

VOORKOM SCHADEKOSTEN BIJ ROEKELOOS GEDRAG

Eigen schuld, dikke bult!

U bent verplicht om een veilige werkomgeving voor uw team in te richten. U moet alle maatregelen nemen die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat medewerkers tijdens de uitoefening van hun functie schade lijden. Doet u dit niet en uw magazijnmedewerker steekt onverhoopt de archiefruimte in de fik, dan bent u aansprakelijk voor de kosten van deze schade. Alleen als u kunt aantonen dat de medewerker met opzet of bewuste roekeloosheid heeft gehandeld, draait u niet voor de schade op. Maar wanneer is daarvan sprake?

De werkgever is verantwoordelijk voor alle medewerkers binnen de organisatie en krijgt dus te maken met werkgeversaansprakelijkheid. Denk daarbij aan beroepsziekten, ongevallen, verkeersboetes, enzovoorts. In het algemeen geldt dat een werkgever niet aansprakelijk is als hij kan bewijzen dat hij heeft voldaan aan zijn zorgplicht of dat er sprake was van opzet of bewuste roekeloosheid aan de kant van de werknemer. Maar dit is vaak moeilijk aan te tonen.

Zorgplicht is geen vrijbrief voor werknemer

Gevaarlijk

De Hoge Raad heeft in 1992 besloten dat er van bewust roekeloos handelen pas sprake is als de werknemer zich daadwerkelijk bewust was van het roekeloze karakter van zijn gedrag, net vóór het moment dat de schade plaatsvond. Het is voor een werkgever niet makkelijk om aan te tonen dat schade het gevolg

is van opzet of bewuste roekeloosheid. Probeer u maar eens te onderbouwen dat de dakdekker zich – vlak voordat hij het gedeelte van het dak betrad dat als gevaarlijk was aangemerkt – bewust was van het feit dat hij door het dak zou kunnen zakken.

U moet als werkgever niet alleen zorgen dat uw medewerkers hun werk veilig kunnen doen, maar ook tijdens evenementen die de organisatie voor het personeel organiseert, kunt u aansprakelijk gesteld worden. Zo draaide een werkgever voor de kosten op toen één van zijn medewerkers tijdens een wilde Landroverrit twee rugwervels brak. De genoemde zorgplicht komt dus ook om de hoek kijken bij bedrijfsfeestjes (zie ook Management Rendement 2 van dit jaar).

Boetes

Aan de andere kant hebben rechters duidelijk aangegeven dat die zorgplicht geen absolute vrijbrief is voor de werknemer. Voorheen was het zo dat werkgevers de boetes die werknemers gedurende de werkzaamheden met hun leaseauto veroorzaakten altijd moesten vergoeden. De enige uitweg voor de werkgever was als hij kon aantonen dat

de werknemer gehandeld had met opzet of bewuste roekeloosheid. Maar omdat werknemers die met hun eigen auto een boete opliepen tijdens werktijd die boete altijd zelf moeten betalen, ontstond een oneerlijke situatie. Op 13 juni 2008 besloot de Hoge Raad dan ook dat het niet uit moet maken of de werknemer met een eigen auto of leaseauto rijdt. In beginsel moet de boete kunnen worden doorbelast aan de werknemer.

Sterilisatie

Desondanks ziet de Hoge Raad ruimte voor de situatie dat de werkgever toch aansprakelijk is 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 invulling moeten geven aan deze uitspraak. Voor nu is de werknemer dus gewaarschuwd, de werkgever mag de boetes op hem verhalen. Onder de werkgeversaansprakelijkheid valt ook de loondoorbetalingsplicht tijdens ziekte. Maar bent u aansprakelijk

Hoe nu te werk?

U doet er goed aan een duidelijk beleid op te stellen voor aansprakelijkheid. Daarvan kan een preventieve werking uitgaan. De medewerker weet dan immers op voorhand welk gedrag kan leiden tot eigen verantwoordelijkheid en daarmee aansprakelijkheid. Of u uiteindelijk met succes een beroep kunt doen op dit beleid, zal afhangen van alle omstandigheden van het geval. De rechter moet daarover beslissen. Maar duidelijke regels zullen uw kansen zeker vergroten.

Nu al minder loon bij sportblessure

Enige tijd geleden maakten werkgeversorganisaties bekend dat zij het beu zijn om te betalen als werknemers arbeidsongeschikt zijn geworden als gevolg van activiteiten die ze in hun vrije tijd ooplooiën. Daarom hebben ze een lijst opgesteld met oorzaken waarbij ze het loon niet meer willen doorbetalen. Daaronder valt verzuim wegens alcohol- en drugsgebruik, sport- en vakantieblessures, roekeloos rijgedrag en plastische chirurgie zonder medische noodzaak.

Geweer

Op dit moment bent u bij ziekte uitsluitend vrijgesteld van loondoorbetaling als de werknemer de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt. Zelfs als een werknemer uitvalt door bewust onvoorzichtig gedrag, moet u gewoon in de buidel tasten.

Geen wonder dat de werkgevers hiertegen in het geweer komen. Maar het is uiteindelijk niet aan hen om te besluiten wanneer de werknemer recht heeft op loon. Toch is het goed denkbaar dat u in de toekomst ook bij arbeidsongeschiktheid door bewuste roekeloosheid (deels) van uw verplichting om loon door te betalen wordt ontslagen. Er zijn al rechtszaken die daarop wijzen. Zo heeft de Hoge Raad eerder dit jaar aangegeven dat het mogelijk is om werknemers dan minder loon door te betalen.

Geblesseerd

Het ging in de betreffende zaak om een vrachtwagenchauffeur die door zijn hobby – zaalvoetbal – geregeld geblesseerd was. Zijn werkgever had hem al vaker verzocht te stoppen met voetbal-

len, maar dat had hij niet gedaan. De werkgever betaalde tijdens ziekte meer dan hij wettelijk verplicht was, namelijk 100%. Toen de werknemer opnieuw geblesseerd thuis kwam te zitten, hield de werkgever 30% van zijn loon in. Aan de werknemer kwam dus wel zijn wettelijke aanspraak toe, maar niet de vrijwillige aanvulling tot 100%. De kantonrechter oordeelde in eerste instantie dat dit niet mocht, maar Hof Arnhem stelde de werkgever in het gelijk. De vrachtwagenchauffeur had namelijk redelijkerwijs kunnen voorzien dat zijn hobby tot arbeidsongeschiktheid zou leiden en toch had hij geen maatregelen getroffen om dit te voorkomen. De Hoge Raad was het eens met dit standpunt.

Hoge Raad, 14 maart 2008, LJN: BC6699

voor het doorbetalen van loon als een medewerker een ingreep laat uitvoeren die niet medisch noodzakelijk is? U kunt daarbij denken aan sterilisatie. Dat is niet medisch noodzakelijk, maar dient wel een medisch algemeen aanvaard nut. Daarom zult u als werkgever niet ver komen met het verweer dat u geen loon hoeft te betalen omdat de werknemer zijn ziekte zelf veroorzaakt heeft.

Roulatie

Maar wat als het een cosmetische ingreep betreft? Daarover heeft de rechter zich eenmaal uitgesproken. Hij vond toen dat de werknemer zijn ziekte niet zelf had veroorzaakt. Maar is dit wel zo redelijk? Als een werknemer ervoor kiest om een cosmetische ingreep te ondergaan, ondervindt u daar als werkgever ook hinder van. De werknemer is na de ingreep immers enige tijd uit de roulatie. Denk hierbij aan de duur van de behandeling zelf, maar ook de herstelperiode daarna. Voor een laserbehandeling aan de ogen staat bijvoorbeeld een herstelperiode van ongeveer drie dagen, terwijl patiënten zelfs gead-

viseerd wordt om na een borstcorrectie twee weken rust te nemen.


In de jurisprudentie is nog geen sluitende lijn te vinden over hoe werkgevers hiermee mogen of moeten omgaan. Over het algemeen wordt ervan uitgegaan dat werkgever en werknemer samen tot een oplossing komen. Deze oplossing is vaak te vinden in het opnemen van vakantie-dagen. Met programma's als 'Extreme make-over' worden cosmetische ingrepen steeds minder een taboe en zullen meer mensen zo'n ingreep gaan overwegen.

Ga de confrontatie aan!

Als er sprake is van herhaaldelijke overtredingen tijdens werktijd, of andere gevallen van schade die door één van uw medewerkers is veroorzaakt, moet u de dader daarmee confronteren. U kunt een sanctie opleggen, zoals een officiële waarschuwing, een aantekening in het personeelsdossier, een schorsing en in het uiterste geval ontslag. Met een goed gedocumenteerd personeelsdossier zult u bewuste roekeloosheid sneller kunnen aantonen.

Het is aan te raden er een beleid over op te nemen in de verlofregeling van uw organisatie. Dit maakt de discussie over het onderwerp misschien een beetje gemakkelijker. Maar een waterdichte oplossing is dit niet.

Waarborg

Werkgeversaansprakelijkheid gaat ver. Vaak is het voldoende als een werknemer aannemelijk maakt dat hij de schade onder werktijd heeft opgelopen. U moet van goeden huize komen om onder aansprakelijkheid uit te komen. Toch heeft de Hoge Raad al diverse keren uitgesproken dat een werknemer niet moet denken dat de zorgplicht van zijn werkgever een absolute waarborg geeft. Inmiddels is men het erover eens dat van een werknemer ook verwacht mag worden dat hij een eigen verantwoordelijkheid toont. 

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