeidsconflict en niet van pesten zal de klacht niet in behandeling worden genomen, omdat de LKOG daar niet bevoegd voor is. De klachtencommissie van de LKOG kan vaak niets anders dan de klacht ongegrond verklaren als er sprake is van de volgende situaties:

* er is te weinig bewijs;
* niemand wil of kan getuigen;
* de werkgever valt niets te verwijten (ook al is er gepest);
* er is niet alleen sprake van pesten, maar ook van een arbeidsconflict.

De tweede instantie waar een werknemer een klacht over pesten kan indienen is bij de Inspectie SZW. Deze instantie houdt zich onder andere bezig met de naleving van de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit. Wanneer de inspecteur tijdens zijn onderzoek één of meerdere overtredingen waarneemt kan hij een boeterapport opstellen. Hierin wordt vermeld welke overtredingen de werkgever heeft begaan. Uit onderzoek van de Inspectie SZW blijkt dat deze klachten zeer weinig onderzocht worden door inspecteurs, omdat er volgens de meldkamer vaak geen sprake is van een zware overtreding.[[109]](#footnote-109)

De derde mogelijkheid die een werknemer heeft is het College voor de Rechten van de Mens, indien het pesten voortkomt uit discriminatie. Het College behandelt klachten van werknemer die worden gepest vanwege hun godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, burgerlijke staat, hetero- of homoseksuele geaardheid.

Als laatste stap kan de werknemer zijn werkgever of collega aansprakelijk stellen voor het pesten. De werknemer heeft hiervoor verschillende mogelijkheden die in paragraaf aan bod zijn gekomen:

* Artikel 7:658 BW. Op grond van dit artikel heeft een werkgever een zorgplicht waarbij de werkgever dient te voorkomen dat een werknemer in zijn uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Dit artikel kent voor een werknemer een gunstige bewijslast. Ondanks de gunstige bewijslast voor de werknemer zijn er weinig gepubliceerde uitspraken van werknemers die een vergoeding toegewezen kregen omdat zij gepest werden door hun collega(s) en/of leidinggevende.
* Artikel 7:611 BW. Primair is dit artikel niet bedoeld tot bescherming tegen letsel zoals wel het geval is bij artikel 7:658 BW. Dit artikel houdt in dat de werkgever zich als een goed werkgever dient te gedragen. In het verleden werd vooral artikel 7:611 BW als grondslag gebruikt voor de vergoedingen van psychisch letsel. Dit veranderde in 2005 door de uitspraak van de Hoge Raad in de zaak ANBN AMRO/Nieuwenhuys. Wanneer de werknemer vandaag de dag zijn werkgever aansprakelijk wil stellen zal dit primair op grond van artikel 7:658 BW gebeuren en subsidiair op grond van artikel 7:611 BW.
* Artikel 6:170 BW. Op basis van dit artikel kan een werkgever aansprakelijk worden gehouden voor schade die aan een medewerker is toegebracht door een fout van een andere medewerker. De werknemer dient duidelijk te maken dat er sprake is van een onrechtmatige handeling van een college of zijn leidinggevende en dat de onrechtmatige handeling in een functionele relatie staat tot de werkzaamheden van die college of leidinggevende. De aansprakelijkheid van de werkgever is een risicoaansprakelijkheid. Dit betekent dat het niet vereist is dat de werkgever zelf te kort is geschoten.
* Artikel 7:685 BW en artikel 7:671 BW. Voor 1 juli 2015 kon de werknemer op grond van dit artikel proberen zijn werkgever aansprakelijk te stellen voor het pesten op het werk. De werknemer stelt hiermee een ontbindingsprocedure in wegens gewichtige reden. Ontbindingsverzoeken worden in de praktijk vaak ingediend door een werknemer tijdens zijn ziekte. Zo kan een werknemer belang hebben bij zo’n verzoek als hij geen andere mogelijkheid ziet dan het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst vanwege zijn ziekte en als hij vindt dat bij ontslag een vergoeding aan hem toekomt omdat zijn ziekte het gevolg is van het werk of het verwijtbaar handelen van zijn werkgever. De kantonrechtersformule wordt gebruikt om de vergoeding te bepalen, waarbij de C-factor door de rechter bepaald wordt.

Na 1 juli 2015 is dit veranderd. De werknemer kan nog steeds een ontbindingsprocedure instellen, alleen nu op grond van artikel 7:671c BW. Hierbij is de kantonrechtersformule komen te vervallen. In de plaats daarvan is de billijke vergoeding gekomen. Wanneer de werknemer kan bewijzen dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten heeft, zal de rechter aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen. Daarnaast kan de werknemer een transitievergoeding van de rechter ontvangen.

De transitievergoeding, die de ontbindingsvergoeding en schadevergoeding heeft vervangen, is bedoeld als compensatie voor het ontslag en om de overgang naar een andere baan te vergemakkelijken.

In hoofdstuk zijn elf uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens en zesentwintig rechterlijke uitspraken geanalyseerd om uit te zoeken welke omstandigheden invloed hebben op het oordeel. In paragraaf komt naar voren dat werknemers alleen in het gelijk worden gesteld indien zij echt gediscrimineerd zijn en als aangetoond kan worden dat de werkgever in zekere zin wist wat er gaande was en niet juist heeft gehandeld. Hierbij zijn voldoende bewijsstukken en getuigen van belang.

In paragraaf zijn zesentwintig uitspraken geanalyseerd inzake pesten, om uit te zoeken onder welke omstandigheden de werknemer recht heeft op een vergoeding. In acht uitspraken is pesten door de rechter erkend. Dit betekent dat pesten moeilijk te bewijzen is voor werknemers. De meeste ingezonden verzoeken bij de rechtbank betroffen ontbindingsverzoeken, zowel door de werknemer als de werkgever.

Bij twee uitspraken betrof het een ontbindingsverzoek van de werkgever, waarbij de werknemer werd beschuldigd van onder andere agressief gedrag en pesten, terwijl de werknemer juist stelde dat hij gepest werd. Beide verzoeken werden afgewezen omdat het door de werkgever onvoldoende aannemelijk was gemaakt dat de werknemer onjuist gedrag had vertoond.

Verder ontving de werknemer bij ontbindingsverzoeken vaak een vergoeding op basis van artikel 7:685 BW, ook wanneer het pesten niet volledig erkend werd door de rechter. Of dit met het nieuwe ontslagrecht (artikel 7:671c BW) ook zo is, is nog onduidelijk aangezien er maar één uitspraak is onderzocht. In deze uitspraak is pesten erkend en heeft de werknemer een billijke vergoeding en een transitievergoeding ontvangen.

Verder is er een schadevergoeding toegekend op grond van artikel 7:681 BW. Ook dit artikel is komen te vervallen op 1 juli 2015.

Uit analyse van de uitspraken kon niet worden afgeleid dat er enige relatie was tussen de vorm, ernst of reden van het pesten en de toegekende vergoeding. Een relatie tussen het erkennen van het pesten en de hoogte vergoeding kwam wel duidelijk naar voren. Het is bij deze uitspraken, net als bij de oordelen van het College, evengoed van belang dat de werkgever wist wat er aan de hand was en onjuist of onvolledig heeft gehandeld. Het spreekt voor zich dat hierbij ook genoeg bewijsstukken en getuigen van belang zijn om dit aan te tonen, alhoewel er onder artikel 7:685 BW alsnog een kleine vergoeding toegekend kon worden als dit niet het geval was.

Uit bovenstaande zijn de volgende conclusies te trekken:

* Pesten is lastig te bewijzen, aangezien ten eerste het begrip niet helemaal is afgebakend en ten tweede het een subjectief begrip is. Pesten gaat vaak samen met een conflict, maar sommige werknemers zien een conflict ook als pesten. Dit zorgt voor verwarring en voor veel klachten waar weinig mee gedaan kan worden door instanties als de LKOG of het College.
* De eerste stap om pesten op te lossen is nog altijd het kenbaar maken aan de werkgever en samen in gesprek gaan. Behalve dat het open zijn al kan zorgen voor een oplossing, is dit een belangrijke stap indien de situatie niet opgelost kan worden, omdat de werkgever wettelijk verplicht is zich in te zetten om de problemen op te lossen.
* De vorm en de reden van het pesten lijken minder van belang te zijn om in het gelijk gesteld te worden bij instanties als de LKOG of het College of bij de rechterlijke macht.
* De werkgever is verplicht zich zo goed mogelijk in te zetten om het pesten te voorkomen of op te lossen volgens artikel 7:658 BW, artikel 7:611 BW, artikel 3 lid 2 Arbowet en artikel 2.15 Arbobesluit. Alleen indien de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nalatig is geweest kunnen de LKOG, het College of de rechterlijke macht iets betekenen voor de werknemer.
* Voor de werknemer is het van belang om met de voorstellen van de werkgever, arbo-arts, vertrouwenspersoon en klachtencommissie mee te werken (voor zover mogelijk) en om geen gedrag te vertonen wat kan indiceren dat het pesten niet ernstig is (zoals het aantal contracturen verhogen of zelf meedoen aan het pesten).

Samenvattend zijn de verschillende (juridische) mogelijkheden voor gepeste werknemers onderzocht en hieruit zijn aanbevelingen gekomen die van onschatbare waarde kunnen zijn voor gepeste werknemers. Uit deze aanbevelingen is het beroepsproduct voortgevloeid, het stappenplan voor gepeste werknemers, dat de Stichting Pesten op de Werkvloer als leidraad kan gebruiken om werknemers te adviseren en te helpen. Dit stappenplan is terug te vinden in bijlage 1. Geconcludeerd kan worden dat het doel van dit onderzoek hiermee behaald is.

# Aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt een aantal aanbevelingen gegeven gericht op gepeste werknemers. De aanbevelingen vloeien voort uit de resultaten van dit onderzoek en kunnen door de Stichting Pesten op de Werkvloer naar eigen inzicht gebruikt worden voor advies aan gepeste werknemers.

De volgende zeven aanbevelingen aan gepeste werknemers vergroten de mogelijkheden om maatregelen te treffen of om schade te verhalen die het pesten met zich mee heeft gebracht:

* Meld als eerste de klacht bij een leidinggevende als een collega de pester is. Wanneer de leidinggevende de pester is, meld het gepest dan bij zijn leidinggevende. Is dit onmogelijk, dien dan een klacht in bij een interne klachtencommissie, wanneer de organisatie hierover beschikt of dien een klacht in bij de LKOG indien de werknemer bij een overheidsinstantie werkzaam is of bij het College indien de werknemer met discriminatoire redenen gepest wordt.
* Na het melden van de klacht bij de werkgever, is het van belang om alert te blijven op de acties van de werkgever. Hij is namelijk verplicht zich zo goed mogelijk in te zetten om de problemen op te lossen volgens artikel 7:658 BW (zorgplicht), artikel 7:611 BW (goed werkgeverschap), artikel 3 lid 2 Arbowet en artikel 2.15 Arbobesluit.
* Verzamel zoveel mogelijk bewijsmateriaal, zoals correspondentie tussen de werknemer en de pester, maak video-opnames, verzamel bewijs van eigen handelingen, verzamel bewijs van handelingen van de werkgever en pester(s) en probeer ervoor te zorgen dat collega’s willen getuigen. Zonder bewijs kan de rechter of kunnen de commissieleden niets anders dan de klacht afwijzen of ongegrond verklaren.
* Sta als werknemer zoveel mogelijk open voor verschillende oplossingen zoals mediation of gesprekken met de leidinggevende/werkgever. Wanneer het tot een rechtszaak komt staat een werknemer sterker omdat hij welwillend was om tot een oplossing te komen om het pesten te stoppen.
* Probeer het pesten objectief te belichten. Soms denken werknemers dat zij gepest worden, maar is dit helemaal niet het geval. Met sommige collega’s heeft de één nu eenmaal een betere klik dan met andere. Vraag daarom aan een derde of het gedrag van die werknemer of leidinggevende als pesten bestempeld kan worden. Een derde kan bijvoorbeeld een collega, leidinggevende, huisarts of een vertrouwenspersoon zijn.
* Zak niet naar het niveau van de pester door terug te pesten of agressie of geweld te gaan gebruiken, aangezien de werkgever dan een mogelijkheid heeft om de arbeidsovereenkomst op zijn initiatief te laten ontbinden.
* Alleen als de werkrelatie zodanig verstoord is dat de werknemer geen andere mogelijkheid ziet om bij de huidige werkgever in dienst te blijven, is er een kans een redelijke vergoeding toegekend te krijgen op grond van artikel 7:671c BW. Hierbij moet rekening gehouden worden met alle bovenstaande aanbevelingen.

# Literatuur- en bronnenlijst

**Beltzet, Jellinghaus en Rijs 2006**

R.M. Beltzer & S.F.M. Jellinghaus en A.D.M. van Rijs, *Handboek ontslagpraktijk*, Den Haag: Sdu Uitgevers bv 2006.

**Dammingh 2007**

H. Dammingh, ‘Arbeidsconflict; niet werken, toch loon?’ *Arbeid integraal* 2007, afl. 3, p. 43-53.

**Drongelen, Fase en Jellinghaus 2015**

J. van Drongelen & W.J.P.M Fase en S.F.M. Jellinghaus, *Ontslagrecht*, Zutphen: Uitgeverij Paris bv 2015.

**Drongelen, Klingeman en Rijs 2013**

J. van Drongelen & S. Klingeman en A.D.M. van Rijs, *Het ontslagrecht in de praktijk,* Zutphen: Uitgeverij Paris bv 2013.

**Molenaar e.a. 2016**

A. Molenaar e.a., *Klachten en ongevallen* (rapport in opdracht van de Inspectie SZW en Ministerie van SZW), 2016.

**Hubert en Veerman 2002**

A.B. Hubert en T.J. Veerman, *Arbeidsconflicten en arbeidsuitval* (onderzoek in opdracht van Ministerie van SZW), 2002.

**Inspectie SZW 2014**

Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2015), *Jaarverslag* 2014.

**Inspectie SZW 2016**

Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2015), *Jaarplan* 2016.

**Klijn 2004**

L. Klijn, *Mediation in arbeidsrelaties*, Alphen aan den Rijn: Kluwer 2004.

**Kranenburg-Hanspians 2007**  
K. van Kranenburg-Hanspians, ‘De nieuwe Arbowet’, *ArbeidsRecht* 2007, afl. 16, p. 17-21.

**Lindenbergh 2009**

S.D. Lindenbergh, *Arbeidsongevallen en beroepsziekten*, Deventer: Kluwer 2009.

**LKOG 2012**

Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (2013), *Jaarverslag* 2012.

**LKOG 2014**

Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (2015), *Jaarverslag* 2014.

**Meer 1997**

B. van der Meer, *Pesten op het werk*, Assen: Van Gorcum 1997.

**Pel 2007**

J. Pel, *Arbeidsrecht en mediation*, Den Haag: Sdu Uitgevers bv 2007.

**Regt-van Gompel 2007**  
Y. de Regt-van Gompel, *Werkgeversaansprakelijkheid bij seksuele intimidatie, agressie en geweld* (scriptie in het kader van de opleiding Sociaal Recht en Sociale Politiek Tilburg UvT), 2007.

**Ronner e.a. 2007**

S. Ronner e.a., *Pesten* (kennisdossier in opdracht van Arbokennisnet.nl), 2007

**Schuijt e.a. 2013**  
G.A.I. Schuijt e.a., *Leidraad voor juridische auteurs*, Deventer: Kluwer 2013.

**STECR 2014**

STECR *Werkwijzer Arbeidsconflicten* (door Stichting STECR), 2014.

**Vegter 2005**

M.S.A. Vegter, *Vergoeding van psychisch letsel door de werkgever*, Bergen NH: SDU Uitgevers 2005.

**Verhulp 2015**

E. Verhulp, ‘Ontbinding wegens gewichtige redenen’, in: H. Nieuwenhuis e.a. (red.) *Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek*, Deventer: Kluwer 2015 (ook online).

**Verschuren 2013**

C. Verschuren, *Pesten & agressie op het werk*, Zeist: Kerckebosch 2013.

**Wegener-Belinfante 2014**

T.M.J. Wegener-Belinfante, ’De transitievergoeding: een praktijkgericht overzicht’, *ArbeidsRecht* 2014, afl. 54, p. 35-39.

[**Willems**](https://www.bol.com/nl/c/algemeen/pascal-willems/13536008/index.html)**,**[**Takkenberg**](https://www.bol.com/nl/c/algemeen/lex-takkenberg/7586376/index.html) **en** [**Theunissen**](https://www.bol.com/nl/c/algemeen/audrey-theunissen/13717277/index.html) **2012**

[P. Willems](https://www.bol.com/nl/c/algemeen/pascal-willems/13536008/index.html), [L. Takkenberg](https://www.bol.com/nl/c/algemeen/lex-takkenberg/7586376/index.html) en [A. Theunissen](https://www.bol.com/nl/c/algemeen/audrey-theunissen/13717277/index.html), *Arbowetgeving voor P&O'ers*,   
Alphen aan den Rijn: Vakmedianet 2012.

**Van der Zanden 2011**

H. Van der Zanden, *Grapje! Moet kunnen toch?*, (bachelor scriptie Tilburg Juridische Hogeschool 2011).

**Zanten-Baris 2014**

A. Van Zanten-Baris, ‘De billijke vergoeding in volle omvang’, *Arbeidsrecht* 2014 afl. 11, p. 40-43.

**Rechtspraak**

* HR 30 oktober 2009, ECLI:NL:HR:2009:BJ6020.
* HR 30 januari 1998, 82 en NJ 1998, 476 (Chubb Lips Nederland BV/Jansen
* CRvB 7 maart 2013, ECLI:NL:CRVB:2013:BZ3506.
* CRvB 23 maart 2006, ECLI:NL:CRVB:2006:AX1651.
* Hof Amsterdam, 11 augustus 2015, ECLI:NL:GHAMS:2015:3301.
* Hof ’s-Gravenhage in Den Haag 11 augustus 2015, ECLI:NL:GHDHA:2015:2117.
* Rb. Rotterdam 16 oktober 2015, JAR 2015/289.
* Rb. Den Haag, 12 oktober 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:12289.
* Rb. Midden Nederland (ktr.), 12 oktober 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:7595.
* Rb. Midden Nederland (ktr.) 11 september 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:6690.
* Rb. Rotterdam 25 maart 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:3866.
* Rb. Limburg 22 april 2013, ECLI:NL:RBLIM:2013:5264.
* Rb. Amsterdam 13 februari 2013, ECLI:NL:RBAMS:2013:CA0080.
* Rb. Haarlem 14 november 2012, ECLI:NL:RBHAA:2012:BY6632.
* Rb. Almelo 27 juni 2011, ECLI:NL:RBALM:2011:BQ9509.
* Rb. Amsterdam 11 maart 2011, ECLI:NL:RBAMS:2011:BU4264.
* Rb. Utrecht 3 juni 2009, ECLI:NL:RBUTR:2009:BI6777.
* Rb. Rotterdam 10 februari 2009, ECLI:NL:RBROT:2009:BI4677.
* Rb. Haarlem 28 november 2008, ECLI:NL:RBHAA:2008:BG5656.
* Rb. Arnhem (ktr.), 25 juni 2008, JAR 2008/230.
* Rb. Groningen 31 maart 2008, ECLI:NL:RBGRO:2008:BC9428.
* Rb. Enschede (ktr.), 22 augustus 2007, JAR 2008/62.
* Rb. Zwolle-Lelystad 6 juli 2007, ECLI:NL:RBZLY:2007:BB0467.
* Rb. Leeuwarden 12 december 2006, ECLI:NL:RBLEE:2006:AZ6030.
* Rb. ’s-Gravenhage 13 december 2005, ECLI:NL:RBSGR:2005:AV1680.
* Rb. Leeuwarden 16 oktober 2003, ECLI:NL:RBLEE:2003:AM1453;
* Rb. Wageningen 20 oktober 1999, ECLI:NL:KTGWAG:1999:AG2535.
* Rb. Zutphen 15 oktober 1991, ECLI:NL:KTGZUT:1991:AI8568.

**Parlementaire stukken**

*Kamerstukken II* 2005/06, 30552, nr. 3.

*Kamerstukken II* 2005/06, 30552, nr. 8.

*Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3.

**Digitale bronnen**

‘Boetes en sancties’, Zelfinspectie 11 januari 2016, zelfinspectie.nl (zoek op *boetes en sancties*).

‘Een bestuurlijke boete van de Inspectie SZW’, Inspectie SZW 11 januari 2016, inspectieSZW.nl (zoek op *bestuurlijke boete*).

‘Hoofdlijnen aanpak psychosociale arbeidsbelasting’, rijksoverheid 21 december 2013, rijksoverheid.nl (zoek op *kamerbrief hoofdlijnen aanpak psychosociale arbeidsbelasting*).

‘Klachtenprocedure’, Inspectie SZW 8 januari 2016, inspectieszw.nl (zoek op *klachtenprocedure*).

‘Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid’, VNG geraadpleegd op 12 januari 2016, vng.nl (zoek op *LKOG*).

‘Pesten en intimidatie op het werk: wat is het?’, *FNV* 17 november 2015, FNV.nl (zoek op *pesten en intimidatie op het werk*).

‘Psychosociale arbeidsbelasting’, CBS 10 februari 2016, statline.cbs.nl (zoek op *pesten*).

‘Toelichting Klachtenregeling ongewenst gedrag voor de decentrale overheid’, VNG 26 november 2015, vng.nl (zoek op *LKOG*).

‘Vacatures bij de LKOG’, VNG 12 januari 2016, vng.nl (zoek op *vacatures*).

‘Wat is arbobeleid en waar moet mijn werkgever voor zorgen?’, Rijksoverheid 1 februari 2016, www.rijksoverheid.nl, (zoek op *arbobeleid*).

‘Wat is discriminatie?’, Mensenrechten 7 maart 2016, mensenrechten.nl (zoek op *discriminatie*).

1. Willems, Takkenberg en Theunissen 2012, p. 23. [↑](#footnote-ref-1)
2. STECR 2014, p. 7. [↑](#footnote-ref-2)
3. Van der Zanden 2011, p.25 [↑](#footnote-ref-3)
4. *Kamerstukken II* 2005/06, 30552, 3, p. 26. [↑](#footnote-ref-4)
5. Wanneer Nederland bij de omzetting van Europese regelgeving extra eisen opneemt die gezien de inhoud van de Europese regelgeving niet strikt noodzakelijk zijn. [↑](#footnote-ref-5)
6. Kranenburg-Hanspians 2007. [↑](#footnote-ref-6)
7. ‘Wat is arbobeleid en waar moet mijn werkgever voor zorgen?’, Rijksoverheid 1 februari 2016, www.rijksoverheid.nl, (zoek op *arbobeleid*). [↑](#footnote-ref-7)
8. Vegter 2005, p. 560. [↑](#footnote-ref-8)
9. De Regt-van Gompel 2007, p. 19. [↑](#footnote-ref-9)
10. ‘Pesten en intimidatie op het werk: wat is het?’, *FNV* 17 november 2015, FNV.nl (zoek op *pesten en intimidatie op het werk*). [↑](#footnote-ref-10)
11. Ronner 2007, p. 4. [↑](#footnote-ref-11)
12. Meer 1997, p. 3. [↑](#footnote-ref-12)
13. Verschuren 2013, p. 26. [↑](#footnote-ref-13)
14. Willems, Takkenberg & Theunissen 2012, p. 23. [↑](#footnote-ref-14)
15. STECR 2014. [↑](#footnote-ref-15)
16. Klijn 2004, p. 11. [↑](#footnote-ref-16)
17. Klijn 2004, p. 11. [↑](#footnote-ref-17)
18. Pel 2007, p. 38. [↑](#footnote-ref-18)
19. Hubert & Veerman 2002, p. 2. [↑](#footnote-ref-19)
20. Hubert & Veerman 2002, p. 8. [↑](#footnote-ref-20)
21. Dammingh 2007 en Hof Leeuwarden 12 juli 2006, ECLI:NL:GHLEE:2006:AY4100. [↑](#footnote-ref-21)
22. STECR 2014, p. 7. [↑](#footnote-ref-22)
23. STECR 2014, p. 7. [↑](#footnote-ref-23)
24. ‘Vacatures bij de LKOG’, VNG 12 januari 2016, vng.nl (zoek op *vacatures*). [↑](#footnote-ref-24)
25. ‘Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid’, VNG 12 januari 2016, vng.nl (zoek op *LKOG*). [↑](#footnote-ref-25)
26. ‘Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid’, VNG 12 januari 2016, vng.nl (zoek op *LKOG*). [↑](#footnote-ref-26)
27. Jaarverslag 2014 LKOG p. 11. [↑](#footnote-ref-27)
28. Interview met medewerker LKOG, bijlage 3. [↑](#footnote-ref-28)
29. Jaarverslag 2014 LKOG p. 8. [↑](#footnote-ref-29)
30. ‘Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid’, VNG 12 januari 2016, vng.nl (zoek op *LKOG*). [↑](#footnote-ref-30)
31. Interview met medewerker LKOG, bijlage 3. [↑](#footnote-ref-31)
32. ‘Toelichting Klachtenregeling ongewenst gedrag voor de decentrale overheid’, VNG 26 november 2015, vng.nl (zoek op *LKOG*). [↑](#footnote-ref-32)
33. Interview met medewerker LKOG, bijlage 3. [↑](#footnote-ref-33)
34. Zie tabel 2.3. [↑](#footnote-ref-34)
35. Interview met medewerker LKOG, bijlage 3. [↑](#footnote-ref-35)
36. LKOG, *Jaarverslag* 2014, p. 3. [↑](#footnote-ref-36)
37. LKOG, *Jaarverslag* 2012, p. 4. [↑](#footnote-ref-37)
38. *Kamerstukken II* 2005/06, 30552, 8, p. 26. [↑](#footnote-ref-38)
39. Artikel 1a lid 2 Algemene wet gelijke behandeling. [↑](#footnote-ref-39)
40. Inspectie SZW, *Jaarverslag* 2014, p. 12. [↑](#footnote-ref-40)
41. ‘Klachtenprocedure’, Inspectie SZW 8 januari 2016, inspectieszw.nl (zoek op *klachtenprocedure*). [↑](#footnote-ref-41)
42. ‘Klachtenprocedure’, Inspectie SZW 8 januari 2016, inspectieszw.nl (zoek op *klachtenprocedure*). [↑](#footnote-ref-42)
43. ‘Klachtenprocedure’, Inspectie SZW 8 januari 2016, inspectieszw.nl (zoek op *klachtenprocedure*). [↑](#footnote-ref-43)
44. ‘Klachtenprocedure’, Inspectie SZW 8 januari 2016, inspectieszw.nl (zoek op *klachtenprocedure*). [↑](#footnote-ref-44)
45. ‘Een bestuurlijke boete van de Inspectie SZW’, Inspectie SZW 11 januari 2016, inspectieszw.nl (zoek op *bestuurlijke boete*). [↑](#footnote-ref-45)
46. ‘Klachtenprocedure’, Inspectie SZW 8 januari 2016, inspectieszw.nl (zoek op *klachtenprocedure*). [↑](#footnote-ref-46)
47. ‘Een bestuurlijke boete van de Inspectie SZW’, Inspectie SZW 11 januari 2016, inspectieszw.nl (zoek op *bestuurlijke boete*). [↑](#footnote-ref-47)
48. ‘Boetes en sancties’, zelfinspectie 11 januari 2016, zelfinspectie.nl (zoek op *boetes en sancties*). [↑](#footnote-ref-48)
49. Molenaar e.a. 2016, p. 17. [↑](#footnote-ref-49)
50. Inspectie SZW, *Jaarplan* 2016, p. 17. [↑](#footnote-ref-50)
51. ‘Hoofdlijnen aanpak psychosociale arbeidsbelasting’, rijksoverheid 21 december 2013, rijksoverheid.nl (zoek op *kamerbrief hoofdlijnen aanpak psychosociale arbeidsbelasting*). [↑](#footnote-ref-51)
52. ‘Wat is pesten op het werk’, TNO 1 juni 2015, monitorarbeid.tno.nl (zoek op *kwart van de werknemer ooit gepest* en download de factsheet). [↑](#footnote-ref-52)
53. ‘Psychosociale arbeidsbelasting’, CBS 10 februari 2016, statline.cbs.nl (zoek op *pesten*). [↑](#footnote-ref-53)
54. Vegter 2005, p. 84 en 85. [↑](#footnote-ref-54)
55. HR 30 januari 1998, 82 en NJ 1998, 476 (Chubb Lips Nederland BV/Jansen). [↑](#footnote-ref-55)
56. Vegter 2005, p. 85. [↑](#footnote-ref-56)
57. Vegter 2005, p. 85. [↑](#footnote-ref-57)
58. Vegter 2005, p. 105. [↑](#footnote-ref-58)
59. Vegter 2005, p. 105. [↑](#footnote-ref-59)
60. Vegter 2005, p. 84 en 85. [↑](#footnote-ref-60)
61. Vegter 2005, p. 99. [↑](#footnote-ref-61)
62. Lindenbergh 2009, p. 93. [↑](#footnote-ref-62)
63. Vegter 2005, p. 99 en 100. [↑](#footnote-ref-63)
64. Vegter 2005, p. 101. [↑](#footnote-ref-64)
65. Vegter 2005, p. 119 en 120. [↑](#footnote-ref-65)
66. Vegter 2005, p. 122. [↑](#footnote-ref-66)
67. Zie paragraaf 2.5.5, kopje *Het oude ontslagrecht.* [↑](#footnote-ref-67)
68. Vegter 2005, p. 566 en 567. [↑](#footnote-ref-68)
69. Rb. Zutphen 15 oktober 1991, ECLI:NL:KTGZUT:1991:AI8568. [↑](#footnote-ref-69)
70. Vegter 2005, p. 570 en 571. [↑](#footnote-ref-70)
71. Vegter 2005, 571. [↑](#footnote-ref-71)
72. Zie subparagraaf 3.3.1. [↑](#footnote-ref-72)
73. Vegter 2005, p. 154. [↑](#footnote-ref-73)
74. Vegter 2005, p. 154. [↑](#footnote-ref-74)
75. Vegter 2005, p. 155. [↑](#footnote-ref-75)
76. Vegter 2005, p. 156. [↑](#footnote-ref-76)
77. Vegter 2005, p. 157 en 158. [↑](#footnote-ref-77)
78. PHR 5 oktober 2001, ECLI:NL:PHR:2001:ZC3661. [↑](#footnote-ref-78)
79. Verhulp 2015. [↑](#footnote-ref-79)
80. Vegter 2005, p. 214. [↑](#footnote-ref-80)
81. Van Drongelen, 2013, p. 54. [↑](#footnote-ref-81)
82. Van Drongelen, 2013, p. 59. [↑](#footnote-ref-82)
83. Vegter 2005, p. 215. [↑](#footnote-ref-83)
84. Van Drongelen, 2013, p. 68. [↑](#footnote-ref-84)
85. Vegter 2005, p. 216. [↑](#footnote-ref-85)
86. Vegter 2005, p. 217. [↑](#footnote-ref-86)
87. *Kamerstukken* II 2013/14, 33818, 3, p.34. [↑](#footnote-ref-87)
88. Drongelen 2015, p. 237 en 238. [↑](#footnote-ref-88)
89. Drongelen 2015, p. 244. [↑](#footnote-ref-89)
90. *Kamerstukken* II 2013/14, 33818, 3, p.34. [↑](#footnote-ref-90)
91. *Kamerstukken* II 2013/14, 33818, 3, p.33. [↑](#footnote-ref-91)
92. Drongen 2015, p. 246. [↑](#footnote-ref-92)
93. *Kamerstukken* II 2013/14, 33818, 3, p.38. [↑](#footnote-ref-93)
94. Dongen 2015, p. 250. [↑](#footnote-ref-94)
95. Dongen 2015, p. 250. [↑](#footnote-ref-95)
96. Wegener-Belinfante 2014, p. 36. [↑](#footnote-ref-96)
97. Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p.113. [↑](#footnote-ref-97)
98. Dongen 2015, p. 272-273. [↑](#footnote-ref-98)
99. Beltzen 2006, p. 36, 37 en 38. [↑](#footnote-ref-99)
100. Beltzen 2006, p. 40. [↑](#footnote-ref-100)
101. Dongen 2015, p. 217. [↑](#footnote-ref-101)
102. Dongen 2015, p. 217. [↑](#footnote-ref-102)
103. Dongen 2015, p. 218. [↑](#footnote-ref-103)
104. Dongen 2015, p. 218. [↑](#footnote-ref-104)
105. ‘Wat is discriminatie?’, Mensenrechten 7 maart 2016, mensenrechten.nl (zoek op *discriminatie*). [↑](#footnote-ref-105)
106. Artikel 1 Grondwet. [↑](#footnote-ref-106)
107. Rb Rotterdam 25 maart 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:3866. [↑](#footnote-ref-107)
108. Kamerstukken II 2005/06, 30552, 3, p. 26. [↑](#footnote-ref-108)
109. Molenaar e.a. 2016, p. 17. [↑](#footnote-ref-109)