

De Hoge Raad heeft begin deze maand uitspraak gedaan in een zaak over werkgeversaansprakelijkheid tijdens een bedrijfsuitje. Vond de rechtbank in de civielrechtelijke procedure dat de werkgever niet aansprakelijk kon worden gehouden voor de schade die de werknemers veroorzaakten, het hof en uiteindelijk ook de Hoge Raad denken daar anders over.

lijkheid is dan wel een vereiste dat de kans op de fout is vergroot door werkzaamheden die de werknemer in opdracht van de werkgever uitvoert. Bovendien is ook een vereiste dat de werkgever uit hoofde van de dienstbetrekking zeggenschap had over de gedragingen van de werknemer waarin de fout was gelegen. Deze twee vereisten worden ook wel aan-

bestaat, alle omstandigheden van het geval bij de beoordeling moeten worden betrokken.

De Hoge Raad geeft aan dat in dat kader het tijdstip waarop en de plaats waar de schade is veroorzaakt, van belang zijn. Datzelfde geldt voor de aard van de gedraging. Relevant is ook de vraag of door de dienstbetrekking de gelegenheid voor het veroorzaken van de schade is geschapen. Ook kan het zijn, dat de schade is veroorzaakt met een in verband met

# Werkgever aansprakelijk voor brandschade bij personeelsfeest

Het had een leuke avond moeten worden, die zaterdag 28 februari 1998. Het bedrijf Workshop Midden-Nederland BV organiseert samen met een zustervenootschap een bedrijfsfeestje in Partycentrum Groot Kievitsdal in Baarn. In totaal zijn 22 personen - werknemers en hun (levens-)partners, alsmede de directeur - aanwezig. Eerst wordt er gebowld. Daarna wordt er in een zaaltje in datzelfde partycentrum gebarbecued.

De drank vloeit rijkelijk en de deelnemers aan het uitje zijn luidruchtig. Op elk van de vijf tafels in het zaaltje waar de barbecue plaatsvindt, staat een olielampje dat is gevuld met lampolie. Wanneer het gezelschap is uitgebarbecued, juttent de werknemers aan de middelste tafel, onder wie de directeur, elkaar op om de lampolie uit de olielampjes op het nog gloeiende barbecuerooster te gieten. Dat veroorzaakt natuurlijk vlammen en de zaak loopt al snel uit de hand; korte tijd later staat het dak van Partycentrum Groot Kievitsdal in brand. Het restaurantgedeelte met de keuken brandt totaal af. Het naastgelegen deel van het partycentrum brandt gedeeltelijk af en de rest van het complex loopt zware rook- en waterschade op.

## Onderverzekering

De brandverzekeraars keren aan de eigenaren van het partycentrum in totaal circa f 5,8 mln uit. Omdat sprake is van onderverzekering worden de eigenaren daarmee echter verre van volledig schadeloos gesteld. Daarom spreken de eigenaren van Groot Kievitsdal de werkgever, de directeur en de werknemers aan en beginnen zij een procedure. Deze vordering geeft aanleiding tot het opstarten van een groot aantal vrijwaringszaken. De rechtbank vindt het daarom praktisch om het debat vooralsnog te beperken tot de vraag of de werkgever aansprakelijk is voor de schade op grond van artikel 170 van boek 6 van het burgerlijk wetboek.

Dit artikel 170 bepaalt kort gezegd dat de werkgever aansprakelijk is voor schade die wordt veroorzaakt door een fout van een ondergeschikte. Voor die aansprake-

geduid als het zogeheten 'functioneel verband'. De inhoud van artikel 170 komt er aldus op neer dat wanneer er een functioneel verband is tussen een fout van de werknemer waardoor schade ontstaat en het werk van de betreffende werknemer, de werkgever in dat geval voor die schade aansprakelijk is.

## Rechtbank en hof

De rechtbank oordeelt in de procedure in eerste aanleg dat de werkgever niet aansprakelijk is voor de schade aan het partycentrum omdat, naar het oordeel van de rechtbank, onvoldoende verband bestond tussen het werknemerschap van de werknemers en de gebeurtenis die de oorzaak van de schade was: het tijdens het personeelsuitje op de nog gloeiende barbecue gooien van de lampolie.

Het gerechtshof oordeelt echter anders. Het feest was namelijk georganiseerd door de werkgever. De reservering was gedaan op naam van de directeur. Het ging om een jaarlijks bedrijfsuitje en alle werknemers waren daarvoor uitgenodigd. De kosten voor het uitje waren geheel voor rekening van de werkgever. Hoewel de aanwezigheid van de werknemers op het personeelsfeest niet tot hun taak behoorde en zij evenmin opdracht of een morele plicht hadden om daarbij aanwezig te zijn, nemen deze omstandigheden volgens het hof niet weg dat het om een door de werkgever georganiseerd feest ging en dat de werknemers daarbij aanwezig waren juist omdat zij werknemers waren. Een dergelijk feest is ook in het belang van de saamhorigheid binnen het bedrijf en de motivatie van de daarbij werkzame personen. Daarom is, zo oordeelt het hof, toch een voldoende nauwe band met het werk van de werknemers komen vast te staan.

## Hoge Raad

De Hoge Raad is het met de uitspraak van het hof eens. Vooropgesteld wordt dat voor de beantwoording van de vraag of tussen de fout van de werknemer en de dienstbetrekking een functioneel verband

de werkzaamheden aan de werknemer ter beschikking gesteld middel.

Nadrukkelijk overweegt de Hoge Raad dat ook andere omstandigheden in dit verband van belang kunnen zijn, zoals de omstandigheid dat de leidinggevende terzake van het maken van de fout door de werknemer daarvan een verwijt valt te maken. Daarmee doelt de Hoge Raad natuurlijk op het feit dat de directeur de werknemers heeft opgejuind om de olie op de barbecue te gooien. De Hoge Raad oordeelt dat het hof een juiste beslissing heeft genomen.

## De moraal

Wat valt er van deze uitspraak te leren? Voor het intermediair en voor verzekeren geldt dat deze uitspraak (opnieuw) het belang om te waken tegen onderverzekering benadrukt. Als er een toereikende dekking onder de brandpolis was geweest, dan had het immers niet tot deze procedure behoeven te komen en dan waren de eigenaren van het partycentrum door de brandverzekeraar schadeloos gesteld. Daarbij valt op te merken dat wellicht de brandverzekeraar nog regres had kunnen nemen op bijvoorbeeld de werkgever, maar een dergelijke regresactie mag op grond van het Besluit Brandregres alleen plaatsvinden wanneer sprake is van een bepaalde mate van verwijtbaarheid en bovendien is het bedrag waarvoor regres wordt gezocht, ingevolge dit Besluit Brandregres gemaximeerd op € 500.000.

Voor het overige geldt dat het functioneel verband wellicht op grond van deze uitspraak van de Hoge Raad wat ruimer mag worden verondersteld dan tot op heden door sommigen werd aangenomen. Het functioneel verband strekt zich in ieder geval ook uit tot bedrijfsuitjes als de onderhavige en dat maakt de werkgever tot een potentieel doelwit voor partijen die schade lijden, die tijdens een bedrijfsuitje door een werknemer is veroorzaakt.

HOGHE RAAD 9 NOVEMBER 2007, LJN BA7557.

PETER KNIJP IS WERKZAAM BIJ STADERMANN LUITEN.