

Vraag aan een expert

Hebben werknemers het recht om tijdens de werkuren naar het WK te kijken?



Cleo De Wit
Legal Consultant
Partena Professional

Het WK voetbal 2018 staat voor de deur. Over enkele dagen wordt de aftrap gegeven van de eerste match van de Rode Duivels en stijgt de WK-koorts in het hele land. Maar hoe gaat een werkgever om met Duivelse supporters op de werkvloer? Heel wat wedstrijden starten rond 17u00 en soms zelfs vroeger. Op kantoor naar de wedstrijden kijken op een groot scherm kan een gelegenheid zijn om de teamgeest in uw bedrijf te versterken. Maar welke regels gelden er?

Blijft de werknemer bij dit soort evenement onder de verantwoordelijkheid van de werkgever?

De werkgever moet duidelijkheid scheppen over zijn verantwoordelijkheid en zijn werknemers meedelen dat ze de wedstrijden op vrijwillige basis en buiten de werkuren volgen. Elke werkgever is verplicht een preventiebeleid inzake alcohol- en drugsgebruik in zijn arbeidsreglement op te nemen. Heel vaak wordt nultolerantie ingevoerd. Een andere mogelijkheid is het verbruik van (licht) alcoholische drank tijdens bepaalde sociale activiteiten, zoals een nieuwjaarsreceptie of bedrijfsfeest, te regelen. Vervoer organiseren na dat soort van evenement blijft de beste oplossing, zowel om de veiligheid van de werknemers te verzekeren als om de aansprakelijkheid van de werkgever te beperken. Duiken er problemen op, dan is de vraag of de werknemer nog altijd onder zijn gezag stond, het doorslaggevende argument om uit te maken of de werkgever al dan niet aansprakelijk is. Het is een feitenkwestie waarover de rechter zal moeten oordelen.

Enkele mogelijke situaties en hun gevolgen:

- Een ongeval op de terugweg naar huis? Indien het evenement tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt georganiseerd (d.w.z. tijdens de normale werkuren), staat de werknemer uiteraard onder het gezag van de werkgever. Stel dat de werknemer na dat evenement onder invloed is van alcohol en tegen een boom botst, dan kan dat als een arbeidsongeval worden beschouwd. Met andere woorden, een zware fout of onvoorzichtig gedrag van de werknemer sluiten niet uit dat het om een arbeidsongeval gaat.
- Schade aan derden? Schade die de werknemer tijdens de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst aan derden berokkent, valt onder de verantwoordelijkheid van de werkgever. Maar hij is niet aansprakelijk voor herhaaldelijke lichte fouten, een zware fout of bedrog. In het arbeidsreglement wordt dronkenschap vaak als zware fout beschouwd, zodat de werkgever in dat geval is gedekt.
- Alcoholmisbruik? De werkgever is aansprakelijk als hij op een feestelijke gelegenheid te veel alcoholische drank serveert. Als de werkgever de werknemer toelaat overmatig te drinken

zonder enige maatregel te treffen, kan dat worden beschouwd als een fout waarvoor hij aansprakelijk is. De werkgever kan in dat geval zelfs strafrechtelijk aansprakelijk worden gesteld wegens schuldig verzuim, als hij bijvoorbeeld een werknemer in staat van dronkenschap in zijn auto laat slapen.

Mag een werknemer een match op het internet volgen tijdens de werkuren?

Internet is een nuttige informatiebron, maar kan ook tot misbruik leiden op de werkvloer, zoals wanneer medewerkers voetbalwedstrijden online volgen.

De werkgever kan controle of toezicht uitoefenen, maar daarvoor bestaan regels. Hij moet bepalen in welke mate de werknemers internet en e-mail voor privédoeleinden mogen gebruiken. Het is dus mogelijk privégebruik tijdens de werkuren volledig te verbieden of alleen tijdens de middagpauze toe te laten. Ook is het mogelijk de toegang tot bepaalde websites te blokkeren en/of te verbieden dat bepaalde software wordt gedownload.

Daartoe is het absoluut noodzakelijk te kunnen aantonen dat de werknemers zijn geïnformeerd over de regels voor het e-mail- en/of internetgebruik op het werk en mogelijke controle (door aan de arbeidsovereenkomst een bijlage toe te voegen, bijvoorbeeld).

Kan de werkgever werknemers verbieden om in Rode Duivels-outfit naar het werk te komen?

De wetgeving bevat alleen kledingvoorschriften in verband met hygiëne of veiligheid. Er bestaat geen enkele wettelijke of sectorale regel over een specifieke 'dress code'.

Toch kan de werkgever kledingvoorschriften in zijn arbeidsreglement opnemen, die elke medewerker moet naleven. Op basis daarvan kan de werkgever sancties opleggen ingeval een werknemer ongepaste kleding zou dragen.

Is het mogelijk de werktijden tijdelijk aan te passen om naar de wedstrijden te kijken?

Het is perfect mogelijk om in samenspraak met de werknemer de werktijden tijdelijk te wijzigen. De werknemer kan zijn werkdag dus wat later starten na een avondje flink feesten. De alternatieve werktijdenregeling moet als bijlage bij de arbeidsovereenkomst worden gevoegd en moet de werknemer uitdrukkelijk aanvaarden.

Die alternatieve werkroosters moeten in de onderneming worden aangeplakt, zodat de sociale inspectie de tijd dat de werknemer langer in het bedrijf aanwezig is, niet als overuren bestempelt.

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Partena Professional ondersteunt en begeleidt starters, KMO's en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-beleid. Wij verlenen diensten in verband met de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absenteïsme, opleidingen, juridisch advies en diverse types consultancy (HR, juridisch, ...). Zowat 1.500 medewerkers bedienen ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro.

Voor meer informatie, surf naar www.partena-professional.be