

## Kies kleur tegen 'pesten'!

De 'week tegen pesten' is nog maar net achter de rug. Een statement tegen pesten voornamelijk op school. Maar pesten beperkt zich niet tot de speelplaats of kinderen. Ook volwassenen pesten en dat gebeurt dan vaak op de plaats waar men de meeste uren doorbrengt ... de werkvloer.

Het aantal meldingen van pesten op het werk neemt jaar na jaar toe. En het gaat dan niet steeds over de grote duidelijke pesterijen, maar evenzeer over veel subtielere vormen van pesten zoals bewust uitgesloten worden of mails die systematisch onbeantwoord blijven. De gevolgen van pesten op het werk zijn niet min. Niet alleen voor het slachtoffer dat vaak een levenslange lijdensweg kent, maar ook voor de organisatie die te kampen krijgt met ziekteverzuim, personeelsverloop ...

Een recent uitgebracht boek van Rita Gielen en Lode Godderis legt de vinger nogmaals op de wonde en tracht ankers aan te reiken voor een terdege preventiebeleid. Maar wat hebben we al als anker?

Meer bepaald: **Wat zegt de wet anno 2023 en wat wordt nu juist verstaan onder pesten?**

Pesten op het werk bestaat uit verschillende gedragingen die tot doel of gevolg hebben (naargelang er opzet in het spel is of niet) dat:

- de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een persoon wordt aangetast;
- de baan van deze persoon in gevaar wordt gebracht;
- een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Om te worden beschouwd als pesterijen, moeten deze gedragingen onrechtmatig zijn en gedurende een bepaalde tijd plaats hebben. Pesten op het werk uit zich hoofdzakelijk door gedrag, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Pesten is een vorm van geweld.

Het gedrag waar het om gaat kan zeer divers zijn. Het kan gaan om roddelen maar dan met het specifieke oogmerk iemand te viseren (roddelen op zich is geen vorm van pesterijen), het bewust afbreken van een persoon, de persoonlijke en professionele waardigheid in diskrediet brengen, iemand isoleren, het onder druk zetten van een persoon, het uitsluiten van een persoon (groepsvorming waarbij één iemand bewust wordt uitgesloten), niet beantwoorden van mails of het onthouden van belangrijke informatie ...

De context is hierbij van uitermate belang en zal vaak uitmaken of er sprake is van pesterijen of niet. Wat geen pesterijen zijn, zijn een normale uitoefening van het

werkgeversgezag of hiërarchisch gezag, wanneer je andere taken krijgt aangewezen, het krijgen van een (negatieve) evaluatie, het moeten doorlopen van een tuchtprocedure of een bepaalde managementstijl die in de onderneming wordt aangewend.

Uiteraard moet de nadruk gelegd worden op het woord 'normaal' en dus zoals het een goede werkgever betaamt. Een ander belangrijk gegeven is dat de feiten enigszins moeten kunnen worden geobjectiveerd. Het louter enkel en alleen (subjectief) aanvoelen dat je gepest wordt, is op zich niet voldoende. Zoals blijkt uit de definitie moet het gaan om effectief onrechtmatig gedrag dat herhaald wordt. Pestgedrag wordt dus aanzien als een proces. Een welbepaald opzet is niet altijd nodig. Ook onopzettelijke gedragingen kunnen als pesten worden gekwalificeerd, aldus de rechtspraak. Tot slot is een conflict ook niet hetzelfde als pesterijen. Het verschil zit in hem in het 'machtsaspect'. Dit verschil in macht, hetgeen zich op verschillende wijzen kan uiten of verschillende oorzaken hebben, is inherent aanwezig bij pesterijen hetgeen bij een louter conflict niet het geval zal zijn. Arbeidsrechtbanken en -hoven hebben zich al meermaals in die zin uitgesproken en komen enkel tussen bij pesterijen, niet bij een conflict.

**6,4% van de werknemers ervaart pestgedrag”; mannen worden anders gepest dan vrouwen, jongere werknemers ervaren meer pestgedrag dan oudere werknemers.**  
Volgens onderzoek idewe

### **Hoe beschermt de wet je tegen pesterijen ?**

Geweld en pesterijen op het werk maken deel uit van de psychosociale risico's op het werk. Dit betekent dat het aan de werkgever is om de nodige bescherming te bieden tegen dit gedrag.

Werkgevers moeten verschillende preventiemaatregelen nemen zoals:

- situaties die geweld of pesterijen kunnen veroorzaken, wegwerken
- een preventieadviseur en eventueel vertrouwenspersonen aanstellen
- een interne procedure instellen in het bedrijf, die er vooral voor zorgt dat het slachtoffer wordt opgevangen, de nodige raad ontvangt, en een snelle en onpartijdige tussenkomst geniet
- slachtoffers opvangen, bijvoorbeeld wanneer slachtoffers van onrechtmatig gedrag opnieuw aan het werk worden gezet

### **Wie is de preventieadviseur of vertrouwenspersoon?**

De werkgever moet een preventieadviseur aanstellen die gespecialiseerd is in psychosociale belasting op het werk.

Een werkgever die minder dan 50 werknemers tewerkstelt, moet een beroep doen op een preventieadviseur van een externe dienst. Een werkgever die meer dan 50 werknemers tewerkstelt, moet beslissen of de taken die zijn toevertrouwd aan de preventieadviseur intern zullen worden uitgevoerd, of door een externe dienst. De werkgever heeft ook de

mogelijkheid om een of meer vertrouwenspersonen aan te stellen. Deze komen alleen tussen om op een informele manier een oplossing te zoeken.

Wie bij jou op het bedrijf preventieadviseur is of vertrouwenspersoon vind je terug in het arbeidsreglement en moet ook aangeplakt zijn op bepaalde toegankelijke plaatsen.

## **Telewerk heeft het aantal pestdossiers niet doen dalen.**

### **Welke procedure moet je volgen ?**

- Sla er eerst en vooral eens het arbeidsreglement op na zoals hiervoor al aangegeven, zodat je weet welke bepalingen specifiek rond dit thema opgenomen zijn. Is er geen arbeidsreglement of heb je dit niet dan kan je dit steeds opvragen via de sociale inspectiediensten.
- In een volgende stap kan je je werkgever of een hiërarchisch meerdere inlichten.
- Je kan ook een beroep doen op een lid van het Comité voor preventie en bescherming op het werk of een vakbondsafgevaardigde. Of je kan bij gezondheidsproblemen langs de preventieadviseur-arbeidsarts langsgaan.
- Naast deze mogelijkheden bestaat er ook een specifieke interne procedure die toegankelijk is voor werknemers die menen schade te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's op het werk waaronder pesten.
- Deze procedure bevat twee types interventie: de informele psychosociale interventie en de formele psychosociale interventie.
- Beide types interventie kunnen toegepast worden bij feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, alsook bij alle andere situaties waarbij er sprake is van psychosociale problemen op het werk (zoals stress, burn-out, conflicten, ...).

Tijdens de informele interventie vraag je een verzoeningsprocedure op te starten met de aangeklaagde (en dit zelfs zonder dat er informatie wordt gegeven aan de werkgever of de hiërarchische meerdere). Deze procedure kan je opstarten bij de werkgever, de vertrouwenspersoon of de interne/externe preventieadviseur.

Zorgt dit niet voor resultaat dan kan je formeel een met redenen omklede klacht neerleggen om het pesten te doen stoppen. Deze klacht dien je in bij de preventieadviseur (psychosociale aspecten) of bij de vertrouwenspersoon. Hieraan voorafgaand ligt een verplicht persoonlijk onderhoud. De klacht zelf is een document dat je zelf hebt ondertekend en gedateerd en waarin je vraagt aan de werkgever om een einde te stellen aan het pestgedrag. Je moet hierbij de feiten nauwkeurig omschrijven. Je kan ook direct een formele klacht indienen.

Vanaf het ogenblik dat deze gemotiveerde klacht werd ingediend geniet je als werknemer een specifieke rechtsbescherming tegen ontslag. Ondertussen wordt de klacht binnen een termijn van drie maanden onderzocht en worden maatregelen voorgesteld.

Blijven de pesterijen doorgaan na het verslag en de genomen maatregelen dan kan je je als werknemer nog wenden tot de inspectie voor toezicht op het welzijn op het werk. Zij kunnen dan, bij het uitblijven van resultaat, een pro justitia laten opstellen en het dossier overmaken

aan het Arbeidsauditoraat. Het Arbeidsauditoraat op zijn beurt kan strafrechtelijk vervolgen (of seponeren). Pesten op het werk is een misdrijf dat staat ingeschreven in het sociaal strafwetboek!

Je kan ook zelf naar de rechtbank stappen en bijvoorbeeld een vordering instellen om het gedrag te staken of een schadevergoeding te bekomen. Weet dat de rechter je ook eerst zal doorverwijzen naar interne procedure alvorens het dossier verder te behandelen. Ook een klacht neerleggen bij de politie, de onderzoeksrechter of het openbaar ministerie kan.

### **Inhoud van de ontslagbescherming?**

De werknemer die een onderbouwde met redenen omklede klacht indient, geniet van een ontslagbescherming gedurende de eerste 12 maanden na het indienen van de klacht of tot een maand na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis/arrest (wanneer er een gerechtelijke procedure werd opgestart). Dit betekent dat de werkgever je niet kan ontslagen tenzij er redenen zijn die geen verband houden met de ingediende klacht. Een klacht ingediend in het kader van een informele procedure, biedt geen bescherming! Een klacht via de politie onderzoeksrechter of het openbaar ministerie ook niet altijd! Let dus op. Wordt je ontslagen of ben je het slachtoffer van een nadelige represaillemaatregel (bv. een (onnodige) overplaatsing, weigeren van verlofdagen ...) dan kan je binnen de 30 dagen je integratie vragen in de onderneming. Je bent niet verplicht dit te vragen. Weigert de werkgever de maatregel ongedaan te maken of je te re-integreren dan kan je aanspraak maken op een forfaitair bedrag gelijk aan het brutoloon van 6 maanden. Dit kan alleen wanneer de werkgever niet kan hard maken dat het ontslag geen (enkel) verband hield met je klacht.

Deze bescherming geldt eveneens voor de getuigen.

Na 12 maanden ben je niet meer beschermd maar dat betekent niet dat je geen vordering tot schadevergoeding meer zou kunnen instellen. De bewijslast zal dan wel volledig bij jou liggen als werknemer.

### **Reageren is de opdracht! Want de gevolgen zijn niet min ...**

Pesterijen zijn een vorm van gedoseerd geweld dat niet altijd in het oog springt, maar zeer destructief is. Mogelijks is elke afzonderlijke aanval niet echt zwaar, het is de cumulatieve uitwerking van de frequente en herhaalde 'aanvallen' die de agressie vormen. In het begin kan dit een gevoel van onveiligheid geven waarna je als persoon wordt gedestabiliseerd. Je twijfelt aan jezelf, wordt alsmaar onzekerder, krijgt angsten. Wanneer deze situatie te lang aanhoudt treden er ook psychische en fysieke symptomen op: depressie, verlies van eetlust, angstgevoelens, buikpijn, misselijkheid, soms ook gebruik van alcohol of geneesmiddelen. Vaak leidt deze situatie tot langdurige arbeidsongeschiktheid, uitdiensttreding, verlies van competenties ...

Ook voor de werkgever is dit dus geen goede zaak en heeft hij er alle belang bij om actief op te treden.

## **Wat kan je zelf doen als je slachtoffer bent?**

Wordt je geconfronteerd met pestgedrag, weet dan vooreerst dat jijzelf niet schuldig bent aan dit gedrag. Uitlokking, bedrijfscultuur, 'flauwerik', zijn hier niet aan de orde.

Spreek iemand aan. Neem anderen in vertrouwen en zoek steun. Vaak ben je niet de enige maar weet je het niet (totdat je erover praat).

Als je iemand aanspreekt, doe dit dan zo rustig mogelijk, zoek een aparte ruimte op, vertrek vanuit je gevoel maar vergeet niet te kijken naar feiten die je kan objectiveren.

Verzamel bewijzen. Dit heeft misschien geen invloed op je eigen psyche maar kan later nuttig zijn. Spreek, indien je dit wenst, de preventieadviseur aan of de vertrouwenspersoon, weet dan dat zij gebonden zijn aan het beroepsgeheim. Je kan ook altijd een met redenen omklede klacht indienen.

## **Wat kan je doen als je getuige bent of het slachtoffer wil helpen?**

Ben je getuige van pestgedrag? Weet dan dat het normaal is wanneer je niet direct weet wat te doen. Dit is een zeer moeilijke positie. Je bent misschien bang je werk te verliezen of zelf het doelwit te worden. Misschien weet je niet hoe het vermeende slachtoffer er tegenover staat en wil je geen 'doos van Pandora' open trekken?

We kunnen je hierbij wel wat tips meegeven om het slachtoffer bij te staan of tussen te komen:

- Wees een luisterend oor voor je collega en trek het verhaal niet in twijfel, minimaliseer het ook niet. Luister met een open hart.
- Stel je bepaald gedrag vast, benoem het dan ook en spreek de ander op het ongepaste gedrag aan.
- Neem eventueel notities of help het slachtoffer met het verzamelen van bewijs; je kan ook samen met het slachtoffer de vertrouwenspersoon aanspreken
- Je kan als getuige optreden voor je collega in een interne procedure of in rechte – weet dat je beschermd bent tegen ontslag
- Wat er ook gebeurt: veroordeel niet en speel geen rechter

**Pesten. Niemand wordt er beter van. De werknemer niet, de werkgever niet en ook de maatschappij niet. De tol is hoog dus snel ingrijpen blijft de boodschap!**

**“Gelukkig zijn collega's eerder de oplossing voor pestgedrag dan de bron!”**  
Lode Godderis auteur 'Gepest op het werk'