

Stappenplan voor werknemers die op het werk gepest worden

Inleiding

Pesten op het werk is een ernstige kwestie en heeft een grote impact op de gepeste werknemer. Het vraagt echter wel om een standvastige aanpak en daarbij is het van belang om in een vroeg stadium actie te ondernemen. Door de stappen in dit plan te volgen kunt u adequaat handelen om uw situatie te verbeteren en mogelijk op te lossen.

Dit juridische stappenplan is gericht op werknemers die momenteel niet ziek zijn en nog werkzaam zijn binnen de organisatie. Het is dus niet geschikt voor werknemers die ziek zijn geworden door het pesten. Andere wetten kunnen dan voor u van belang zijn. Overleg met uw juridisch adviseur in het geval u werk gerelateerd ziek bent.

Pesten op het werk is een ernstige kwestie waarbij u psychische en lichamelijke schade kunt oplopen. Vergeet daarom niet uw gezondheid als u gepest wordt. Wanneer u last krijgt van psychische of lichamelijke problemen kunt u het beste uw huisarts raadplegen.

Stap 1. Wordt u gepest?

Er is sprake van pesten indien één of meerdere collega's of leidinggevenden herhaaldelijk intimiderend, kleinerend of ander ongewenst gedrag vertonen tegenover u. Belangrijk is hierbij dat het gedrag zich herhaalt in de tijd. Een eenmalige gedraging kan niet gezien worden als pesten.

Wanneer u denkt dat u gepest wordt op het werk is het van belang om de incidenten en gedragingen op papier te zetten. Door een logboek bij te houden kunt u nagaan hoe vaak het pestgedrag zich herhaalt. Lees bij stap 2 hoe u een logboek kunt bijhouden.

Stap 2. Dossieropbouw

Wanneer u op het werk wordt gepest is het allereerst van belang om een dossier op te bouwen. Het eerste onderdeel is; het bijhouden van een logboek van alle incidenten, zoals in stap 1 is verteld.

In zo'n logboek kunt u per incident het volgende vermelden:

- Datum en tijdstip van het incident.
- Reden of aanleiding van het incident.
- Wat er is gebeurd?
- Wie waren erbij aanwezig?
- Heeft u het incident gemeld bij een leidinggevende?
- Indien van toepassing: de reactie van uw leidinggevende op de melding.
- Indien van toepassing: is er wat met de melding gedaan?

U kunt het dossier uitbreiden door onder andere getuigenverklaringen en relevante correspondentie tussen u en uw collega's, leidinggevende of werkgever te verzamelen.

Het opgebouwde dossier kan later in uw proces van belang zijn en zorgt ervoor dat u sterker staat. Het is wel van belang om het dossier in alle stappen van het proces te blijven bijhouden.

Stap 3. Steun zoeken

Als gepeste werknemer kan het wellicht voelen alsof u er alleen voor staat of dat iedereen het op u gemunt heeft. Zoek daarom eerst steun of een luisterend oor, zodat u uw verhaal kwijt kan, advies kan inwinnen en de volgende stappen van dit stappenplan met vertrouwen kunt nemen.

Steun kunt u binnen de organisatie bijvoorbeeld vinden bij een collega, preventiemedewerker of vertrouwenspersoon, uw leidinggevende. Daarbij moet u rekening houden dat u bij een collega niet zeker weet of uw verhaal in vertrouwen blijft. Een preventiemedewerker of vertrouwenspersoon heeft daarentegen een geheimhoudingsplicht.

Als bovenstaande niet lukt, controleer dan of uw organisatie een bedrijfsmaatschappelijk werker heeft. Een bedrijfsmaatschappelijk werker geeft onder andere psychosociale begeleiding. Indien uw organisatie zo'n persoon ter beschikking heeft kunt u als werknemer contact opnemen zodat diegene u kan helpen met uw situatie. Meer informatie vindt u op www.maatschappelijkwerkinbedrijf.nl.

Wilt u als werknemer advies ontvangen buiten uw organisatie om, dan kunt u contact opnemen met Korrelatie. Korrelatie is een landelijke organisatie die anonieme, professionele, psychische en psychosociale hulp biedt. Deze organisatie geeft individueel advies en hulp aan iedereen die hierom vraagt. Meer informatie over deze organisatie kunt u vinden op www.korrelatie.nl.

Neem ook dit stappenplan door met de persoon die u in vertrouwen heeft genomen en kijk samen wat van toepassing is in uw situatie.

Stap 4. De pester confronteren

Indien u gepest wordt op het werk is het van belang om in gesprek te gaan met de pester. Soms realiseert de pester niet wat voor effect zijn gedrag heeft op u of heeft hij niet door dat hij pest. Bij zo'n gesprek is het van belang om niet aanvallend of beschuldigend over te komen, maar om het vanuit uw oogpunt en gevoel te benaderen. Bij dit gesprek kunt u het opgebouwde dossier gebruiken om specifieke situaties te schetsen die u als kwetsend heeft beschouwd.

Gebruik hierbij ook de persoon die u in vertrouwen hebt genomen in stap 3. Leg bijvoorbeeld voor hoe u de confrontatie wilt aanpakken of vraag of die persoon bij het gesprek aanwezig wil zijn.

In het geval u de pester heeft aangesproken op zijn gedrag en dit niet geholpen heeft of wanneer u de confrontatie niet aan durfde dan kunt u verder gaan naar stap 5.

Stap 5. Melden bij leidinggevende of werkgever

Indien u de pester zonder resultaat heeft (aan)gesproken of wanneer u dit niet durfde, is het aan te raden het pesten te melden bij uw leidinggevende. Als uw leidinggevende de pester is, kunt u het melden bij een hoger leidinggevende, vertrouwenspersoon of uw werkgever. Indien u wordt gepest door uw werkgever kunt u deze stap overslaan.

De leidinggevende of werkgever dient zich in te spannen om het pesten op te lossen, maar daarvoor moet deze wel op de hoogte zijn van wat er speelt. Uw werkgever is verplicht om een risico-inventarisatie en -evaluatie opgesteld te hebben voor situaties zoals pesten. Hierin moeten maatregelen om het pesten te voorkomen zijn beschreven. U kunt vragen welke maatregelen uw leidinggevende van plan is te nemen om uw situatie op te lossen. Door bij te houden wat uw leidinggevende heeft gezegd, kunt u dit (eventueel met uw leidinggevende) na een aantal weken evalueren.

Komt u tot de conclusie dat de maatregelen niet geholpen hebben, dan heeft u de optie om de werkgever er nog een keer op aan te spreken. Als dit de situatie niet heeft opgelost kunt u verder naar stap 6.

Stap 6. Indienen van een klacht

Indien de vorige stappen het pesten niet hebben gestopt kunt u een klacht indienen bij verschillende organisaties. Houd er rekening mee dat de gemoederen hoog kunnen oplopen in het bedrijf wanneer u een klacht indient in verband met het pestgedrag jegens u. Daarbij kan het voorkomen dat mensen niet voor u willen getuigen of het anders zien dan u.

Er zijn vier mogelijkheden om een klacht in te dienen:

1. *Klachtencommissie*

Indien uw organisatie een interne klachtencommissie heeft is het raadzaam uw klacht bij deze organisatie in te dienen. De klachtencommissie kan de werkgever bijvoorbeeld passende maatregelen adviseren.

2. *De Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid*. Bent u werkzaam bij een gemeente of een gemeentelijke instelling dan kunt u uw klacht bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid, ook wel LKOG genoemd, indienen.

De klachtencommissie zal uw klacht inzake pesten gaan onderzoeken en aan de hand daarvan een oordeel en advies geven. Op www.vng.nl kunt u meer informatie vinden omtrent deze procedure. Zoek daarvoor op 'Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid'.

3. *Het College voor de Rechten van de Mens (het College)*

Als u gepest wordt op grond van uw godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele geaardheid of burgerlijke staat, dan wordt u beschermd door de Wet Gelijke Behandeling. Indien dit bij u van toepassing is kunt u een klacht indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Op www.mensenrechten.nl kunt u meer informatie vinden omtrent deze procedure.

4. *Inspectie SZW*

Eén van de activiteiten van de Inspectie SZW is het nagaan of werkgevers voldoende maatregelen treffen om psychosociale arbeidsbelasting (pesten valt hieronder) bij hun werknemers te voorkomen. Indien uw werkgevers dit niet in acht nemen kan de Inspectie SZW zo nodig ingrijpen nadat uw klacht bij de Inspectie SZW binnen is gekomen en zij dit wezenlijk achten om te onderzoeken. Op www.inspectieszw.nl kunt u meer informatie vinden omtrent deze procedure.

Als het pesten na de klachtenprocedure nog niet is opgehouden kunt u verder naar stap 7.

Stap 7. Mediation

Het is mogelijk dat mediation al aan bod is gekomen bij stap 5 of 6. Dan kunt u deze stap overslaan.

Indien het praten en melden niet geholpen heeft om uw situatie te verbeteren kan mediation iets betekenen voor u en uw werkgever of voor u en uw collega. Bij mediation begeleidt een onafhankelijke bemiddelaar (de mediator) gesprekken tussen de twee partijen. De mediator neemt een neutrale positie in en legt geen beslissingen op. Hij zorgt ervoor dat beide partijen in gesprek komen, met als doel om zelf tot een oplossing te komen. Mediation kan helpen om escalatie te voorkomen.

Let op dat de werkgever in de meeste gevallen de mediation zal betalen. In enkele gevallen kan dit de onafhankelijkheid van de mediator beïnvloeden, ook al hoort dit niet het geval te zijn.

U kunt uw werkgever om mediation vragen. Het is van belang dat beide partijen zich voor mediation willen inzetten, omdat samen naar een oplossing gezocht wordt.

Wanneer uw werkgever niet openstaat voor mediation of het mediation traject is niet succesvol geweest kunt u als werknemer de stap naar de rechter zetten. Ga daarvoor naar stap 8.

Let erop dat het zelf afwijzen van mediation van invloed kan zijn op de uitspraak van de rechter, aangezien u zich mogelijk dan niet voldoende heeft ingespannen om tot een oplossing te komen.

Stap 8. Juridische acties

Als allerlaatste is het mogelijk om een of meerdere juridische acties aan te wenden. Door het doorlopen van de voorgaande stappen zal u een stuk sterker staan qua bewijs. Bij juridische acties is het belangrijk dat u begeleid of geadviseerd wordt door een persoon of organisatie die verstand heeft van arbeidsrechtelijke zaken.

Indien u lid bent van een vakbond, kunt u als eerste contact met hen opnemen om te kijken of zij u kunnen helpen door middel van juridisch advies.

Heeft u een rechtsbijstandverzekering? Neem dan contact met hen op.

Verder kunt u contact opnemen met een wetswinkel of juridisch loket. Deze instanties kunnen u ook juridisch advies geven, ze zijn laagdrempeliger en goedkoper dan een advocaat. Indien de wetswinkel of het juridisch loket niets voor u kan betekenen dan kunt u een advocaat inschakelen.

Hieronder wordt beschreven waarover een advocaat of jurist u kan adviseren. U kunt er niet vanuit gaan dat u alleen met deze beschrijvingen verder kunt zonder juridische hulp. Wellicht is uw situatie anders en dient er een andere invalshoek gebruikt te worden.

1. *Zorgplicht en goed werkgeverschap*

De werkgever heeft een zorgplicht om te zorgen dat iedereen binnen de organisatie een veilig werkomgeving heeft. Ook dient de werkgever maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer tijdens zijn werkzaamheden schade kan oplopen.

Bovendien is de werkgever aansprakelijk voor (psychische) schade als zijn handelingen in strijd zijn met het goed werkgeverschap. Hierdoor kunt u als werknemer primair (ten eerste) op grond van artikel 7:658 BW en subsidiair (ten tweede) op basis van artikel 7:611 BW uw werkgever aansprakelijk stellen voor werk gerelateerd psychisch letsel.

2. *Ontbindingsprocedure werknemer*

Als werknemer kunt u, op grond van artikel 7:671c lid 1 BW en artikel 7:671c lid 2 BW, de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te beëindigen op grond van omstandigheden die vragen om een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op korte termijn, onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke (schade)vergoeding.

Op grond van bovenstaande artikelen en op grond van artikel 7:673 lid 1 onderdeel b BW zal de kantonrechter dit toekennen in het geval de rechter door middel van onder andere bewijsstukken en getuigen kan vaststellen dat u op uw werk gepest wordt.

3. *Ontbindingsprocedure werkgever*

Het kan ook voorkomen dat uw werkgever een ontbindingsverzoek indient bij de kantonrechter, ook al wordt u gepest binnen de organisatie. Dit kan uw werkgever op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW verzoeken.

Tegen dit verzoek kunt u zich verweren. U kunt, in hetzelfde ontbindingsverzoek, verweren dat u ten eerste verzoekt dat de ontbindingsprocedure dient te worden afgewezen. Voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden verzoekt u ten tweede om toekenning van een transitievergoeding en billijke (schade)vergoeding.

U dient ook in zulke zaken te bewijzen dat u wordt gepest binnen de organisatie door middel van getuigenverklaringen, dossieropbouw en correspondentie tussen collega's, leidinggevende en/of werkgevers.