



Cleo De Wit
Legal Consultant
Partena Professional

Vraag aan een expert

Het EK voetbal op kantoor? Tips voor de werkgever

Binnenkort trekken de Rode Duivels naar Frankrijk en slaat de voetbalelke toe. Hoe gaat u als werkgever om met iets te enthousiaste werknemers? Enkele tips.

Veel matches starten al om 18.00 uur. Een gelegenheid om na de dagtaak de teamgeest aan te wakkeren voor een groot scherm in uw bedrijf? Mag er dan alcohol worden gedronken?

De werkgever is verplicht een preventief alcohol- en drugsbeleid op te nemen in het arbeidsreglement. Vaak wordt er een nultolerantie ingevoerd, maar er kunnen ook regels worden uitgewerkt over het gebruik van (licht) alcoholisch dranken tijdens bepaalde sociale activiteiten, zoals een nieuwjaarsreceptie of een bedrijfsfeest.

In dergelijke gevallen is het ook met klem aan te raden vervoer te organiseren na afloop van deze feesten, dit zowel om de veiligheid van de werknemer te beschermen als de aansprakelijkheid van de werkgever te beperken. Het blijft immers een sociale activiteit op de arbeidsplaats, zelfs al wordt het bekijken van het EK voetbal na de werkuren georganiseerd. Het doorslaggevende argument **om de aansprakelijkheid van de werkgever te bepalen**, is de vraag of de werknemer nog steeds **onder het gezag van de werkgever** staat. Een feitenkwestie waarover de rechter zal beslissen.

Voor de werkgever is het dus belangrijk duidelijk te communiceren dat het kijken naar de match vrijwillig is en dat dit plaatsvindt buiten de werkuren. Op die manier verduidelijkt of beperkt hij zijn aansprakelijkheid. Daarnaast stimuleert hij het best openbaar vervoer of taxi en legt hij duidelijke regels vast over alcoholgebruik.

Enkele situaties en mogelijke gevolgen:

- Een ongeval op de terugreis? Als het EK-event *tijdens* de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, met andere woorden tijdens de normale werkuren, wordt georganiseerd, dan staat de werknemer uiteraard onder het gezag van de werkgever. Stel dat de *werknemer* na afloop van dit EK-event in een dronken toestand tegen een boom aanrijdt, dan zou dit als een arbeidsongeval beschouwd kunnen worden. Een grove fout of het roekeloos gedrag van de werknemer sluit met andere woorden de kwalificatie van een arbeidsongeval niet uit.
- Schade aan derden? Ook de schade die de werknemer toebrengt aan derden tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst valt onder de aansprakelijkheid van de werkgever. Hij is echter niet aansprakelijk voor een veelvuldige lichte fout, een zware fout of bedrog. In het arbeidsreglement wordt dronkenschap vaak gekwalificeerd als een zware fout, zodat de werkgever in dat geval is ingedekt.
- Overmatig alcoholgebruik? De aansprakelijkheid van de werkgever zal in het gedrang komen als hij overvloedig dranken schenkt op een feestje. Als de werkgever dus 'toelaat' dat de werknemer zich ongebreideld te goed doet aan alcohol en zelf geen maatregelen neemt, dan kan dit worden beschouwd als een fout waarvoor hij aansprakelijk is. In dat geval kan de werkgever zelfs strafrechtelijk worden gesanctioneerd wegens schuldig verzuim, indien hij bijvoorbeeld een werknemer in dronken toestand in zijn wagen laat stappen.

Kledijvoorschriften: Kan de werkgever verhinderen dat werknemers naar het werk komen in een voetbalruitje? En wat als de outfit eerder lijkt op een carnavalsplunje?

In de wetgeving zijn kledijvoorschriften enkel terug te vinden met betrekking tot hygiënische of veiligheidsregels. Er zijn geen wettelijke of sectorale regels die voorzien in een specifieke dresscode.

De werkgever kan wel in zijn arbeidsreglement een dresscode opnemen, die dan door iedereen (of een deel van het personeel) moet worden gerespecteerd. Dit moet op objectieve en niet discriminatoire manier gebeuren, want het is belangrijk dat de werkgever geen onterecht onderscheid maakt tussen het personeel.

Op basis van het arbeidsreglement kan de werkgever dan sancties opleggen indien de werknemer ongepaste kledij draagt.

Internet: Mag een werknemer de match (her)bekijken tijdens de werkuren?

Hoewel internet een nuttige bron van informatie is, kan het op de werkvloer ook leiden tot misbruik, zoals het volgen van voetbalmatchen online.

Als werkgever kunt u enig toezicht of controle uitoefenen, maar hierbij mag u niet te ver gaan. Een evenwicht tussen het controlerecht van de werkgever en het recht op eerbiediging van de privacy van de werknemers moet gewaarborgd blijven.

Als werkgever bepaalt u zelf óf en in welke mate werknemers gebruik mogen maken van internet en e-mail voor privédoeleinden. Zo kunt u het privégebruik tijdens de werkuren verbieden en enkel toelaten tijdens de middagpauze of u kunt het privégebruik volledig verbieden. Ook kunt u de toegang tot bepaalde sites blokkeren en/of verbieden bepaalde software te downloaden.

Omdat u moet kunnen aantonen dat u de werknemers geïnformeerd heeft over de regels voor het gebruik van e-mail en/of internet op het werk en over de mogelijkheid van een controle, is het sterk aangewezen hierover een policy op te stellen die u als bijlage aan het arbeidsreglement toevoegt. Op deze manier kunt u indien nodig sancties koppelen aan het onregelmatig gebruik.

Kunt u tijdelijk het arbeidsrooster in uw bedrijf aanpassen?

Is de kans groot dat uw werknemers net iets te zwaar de bloemetjes buiten zetten, waardoor ze minder zullen presteren de volgende morgen? Of willen ze absoluut vroeger naar huis om geen enkele match te missen? Via een tijdelijke wijziging van het uurrooster kunt u gedurende de periode van het EK met uw werknemer overeenkomen om de werkdag bijvoorbeeld later te laten aanvangen. Het alternatieve uurrooster neemt u dan op als bijlage bij de arbeidsovereenkomst, waarmee de werknemer zich uitdrukkelijk akkoord verklaart.

Die alternatieve uurroosters worden dan het beste aangeplakt in de onderneming, zodat de sociale inspectie de uren waarop de werknemer langer aanwezig is, niet als overuren zou beschouwen.

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Wij ondersteunen en begeleiden starters, kmo's en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-politiek. Bij de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absentisme, opleidingen, juridisch advies en HR-consultancy.

Sinds 2012 vormen HDP en Partena samen Partena Professional. 1.500 medewerkers bedienen er ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen, en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro. Daarmee behoort Partena Professional tot de drie belangrijkste spelers op de Belgische markt.

Meer info op www.partena-professional.be

Perscontact

Pauline Pierart

T : +32 2 549 36 03

Email: Pauline.Pierart@partena.be