

Aansprakelijkheid van de werkgever bij verkeersongevallen

Wanneer een werknemer een verkeersongeval krijgt, is het de vraag of de werkgever daarvoor aansprakelijk is. Aansprakelijkheid van de werkgever bij verkeersongevallen levert veel jurisprudentie op. In dit artikel leest u aan de hand van recente uitspraken wanneer de werkgever aansprakelijk kan worden gesteld bij verkeersongevallen.

Chantall Sellmeijer
De Gier | Stam & Advocaten

Op grond van de wet (BW7, art. 658) moet een werkgever zorg dragen voor een veilige werkomgeving van de werknemer. De werkgever moet daarbij voorkomen dat de werknemer schade lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden. De werkgever is niet aansprakelijk voor schade van de werknemer, wanneer de werkgever kan bewijzen dat hij zijn zorgplicht is nagekomen of wanneer de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Schade in privésfeer

Wat precies onder de werkomgeving van de werknemer valt, houdt volgens jurisprudentie nauw verband met de zeggenschap van de werkgever over de werkplek en de bevoegdheid van de werk-

gever om zijn werknemer aanwijzingen te geven over de wijze van uitoefening van zijn werkzaamheden. Een werkgever heeft deze zeggenschap volgens de Hoge Raad niet over privésituaties, zodat werkgerelateerde schade in de

privésfeer niet onder de zorgplicht van de werkgever valt. Een voorbeeld van werkgerelateerde schade in de privésfeer kan zijn een verkeersongeval dat plaatsvindt tijdens woon-werkverkeer.

Werkgerelateerde schade in de privésfeer valt niet onder de zorgplicht van de werkgever

Recente uitspraken

Bij de vraag of de werkgever aansprakelijk kan worden gesteld voor geleden schade van de werknemer wegens een verkeersongeval, is het daarom van belang of het gaat om schade die de werknemer heeft geleden in de privésfeer dan wel in de uitoefening van zijn werkzaamheden of een situatie die hiermee op één lijn te stellen is. De discussie hieromtrent doet zich vooral voor in het schemergebied tussen werk en privé. De afgelopen maanden hebben onze hoogste rechtscolleges zich verschillende keren hierover uitgelaten.

Ongeval tussen twee werkafspraken in

Bij een uitspraak van Hof Den Bosch van 9 september 2008 ging het om een werknemer die in het weekend samen met zijn vrouw langs een klant ging om met deze klant een advertentietekst te bespreken. Omdat de betreffende klant op dat moment geen tijd had, sprak de werknemer met de klant af dat hij later die dag terug zou komen. Vervolgens is de werknemer met zijn vrouw boodschappen gaan doen. Tijdens deze rit is de werknemer door een andere bestuurder aangereden, als gevolg waarvan de werknemer ernstig letsel heeft opgelopen. De auto waarin de werknemer reed, was door zijn werkgever ter beschikking gesteld. De werknemer stelde dat het ongeval plaatsvond tussen twee werkgerelateerde afspraken in, zodat sprake was van werktijd, waardoor de werkgever aansprakelijk was voor de schade die hij had geleden.

Het Hof oordeelde dat de werknemer zich na het werkbezoek in een privésituatie heeft begeven door samen met zijn vrouw boodschappen te gaan doen. Het ongeval was hem om die reden niet overkomen in de uitoefening van zijn werkzaamheden, maar tijdens het 'gewone' verkeer. Bovendien had de werkgever geen zeggenschap over de veiligheid van de werknemer op het moment dat het ongeval plaatsvond en op de plaats waar het ongeval plaatsvond. Dat de werknemer van plan was om later op de dag nog een tweede zakelijk bezoek aan de klant af te leggen, maakte de kwestie niet anders, aangezien het ongeval zich in de privé-tijd afspeelde.

Op 19 december 2008 heeft de Hoge Raad zich tweemaal uitgelaten over gevallen waarin het de vraag was of sprake was van een ongeval dat viel in de privésfeer of in de uitoefening van de werkzaamheden.

Ongeval met auto-ambulance

In het eerste geval ging het om een werknemer die als bestuurder van een auto-ambulance op weg naar het autobedrijf van zijn werkgever betrokken raakte bij een ernstig verkeersongeval. De werknemer maakte op dat moment gebruik van de auto-ambulance, omdat de werknemer nooddienst had. Bij een nooddienst moeten werknemers per-

manent bereikbaar zijn. De auto-ambulance was eigendom van zijn werkgever. Door het naar huis meenemen van de auto-ambulance werd tijdsverlies bij een noodoproep voorkomen. Het meenemen van de auto-ambulance was niet verplicht gesteld door de werkgever, maar werd wel toegelaten. Op het moment dat de werknemer het verkeersongeval kreeg, had hij wel nooddienst, maar geen noodoproep en was hij op weg naar zijn werk om met zijn werkzaamheden als magazijnchef te beginnen.

Ook in deze zaak stond de vraag centraal of er sprake was van vervoer dat plaatsvond in de privésfeer of dat het vervoer van de werknemer met de auto-ambulance op één lijn te stellen was met vervoer dat plaatsvindt in het kader van de voor de werkgever uit te voeren werkzaamheden.

De Hoge Raad oordeelde dat de werkgever aansprakelijk was voor de geleden schade van de werknemer, omdat het gebruik door de werknemer van de auto-ambulance op één lijn moest worden gesteld met vervoer dat plaatsvindt krachtens de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst en in het kader van de voor de werkgever uit te voeren werkzaamheden.

Ongeval tussen twee vestigingen in

Het tweede geval betrof een verkoopster die haar werkzaamheden hoofdzakelijk uitvoerde vanuit een vestiging in Gorinchem. Op initiatief van de werkgever werd de werknemer voor een dag ingeroosterd in de vestiging in Tiel. Hiervoor had de zustermaatschappij van de werkgever aan de werkneemster een auto ter beschikking gesteld om daarmee naar Tiel te rijden. Tijdens haar rit van haar huis via de vestiging in Gorinchem naar Tiel, kreeg de werkneemster een verkeersongeval.

De werkneemster stelde haar werkgever voor de geleden schade aansprakelijk.

De Hoge Raad oordeelde dat wanneer een werknemer werkzaamheden voor verschillende vestigingen van de werkgever moet verrichten, het vervoer tussen deze verschillende arbeidsplaatsen, heeft te gelden als vervoer dat plaatsvindt krachtens de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst en in het kader van de voor de werkgever uit te voeren werkzaamheden.

Ongeval met fiets tijdens werktijd

Dat de aansprakelijkheid van de werkgever voor verkeersongevallen niet afhangt van het feit of de werknemer daarbij gebruikt maakt van een gemotoriseerd voertuig, fiets of de benenwagen heeft de Hoge Raad in haar arrest van 12 december 2008 bevestigd.

In dit arrest ging het om een werkneemster die werkzaamheden verrichtte bij hulpbehoevenden thuis. Zij verplaatste zich daarbij per fiets van huis naar huis. De tijd dat zij op de fiets zat, viel onder werktijd en werd door de werkgever betaald. Als gevolg van gladheid kreeg de werkneemster een ongeval, waarvoor zij haar werkgever aansprakelijk stelde.

Het Hof oordeelde dat het op de fiets onderweg zijn, een onderdeel was van de functie van de werkneemster, zodat dit vervoer onder een verplichting voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst viel en plaatsvond in het kader van de voor de werkgever uit te voeren werkzaamheden.

Het Hof meende echter dat het gebruik van een fiets op de openbare weg, in tegenstelling tot het gebruik van een motorvoertuig, niet binnen het gezagsveld van de werkgever viel.

Hiermee was de Hoge Raad het niet eens. Ook vervoer waarbij gebruik wordt gemaakt van een fiets of de benenwagen, kan een zorgplicht voor de werkgever met zich meebrengen.

Verzekering afsluiten

De Hoge Raad heeft op 1 februari 2008 verder bepaald dat de werkgever als goed werkgever, verplicht is zorg te dragen voor een behoorlijke verzekering van zijn werknemers die voor de uitoefening van de werkzaamheden deelnemen aan het verkeer. De omvang van deze plicht moet van geval tot geval worden vastgesteld en hangt onder meer

af van de vraag of de verzekering tegen een redelijke premie is te verkrijgen. Wanneer een werknemer gebruik maakt van zijn eigen auto, dan kan aan deze verplichting van de werkgever ook worden voldaan door de werknemer financieel in staat te stellen om voor een behoorlijke verzekering zorg te dragen. Hierover moet dan wel vooraf voldoende duidelijkheid door de werkgever aan de werknemer worden verschaft. Wat de Hoge Raad precies bedoelt met het verschaffen van voldoende duidelijkheid, is op dit moment niet duidelijk. Naar mijn mening zal de werkgever vooraf aan de werknemer duidelijk moeten maken welk deel van een kostenvergoeding bestemd is voor het afsluiten van een verzekering. Bovendien zal de werkgever dan aannemelijk moeten maken dat dit bedrag een reëel bedrag is om een behoorlijke verzekering van af te kunnen sluiten.

De werkgever moet een goede verzekering afsluiten voor werknemers die tijdens hun werk verkeersdeelnemer zijn

In voornoemde arresten waarin de rechter oordeelde dat het ongeval had plaatsgevonden in de uitoefening van de werkzaamheden, of hiermee op een lijn was te stellen (de arresten over de auto-ambulance, de werkneemster die tussen twee vestigingen reisde en de verzorgingshulp), bekeek de rechter eveneens of de werkgever zorg had gedragen voor een behoorlijke verzekering. Als de werkgever dit had nagelaten, werd de werkgever voor de schade van de werknemer aansprakelijk gesteld.

Samengevat

De meest recente uitspraken van de Hoge Raad en het Hof bevestigen dat een werkgever in principe niet aansprakelijk is voor de schade van werknemers als gevolg van een verkeersongeval dat plaatsvindt tijdens woon-werkverkeer, zonder dat er verder relatie is met de werksfeer. Dit is anders, wanneer het vervoer op één lijn kan worden gesteld met de uitoefening van de werkzaamheden en dus kan worden geoordeeld dat het vervoer plaatsvindt krachtens de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst en in

het kader van de voor de werkgever uit te voeren werkzaamheden. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn, wanneer de werknemer zijn werkzaamheden in verschillende vestigingen van de werkgever uitvoert en vanuit zijn huis tussen deze vestigingen heen en weer moet reizen. Wanneer sprake is van de uitoefening van werkzaamheden, of wanneer werkzaamheden hiermee op één lijn te stellen zijn, dan is de werkgever daarnaast verplicht om een behoorlijke verzekering voor de werknemer af te sluiten of de werknemer in staat te stellen een dergelijke behoorlijke verzekering zelf af te sluiten.

Maak nu jouw carrièreswitch... dat loont pas echt!

meer info: www.datloontpasecht.nl

Als persoon ben je nauwkeurig en resultaatgericht en koppel je die eigenschappen aan klantvriendelijk en leergierig.

Voor onze shared service centrum in Utrecht zijn wij op zoek naar 3 nieuwe collega's die ons team komen versterken! Wil je meer weten neem dan contact op met André Vondeling



Salarisspecialist

Als salarisspecialist ben je verantwoordelijk voor de salarisadministratie van onze klanten. Je onderhoudt veelzijdig contact met de klant. Naast een uitstekende administrateur, ben je dan ook een goede adviseur en relatie beheerder. Je komt te werken in een inspirerende werkomgeving die tal van ontwikkelingsmogelijkheden biedt, zowel professioneel als persoonlijk.

- 0 tot 3 jaar relevante ervaring
- MBO werk en denkniveau
- studerende voor PDL of de bereidheid om je PDL te halen

Randstad HR Solutions

Randstad HR Solutions biedt als full service HR dienstverlener een breed scala aan praktische HR en salarisoplossingen om organisaties te helpen hun doelstellingen te realiseren. Met ruim 800 specialisten en een uitgebreid landelijk netwerk is Randstad HR Solutions inmiddels uitgegroeid tot marktleider op het gebied van Human Resources en Salarisadministratie.

Wat wij bieden?

Je komt te werken in Utrecht en je kunt bij ons rekenen op uitstekende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Wij bieden je volop carrière- en ontplooiingsmogelijkheden binnen een brede organisatie en veel vrijheid en zelfstandigheid in je werkzaamheden.

randstad
HR solutions

Contactpersoon

Spreek dit profiel en de organisatie Randstad je aan, neem dan direct contact op met:

André Vondeling, recruiter
Telefoon 030 2828611

E-mail andre.vondeling@nl.randstad.com