

## Arbeidsomstandigheden

### Over het regresrecht van de werkgever

**De feestmaand december zit er weer op. Ook Oud en Nieuw ligt al weer een paar weken achter ons. De meeste werkgevers en werknemers zullen (hopelijk) gezellige dagen achter de rug hebben en zullen vooral hebben genoten van lekker eten en mooi vuurwerk. Het gaat echter niet in alle gevallen goed. De slogan "Je bent een rund als je met vuurwerk stunt" gaat helaas nog steeds op. Uit een gezamenlijk onderzoek van de NOS en VeiligheidNL blijkt dat er rond de jaarwisseling ongeveer 700 vuurwerkslachtoffers op de spoedeisende hulp van de verschillende ziekenhuizen zijn behandeld. Dat is iets minder dan het aantal slachtoffers dan een jaar eerder, maar daar staat tegenover dat de verwondingen dit jaar zwaarder waren.**

De verwondingen die vuurwerkslachtoffers oplopen, leiden niet zelden tot (langdurige) arbeidsongeschiktheid. Dit betekent dat ook werkgevers geconfronteerd worden met (soms aanzienlijke) schade als gevolg van ongelukken met vuurwerk rond de jaarwisseling. Immers, de werkgever dient bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte gedurende maximaal twee jaar (een gedeelte van) het loon door te betalen.

Daarnaast zal de werkgever re-integratie-inspanningen moeten verrichten en mogelijk vervangend personeel moeten inzetten. Dit alles met alle kosten van dien.

Slecht nieuws dus voor werkgevers, maar er is ook goed nieuws. Het goede nieuws is dat werkgevers in sommige gevallen (een deel van) de schade niet zelf hoeven te dragen. Dat is bijvoorbeeld het geval als de arbeidsongeschiktheid van de werknemer veroorzaakt is door een derde. De werkgever heeft dan een zogenoemd regresrecht op de derde. Bij veel vuurwerkslachtoffers is dat het geval. Zij zijn vaak niet zelf "het rund dat met vuurwerk stunt" maar slechts het slachtoffer van het vuurwerk van een derde.

In deze bijdrage leest u wat de mogelijkheden zijn om als werkgever de schade op grond van een regresrecht te verhalen op een derde. Tevens wordt in dit artikel besproken hoe u als werkgever kunt voorkomen dat u zelf geconfronteerd wordt met een regresrecht van een andere werkgever.

#### Regresrecht van de werkgever

Het regresrecht van de werkgever is geregeld in artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek (verder: BW). Het

eerste lid van dit artikel bepaalt dat de rechter bij het vaststellen van de schadevergoeding waarop een slachtoffer jegens de schadeveroorzaker recht heeft, rekening moet houden met het recht op loon van het slachtoffer jegens zijn werkgever.

Met andere woorden: het slachtoffer kan zijn loon niet als schade van de schadeveroorzaker vorderen. Dit voorkomt dat het slachtoffer dubbel vangt; én van zijn werkgever én van de schadeveroorzaker.

Hier tegenover staat dat de werkgever op grond van het tweede lid van artikel 6:107a BW het doorbetaalde loon wél op de schadeveroorzaker kan verhalen.

Voor een regresrecht van de werkgever geldt dat in ieder geval sprake moet zijn van:

- Arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte;
- Een loondoorbetalingsverplichting van de werkgever tijdens de ziekte, en;
- Aansprakelijkheid van de derde voor de gebeurtenis die heeft geleid tot de ziekte.

In het kader van de verantwoordelijkheid van werkgevers om te zorgen voor een veilige werkomgeving en goede en veilige arbeidsomstandigheden, is van belang dat een regresrecht ook kan worden ingeroepen tegenover de werkgever van een schadeveroorzaker. Voor deze werkgever geldt onder bepaalde voorwaarden namelijk een risicoaansprakelijkheid voor het handelen van zijn ondergeschikten. De werkgever moet dan in ieder geval wel zeggenschap hebben gehad over de gedragingen van de werknemer die hebben geleid tot de schade.

#### Collega is schadeveroorzaker

Verder is in het kader van de arboverplichtingen van de werkgever van belang dat zijn regresrecht beperkt is als de schadeveroorzaker een collega is van het slachtoffer en dus tevens een werknemer van de werkgever. De werkgever heeft dan alleen een regresrecht als de collega met opzet of bewuste roekeloosheid heeft gehandeld. De achterliggende gedachte hierbij is dat als een werkgever ook een regresrecht zou hebben op een collega (dus: op een van zijn andere werknemers) als geen sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid, er eerder een verstoorde arbeidsrelatie zou kunnen ontstaan.

Daar komt bij dat de er op het werk natuurlijk toch regelmatig een ongelukje gebeurt omdat een werknemer niet alle noodzakelijk voorzichtigheid in acht neemt, zeker als gewerkt wordt met werktuigen en gereedschappen. De wetgever heeft het redelijk geacht om de daaruit voortvloeiende schade in een dergelijk geval voor

rekening van de werkgever te laten en pas bij opzet of bewuste roekeloosheid een regresrecht toe te kennen.

### Civiel plafond

In het kader van de regresvordering is sprake van een zogenaamd 'civiel plafond'. Dat betekent dat de werkgever maximaal het bedrag kan vorderen dat de werknemer zelf bij de aansprakelijke persoon als schade had kunnen vorderen als de werkgever het loon niet zou hoeven doorbetalen. Dit is dus een andere benadering als dat de werkgever al zijn kosten zou kunnen vorderen. In het kader van regres blijft een werkgever dus (helaas) altijd met (een deel van de) schade zitten.

De posten die in het kader van regres gevorderd kunnen worden zijn:

- Het nettoloon (in principe over de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid);
- Re-integratiekosten;
- Buitengerechtelijke kosten ter vaststelling van de aansprakelijkheid en schade voorafgaande aan een procedure.

### Loon

Ten aanzien van het loon geldt dat alleen dat deel kan worden verhaald, wat de werknemer zelf had kunnen verhalen. Dit is het nettoloon en het (netto)vakantiegeld. De overige posten kunnen in het kader van regres niet worden verhaald.

Voor de uren die de werknemer tijdens zijn re-integratie tegen loonwaarde heeft gewerkt, geldt dat hij geen schade heeft geleden. Over die uren kan hij bij de aansprakelijke persoon daarom niets verhalen, zodat de werkgever over die uren ook geen regresrecht toekomt.

Een ontslagvergoeding en advocaatkosten die daarbij zijn gemaakt, komen in het kader van een regresvordering ook niet voor vergoeding in aanmerking. Advocaatkosten en/of buitengerechtelijke kosten komen alleen dan voor vergoeding in aanmerking, indien de schadeveroorzaker (of zijn verzekeraar) weigert om de nettoloonkosten van de werkgever te vergoeden, waardoor de werkgever rechtsbijstand heeft moeten inschakelen.

### Re-integratiekosten

Re-integratiekosten komen wél voor vergoeding in aanmerking. Tot de mogelijk te verhalen schade behoren bijvoorbeeld: de kosten van administratieve activiteiten, de kosten van activiteiten die de werknemer helpen terug te keren naar arbeid (denk aan de kosten voor be-

paalde re-integratiemaatregelen, zoals noodzakelijke trainingen of interventies, en de kosten van een re-integratiebedrijf) en de kosten van aanpassing van de werkplek. De redelijke kosten die de werkgever op grond van zijn re-integratieverplichtingen heeft moeten maken, komen dus voor verhaal in aanmerking.

### Bedrijfsschade

Bedrijfsschade van de werkgever of kosten van een vervangende arbeidskracht komen op grond van het regresrecht van de werkgever niet voor vergoeding in aanmerking. Het betreft bij dit soort kosten immers geen schadeposten van de werknemer zelf en dus vormen dit ook geen posten die de werknemer zelf op de schadeveroorzaker had kunnen verhalen.

### De keerzijde van het regresrecht

De keerzijde van het regresrecht is dat een werkgever ook zelf geconfronteerd kan worden met een regresrecht. Een werkgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet, het Arbeidsomstandighedenbesluit en artikel 7:658 BW verantwoordelijk voor, kort gezegd, een veilige en gezonde werkplek en arbeidsomstandigheden. Deze verplichting van de werkgever geldt niet alleen ten aanzien van zijn eigen werknemers maar ook ten aanzien van ingeleend personeel (artikel 1 lid 2 Arbwet en artikel 7:658 lid 4 BW).

Als een werkgever zijn arboverplichtingen veronachtzaamt en/of zijn zorgplicht ten aanzien van veilige en gezonde arbeidsomstandigheden niet nakomt, kan de werkgever aansprakelijk zijn voor de schade die de (ingeleende) werknemer lijdt. Als deze werknemer in dienst is bij een andere werkgever, dan kan de andere werkgever met een beroep op het regresrecht de (schadeveroorzakende) werkgever aanspreken. Op deze wijze loopt de werkgever het risico dat hij de schadeposten die hiervoor bij "civiel plafond" zijn genoemd zal moeten vergoeden.

Een voorbeeld van een situatie waarin het vorenstaande zich kan voordoen, is bij werkzaamheden op een bouwplaats. In dergelijke gevallen zijn er vaak meerdere werkgevers op de bouwplaats actief en worden met regelmaat de werknemers van de ene werkgever ingeleend door de andere werkgever. Als in een zodanige situatie een arbeidsongeval plaatsvindt, terwijl de inlenende werkgever niet aan zijn zorgplicht en/of arboverplichtingen heeft voldaan, loopt de inlenende werkgever een reëel risico op een regresvordering van de uitlenende werkgever.

Ditzelfde geldt overigens voor de situatie dat de inlenende werkgever wel aan zijn zorgplicht heeft voldaan maar een van zijn eigen werknemers een fout maakt en de ingeleende werknemer arbeidsongeschikt raakt. In een dergelijk geval rust op de inlenende werkgever namelijk een risicoaansprakelijkheid voor het handelen van zijn eigen werknemer die is opgenomen in artikel 6:170 BW.

### Risico van regresvordering beperken

De inlenende werkgever kan het risico op een regresvordering op verschillende manieren beperken. De meest voor de hand liggende methode om het risico te beperken, is door er voor te zorgen dat er geen schade wordt geleden.

Met andere woorden: door een goed en deugdelijk arbeidsomstandighedenbeleid te voeren, dit beleid periodiek te herzien en adequaat te handhaven, en adequaat toezicht te houden op de veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Hiermee kan de werkgever voorkomen dat hem verweten kan worden dat hij zijn zorgplicht of zijn arboverplichtingen heeft geschonden en hiermee beperkt de werkgever het risico dat er überhaupt schade ontstaat.

Een andere methode is door contractuele afspraken te maken met de uitlenende werkgever. Onderdeel van deze contractuele afspraken kan dan zijn een regeling over aansprakelijkheid. Daarbij kan de werkgever zijn aansprakelijkheid voor schade van de uitlenende werkgever beperken of uitsluiten. Het is juridisch meestal niet toelaatbaar om alle schade zonder meer uit te sluiten, maar indien de afspraken duidelijk worden geformuleerd en vastgelegd, is het meestal wel mogelijk om de risico's grotendeels te beperken.

### Afronding

Veel werkgevers lijken zich niet helemaal bewust van de mogelijkheden die het regresrecht hun kan bieden.

Meestal vormen de kosten van een arbeidsongeschikte werknemer een grote schadepost voor werkgevers en bezorgt dit menig werkgever hoofdpijn. Niettemin lijken veel werkgevers zich hier dan toch vrij gemakkelijk bij neer te leggen. Zoals hiervoor is uiteengezet, biedt het regresrecht echter in sommige gevallen de mogelijkheid om de pijn (deels) te verleggen naar een schadeveroorzakende derde.

Mogelijk dat u recent als werkgever geconfronteerd bent met arbeidsongeschiktheid van een van uw werknemers (denk bijvoorbeeld aan vuurwerkslachtoffers of andere slachtoffers) die door een derde is veroorzaakt. Als dat

het geval is, loont het de moeite om de derde aansprakelijk te stellen met een beroep op het regresrecht.

Lex Takkenberg is advocaat bij WVO Advocaten