



# uitspraak van de week



**Datum** : 27 mei 2020

**Onderwerp** : Praktische tips: Wat moet u doen als uw werknemer uitvalt als gevolg van een ongeval?

Stel: U bent personeelsverantwoordelijke op een grote onderwijsinstelling en een van uw sportleraren breekt zijn been. Hij is tijdens een wandeling aangereden door een onoplettende fietskoerier. De breuk is gecompliceerd en u voorziet dat uw docent langdurig niet voor de klas zal kunnen staan. U vreest hoge kosten. U moet immers vervanging regelen, terwijl u het loon van uw medewerker doorbetaalt. Hoe moet u handelen?

- **Zorg voor een goede bewijsgaring**

Ga met de sportleraar in gesprek over de oorzaak van het ongeluk, zodat u goed op de hoogte bent. Mogelijk is er een schadeformulier of een politie-aangifte voorhanden. U moet namelijk aantonen dat de fietskoerier aansprakelijk is. Dat betekent eventueel ter plaatse met het slachtoffer kijken naar de situatie, foto's maken, getuigen zoeken en hen aanschrijven. Dit alles is belangrijk om uw verhaal zo goed mogelijk hard te kunnen maken tegenover de tegenpartij en als dat nodig is later tegenover de rechter.

- **Maak uw vordering kenbaar en voorkom verjaring**

U moet uw vordering binnen een bepaalde termijn kenbaar maken bij de tegenpartij. Als u dit niet op tijd doet, is er sprake van verjaring en heeft u geen vordering meer op de tegenpartij. Bovendien moet u voorkomen dat u uw recht op een vergoeding verliest doordat de zaak niet binnen een bepaalde termijn is opgelost en uw vordering verjaart. Daarom moet u de zaak stuiten. Dat houdt in dat u – bijvoorbeeld door een aangetekende brief aan de verzekeringsmaatschappij – kenbaar maakt dat u nog steeds aanspraak maakt op de vergoeding van uw claim. Dit stuiten heeft als gevolg dat de wettelijk voorziene termijn voor verjaring opnieuw begint te lopen.

- **Ondersteun re-integratie actief**

Misschien kan uw docent - nadat hij deels hersteld is - nog niet voor de klas staan, maar kan hij wel tijdelijk ander werk doen. Of misschien kan hij een aantal uren gaan les geven in een aangepaste vorm. Het is uw taak als werkgever om deze werknemer te re-integreren in zijn eigen werk of ander werk. De leraar moet zich op zijn beurt inzetten om (weer) aan het werk te komen. Stel dat uw werknemer 20 uur per week ander werk zou kunnen doen, maar hij weigert dat omdat hij dat minder leuk vindt. De aansprakelijke partij zou in dit geval de schade kunnen beperken tot de schade die zou optreden als de werknemer wel die 20 uur zou werken.

Let hierbij op: Het UWV kan een loonsanctie opleggen als een werkgever zich onvoldoende inspant voor de re-integratie. Ook kan de tegenpartij dat aangrijpen om uw loonclaim deels niet te betalen. De kosten van de re-integratie kunt u overigens óók indienen bij de tegenpartij.



uitspraak van de week

- **Neem op tijd contact op met BSA**

Schakel BSA in zodra u weet dat uw medewerker is uitgevallen als gevolg van een ongeval. Wij kunnen u begeleiden bij het gehele proces. Dat betekent dat we u ondersteunen bij het inwinnen van informatie over de ongevalstoedracht (punt 1 hierboven) en dat we zorgen voor het opmaken en versturen van de aansprakelijkstelling, het berekenen en vorderen van de (netto) loonclaim, re-integratiekosten en andere noodzakelijke activiteiten. Lees **hier** meer over schade door verzuim.