

MEDEWERKERS KUNNEN OOK SCHADEPLICHTIG ZIJN

Boontje komt om zijn loontje!

Als een van uw medewerkers schade veroorzaakt, krijgt u meestal de rekening gepresenteerd. De medewerkers van uw organisatie zijn namelijk via allerlei wetten beschermd tegen de kosten van schade. In Management Rendement 9 van dit jaar kon u al lezen over deze werkgeversaansprakelijkheid. Maar het handelen van een medewerker kan ook met zich meebrengen dat hij zélf de schade moet betalen die hij aan zijn werkgever toebrengt! In bepaalde situaties kunnen de medewerkers van uw organisatie namelijk wel schadeplichtig zijn.

Een werkgever is in principe aansprakelijk voor de schade die een werknemer tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden toebrengt aan de organisatie of aan derden. Maar dit is anders als de werkgever kan aantonen dat de werknemer heeft gehandeld met opzet of bewuste roekeloosheid. Dat is natuurlijk nog niet zo eenvoudig. Toch zijn er een aantal situaties bekend waarin de rechter besloot dat de werknemer aan het kortste eind trok. In de kaders vindt u een paar voorbeelden.

Meewegen

De wet geeft u de mogelijkheid om in de arbeidsovereenkomst een boete op te nemen voor een medewerker die de voorschriften overtreedt. Bijvoorbeeld de voorschriften over arbeidsongeschiktheid, geheimhouding, nevenwerkzaamheden en concurrentie. De mogelijkheid van het opleggen van een boete moet wel expliciet in de arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen. U mag de boete op voorhand fixeren op een bepaald bedrag. Als een medewerker het voor-

schrift overtreedt, kunt u kiezen of u de daadwerkelijke schade zult vorderen of het boetebeding zult invoeren. Beide is niet mogelijk. Veel werkgevers kiezen in zo'n geval voor de direct opeisbare boete en niet voor de volledige schadevergoeding. Bij een keuze voor volledige schadevergoeding zult u namelijk moeten aantonen hoe hoog deze schade precies is. Dit kan in de praktijk erg moeilijk zijn. Bewijs maar eens dat een misgelopen offerte wel was binnengehaald als een ex-werknemer zich aan het concurrentiebeding gehouden had. De gefixeerde direct opeisbare boete is dan een stuk makkelijker in te roepen. De keuze zal uiteraard anders uitvallen als u in ieder geval kunt aantonen dat de daadwerkelijke schade hoger uitvalt dan het bedrag dat aan boete was overeengekomen.

Raadzaam

Een boetebeding is nietig als u in de arbeidsovereenkomst opneemt dat u de bevoegdheid houdt om de boete én een schadevergoeding te vorderen. Ook is

het raadzaam om in de arbeidsovereenkomst onder meer te regelen dat de boete ten bate van de werkgever mag komen.

Voor wat betreft de hoogte van de direct opeisbare boete zijn er geen wettelijke regels. U mag dus in principe zelf bepalen hoe hoog de boete wordt. Bij het bepalen van de hoogte van de boete zult u mee moeten laten wegen op welke positie de medewerker in dienst zal treden. In het algemeen wordt een boete redelijk geacht wanneer deze twee tot maximaal drie maal het bruto maandsalaris van de medewerker bedraagt. Of het invoeren van de boete redelijk is, hangt natuurlijk af van de omstandigheden. Zo spelen de ernst van de overtreding, de functie van de medewerker en de lengte van het dienstverband een rol. Dit moet van geval tot geval worden

Verkeersboetes tijdens het werk

Op 13 juni 2008 heeft de Hoge Raad besloten dat werkgevers de boetes voor verkeersovertredingen die werknemers gedurende hun werkzaamheden met hun leaseauto veroorzaken, kunnen verhalen op die werknemers. Toch kan de werkgever in sommige situaties volgens de Hoge Raad aansprakelijk zijn voor deze boetes. Dit is het geval als er sprake is van slecht werkgeverschap. Hoe dit criterium zal worden ingevuld, is op dit moment nog niet duidelijk. De kantonrechters en het hof zullen nog invulling moeten geven aan deze uitspraak. Maar voor nu zijn uw medewerkers dus gewaarschuwd: u mag de boetes op hen verhalen!

Schade aan de leaseauto

Vorig jaar speelde er een zaak bij Hof Den Bosch waarin een werkgever de schade die door een werknemer aan een leaseauto was veroorzaakt, wilde verhalen. De werknemer had de noodzakelijke onderhoudsbeurten aan de auto achterwege gelaten en dat had motorschade veroorzaakt. Daarom berichtte de werkgever de medewerker schriftelijk dat de schade van bijna € 1.600 op hem zou worden verhaald. De medewerker weigerde dit te betalen en het resulteerde in een rechtszaak. De kantonrechter wees

de vordering van de werkgever af. In hoger beroep oordeelde het hof echter dat het algemeen bekend is dat aan medewerkers die een leaseauto krijgen, het volledige gebruik van de auto wordt toevertrouwd. Binnen dat gebruik past volgens het hof dat de medewerker zelf zorgt voor het voltanken, het schoonhouden én het feitelijk uitvoeren van de reguliere onderhoudsbeurten van die auto. Dit valt onder het goed werknemerschap. Overigens worden er bij het ter beschikking stellen van een leaseauto in de lea-

seregeling vaak afspraken gemaakt waarvoor de medewerker moet tekenen. Het hof vond ook dat in het onderhoudsboekje van de auto duidelijk staat welk onderhoud plaats moet vinden. De medewerker kon niet bewijzen dat er een belemmering bestond voor het tijdig afgeven van de auto bij de garage. Om die reden besloot het hof dat er aan de zijde van de medewerker sprake was van bewuste roekeloosheid bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Hij moest de schade dan ook betalen.

bekeken. Voor het boetebeding gelden nog een aantal juridische eisen, maar die blijven hier buiten beschouwing.

Schadeplicht

Het handelen van een medewerker bij uitdiensttreding kan een schadeplicht opleveren. Dit is bijvoorbeeld het geval als hij zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd onregelmatig opzegt door niet de minimaal voor hem geldende opzegtermijn in acht te nemen. U mag volgens de wet dan kiezen of u de gefixeerde of de volledige schadevergoeding wilt vorderen.

Meestal wordt – zoals gezegd – de gefixeerde schadevergoeding gevorderd. Dit is het bedrag aan loon voor de periode dat de arbeidsovereenkomst nog had moeten voortduren. Vaak bedraagt de opzegtermijn van een medewerker één maand. Maar het komt in de praktijk voor dat de opzegtermijn in de arbeidsovereenkomst wordt verlengd. Dan kan de opzegtermijn voor de medewerker tot zes maanden bedragen. Ook is het mogelijk om in de arbeidsovereenkomst een hogere gefixeerde schadevergoeding af te spreken.

Gefixeerd

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen nog andere situaties ontstaan. Als in de arbeidsovereenkomst

geen tussentijdse opzegmogelijkheid is bedongen, bent u aan de medewerker gebonden voor de duur van de overeenkomst. Geen van beiden kan de arbeidsovereenkomst per direct opzeggen, behalve natuurlijk in uitzonderlijke situaties, zoals een ontslag op staande voet. Zegt de medewerker op vóóordat de duur van de overeenkomst verstreken is, dan is hij schadeplichtig. Uw vordering kan

Schadevergoeding eisen bij de medewerker



dan een lange periode betreffen. De looptijd van de arbeidsovereenkomst kan immers meer dan zes maanden bedragen.

Als het handelen van de medewerker een dringende reden voor ontslag oplevert en u dit ontslag op staande voet ook uitvoert, kunt u hiervoor een schadevergoeding eisen bij de medewerker. Als u kiest voor de gefixeerde schadevergoeding, bedraagt deze schadevergoeding het bedrag aan loon gedurende de opzegtermijn die de medewerker in acht had moeten nemen bij een reguliere opzegging. Mocht in een procedure blijken dat het ontslag op staande voet onterecht door de werkgever is gegeven,

dan vervalt daarmee ook uw aanspraak op de schadevergoeding. De medewerker zal aansprakelijk zijn voor schade als er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid bij zijn handelen. Voor u is dit moeilijk aan te tonen. Toch zijn er enkele zaken bekend waarin de medewerker aan het kortste eind trok. Ook kan een medewerker via de arbeidsovereenkomst gebonden zijn aan een boetebeding. Pas als hij het overeengekomen verbod of de verplichting overtreedt, kunt u de boete opeisen. Het opstellen van een boetebeding moet zorgvuldig gebeuren zodat er geen sprake is van nietigheid. Is het beding nietig, dan kunt u niet meer van de werknemer eisen dat hij de boete betaalt!

Onzorgvuldig

Daar waar een medewerker bij het einde van het dienstverband onzorgvuldig te werk gaat, kan dit een schadevergoedingsplicht opleveren. Of u hiervan gebruikmaakt, hangt af van de situatie. Het is ook de vraag of u de toch al vertrekkende medewerker nog wilt lastigvallen met een claim. De gefixeerde schadevergoeding zal in de regel maar één maand salaris bedragen.

Mr. Jolanda de Groot is advocaat bij Heussen te Amsterdam, www.heussen-law.nl, tel. (020) 312 28 00, e-mail: jolanda.de.groot@heussen-law.nl