

# HR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/hrblad](http://www.rendement.nl/hrblad)

## Schade bij bedrijfsuitjes: wie betaalt hiervoor de rekening?

Veel werknemers kijken reikhalzend uit naar het bedrijfsuitje. Wordt het dit jaar raften, skiën of toch karten? In het algemeen geldt: hoe gevaarlijker, hoe beter en u trakteert uw werknemers daarom misschien het liefste op een ‘thrill-seeking’ activiteit. Dergelijke activiteiten hebben echter ook een keerzijde: er bestaat een groter risico op ongelukken en daarmee ook een grotere kans op (letsel)schade van werknemers.

(Letsel)schade van een bedrijfsuitje proberen werknemers meer dan eens op hun werkgever te verhalen. Het is de vraag wie dan de rekening betaalt. Bent u dat of blijft de werknemer met de schade zitten?

### Zorgplicht

Als uitgangspunt geldt dat u als werkgever aansprakelijk bent voor schade die een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. Dat is anders als de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van de werknemer, maar dat wordt door rechters vrijwel nooit aangenomen.

Daarnaast is uw organisatie ook niet aansprakelijk als u kunt aantonen dat u voldoende heeft gedaan om te zorgen voor een veilige werkplek en -omgeving voor het personeel (de zogenoemde zorgplicht). Werkt een werknemer bijvoorbeeld met (gevaarlijke) machines, dan moet u duidelijke instructies geven bij het gebruik daarvan en ook kan van u in bepaalde gevallen worden verlangd dat u veiligheidskleding (waaronder handschoenen en antislip-schoenen) aan de werknemer ter beschikking stelt, zodat hij op een veilige manier zijn werk kan doen. Doet u dat niet, dan

voldoet u niet aan uw zorgplicht en is uw organisatie in principe aansprakelijk voor de schade van de werknemer.

### Werkzaamheden

Zoals gezegd gaat het alleen om gevallen waarin een werknemer schade lijdt tijdens zijn werk. Voor schade tijdens bedrijfsuitjes is het de vraag of een werknemer schade lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Een werknemer voert tijdens het uitje immers geen reguliere werkzaamheden op de werkplek uit. Uit de rechtspraak blijkt evenwel dat rechters het criterium ‘in de uitoefening van de werkzaamheden’ ruim uitleggen en dat een deelname aan een bedrijfsuitje daar ook onder kan vallen. Of dat daadwerkelijk zo is, is afhankelijk van de feiten, maar uit de rechtspraak zijn wel een aantal relevante omstandigheden te destilleren. Zo is van belang:

- of de werknemer verplicht was (of zich verplicht voelde) deel te nemen aan de activiteit;
- of het uitje plaatsvond op de werkplek of op een externe locatie;
- of het uitje plaatsvond tijdens of buiten werktijd;
- of het uitje het bedrijfsbelang diende.

### Vrijwillig

Afhankelijk van het antwoord op deze vragen zal een rechter oordelen of er sprake is van schade die is geleden tijdens het werk. Stel bijvoorbeeld dat het personeelsuitje is gericht op teambuilding, dan zal een werknemer zich eerder verplicht voelen deel te nemen en zal het uitje ook het bedrijfsbelang ten goede komen. Hierdoor zal een rechter sneller aannemen dat het bedrijfs-

uitje zich tijdens werk heeft afgespeeld. Is echter de deelname aan een bedrijfsuitje vrijwillig en organiseert uw organisatie dat op een externe locatie, dan doet die situatie zich weer minder snel voor.

### Afspraken

U kunt dus ook voor schade die werknemers tijdens bedrijfsuitjes lijden aansprakelijk zijn. Zoals gezegd is dat anders als u aan uw zorgplicht heeft voldaan. Het gaat dan vooral om de vraag of u (voldoende) veiligheidsmaatregelen heeft genomen ter voorkoming van schade. Schakelt u bijvoorbeeld een evenementenbureau in bij de organisatie, dan kan van u worden verlangd dat u met het bureau afspraken maakt over de veiligheid voor werknemers en dat u er vervolgens ook op toeziet dat die afspraken worden nageleefd.

### Gebeurtenis

Het komt ook voor dat een werknemer niet zelf schade lijdt maar tijdens een bedrijfsuitje schade veroorzaakt, bijvoorbeeld doordat hij, onder invloed van alcohol, zaken van derden vernielt. Ook voor die schade kunt u aansprakelijk zijn. Dat is kort gezegd het geval als tussen de schadeveroorzakende gedraging van de werknemer en het werk dat u hem heeft opgedragen voldoende verband bestaat. Of die situatie zich voordoet, hangt af van de omstandigheden. De omstandigheden die hiervoor zijn genoemd kunnen daarbij relevant zijn, maar ook is van belang:

- of het bedrijfsuitje (en bijvoorbeeld ook de eventuele alcohol) door u is betaald;
- in hoeverre tijdens het bedrijfsuitje gebruik is gemaakt van zaken die u aan



de werknemers ter beschikking heeft gesteld;

- in hoeverre en op welke wijze er sprake is van toezicht op het gedrag van werknemers;
- in hoeverre een leidinggevende de schadeveroorzakende gebeurtenis heeft kunnen voorkomen.

Als er op basis van deze omstandigheden voldoende verband bestaat tussen de door de werknemer gemaakte fout (de schadeveroorzakende gebeurtenis) en de aan hem opgedragen werkzaamheden, wordt aansprakelijkheid van u als werkgever al snel aangenomen door een rechter en zult u moeten betalen.

### Verzekering

Als u een bedrijfsuitje organiseert, is het dus oppassen geblazen. Betekent dit dat u helemaal geen spannende en uitdagende uitjes meer kunt organiseren? Zeker niet, maar het is wel verstandig om een goede (aansprakelijkheids)verzekering met evenementendekking af te sluiten. Heeft u al een verzekering? Dan is het raadzaam na te gaan of bedrijfsuitjes onder de dekking van de verzekeraar vallen.

Daarnaast kan het verstandig zijn om voor de deelname aan bedrijfsuitjes en -borrels beleid op te stellen waarin u onder meer omschrijft wat uw organisatie van werknemers tijdens bedrijfsuitjes verwacht, welke werknemers toezicht houden tijdens dergelijke activiteiten en wat er gebeurt op het moment dat werknemers zich niet aan de regels houden. U kunt dan bijvoorbeeld denken aan een waarschuwing en in bepaalde gevallen mogelijk ook aan ontslag. Maar ook dat is helaas weer, zoals wel vaker in het recht, afhankelijk van 'de omstandigheden van het geval'.

*Véza Vos, advocaat arbeidsrecht bij Pot Jonker Advocaten, tel. 023-5530243, e-mail: vos@potjonker.nl, www.potjonker.nl*

## Springen over de golven: doe maar even niet

Een werkgever organiseerde een tocht waarbij met een speedboot op hoge snelheid over golven werd gesprongen. Tijdens die tocht raakte een werknemer gewond. Hij stelde de werkgever aansprakelijk voor de schade. De rechter vond dat er schade was geleden 'in de uitoefening van de werkzaamheden'. Daarbij was van belang dat de personeelsdag het versterken van de teamspirit als doel had en daarmee het bedrijfsbelang diende.

### Veiligheidsvoorzieningen

Daarnaast achtte de rechter het relevant dat werknemers deelname aan de dag als een sociale verplichting ervoeren. Dat het programma afweek van de dagelijkse werkzaamheden en plaatsvond op een zaterdag, betekende niet dat er geen

sprake was van schade tijdens de uitoefening van het werk. Vervolgens oordeelde de rechter dat de werkgever niet aan zijn zorgplicht had voldaan. Hij had moeten weten dat het springen over golven een risicovolle activiteit was en dat daarom veiligheidsvoorzieningen nodig waren. De werkgever had moeten afzien van de boottocht of erop moeten toezien dat rustig zou worden gevaren. Nu dit niet was gebeurd, was hij aansprakelijk voor de geleden schade. Dat de werkgever een evenementenbureau had ingeschakeld voor de organisatie maakte dit niet anders. De werkgever had namelijk nog steeds invloed op de organisatie en de uitvoering van de activiteiten.

*Rechtbank Utrecht, 23 augustus 2012, ECLI (verkort): 1855*

## Zeephellingsbaan helpt bedrijfsuitje om zeep

Een werknemer liep schade op door met zijn buik over een zeephellingsbaan te glijden tijdens een bedrijfssportdag. De werknemer meende dat de werkgever die schade moest vergoeden. Het Gerechtshof in Den Bosch was echter van oordeel dat de werkgever niet aansprakelijk was voor dit voorval.

### Facultatief

De reden daarvoor was dat de sportdag buiten de normale werktijd en buiten kantoor plaats had gevonden en dat deelname daaraan facultatief was. Zo hadden van de 76 werknemers die in vaste dienst waren slechts 27 werknemers meegedaan. Ook was van belang dat de werknemer volgens het hof had kunnen afzien

van deelname aan de zeephellingsbaan, zeker nu de werknemer tijdens de zitting had verklaard dat de baan een primitieve constructie had en het glijden dus niet zonder risico leek te zijn.

### Evenementenbureau

Tot slot achtte het hof het – anders dan de rechter in de hierboven genoemde uitspraak – van belang dat de werkgever de organisatie van de sportdag had uitbesteed aan een professioneel evenementenbureau. Volgens het hof kon dan ook niet worden geconcludeerd dat de werkgever in zijn verplichtingen tekort was geschoten.

*Gerechtshof's-Hertogenbosch, 6 juli 2004, ECLI (verkort): 2563*