

## **Pesten op de werkvloer, bent u als werkgever aansprakelijk?**

Volgens cijfers van TNO werd in 2014 ruim een half miljoen werknemers het slachtoffer van pesten op het werk waarvan 80.000 structureel. Een kwart van de werknemers is ooit wel eens gepest; niet geplaagd, maar echt gepest. Pesten kan veel verschillende vorm hebben, zoals roddelen of sociaal isoleren tot aan dreigementen en zelfs lichamelijk geweld. Naast dat pesten naar schatting vier miljoen extra verzuimdagen per jaar met zich meebrengen en dit voor de werkgever een kostenpost vormt van circa € 900 miljoen in verband met de wettelijke loondoorbetalingsverplichting, kan pesten ook schade toebrengen aan de werknemers zelf. Uit cijfers van het congres 'Het Risico van het Vak' blijkt zelfs dat jaarlijks zo'n tweehonderd werknemers zelfmoord plegen uit wanhoop over hun werksituatie, met mede het pesten als belangrijke oorzaak.

In hoeverre bent u als werkgever aansprakelijk voor de schade als gevolg van pesten op de werkvloer?

### **ARBOWETGEVING EN ALGEMEEN BELEID**

In de Arbowet wordt een werkgever verplicht om beleid te voeren gericht op voorkoming en/of beperking van de psychosociale arbeidsbelasting. Pesten wordt als een psychosociale arbeidsbelasting verstaan en de werkgever is dus verplicht om hier beleid op te voeren. In de RI&E (Risico-inventarisatie en –evaluatie) moeten de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting worden beoordeeld en moet een plan van aanpak met daarin maatregelen worden opgesteld en uitgevoerd.

In het geval van een controle van de Inspectie SZW kan een bestuurlijke boete opgelegd worden wanneer niet aan bovenstaande verplichting is voldaan. In het geval dat er sprake is van levensgevaar of ernstige schade aan de gezondheid van de werknemer, kan zelfs een proces-verbaal worden opgemaakt aan de hand waarvan een mogelijk strafrechtelijk onderzoek gestart kan worden.

### **WERKGEVERSAANSPRAKELIJKHEID EN OMGEKEERDE BEWIJSLAST**

In artikel 7:658 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek staat dat een werkgever een zorgplicht heeft voor een veilige werkomgeving en hiervoor maatregelen moet nemen en aanwijzingen moet geven die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat een werknemer schade lijdt. Voor deze zogeheten 'werkgeversaansprakelijkheid' geldt dat een werkgever verantwoordelijk is voor de schade, tenzij deze kan aantonen dat de zorgplicht is nagekomen of de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van de werknemer. Dit betekent dat wanneer een werknemer zijn klacht zo kan onderbouwen dat er een vermoeden van pesten ontstaat, de bewijslast wordt "omgekeerd". De werkgever moet dan aantonen dat de klacht ongegrond is en wanneer dit niet lukt, wordt de werkgever aansprakelijk geacht. In de praktijk kan dit betekenen dat een werknemer zal moeten bewijzen dat een werkgever wist en/of had moeten weten dat er sprake is van pesten; het is dan aan de werkgever om te bewijzen dat deze alle mogelijke oplossingen heeft geprobeerd en daarmee aan zijn zorgplicht heeft voldaan.

## **CAUSAAL VERBAND EN PROPORTIONALE AANSPRAKELIJKHEID**

Schade als het gevolg van pesten zal vaak van psychische aard zijn en kan zich bijvoorbeeld uiten in een zogeheten burn-out. Voor een beroep op werkgeversaansprakelijkheid zal door de werknemer aangetoond moeten worden dat de schade is opgelopen in de uitoefening van de werkzaamheden. Dit kan lastig zijn aangezien psychisch letsel vaak niet één, maar juist meerdere oorzaken heeft. De kans is dus groot dat deze oorzaken niet allemaal tijdens de werkzaamheden zijn ontstaan.

De werknemer kan zich echter beroepen op zogeheten 'proportionele aansprakelijkheid'. Kortgezegd is proportionele aansprakelijkheid het 'eerlijk verdelen' van de schade. Proportionele aansprakelijkheid wordt bijvoorbeeld veel gebruikt in schades met longkanker, waarbij de schade mede het gevolg is van de werkzaamheden met asbest en mede door het roken van de werknemer zelf. Deze verdeling van de schade kan gebruikt worden in gevallen waarbij de schade zowel kan zijn veroorzaakt door het pesten als door privéomstandigheden van de werknemer, als ook door een combinatie daarvan. Door proportionele aansprakelijkheid toe te passen op letsel als gevolg van pesten, zal de werkgever voor dat percentage aansprakelijk zijn dat hem kan worden aangerekend.

## **BENT U AANSPRAKELIJK EN BENT U VERZEKERD?**

Juridisch gezien is het verzekeren van boetes in strijd met de wet, openbare orde of goede zeden (art. 3:40 BW). Desondanks zijn er verzekeraars die suggereren dekking te bieden voor een bestuurlijke boete. Meestal bestaat de dekking dan uit de juridische kosten van een boeteprocedure.

Werkgeversaansprakelijkheid en de juridische kosten die een aansprakelijkstelling met zich mee kan brengen, kunnen verzekerd zijn onder de aansprakelijkheidsverzekering. Aangezien bij letsel als gevolg van pesten er sprake is van 'letselschade van een ondergeschikte' geldt meestal wel een verhoogd eigen risico.

Uiteraard is met betrekking tot schade het belangrijkste 'voorkomen is beter dan genezen' en dat geldt in dit geval ook zeker. Indien u als werkgever een goed beleid voert op het gebied van pesten op de werkvloer en hierdoor de schade voorkomt, zal er ook geen werkgeversaansprakelijkheid zijn en zal de Inspectie SZW moeilijk boetes kunnen opleggen. Zo is de kans op schade bijzonder klein en zijn uw werknemers gelukkiger.

Wilt u dat wij u adviseren over uw verzekeringsmogelijkheden en/of uw verzekering doorlichten en/of aanpassen op uw specifieke risico's, neemt u dan contact op met:

Marcel Besemer  
@: [m.besemer@krollerboom.nl](mailto:m.besemer@krollerboom.nl)  
T: +31 33 750 5084  
M: +31 65 574 8920