



arbeidsongeval na personeelsfeest

Geschreven: vrijdag 11 mei 2018 18:43

Om U te informeren geef ik U een bloemlezing van enkele bijzondere uitspraken van hoven inzake arbeidsongevallen.

Personeelsfeest

«Morele en professionele noodzaak»

[...] Uit deze vaststellingen en gegevens leidt het gerechtshof af dat de aanwezigheid van de werknemer op het personeelsfeest een morele en professionele noodzaak was. Het houdt in dat de werkgever gedurende het hele feest het recht had gezag over de werknemer uit te oefenen. Gedurende het verblijf van de werknemer in het restaurant te Hekelgem was dit restaurant de plaats van het werk van de werknemer. Dat hij gedurende zijn verblijf in het restaurant geen arbeidsprestaties in de gebruikelijke zin van het woord heeft geleverd doet niet ter zake. Hij was er om professionele redenen en hij wordt geacht onder het gezag van de werkgever te hebben gestaan.

«Professioneel en ontspannend karakter»

De verzekeringsmaatschappij heeft nog een aantal bezwaren die door het arbeidshof verworpen worden. Zo wordt opgemerkt dat de werknemer het restaurant slechts om 5 uur 's morgens verliet. Volgens de verzekeringsmaatschappij kan men niet stellen dat het professionele karakter van het feest tot zo laat duurde. Het arbeidshof vindt dat niet relevant. Een personeelsfeest heeft zowel een professioneel als een ontspannend karakter. Beide elementen kunnen niet van elkaar gescheiden worden. Het is niet abnormaal dat zo'n feest tot in de vroege uurtjes uitloopt. Het gezag van de werkgever blijft bestaan tot op het einde van het feest.

De verzekeringsmaatschappij werpt ook op dat het slachtoffer een zware fout maakte. Hij wachtte tot 5 uur en vertrok dan met zijn wagen in ongunstige omstandigheden terwijl het wegdek in slechte staat was.

Het arbeidshof antwoordt dat zelfs een bewezen zware fout de toepassing van de Arbeidsongevallenwet en het recht op vergoedingen niet in de weg staat. Het arbeidshof aanvaardt het ongeval als een arbeidsongeval.



arbeidsongeval na personeelsfeest

Geschreven: vrijdag 11 mei 2018 18:43

Arbh. Antwerpen 30 januari 1991, Soc. Kron. 1992, 197

Een ongeval na cafébezoek

[...] Een werknemer gaat met zijn collega's na het werk nog even naar het café. Bij het later naar huis gaan, is hij betrokken bij een ongeval. Door het Arbeidshof werd het ongeval als een arbeidswegongeval beschouwd. Want zulke bijeenkomsten wijzen op een bestaande traditie in het bedrijf.

Een metaalbewerker woont 8,4 km van de onderneming waar hij werkt. Op vrijdag 27 september 1991 beëindigt hij om 17.03 uur het werk. Met zijn personenwagen rijdt hij naar een café dat zich ongeveer 600 meter van het bedrijf bevindt. Het café ligt in de tegengestelde richting van het traject van de plaats van tewerkstelling naar zijn woonplaats. Hij gaat naar het café omdat hij weet dat hij er verschillende werkmakkers van zijn bedrijf zal vinden.

In het café zijn een vijftal medearbeiders aanwezig. Tegelijkertijd met die medearbeiders verlaat de betrokken werknemer het café omstreeks 17.50 uur. Rond 18 uur bevindt hij zich op het gebruikelijke traject van de weg naar en van het werk. Hij geraakt er betrokken in een aanrijding met voor hem ernstige gevolgen.

Het Hof aanvaardt dat zo'n bijeenkomsten, in hun beperkte tijdsduur, niet enkel aanvaardbaar waren vanuit de persoonlijke behoeften tot een kortstondige rust en ontspanning na de werkweek, maar bovendien bijdroegen tot het vormen van een teamgeest en het ontwikkelen van kameraadschap tussen de werknemers. Het Hof stelt dat men in die zin wel degelijk kan gewagen van een wettige reden. Volgens het Hof was de werknemer het slachtoffer van een met een arbeidsongeval gelijkgesteld ongeval op de weg van en naar het werk.

Arbh. Gent, 9 juni 1994, R.W., 1994-95, 954

Vakbondsvergadering en drankgebruik achteraf



arbeidsongeval na personeelsfeest

Geschreven: vrijdag 11 mei 2018 18:43

[...] Ook het drankgebruik vooraleer naar huis te keren is volgens het arbeidshof geen beletsel om het ongeval als een arbeidsongeval te erkennen. Het arbeidshof haalt zowel de rechtsleer als rechtspraak aan waaruit moet blijken dat drankgebruik na de dagtaak als een geoorloofde reden van vertraging moet worden beschouwd. Dit is volgens het hof a fortiori het geval na een syndicale vergadering. Men kan dan immers veronderstellen dat er verder gepraat wordt over syndicale aangelegenheden zodat het nakaarten niet om louter persoonlijke redenen gebeurt.

Arbh. Luik 14 maart 1988, Soc. Kron. 1988, 363

[Benny Staelens](#)

Meer info KLUWER CD jurisprudentie AO