

We hebben de volgende vraag ontvangen van de heer Jan V., HR Business Partner: "Een werknemer informeerde het HR-departement dat hij geconfronteerd werd met pesterijen op het werk door zijn leidinggevende. Hij verklaarde dat andere collega's blijkbaar ook het slachtoffer waren van het ongepast gedrag van dezelfde leidinggevende. Hoe moeten we in dergelijke situaties reageren?"

De werkgever is juridisch verantwoordelijk voor het treffen van de nodige maatregelen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Gelet op deze verplichting, raden we ook aan dat – indien de werkgever geïnformeerd wordt over situaties van pesterijen op het werk – de volgende stappen worden ondernomen :

1. De werknemer (die denkt het slachtoffer te zijn van pesterijen op het werk), informeren dat hij of zij de mogelijkheid heeft om contact op te nemen met de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten (waarvan de contactgegevens in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen). De werknemer kan eveneens een verzoek tot een formele of informele psychosociale interventie indienen. In geval van formele psychosociale interventie, geniet de werknemer van een bescherming tegen ontslag.

Goed om te weten: Een werkgever die naliet om een werknemer die psychische problemen op het werk meldde proactief door te verwijzen naar de correcte preventiediensten, werd veroordeeld tot het betalen van 5.000 euro schadevergoeding aan de werknemer.

2. Wanneer de situatie van collectieve aard is (d.w.z. wanneer een aantal werknemers betrokken zijn), raden wij de werkgever ook aan om van bij het begin contact op te nemen met de preventieadviseur psychosociale aspecten en hem te vragen een specifieke risicoanalyse van de situatie uit te voeren. Na deze analyse, die enkele weken in beslag kan nemen, kunnen aanbevelingen aan de werkgever worden gedaan om de situatie te verbeteren.
3. We raden ook aan dat de werknemer die zich intimiderend zou hebben gedragen, wordt gehoord om aan te geven dat er ernstige beschuldigingen geuit werden en dat er een specifieke risicoanalyse bij de preventieadviseur psychosociale aspecten werd gevraagd.

Goed om te weten: Gedurende het onderzoek van de preventieadviseur psychosociale aspecten is het aangewezen om met de werknemer een tijdelijke schorsing van prestaties af te spreken. Indien de werknemer hier niet mee akkoord gaat en indien de ernst van de feiten het vereist, kan de werkgever steeds nog "nodige bewarende maatregelen" treffen. Deze maatregelen kunnen bijvoorbeeld bestaan uit een tijdelijke aanpassing van de functie van de werknemer, een tijdelijke aanpassing van het uurrooster, enz. (voorzichtigheid

blijft geboden, gelet op het feit dat de werkgever de arbeidsvoorwaarden niet eenzijdig ingrijpend kan wijzigen).

4. De vraag rijst of de werknemer niet al ontslagen zou moeten worden om dringende reden. Wij raden echter aan de resultaten van de psychosociale risicoanalyse af te wachten, tenzij de werkgever al op de hoogte werd gebracht van ernstige tekortkomingen (fysiek geweld, bedreigingen, beledigingen, enz.) en deze kan bewijzen.

Goed om te weten: Wanneer een ontslag om dringende reden wordt overwogen, is het belangrijk om rekening te houden met de regel dat het ontslag om dringende reden niet meer gegeven mag worden wanneer - de bevoegde persoon/orgaan die binnen het bedrijf verantwoordelijk is voor het nemen van de ontslagbeslissing – al meer dan 3 werkdagen een zekere kennis heeft van de feiten. Het moment waarop kennis van de feiten "zeker" is, hangt af van de feitelijke omstandigheden.

* *

*

Dit antwoord werd je aangeboden door [YELAW](#), een advocatenkantoor gespecialiseerd in het arbeidsrecht. Heb je ook een vraag, contacteer ons dan via legal@hralert.be. Elke twee weken publiceren wij een reactie op ons platform.

Let op : deze rubriek is bedoeld om algemeen advies te verlenen en een eerste benadering van de vraag te bieden. Elke vraag die aan deze rubriek wordt voorgelegd, kan ook worden gepubliceerd. Als je een specifiekere antwoord zoekt of je wenst dat het antwoord niet gepubliceerd wordt, nodigen wij je uit om rechtstreeks contact op te nemen met onze partner [YELAW \(info@yelow.be, +32 2 262 46 86\)](#).