

## RECHT IN DE ONDERNEMING

Ondernemingsrecht evolueert voortdurend en roept ongetwijfeld ook bij u heel wat concrete vragen op. Wij zoeken antwoorden, die wij met "Recht in de Onderneming" bevattelijk met u willen delen. "Recht in de Onderneming" verschijnt driemaandelijks.

### In Recht in de onderneming nr. 6 - 27 september 2011:

#### Social media, tweets en defrienden: ook voor uw werknemers?

*Over sociale netwerksites (SNS) is de laatste maanden behoorlijk wat inkt gevloeid. Marketing- en reclamegewijs bieden SNS ongetwijfeld interessante perspectieven voor bedrijfsleiders. Maar hoe zit het met personeel dat te pas of te onpas gebruik maakt van deze nieuwe internettoepassingen. Kan de werkgever medewerkers penaliseren die zich online krenkend uitlaten over het bedrijf en haar klanten? Wat met een werknemer die zich ziek meldt, maar simultaan zijn SNS profiel decoreert met flamboyante foto's van een uit de hand gelopen feestje tijdens de vorige avond? En is het de werkgever toegestaan om zomaar privaat getinte informatie van sollicitanten en eigen personeel van het web te plukken? Het antwoord is vaak een stuk genuanceerder dan de vraag. Toch zetten wij de belangrijkste juridische principes hieronder op een rijtje.*

[Lees meer...](#)

#### Het niet-concurrentiebeding – de principes nog even op een rij

*Bij de overdracht van aandelen of handelszaak voorzien partijen vaak een uitdrukkelijk niet-concurrentiebeding in de overeenkomst van overdracht. Als overnemer, die zijn investering uiteraard veilig wil stellen, tracht men het contractueel concurrentieverbod meestal zo ruim en algemeen mogelijk te formuleren. Hierbij durft men wel eens uit het oog verliezen dat niet ongelimiteerd beperkingen op het concurrentievermogen van de overdrager kunnen worden gelegd. Overschrijdt men toch de grenzen, zijn de gevolgen niet gering. Een miskennis wordt in principe gesanctioneerd door de nietigverklaring van het niet-concurrentiebeding. Een aantal recent gepubliceerde rechterlijke uitspraken (TRV, editie juli 2011) toont*



#### **Geen willekeur in een reorganisatieplan**

In het kader van de procedure van gerechtelijke reorganisatie (collectief akkoord) dient de onderneming een reorganisatieplan op te maken en aan de schuldeisers voor te leggen. In dit plan kan de onderneming tal van gedifferentieerde maatregelen voorzien voor onderscheiden categorieën van schuldvorderingen.

De rechtbank van koophandel te Kortrijk weigerde evenwel een door de meerderheid van de schuldeisers goedgekeurd plan te homologeren, omdat volgens de rechtbank bepaalde groepen schuldeisers op een manifest

*dit nogmaals ten volle aan. Tijd om de principes kort in herinnering te brengen.*

[Lees meer...](#)

### **Help, ik reed “mijn” bedrijfswagen in de prak**

*Een verkeersongeval voorhebben, laat het dan met puur materiële schade zijn, is op zich al heel vervelend. Helemaal vervelend wordt het wanneer het ongeval plaats vindt met een wagen van de werkgever, al dan niet binnen de arbeidsuren, en misschien zelfs, o ramp, in staat van dronkenschap.*

[Lees meer...](#)

arbitraire wijze werden behandeld (vonnis van 31 januari 2011). De rechtbank steunde zich hiervoor op de schending van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel, dat van openbare orde is. Ook het hof van beroep te Luik oordeelde ondertussen in dezelfde zin (arrest van 24 maart 2011).



---

### **Social media, tweets en defrienden: ook voor uw werknemers?**



**Jeroen Lorré**  
**Advocaat**  
[jeroen.lorre@crivits-persyn.be](mailto:jeroen.lorre@crivits-persyn.be)

*Over sociale netwerksites (SNS) is de laatste maanden behoorlijk wat inkt gevloeid. Marketing- en reclamegewijs bieden SNS ongetwijfeld interessante perspectieven voor bedrijfsleiders. Maar hoe zit het met personeel dat te pas of te onpas gebruik maakt van deze nieuwe internettoepassingen. Kan de werkgever medewerkers penaliseren die zich online krenkend uitlaten over het bedrijf en haar klanten? Wat met een werknemer die zich ziek meldt, maar simultaan zijn SNS profiel decoreert met flamboyante foto's van een uit de hand gelopen feestje tijdens de vorige avond? En is het de werkgever toegestaan om zomaar privaat getinte informatie van sollicitanten en eigen personeel van het web te plukken? Het antwoord is vaak een stuk genuanceerder dan de vraag. Toch zetten wij de belangrijkste juridische principes hieronder op een rijtje.*

De werkgever wordt geacht eerst zelf huisregels uit te vaardigen over wat (niet) kan in de onderneming. Zo kan de werkgever een verbod opleggen om tijdens de werkuren te surfen naar SNS, en dit als dusdanig schriftelijk verankeren in een gedragscode (*policy*). Wil de werkgever vervolgens nagaan of zijn medewerkers dat verbod effectief respecteren, moet hij wel enkele spelregels in acht nemen. In de Nationale Arbeidsraad is destijds een CAO (nr. 81) gesloten, die grenzen stelt aan e-controle op

### **Beroepsgeheim van externe accountants en belastingconsulenten geldt ook voor gegevens verkregen van derden**

Externe accountants, externe belastingconsulenten, externe boekhouders, erkende boekhouders-fiscalisten, stagiairs en de personen voor wie zij instaan, zijn onderworpen aan een geheimhoudingsplicht die geldt voor alle door hun beroep toevertrouwde geheimen (artikel 458 van het Strafwetboek).

Het Hof van Cassatie verduidelijkte recent dat het beroepsgeheim niet alleen geldt voor informatie verkregen van de opdrachtgever zelf, maar ook voor gegevens verstrekt door eender welke derde.

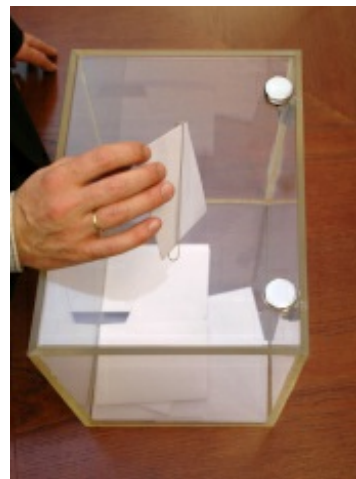
werknemers. Zo moet een controle proportioneel verlopen, wat in een eerste fase neerkomt op een anoniem, steekproefgewijs en globaal toezicht. Is er een vermoeden van misbruik - bijvoorbeeld omdat de controle aantoont dat vanuit een bepaalde werkpost vaak naar *Facebook* wordt gesurft -, dan moet de werkgever eerst de werknemers daarover inlichten. Pas wanneer de waarschuwing haar effect mist, mag de werkgever de betrokken werknemer(s) individualiseren. In dat geval moet de werkgever ook een hoorplicht in acht nemen, alvorens sanctionerend op te treden. Nochtans hoeft het zo een vaart niet te lopen. Een preventief aanpak, zoals het blokkeren van websites en het slim opstellen van beeldschermen, kan reeds heilzaam werken.

Maar ook buiten de werkuren is omzichtigheid geboden. Een bedrijfsleider hoeft niet te aanvaarden dat een werknemer beledigende opmerkingen over het bedrijf en klantenrelaties debiteert - ook wanneer deze via sociale media worden gelanceerd. Werkgever en werknemer zijn elkaar eerbied en achting verschuldigd, ook buiten de arbeidsuren. Aandacht voor de context waarin bepaalde uitlatingen zich situeren, is echter belangrijk. Grove beledigingen kunnen doorgaans op weinig begrip van de rechtspraak rekenen en vormen mogelijks het fundament van een inhoudelijk rechtmatig ontslag om dringende redenen. Allicht geldt hetzelfde wanneer de werknemer vertrouwelijke bedrijfsinformatie en zakengeheimen via SNS de wereld instuurt.

Ook van de werkgeverszijde mag men een gezonde dosis zelfdiscipline verlangen. Het is wellicht verleidelijk - en erg makkelijk - om persoonlijke gegevens van werknemers of sollicitanten te distilleren uit SNS. De werkgever zou deze bijvoorbeeld in een digitaal bestand of papieren personeelsdossier kunnen klasseren, en ten gepaste tijde aanwenden. Dit komt echter neer op verwerking van persoonsgegevens, waaromtrent een aantal voorschriften gelden. Voor verwerking van bepaalde 'gevoelige' persoonsgegevens (medische gegevens, informatie over de levensbeschouwelijke en politieke opvattingen, ...) gelden bovendien extra voorwaarden. Sommige handelingen zijn tenslotte compleet uit den boze, zoals het onder druk zetten van medewerkers om via hun SNS profiel kennis te nemen van (het bestaan van) informatie omtrent de geveerde werknemer-collega. Dergelijke gedragingen staan te boek als misdrijven waarvoor strafklacht kan worden neergelegd.

Logischerwijze verschuift daarmee het zwaartepunt naar het proces- en bewijsrecht: mag een afdruk van een SNS pagina, al dan niet rechtmatig bekomen, in rechte worden aangewend als bewijsmiddel? Gepubliceerde (Belgische) rechterlijke uitspraken zijn momenteel vrij karig, maar de tendens neigt naar het aanzien van SNS als een 'publieke ruimte'; zeker voor uitspraken of fotografisch materiaal dat ten behoeve van 'iedereen' is geïtaleerd. In sommige gevallen kunnen gegevens, bekomen van een SNS, inderdaad als bewijs gelden.

Toch maar opletten dus, bij het gebruik van *social media*.



## De data voor de sociale verkiezingen 2012 zijn bekend

De wetgeving die de sociale verkiezingen in 2012 regelt, is recentelijk gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 12 september. De volgende sociale verkiezingen zullen gehouden worden van 7 tot 20 mei 2012. Dit betekent dat het startschot voor de ondernemingen gegeven wordt tussen 9 en 22 december 2011. Op de eerste dag van de pre-electorale procedure (zogenaamde X-60) moet de werkgever bepaalde informatie schriftelijk meedelen (bv. omtrent de technische bedrijfseenheid, het aantal werknemers, de datum die men beoogt voor de verkiezingen, enz.). In onze volgende editie van de nieuwsbrief komen wij op het thema van de sociale verkiezingen uitvoerig terug.



## Geen bedrijfsvoorheffing voor net afgestudeerde werknemers

Op het loon van jonge afgestudeerde werknemers die starten in oktober, november of

[top](#)

## Het niet-concurrentiebeding – de principes nog even op een rij



**Dave Pardo**  
**Advocaat / Venoot**  
dave.pardo@crivits-persyn.be

*Bij de overdracht van aandelen of handelszaak voorzien partijen vaak een uitdrukkelijk niet-concurrentiebeding in de overeenkomst van overdracht. Als overnemer, die zijn investering uiteraard veilig wil stellen, tracht men het contractueel concurrentieverbod meestal zo ruim en algemeen mogelijk te formuleren. Hierbij durft men wel eens uit het oog verliezen dat niet ongelimiteerd beperkingen op het concurrentievermogen van de overdrager kunnen worden gelegd. Overschrijdt men toch de grenzen, zijn de gevolgen niet gering. Een miskennis wordt in principe gesanctioneerd door de nietigverklaring van het niet-concurrentiebeding. Een aantal recent gepubliceerde rechterlijke uitspraken (TRV, editie juli 2011) toont dit nogmaals ten volle aan. Tijd om de principes kort in herinnering te brengen.*

Bij de redactie van een niet-concurrentiebeding dient steeds voor ogen gehouden te worden dat er vrijheid van ondernemen bestaat. Dit beginsel gaat terug op het decreet d'Allarde van 1791 en maakt een fundament uit van onze rechtsorde.

Een niet-concurrentiebeding, dat een beperking op de vrijheid van ondernemen uitmaakt, moet dan ook steeds beantwoorden aan een wettig belang van de contractspartij en moet verder beperkt zijn (i) in de tijd, (ii) in de ruimte en (iii) inzake het voorwerp van het niet-concurrentiebeding (zijnde de verboden activiteiten). In principe moeten de beperkingen gelden voor elk van de drie voormelde elementen (tijd, ruimte en voorwerp), al wordt dit in bepaalde rechtspraak en rechtsleer wel ter discussie gesteld.

Het principe dat een niet-concurrentiebeding beperkt moet zijn in tijd, ruimte en voorwerp mag dan al duidelijk zijn, de invulling ervan is dit allerminst.

Er bestaan immers geen precieze regels aan de hand waarvan de overeengekomen beperkingen kunnen worden afgetoetst. Het al dan niet redelijk karakter van de beperkingen in een niet-concurrentiebeding zal steeds moeten worden beoordeeld vanuit de concrete feitelijke situatie (in welk gebied werden de activiteiten effectief uitgevoerd, welke concrete activiteiten werden uitgevoerd, wat is de leeftijd van de persoon die het concurrentieverbod moet ondergaan en kan deze nog in een

december 2011 zal geen bedrijfsvoorheffing worden ingehouden als hun bruto belastbaar maandinkomen niet hoger is dan 2.475 EUR bruto. Zij worden geacht de grens van het belastbaar inkomen niet te bereiken en bijgevolg geen personenbelasting verschuldigd te zijn voor 2011.



### Huwelijkscontracten worden (deels) openbaar

Testamenten worden sinds lang in het centraal register van testamenten ingeschreven. Vanaf 1 september 2011 werd ook het centraal register van huwelijksovereenkomsten operationeel.

Uit dit register zal onder meer blijken welk huwelijksvermogensstelsel toepasselijk is en welke notaris de akte heeft verleden. Niet alleen nieuwe huwelijkscontracten worden opgenomen, doch geleidelijk ook alle contracten verleden sinds 1 september 1981 (en voor zover beide partijen nog in leven zijn). Het register is toegankelijk voor de openbare overheden, notarissen, gerechtsdeurwaarders, magistraten en griffiers, maar ook voor de partijen zelf en voor bepaalde belanghebbende derden die daartoe zullen worden aangeduid bij koninklijk besluit (thans nog niet gebeurd).



levensonderhoud voorzien, ...). Zo oordeelde de rechtbank van koophandel te Hasselt dat een concurrentieverbod van 8 jaar in gans België niet te verantwoorden viel en verklaarde de rechtbank het niet-concurrentiebeding nietig.

Bij gebrek aan duidelijke richtlijnen in de Belgische wetgeving en rechtspraak, kan mogelijks inspiratie gevonden worden in de richtlijnen van de Europese Commissie inzake concentraties van ondernemingen (Mededelingen van de Commissie, 2005/C 56/03). Deze richtlijnen geven aan welke beperkingen de Europese Commissie als gerechtvaardigd beschouwt.

Zo stelt de Commissie inzake duurtijd van het niet-concurrentiebeding voorop dat voor een overdracht van een onderneming een niet-concurrentiebeding met een duurtijd van maximaal 3 jaar in het algemeen gerechtvaardigd is. Wat het territoriaal aspect betreft, moet volgens de Commissie het niet-concurrentiebeding beperkt zijn tot het gebied waarin de overdrager diens producten of diensten heeft aangeboden en wat tenslotte het voorwerp van het niet-concurrentiebeding betreft, wordt vooropgesteld dat dit beperkt moet blijven tot de producten en diensten die de economische activiteit van de overgedragen onderneming vormen (producten- en dienstenmarkten waarop men nog niet actief was, kunnen aldus niet begrepen worden in het niet-concurrentiebeding).

Voorzichtigheid bij de redactie van een niet-concurrentiebeding blijft dus meer dan ooit aan de orde, te meer daar een beding dat het concurrentievermogen van de overdrager al te zeer beperkt (absoluut) nietig is. Een eventuele matiging van het niet-concurrentiebeding is in principe uitgesloten, zoals ook werd bevestigd in de recent gepubliceerde rechterlijke uitspraken. Er gaan echter stemmen op om, in geval van ontbreken van contractuele beperkingen, de rechtbank toe te laten aan het niet-concurrentiebeding toch een nuttige lezing te geven en het niet-concurrentiebeding alsnog te matigen.

Wordt men toch geconfronteerd met een nietig verklaard niet-concurrentiebeding, staat men echter niet volledig in de kou. Als koper kan men nog steeds terugvallen op de wettelijke vrijwaringsverplichting vanwege de verkoper. De verkoop van een handelszaak gaat immers steeds gepaard met een impliciet (beperkt) concurrentieverbod in hoofde van de verkoper. Dit geldt echter niet zonder meer voor de overdracht van aandelen. Waakzaamheid blijft dus geboden.

[top](#)



### **Minnelijke schikking in strafzaken wordt uitgebreid**

In de wet houdende diverse bepalingen van 14 april 2011 (B.S. 6 mei 2011) werd onder hoofdstuk 8 het wetboek van strafvordering gewijzigd in die zin dat de mogelijkheid om strafdossiers af te handelen met een minnelijke schikking fors wordt uitgebreid. Tal van misdrijven komen daarvoor nu in aanmerking en de mogelijkheid kan door het openbaar ministerie in elke stand van het onderzoek of zelfs tijdens het strafgeding zelf benut worden. Indien het effectief tot een schikking komt, vervalt de strafvordering.

---

### **Help, ik reed “mijn” bedrijfswagen in de prak**



Alex De Visscher  
**Advocaat / Vennoot**  
[alex.de.visscher@crivits-persyn.be](mailto:alex.de.visscher@crivits-persyn.be)

*Een verkeersongeval voorhebben, laat het dan met*

*puur materiële schade zijn, is op zich al heel vervelend. Helemaal vervelend wordt het wanneer het ongeval plaats vindt met een wagen van de werkgever, al dan niet binnen de arbeidsuren, en misschien zelfs, o ramp, in staat van dronkenschap.*

Tal van hypothesen zijn voorhanden, maar starten we met hoe het in beginsel werkt bij elk verkeersongeval.

Vooreerst is er het onderscheid tussen de strafrechtelijke en de burgerrechtelijke aansprakelijkheid. Wie door foutief toedoen een ongeval veroorzaakt is strafrechtelijk aansprakelijk en kan uit hoofde daarvan beboet worden voor inbreuken op de verkeerswetgeving. Deze boete moet worden opgelegd aan de overtreder zelf en blijft in alle omstandigheden ten laste van de overtreder. Daarnaast is er de burgerlijke aansprakelijkheid. Wie door foutief toedoen schade veroorzaakt moet deze vergoeden. Elk voertuig is evenwel verplicht verzekerd voor schade die door de chauffeur ervan foutief wordt veroorzaakt met de zogeheten WAM-polis (waarbij WAM staat voor "wet aansprakelijkheid motorvoertuigen"). Bij gebreke aan verzekering, zal het Gemeenschappelijk Motorwaarborgfonds deze schade vergoeden maar dan wel verhalen op de schadeveroorzaker. Wat de schade aan het eigen voertuig betreft, deze blijft ten laste van de overtreder of, als die een omniumpolis heeft afgesloten, wordt ten laste genomen door de omniumverzekeraar.

Wie foutloos slachtoffer is van een verkeersongeval, treft uiteraard geen enkele (strafrechtelijke of burgerrechtelijke) aansprakelijkheid. De schade aan diens voertuig kan verhaald worden op de schadeveroorzaker of diens WAM-verzekeraar (of, desgevallend, op de eigen omniumverzekeraar die dan op haar beurt kan verhalen op de schadeveroorzaker of diens WAM-verzekeraar).

#### Een verkeersongeval tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met de eigen wagen of met de wagen van de werkgever

In deze hypothese blijft, in geval van fout, de strafrechtelijke aansprakelijkheid rusten bij de werknemer-schadeveroorzaker. Weliswaar is de werkgever burgerlijk aansprakelijk voor de betaling van de boete en kan hij ook uit hoofde daarvan mee vervolgd worden voor de politierechtbank samen met de werknemer-overtreder, dit neemt niet weg dat deze boete ten laste valt en blijft van de overtreder. Laat de werknemer na de boete te betalen, dan kan de boete ook verhaald worden op de werkgever, die dan wel op zijn beurt verhaal heeft op zijn werknemer-overtreder.

Steeds in geval van fout, treft de overtreder evenwel geen burgerlijke aansprakelijkheid wanneer het ongeval plaats vindt tijdens de arbeidsuren. De werkgever is immers burgerlijk aansprakelijk voor de fouten van zijn werknemer. In beginsel zal derhalve de werkgever de

schade aan het andere betrokken voertuig moeten betalen, maar uiteraard kan de werkgever beroep doen op de WAM-verzekering van het schadeveroorzakende voertuig en dit ongeacht of dit voertuig het voertuig van de werkgever is of het eigen voertuig van de werknemer.

Wat tenslotte, nog steeds ingeval van fout, de schade aan het door de werknemer bestuurde voertuig betreft, is een onderscheid te maken. Behoort het voertuig de werkgever toe, dan blijft die schade ten laste van de werkgever (die in vele gevallen wel het voertuig omnium verzekerd zal hebben). Behoort het voertuig evenwel de werknemer toe, dan zal die schade ten laste van de werknemer blijven. Wel gebeurt het vaak dat werkgevers die hun werknemers de baan opsturen met het eigen voertuig van die werknemers, de kosten van een omniumpolis ten laste nemen of zelf een (collectieve) omniumpolis afsluiten voor dergelijke voertuigen.

Let wel, in geval de fout waarmee de werknemer het verkeersongeval veroorzaakte, kan gekwalificeerd worden als bedrog, zware fout of veelvoudig voorkomende lichte fout, blijft de werkgever weliswaar aansprakelijk jegens de schadelijgende derde (al zal opnieuw de WAM-polis bijspringen), maar kan de werkgever voor de schade aan zijn eigen voertuig, verhaal uitoefenen op de werknemer. De beoordeling van de noties *bedrog*, *zware fout* of *veelvoudig voorkomende lichte fout* gebeurt desgevallend wel op arbeidsrechtelijk niveau en niet op verkeersrechtelijk niveau. Zo zal bv. het negeren van een rood licht verkeersrechtelijk een zware fout uitmaken, maar zal dit niet per definitie op arbeidsrechtelijk niveau als dusdanig bevonden worden.

Bij gebrek aan fout van de werknemer aan het ongeval, stellen zich weinig problemen. Er is uiteraard strafrechtelijke noch burgerrechtelijke aansprakelijkheid voor de werknemer of zijn werkgever. Voorts kan de schade aan het voertuig verhaald worden op de aansprakelijke derde (of diens WAM-verzekeraar) door hetzij de werknemer wanneer het om zijn persoonlijk voertuig gaat, hetzij de werkgever wanneer het om diens voertuig gaat.

#### Een verkeersongeval buiten de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met een wagen van de werkgever

In geval van fout van de werknemer, blijft uiteraard ook hier de strafrechtelijke verantwoordelijkheid ten laste van de werknemer. De werkgever zal evenwel niet als burgerlijk aansprakelijke partij gelden voor de betaling van de boete gezien er tijdens de fout geen gezagsuitoefening was door de werkgever.

Om dezelfde reden blijft de werkgever ook burgerlijk buiten schot in geval van fout van de werknemer en is het de werknemer die persoonlijk aansprakelijk zal zijn voor de schade veroorzaakt aan het andere voertuig. Al kan de werknemer natuurlijk beroep doen op de WAM-verzekering van het betrokken voertuig, ook al is dit eigendom van zijn werkgever en werd het buiten de werkuren gebezigd. Wel zal de werknemer in geval van fout opdraaien voor de schade aan het voertuig

van de werkgever. De beschadiging situeert zich immers buiten de werkuren zodat de werkgever niet gehouden is deze ten laste te nemen.

Bij gebreke aan fout van de werknemer, kan de werkgever, als eigenaar van het betrokken voertuig en alsdusdanig als schadelijder, de schade verhalen op de aansprakelijke derde of diens WAM-verzekeraar.

Bijzonder geval : wat bij regres van de WAM-verzekeraar op de werknemer die het ongeval met het voertuig van zijn werkgever tijdens de werkuren veroorzaakte in staat van dronkenschap

Wanneer een ongeval wordt veroorzaakt in staat van dronkenschap, zal de WAM-verzekeraar van het schadeveroorzakende voertuig de schade aan het andere betrokken voertuig vergoeden, maar kan de WAM-verzekeraar wel haar uitgaven verhalen. Dit verhaal zal desgevallend kunnen worden uitgeoefend op de werknemer en valt niet ten laste van de werkgever. De grondslag van dit verhaal is immers van contractuele aard en met name de overeenkomst die de werknemer impliciet aanging met de WAM-verzekeraar van het voertuig waarmee hij reed. Door met dit voertuig te rijden, wordt de werknemer immers geacht toe te treden tot de WAM-verzekeringsovereenkomst die werd afgesloten door de werkgever met de WAM-verzekeraar voor het betrokken voertuig. Het is nu net die polis die in de mogelijkheid tot verhaal van de verzekeraar voorziet. Dit impliceert dat de verzekeraar op contractuele grond vordert en dat de werknemer een eigen contractuele verantwoordelijkheid draagt.

### Besluit

Een verkeersongeval met een bedrijfswagen van de werkgever tijdens de werkuren is eerder zelden problematisch voor de onfortuinlijke werknemer die het ongeval veroorzaakte. Vooreerst is er immers de WAM-polis die de schade aan derden zal dekken en voorts kan de werkgever geen verhaal uitoefenen voor de schade aan het eigen voertuig (als dit voertuig al niet omnium-verzekerd is). Bijzondere omstandigheden zoals bv. het gebruik van het eigen voertuig tijdens de werkuren, zware fouten of dronken rijden, kunnen wel financiële gevolgen hebben voor de werknemer. Hoedanook kan de eigen strafrechtelijke verantwoordelijkheid van de werknemer nooit buiten schot blijven.

[top](#)

---

[www.crivits-persyn.be](http://www.crivits-persyn.be)

Ezelstraat 25 B-8000 BRUGGE | T +32(0)50 33 82 91 | F +32(0)50 47 16 59 | [advocaten@crivits-persyn.be](mailto:advocaten@crivits-persyn.be)

CVBA CRIVITS & PERSYN ADVOCATENKANTOOR | ONDERNEMINGSNR. 0446.760.521

---