

# Aansprakelijkheid onlosmakelijk verbonden met veiligheidsbeleid

Een ongeval is snel gebeurd, ook en vooral in een bedrijfscontext. En dan rijst onmiddellijk de vraag naar de aansprakelijkheid. "Om discussies dan te vermijden proberen wij onze cliënten meer en meer te overtuigen policies op te stellen waarin de aansprakelijkheden duidelijk omschreven zijn", zegt Geert Joosten, advocaat bij het advocatenkantoor Laga dat drie vestigingen in België en een hondertal advocaten gespecialiseerd in ondernemingsrecht heeft.

TEKST: FRANS GODDEN



Geert Joosten  
Advocaat bij het advocatenkantoor  
Laga

Volgens Joosten zijn er twee grote elementen die hier meespelen: enerzijds is er de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 die een werkgever verplicht het nodige arbeidsmateriaal ter beschikking te stellen van

de werknemer en toe te zien op de veiligheid en het welzijn van de werknemer op de werkplaats. Anderzijds is er een artikel dat handelt over de aansprakelijkheid van de werknemer voor schade die hij toebrengt aan derden of aan de werkgever. "In arbeidszaken wordt de aansprakelijkheid van de werknemer eigenlijk beperkt in vergelijking met de algemene regel van het burgerlijk wetboek zodat de werknemer enkel aansprakelijk is voor de fout en de schade die het gevolg zijn van bedrog, een zware fout of een lichte fout die herhaaldelijk voorkomt", legt hij uit. "Daarom is het belangrijk dat je als werkgever een policy opstelt die je toevoegt aan het arbeidsreglement waarin duidelijk bepaald is welke feiten als een zware fout beschouwd worden. Maar eerlijk:

zelfs dan geeft het nog heel vaak aanleiding tot discussie".

## Tijdens of na?

Geert Joosten wijst er wel op dat men altijd een onderscheid moet maken tussen de burgerlijke aansprakelijkheid en de strafrechtelijke aansprakelijkheid, en ook nog een onderscheid of het schadegeval zich voordoet tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of erbuiten. Hij geeft als voorbeeld het gebruik van een bedrijfswagen. "Steeds vaker zien we

“Het is belangrijk dat je als werkgever een policy opstelt die je toevoegt aan het arbeidsreglement waarin duidelijk bepaald is welke feiten als een zware fout beschouwd worden”

dat werknemers hun verkeersboetes niet betalen en volgens de burgerlijke aansprakelijkheid van de werkgever wordt hij dan mee gedagvaard voor de politierechtbank ter betaling van die boete. We proberen dit op te vangen door in een reglement te stellen dat in dergelijke

snel moest rijden. Maar de werknemer kan dan argumenteren dat zijn planning zodanig scherp was dat hij niet anders kon dan te snel rijden omdat er tijdsdruk was. In zo'n geval wordt soms de aansprakelijkheid wel gedeeld".

Steeds vaker stelt de werkgever ook toestellen als een GSM en een laptop ter beschikking van zijn werknemers, maar wat als die gestolen of beschadigd worden? "Daar worden vandaag de regels wel strenger toegepast", zegt Joosten. "Vroeger had men bijna geen policy rond het gebruik van die materialen, maar het liep soms de spuigaten uit, en dus heeft men hier nu duidelijke regels opgesteld die bij overtreding de aansprakelijkheid bij de werknemer leggen die dan moet opdraaien voor de kosten".

lijkt geval alle kosten die daaraan verbonden zijn, verhaald worden op de werknemer. Maar het hangt echt van geval tot geval af. Stel: een werknemer rijdt te snel en wordt geflitst - de werkgever zegt dan: ik heb niet gezegd dat je te