

WANNEER IS UW MANAGER AANSPRAKELIJK VOOR SCHADE?

Wil de schuldige opstaan?

Uw werkgever moet er niet alleen voor zorgen dat u uw werk kunt doen, hij heeft ook een zogenaamde zorgplicht ten opzichte van zijn personeel. Als hij niet aan die zorgplicht voldoet, kan hij aansprakelijk gesteld worden. Bijvoorbeeld als een medewerker betrokken is bij een ongeval of een beroepsziekte krijgt. 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 bij de werknemer. Maar het is niet altijd eenvoudig om dat aan te tonen.

Werkgevers zijn verplicht om een veilige werkomgeving voor hun werknemers in te richten. Denk daarbij aan deugdelijke apparatuur en bescherming tegen schadelijke stoffen. Uw manager moet maatregelen nemen die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat een werknemer tijdens de uitoefening van zijn functie schade lijdt. Als hij tekortschiet in deze zorgplicht, is hij aansprakelijk voor de schade die de werknemer lijdt. Hij is niet aansprakelijk, als hij kan

aantonen dat de werknemer heeft gehandeld met opzet of bewuste roekeloosheid.

Bewust

Maar dat is voor een werkgever moeilijk aan te tonen. 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. Dit speelt op het gebied van beroepsziekten, maar ook bij ongevallen.

Probeer maar eens te bewijzen dat een 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

Zorgplicht geen
absolute waarborg

kunnen zakken. De zorgplicht komt ook om de hoek kijken bij bedrijfsfeestjes en -uitstapjes (zie ook het artikel elders in dit nummer). De rechters hebben aan de andere kant duidelijk aangegeven dat de zorgplicht geen absolute waarborg schept voor de werknemer. Dat betekent dat de werkgever niet automatisch alleen de verantwoordelijkheid draagt.

Boete

Werkgeversaansprakelijkheid strekt zich ook uit naar de situatie waarin een werknemer tijdens werktijd als gevolg van verkeersovertredingen schade toebrengt aan zijn werkgever. Schade in de vorm van een boete voor te hard rijden bijvoorbeeld, die bij uw manager op het bureau belandt (zie ook het kader 'Aansprakelijkheid bij boetes onder werktijd'). Uw manager doet er goed aan een duidelijk beleid op te stellen. Daarvan kan een preventieve werking uitgaan. De werknemer weet dan immers op voorhand welk gedrag kan leiden tot eigen verantwoordelijkheid en daarmee aan-

Aansprakelijkheid bij val van fiets

Een werknemer viel van haar fiets en stelde haar werkgever aansprakelijk voor haar schade. De kantonrechter besloot dat de werkgever inderdaad aansprakelijk was. De werknemer werkte als hulpverleenster bij hulpbehoevenden in huis. Zij ging met haar fiets naar haar werk.

Fractuur

De fietstijd werd beschouwd als werktijd en werd door de werkgever uitbetaald. De werknemer was als gevolg van gladheid op de weg van haar fiets gevallen. Daarbij liep ze een dubbele fractuur op

aan haar scheenbeen. Hoewel de werkgever een protocol hanteerde, waarin was opgenomen hoe medewerkers dienen te handelen bij slechte weersomstandigheden (de werknemer kan bijvoorbeeld een taxi nemen) was de kantonrechter van mening dat de werkgever onvoldoende had gedaan om te voorkomen dat de werknemer schade opliep. De werkgever had namelijk niet specifiek genoeg gewaarschuwd tegen het risico van niet-extreme, maar plaatselijk optredende gladheid. Het hof bevestigde later het besluit van de kantonrechter.

sprakelijkheid. Of uw manager uiteindelijk met succes een beroep kan doen op dit beleid, hangt af van alle omstandigheden van het geval. De rechter moet daarover beslissen.

Als sprake is van herhaaldelijke verkeersovertredingen tijdens werktijd, of andere gevallen van schade die door de werknemer is veroorzaakt, moet hij de dader confronteren. Hij kan een sanctie opleggen, zoals een officiële waarschuwing, een aantekening in het personeelsdossier, schorsing en – in het uiterste geval – ontslag. Met een goed gedocumenteerd personeelsdossier zal uw manager bewuste roekeloosheid sneller kunnen aantonen.

Ingreep

Onder de werkgeversaansprakelijkheid valt ook de loondoorbetalingsplicht tijdens ziekte. Maar is uw werkgever aansprakelijk voor het doorbetalen van loon als een werknemer 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 zal uw werkgever niet ver komen met het verweer dat hij geen loon hoeft te betalen, omdat de werknemer zijn ziekte zelf veroorzaakt. Maar wat als het een cosmetische ingreep betreft? Daarover heeft de rechter zich eenmaal uitgesproken. Hij vond

Sterilisatie niet medisch noodzakelijk

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 de werkgever daar ook hinder van. De werknemer is na de ingreep immers enige tijd uit de roulatie. Niet alleen voor de duur van

Aansprakelijkheid bij boetes onder werktijd

In 2006 heeft het hof een zaak behandeld, waarbij een chauffeur zijn werkgever aansprak op het feit dat hij drie boetes zou moeten betalen, die tijdens werktijd waren opgelopen. Binnen het bedrijf geldt een zogenoemde Instructie Regionaal Vervoer voor chauffeurs, waarin als een van de tien belangrijkste aandachtspunten is vermeld dat op tijd rijden cruciaal is. Daarnaast geldt binnen het bedrijf als beleid dat verkeersboetes voor rekening van de chauffeurs komen. Het bedrijf ontvangt de boetes als kentekhouder en stuurt deze door naar de werknemer die de overtreiding heeft begaan.

Overtreding

In 2002 veroorzaakte de chauffeur drie verkeersboetes tijdens werktijd in een bedrijfsauto en wel op grond van overtreiding van de maximumsnelheid van 50 kilometer per uur met respectievelijk 6, 4 en 11 kilometer per uur. Het bedrijf had de opgelegde boetes van respectievelijk € 28 (voor de snelheidsovertredingen van 6 en 4 kilometer per uur) en € 52 (voor

de snelheidsovertreding van 11 kilometer per uur) aan de werknemer doorgeleid voor betaling. Maar het hof vond dat de werkgever in beginsel verplicht was deze boetes te betalen, tenzij hij kon aantonen dat sprake was van opzet of bewuste roekeloosheid.

Onderscheid

Het hof maakte vervolgens een interessant onderscheid: bij een overschrijding van de maximumsnelheid tot 10 kilometer per uur zal volgens het hof over het algemeen geen sprake zijn van opzet of bewuste roekeloosheid. Bij een overschrijding van de maximumsnelheid vanaf 10 kilometer per uur zal volgens het hof, behoudens bijzondere omstandigheden, wel sprake zijn van opzet of 'daarmee gelijk te stellen schuld'. De boete voor de overschrijding van de maximumsnelheid met 11 kilometer per uur kwam dus voor rekening van de chauffeur.

Gerechtshof 's-Gravenhage, 12 mei 2006, LJN: AX1690

de behandeling zelf, maar ook gedurende de herstelperiode daarna. Voor een laserbehandeling aan de ogen staat bijvoorbeeld een herstelperiode van ongeveer drie dagen, terwijl patiënten die een borstcorrectie ondergaan, geadviseerd wordt twee weken rust te nemen.

Taboe

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 vakantiedagen. Met programma's als 'extreme make-over' worden cosmetische ingrepen steeds minder een taboe en zullen meer mensen een dergelijke ingreep gaan overwegen. Het is aan te raden dat uw manager hierover beleid

opneemt in de verlofregeling. Dit maakt de discussie wellicht iets gemakkelijker. Maar een waterdichte oplossing is dit niet. Werkgeversaansprakelijkheid gaat ver. Vaak is het voldoende als een werknemer aannemelijk maakt dat hij de schade onder werktijd heeft opgelopen. Uw manager moet dan van goeden huize komen om onder aansprakelijkheid uit te komen. Toch heeft de Hoge Raad al diverse keren gezegd 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. ■

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