

“Rijdt-ie potjandrie v keer de auto van ee

Elke werkgever maakt vroeg of laat mee dat een werknemer schade veroorzaakt aan de auto van een klant. De werkgever regelt de schade met zijn klant en volstaat naar zijn werknemer vaak met een waarschuwing. Maar wat nu als dezelfde werknemer regelmatig fouten maakt waardoor schade ontstaat. Wie betaalt dan de rekening?

Er zijn werkgevers die in het arbeidscontract hebben opgenomen dat schade die de werknemer in het werk veroorzaakt op hem wordt verhaald en dit in de praktijk ook doen. Deze oplossing vindt echter geen steun in de wet of in de rechtspraak. Het afwentelen van schade op de werknemer kan een hoog conflict met de werknemer veroorzaken, zodat de rechter er aan te pas moet komen. Dan zal blijken dat de werk-

fout of een ongeluk, maar ook als de werknemer de schade met opzet heeft veroorzaakt of met bewust roekeloos handelen.

Case

Wat kan de werkgever nu tegen de brokken veroorzakende werknemer doen? Een case. In een tijdsbestek van nog geen jaar parkeert een werknemer bij het uitrijden van de werkplaats tot

van schade met zijn loon niet en dreigde met een procedure. Na tussenkomst van advocaten is de zaak geregeld zonder dat de rechter eraan te pas kwam.

Bewijslast

Aan het gegeven ontslag viel niets af te dingen. Anders was dit met de verrekking van het loon met de schade. Artikel 7:661 lid 1 BW bepaalt namelijk dat de werknemer die tijdens het werk schade toebrengt aan zijn werkgever of aan een ander tegenover zijn werkgever niet aansprakelijk is. Tenzij de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. De werkgever moet dus opzet of bewuste roekeloosheid bewijzen. In ons voorbeeld viel opzet niet te bewijzen. Wel vond de werkgever dat de werknemer ernstig verwijtbaar en daarmee bewust roekeloos had gehandeld. Echter, uit rechtspraak volgt dat (ernstige) verwijtbaarheid er niet toe doet. Het criterium luidt: ‘de werknemer moet zich voorafgaand aan het ongeluk daadwerkelijk bewust zijn geweest van het roekeloze karakter van zijn gedraging.’ Juridisch onderscheid tussen opzet en bewuste roekeloosheid is er dus nauwelijks.

Uitzondering

Is de werkgever dan altijd aansprakelijk? De wet biedt de mogelijkheid om

Een verstandige werkgever zorgt voor een goede aansprakelijkheidsverzekering

gever met het verhalen van de schade op zijn werknemer ernstig verwijtbaar, in strijd met de wet, handelt.

Aansprakelijkheid

Volgens de wet handelt de werknemer die aan de auto van de klant schade toebrengt toerekenbaar onrechtmatig tegenover deze klant. De klant kan voor de vergoeding van de schade zowel de werknemer als de werkgever aanspreken. Meestal zal de klant kiezen voor de werkgever. De wijze waarop de werknemer een opdracht uitvoert wordt in de wet volledig aan de werkgever toegerekend. De werkgever is daarmee aansprakelijk alsof het zijn eigen gedrag is. Die regel geldt niet alleen voor een

driemaal toe de auto van een klant tegen een andere auto. Met forse schade tot gevolg. Na het eerste ongeluk gaf de werkgever hem een ernstige reprimande en nadere instructies om herhaling te voorkomen. Ook kondigde hij aan dat hij bij een volgende keer de schade op de werknemer zou verhalen. Toen het weer mis ging hield de werkgever woord en betaalde een deel van het loon niet uit. Bij de derde keer – toen al sprake was van een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de brokken maken de werknemer – ontsloeg de werkgever hem op staande voet. Toch was er een probleem voor onze werkgever: de werknemer pikte de verrekening

oor de derde n klant aan gort!”



in het nadeel van de werknemer van artikel 7:661 lid 1 BW af te wijken. Er moet dan aan twee voorwaarden worden voldaan:

1. de afwijking moet schriftelijk zijn overeengekomen;
2. de werknemer moet zelf tegen deze aansprakelijkheid verzekerd zijn.

Het verleggen van de aansprakelijkheid naar de werknemer komt in de praktijk nauwelijks voor. Domweg, omdat een werknemer niet voor fouten in het werk verzekerd is. Het belang van een adequate verzekering voor de werkgever is daarom overduidelijk en raadzaam. Kortom: schade verhalen op een werknemer is in theorie mogelijk, maar zal in de praktijk vaak onmogelijk blijken.

Schadebeperking

Hoe kan een werkgever schade in het werk beperken? Het is een utopie om te menen dat maatregelen die de werkgever treft ongelukken met de auto van een klant uitsluiten. Waar gewerkt wordt vallen spaanders. Een actieve opstelling van de werkgever is echter de beste remedie om schade tot het minimum

te beperken. Daarbij valt te denken aan het (regelmatig) aanbieden van scholing en nascholing, aan het voortdurend geven van goede (veiligheids)instructies, aan toezicht op de uit te voeren werkzaamheden, aan het regelmatig houden van functioneringsgesprekken, enzovoorts. Als ondanks alle mogelijke

dammen kan in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen. Het wettelijk boetebeding (maximaal een halve dag loon binnen een periode van een week) kan gekoppeld worden aan de overtreding van de voorschriften van de arbeidsovereenkomst. Die voorschriften en de boete moeten

Een werkgever is altijd aansprakelijk voor zijn werknemers

maatregelen de werknemer hardleers blijft, dan biedt een goed gedocumenteerd dossier van een werknemer in vaste dienst voor de rechter voldoende aanknopingspunten voor het beëindigen van het dienstverband. Per slot van rekening houdt het regelmatig veroorzaken van schade in dat de werknemer niet voor zijn werk geschikt is en dat is een legitieme ontslaggrond.

Wettelijk boetebeding

Een andere manier om schade die een werknemer veroorzaakt in te

dan wel vermeld zijn en daarnaast moet worden voldaan aan de overige voorschriften van artikel 7:650 BW. Dit boetebeding moet worden gezien als stok achter de deur. ●



Mr. Berend Smid
advocaat voor
ondernemers

 @berendsmid