

DE AANSPRAKELIJKHEID VAN DE WERKGEVER BIJ PERSONEELSFEESTJES

# Kater na een bedrijfsfeest

Wie betaalt de rekening als een werknemer schade lijdt of toebrengt tijdens een personeelsfeest of -uitje? U kent vast de hoofdregel: degene die een ander schade toebrengt, is hiervoor aansprakelijk. Maar in arbeidsrelaties gaat deze hoofdregel niet altijd op en blijkt u als werkgever soms ook aansprakelijk te zijn voor schade die werknemers tijdens activiteiten buiten werktijd oplopen of veroorzaken.

Een verzekeringmaatschappij organiseerde in 1999 voor haar personeel de zogenoemde Adventure Games. De verzekeraar had de organisatie uitbesteed aan een gespecialiseerd bedrijf. De verzekeringsmaatschappij vertelde haar werknemers dat de Adventure Games veilig waren. Toch liep een werknemer letsel op tijdens deze Adventure Games. De werknemer sprak de

U zou dus kunnen denken dat als u uw werknemers niet verplicht deel te nemen aan een evenement buiten werktijd, u als werkgever niet aansprakelijk bent voor de schade die een werknemer tijdens dat evenement oploopt. Maar deze vlieger gaat niet altijd op, zo blijkt uit een andere rechtzaak.

## Landrover

In 2000 organiseerde een bedrijf een 'kickoffmeeting', waarbij eerst de resultaten van het bedrijf werden gepresenteerd en vervolgens een facultatief programma volgde. Na dit facultatief programma – een autorit over de hei in een Landrover – zou de directie nog een afsluitend woord spreken. Een werknemer die deelnam aan het facultatieve programma, had plaatsgenomen op de achterbank van de Landrover. Hier bevonden zich geen veiligheidsgordels. De Landrover reed vervolgens door een kuil waarbij de werknemer tegen het dak werd geslagen en twee rugwervels brak. In de rechtszaak over de aansprakelijkheid die volgde, oordeelde de rechter dat de werkgever aansprakelijk was voor de schade op grond van het schenden van zijn zorgplicht. De rechter achtte het niet van belang dat de deelname aan de Landrover vrijwillig was. De werknemer kon zich volgens de rechter moeilijk aan de deelna-

me onttrekken aangezien er omheen een strak zakelijk programma was verzorgd. De organisatie die voor de Landrovers had gezorgd, had moeten zorgdragen voor veiligheidsriemen in de auto. Dit werd de werkgever van de onfortuinlijke werknemer dus aangerekend. De werkgever was aansprakelijk voor gedragingen van de door hem ingeschakelde hulppersonen.

Probeer duidelijke contractuele afspraken te maken met bedrijven die u inschakelt bij de organisatie van personeelsevenementen. Uw aansprakelijkheid als werkgever ten opzichte van uw werknemers kunt u natuurlijk nooit 'weg' contracteren. Wel kunt u op die manier verhaal mogelijk maken op de organisatie die zou zorgdragen voor een veilig evenement.

## Het ongeval vond plaats buiten werktijd

werkgever dan ook aan voor zijn schade. Dit is interessant omdat de schade van de werknemer niet tijdens werktijd, maar ná werktijd is opgelopen.

## Vlieger

De rechtbank oordeelde dat de verzekeraar níét aansprakelijk was voor de schade. De rechter kwam tot dit oordeel omdat het ongeval plaatsvond buiten werktijd en de deelname vrijwillig was. Het feit dat de verzekeraar haar werknemers had verteld dat het sportevenement veilig zou zijn, creëert geen aansprakelijkheid, aldus de rechter.

## Het soort activiteit is van belang

## Verrassing

Werkgevers proberen vaak voor hun werknemers een zo'n spectaculair mogelijk kantooruitje te organiseren. Wat is er dan leuker dan een kantooruitje waarbij de werknemers tot op het laatste moment niet weten wat er gaat gebeuren? Dit is natuurlijk heel spannend, maar kan een grote verantwoordelijkheid creëren voor u als werkgever. Tijdens een ballonvaart die onderdeel vormde van het jaarlijkse kantooruitje van een werkgever, liep een werknemer letsel op doordat het mandje van de ballon tijdens de landing tegen een kan-

toorgebouw botste. Sinds dit ongeval is de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt. De rechter die zich over deze zaak boog, oordeelde dat de werkgever aansprakelijk is. Dit oordeel baseerde de rechter niet op de zorgplicht van de werkgever, maar op 'goed werkgeverschap'. Van belang hierbij is dat werknemers in de regel geacht worden deel te nemen aan dergelijke evenementen. De werkgever heeft gekozen voor een ballonvaart, met alle risico's van dien. De werknemers waren hiervan niet op de hoogte, het was namelijk een verrassing tot op de dag van het evenement. De werkgever heeft volgens de rechter zijn werknemers in een gevaarlijke situatie gebracht. De werknemer kon zich moeilijk aan deze situatie onttrekken.

### Drank

Bij het aannemen van aansprakelijkheid van een werkgever op grond van zijn zorgplicht of het beginsel van goed werkgeverschap, zijn de elementen 'vrijwillige deelname' en 'zakelijk karakter' van een personeelsevenement en het soort activiteit dus van belang. Maar dat is niet het enige waar u rekening mee moet houden. Wat nu als een derde schade leidt als gevolg van het handelen van werknemers buiten werktijd? In een zaak die speelde in 2005, organiseerde een werkgever een feest voor zijn werknemers. Hij huurde daarvoor een partycentrum af. De werknemers mochten hun partner meenemen naar dit feest. Na het bowlen werd er gebarbecued in één van de zalen van het partycentrum. Om de barbecue heen stonden tafels met daarop met lampolie gevulde olielampjes. Er werden, verklaarden twee werknemers later, meer dan gemiddeld alcoholische drankjes genuttigd. Bij één van de tafels, waar-aan ook een leidinggevende zat, zat de sfeer er goed in. De werknemers aan de tafel begonnen elkaar op te juttten. Vervolgens kwam het zover dat enkele werknemers lampolie op de barbecue gooiden. Zo ontstond een brand die een groot deel van het partycentrum verwoestte.

### Aangeschoten

Het partycentrum stelde de werkgever aansprakelijk voor de schade door de brand. In de uitspraak noemde de rechter diverse elementen die van belang zijn om te bepalen of de werkgever aansprakelijk is voor de gedragingen van zijn werknemers:

- het feest is georganiseerd door de werkgever;
- de reservering is gemaakt door de directie;
- de directie verklaart dat er sprake was van een jaarlijks bedrijfsuitje waarvoor alle werknemers waren uitgenodigd;
- de kosten van het feest, inclusief de alcoholische drankjes, waren geheel voor rekening van de werkgever;
- de leidinggevende heeft verklaard dat ook hij aangeschoten was en meedeed aan het opjuttten;
- de werknemers waren niet verplicht aan het feest deel te nemen en niet alle werknemers waren verschenen;
- de werknemers noemden in hun verklaringen de leidinggevende 'mijn baas'.

De werkgever werd vervolgens aansprakelijk geacht omdat, hoewel er sprake was van een geheel vrijwillige deelname buiten werktijd en er geen zakelijk onderdeel aan het feest was gekoppeld, de leidinggevende de avond in de beleving van de werknemers een zekere zeggenschap over hen had. De werknemers hadden de aanwezigheid van de leidinggevende als een druk ervaren en hadden de avond toch als een onderdeel van hun dienstverband gezien.

### Tips

- Maak duidelijk dat het personeelsuitje een vrijwillig karakter heeft.
- Informeer uw werknemers over mogelijke gevaren.
- Zorg voor een goede verzekering.
- Maak duidelijke contractuele afspraken met een ingeschakelde organisator.
- Houd de cocktailbar in de gaten!

### Saamhorigheid

De aansprakelijkheid van u als werkgever gaat tegenwoordig erg ver. Hoe vrijwillig het karakter van een feest of activiteit ook is, u kunt toch aansprakelijk worden geacht voor de schade van werknemers of derden. Als werkgever organiseert en faciliteert u een dergelijk evenement. Bovendien wordt aangenomen dat zo'n personeelsfeest of -uitje mede in het belang is van de saamhorigheid in uw bedrijf en van de motivatie van uw werknemers.

**Er kan altijd wel  
iets misgaan**

Tijdens een personeelsevenement kan er nu eenmaal altijd wel iets misgaan. Helaas zal het onmogelijk zijn om alle aansprakelijkheidsrisico's uit te sluiten. Wat kunt u wel doen? Sluit de juiste verzekeringen af bij de verschillende soorten evenementen. Ook kunt u als werkgever met organisatoren van sportactiviteiten, landroverritjes, barbecues, etc. duidelijke contractuele afspraken maken over aansprakelijkheid.

Verder is het antwoord op de vraag of u als werkgever aansprakelijk bent voor schade tijdens een bedrijfsfeestje, altijd mede afhankelijk van of de deelname aan het personeelsuitje vrijwillig is en hoe gevaarlijk de activiteit is. U moet blijven voldoen aan de zorgplicht die u als werkgever heeft. Bovendien moet u zich als goed werkgever naar uw werknemers blijven opstellen, ook in de aanwezigheid van luchtballonnen, barbecues en cocktailbars.

*Jolanda de Groot, advocaat Arbeidsrecht bij Van Diepen Van der Kroef, j.degroot@vandiepen.com, tel. (020) 574 74 74*