



Bent u verantwoordelijk als uw dronken werknemer achter het stuur stapt?

Met de aankomende feestdagen zullen er weer veel bedrijfsborrels plaatsvinden. Voor veel bedrijven hoort het nuttigen van alcohol erbij, maar met alcohol in het spel kan het nog wel eens misgaan. Hoe is het alcoholbeleid binnen uw bedrijf geregeld? Hoe gedragen uw medewerkers zich als ze iets te diep in het glaasje hebben gekeken? Wat als uw medewerkers in de bedrijfsauto stappen en schade veroorzaken?

In deze uitspraak wordt kort ingegaan op drie situaties die zich kunnen voordoen: (a) een medewerker lijdt zelf schade, (b) een medewerker veroorzaakt schade bij de werkgever, en tot slot (c) schade veroorzaakt door een medewerker aan een derde.

Medewerker lijdt schade

Artikel 7:658 BW gaat over de zorgplicht van de werkgever. De werkgever moet ervoor zorgen dat werknemers veilig hun werk kunnen doen, zonder schade op te lopen. Als een werknemer toch schade oploopt tijdens het uitvoeren van zijn werkzaamheden, is de werkgever aansprakelijk voor die schade, tenzij hij aantoont dat hij zijn zorgplicht is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer zelf. In het geval dat een medewerker schade lijdt tijdens een bedrijfsborrel – bijvoorbeeld door een glijpartij - kan de werkgever op basis hiervan aansprakelijk zijn. Voorwaarde voor aansprakelijkheid is dat de activiteiten zijn aan te merken als door de medewerker te verrichten werkzaamheden. Bij de beoordeling hiervan nemen rechters onder andere mee of door een werkgever deelname verplicht is gesteld. Ook naar een eventuele morele verplichting wordt gekeken. Verder is van belang of de bedrijfsborrel plaatsvindt in eigen tijd of werktijd en waar de borrel wordt gehouden. Zijn er instructies voor een borrel en wordt er daadwerkelijk op toegezien dat medewerkers zich daaraan houden? Niet zelden blijkt dat een werkgever – na een weging van deze omstandigheden – te weinig heeft gedaan en aansprakelijk wordt gehouden voor de schade die is ontstaan.

Medewerker veroorzaakt schade bij werkgever

Het kan ook zijn dat de werkgever zelf schade lijdt die door de werknemer wordt veroorzaakt. De hoofdregel (7:661 BW) is dat de werknemer de schade niet hoeft te vergoeden, tenzij hij opzettelijk of bewust roekeloos handelde. Kan dit artikel worden toegepast wanneer een medewerker tijdens of direct na een kerstborrel schade toebrengt aan de bedrijfseigendommen van de werkgever? Bijvoorbeeld als de situatie zich voordoet dat een medewerker met te veel alcohol op na een bedrijfsborrel naar huis rijdt een paaltje raakt en schade veroorzaakt aan de bedrijfsauto waar hij mee reed? In beginsel is het antwoord dus nee, tenzij er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. Opzet is vrijwel



onmogelijk te bewijzen. Dan zal de werkgever moeten aantonen dat de medewerker teveel dronk met als doel om de schade aan de auto te veroorzaken. U voelt aan, een beroep daarop slaagt vrijwel nooit. Ook voor bewuste roekeloosheid ligt de lat hoog. Toch zijn er enkele gevallen bekend waarin de rechter in een soortgelijk geval wel bewuste roekeloosheid aannam. Zo oordeelde bijvoorbeeld een kantonrechter te Rotterdam dat de werknemer bewust roekeloos had gehandeld door het onder invloed van alcohol met een auto van de werkgever met te hoge snelheid de bocht te nemen (<<JAR>> 2005/7). In dit geval werd de drank niet genuttigd na een bedrijfsborrel. Niet ondenkbeeldig is dat deze omstandigheid wel wordt meegewogen. Dit maakt dat een beroep op 7:661 BW in de gegeven situatie niet snel zal slagen.

Aansprakelijkheid werkgever voor schade aan derde veroorzaakt door medewerkers
In 2007 heeft de Hoge Raad een belangrijk arrest gewezen over de verantwoordelijkheid van de werkgever tijdens een bedrijfsfeest (HR 9 november 2007, LJN: BA7557). Het volgende was gebeurd. Een hoveniersbedrijf organiseert op een zaterdagavond een bedrijfsfeest met bowlen en barbecueën bij een partycentrum. Er werd behoorlijk wat alcohol genuttigd. Twee medewerkers van het hoveniersbedrijf werden opgejut om lampenolie op de barbecue te gooien die nog heet was. Er ontstaat een steekvlam en uiteindelijk brandt het partycentrum af. De schade bedraagt meer dan twee miljoen euro. Het hoveniersbedrijf werd door het partycentrum aansprakelijk gesteld voor de schade veroorzaakt door de twee medewerkers. De Hoge Raad ging daarin mee. Er werd door de rechters onder meer overwogen dat het feest door de werkgever was georganiseerd. De reservering stond dan ook op naam van de werkgever en de werkgever betaalde ook de rekening. Daarnaast was de baas van het bedrijf bij het feest aanwezig. Hij deed echter niets om zijn aangeschoten medewerkers tot de orde te roepen. Dat het feest buiten werktijd werd gegeven, geen verband hield met de bedrijfsuitvoering en dat de schade niet is ontstaan door de te verrichten werkzaamheden van de medewerkers deed er volgens de Hoge Raad niet aan af.

Tips

Hieruit kunnen we opmaken dat als een werkgever niets regelt, hij al snel is aan te spreken voor schade die ontstaat na een bedrijfsborrel. Of dat nou een schade is van een medewerker zelf of die van een derde, maakt weinig verschil. De mogelijkheden van een werkgever om de schade af te wentelen op de werknemer zijn zeer beperkt tot nihil. Dit is uiteraard geen reden om geen bedrijfsborrel meer te organiseren. Sterker, het brengt het bedrijf ook veel goeds. Het is echter aan te bevelen om bij het plannen van een bedrijfsborrel stil te staan bij de zorgplicht die op de werkgever rust. Bekijk de maatregelen die redelijkerwijs te nemen zijn om ongelukken zoveel mogelijk te voorkomen. Denk ook aan beleid en het opstellen van regels aangaande de bedrijfsborrel. Zorg vervolgens voor toezicht en handhaving. Doet u dit goed en gaat het onverhoopt een keer mis, dan is het risico dat u voor de schade opdraait beperkt.

Fijne feestdagen!