

Wie is aansprakelijk voor fouten van ingeleend personeel?

Werving- en selectiebureaus, detachingsbedrijven en andere ondernemingen waarvan de kernactiviteit te omschrijven is als personeelsdiensten, kennen een aantal bijzondere vraagstukken als het gaat om de vaststelling van de aansprakelijkheid voor fouten gemaakt door personeel dat in opdracht van deze bedrijven is uitgezonden of gedetacheerd. Een aantal factoren is hierbij van belang, waaronder wetgeving, contractuele afspraken tussen opdrachtgever en opdrachtnemer en het type personeelsdienst. Dit wordt verduidelijkt aan de hand van een voorbeeldsituatie.

Detachingsbedrijf Jansen dat in opdracht van softwareleverancier Orka personeel detacheert voor de uitvoering van een programmeeropdracht maakt gebruik van zogenoemde hulppersonen. Volgens de wet is Jansen aansprakelijk voor schade tegenover zijn opdrachtgever Orka.

Deze softwareleverancier kan detachingsbedrijf Jansen bij schade veroorzaakt door de gedetacheerde medewerker aansprakelijk stellen, omdat aansprakelijkheid voor ingeschakelde hulppersonen ook de aansprakelijkheid omvat voor het gedrag van ingeleend personeel.

Wanneer een klant van softwareleverancier Orka vervolgens schade lijdt als gevolg van een fout gemaakt door de gedetacheerde medewerker, kan de klant de softwareleverancier hiervoor aanspreken. Voorwaarde is echter wel dat vast komt te staan dat de gedetacheerde medewerker als 'ondergeschikte' van Orka is aan te merken. Hierbij is een vereiste dat Orka daadwerkelijk leiding en toezicht (zeggenschap) had over de taken van de gedetacheerde medewerker. Softwareleverancier Orka is dan aansprakelijk voor fouten van ondergeschikten en moet de schade aan deze klant vergoeden.

Orka, op zijn beurt, kan detachingsbedrijf Jansen aanspreken als zij schade van derden moet vergoeden. Als inlener van personeel is zij namelijk ook opdrachtgever. In dit geval de opdrachtgever van detachingsbedrijf Jansen. Deze schakelt personeel in voor de uitvoering van de opdracht, waarbij ook geldt dat Jansen aansprakelijk is voor het gedrag van deze hulppersonen.

Overeenkomst tussen opdrachtgever en opdrachtnemer

De uitvoeringsopdracht voor gedetacheerd personeel wordt in een overeenkomst tussen partijen vastgelegd. Op de uitvoering hiervan zijn leveringsvoorwaarden van toepassing, waarin onder meer de aansprakelijkheid tussen beide partijen wordt geregeld. In de overeenkomst die een detachings-



Door: Christian Landzaat, Underwriter Chubb Pro

bedrijf met de inlener aangaat, wordt doorgaans bepaald dat de inlener het detachingsbedrijf moet vrijwaren van aansprakelijkheid. In de situatie zoals in het geschetste voorbeeld omschreven betekent dit dat softwareleverancier Orka uiteindelijk de schade draagt.

Steeds vaker wordt vooraf echter over de aansprakelijkheid onderhandeld door partijen. Zo zijn detachingsbedrijven vaak bereid een grotere aansprakelijkheid aan te nemen. In sommige gevallen gaat het zelfs zo ver dat zij de inlener, in ons voorbeeld softwareleverancier Orka, vrijwaren voor mogelijke schade bij derden.

Toezicht en controle

Bij het vaststellen van de aansprakelijke partij zijn ook de bepalingen van belang waarin het toezicht en de controle omschreven zijn. Zo bepalen de nieuwe ICT-Office voorwaarden dat 'de leverancier de in de overeenkomst tussen partijen aangewezen medewerker aan cliënt ter beschikking zal stellen om onder zijn leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten'. Hierdoor zal de inlener van personeel in beginsel aansprakelijk zijn tegenover derden voor schade ontstaan door een fout van een gedetacheerde medewerker. De inlener is immers aansprakelijk voor fouten van ondergeschikten.

Type diensten

Ook het type werkzaamheden is belangrijk bij de onderhandeling over de aansprakelijkheid. Zo zal een werving- en selectiebureau vooral letten op de aansprakelijkheid in de uit-

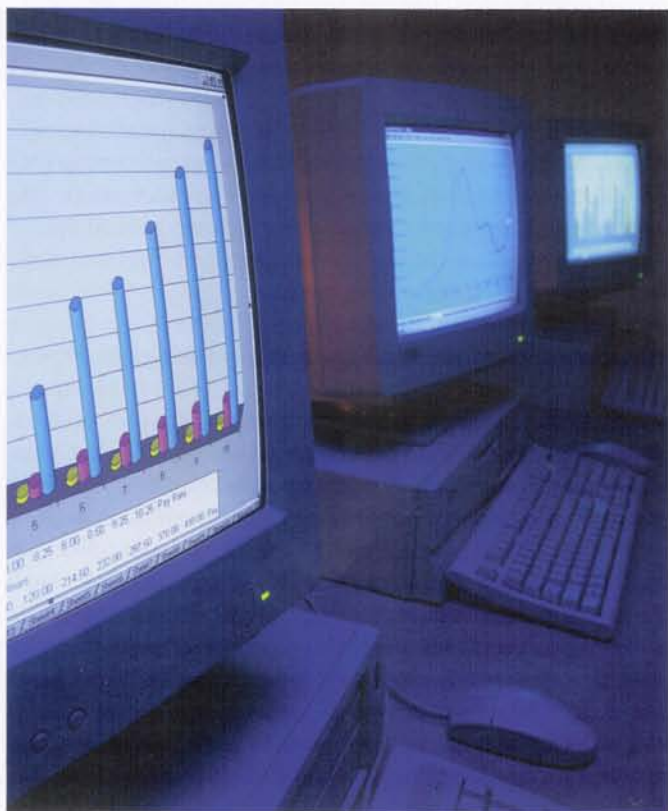
voering van de opdracht – het vinden van een geschikte kandidaat. De voor te stellen kandidaat treedt immers bij de opdrachtgever in dienst, waardoor de kandidaat geen hulp-persoon van het werving- en selectiebureau is. In beginsel is het werving- en selectiebureau niet aansprakelijk voor de uitvoering van de taken.

Hierop zijn uiteraard uitzonderingen te bedenken. Denk aan een tekortkoming in de screening of een onjuiste presentatie van de kwalificaties van een kandidaat, waardoor het werving- en selectiebureau toch aansprakelijk gesteld kan worden voor de hieruit voortvloeiende vermogensschade.

Hybride constructies

Steeds vaker bieden bedrijven hybride constructies aan. Personeel dat op proef uitgeleend wordt en na verloop van tijd in dienst treedt van de inlener. Detacheringsbedrijven die naast projectdetachering advies- en interimdiensten aanbieden. Nog een stap verder en in opkomst zijn zogenaemde outsourcing bedrijven. Dit zijn bedrijven die bijvoorbeeld het management van hele afdelingen overnemen en hier als zodanig volledig verantwoordelijk voor zijn.

Iedere vorm heeft zo zijn eigen aandachtsgebieden als het aankomt op de vaststelling van de aansprakelijkheid. Welke vorm van personeelsdiensten een onderneming ook aanbiedt, er is nooit zekerheid over de juiste uitvoering van een overeenkomst of de uitvoering van taken door een hulppersoon. Daarom is het voor dit type bedrijven, waaronder detachings- en werving- en selectiebedrijven, van belang dat zij zich adequaat verzekeren tegen de vele aansprakelijkheidsrisico's. ■



ASR wordt weer zichzelf

Het meest opvallend bij de presentatie van de halfjaarcijfers van ASR Verzekeringen waren niet de getallen, maar de vastberaden wil om na de ontvlechting van de oude Fortis-activiteiten weer een geheel eigen koers te varen. Los van het Fortis-juk klinkt er weer een autonome visie op de toekomst van het verzekeringsbedrijf, die we afgelopen jaren hebben moeten missen.

Topman Jos Baeten lichtte de al eerder bekendgemaakte maatregelen toe die tot een structurele kostenvermindering moeten leiden, zoals de integratie van de backoffices van ASR en De Amersfoortse, de integratie van de diverse bedrijfsonderdelen in Utrecht en het verdwijnen van het label Falcon.

Verloren terrein terugwinnen

Tegelijkertijd liet hij er geen twijfel over bestaan ASR Verzekeringen als merk stevig in de markt te willen zetten en wees hij op het shirtsponsorschap van Feyenoord en de nieuwe reclamecampagne. Baeten wil ook het verloren terrein in de hypotheekmarkt terugwinnen, nu de maatschappij een nieuwe geldgever heeft gevonden. "We kunnen weer maximaal meedraaien in de hypotheekmarkt en we streven ernaar om ons historische marktaandeel van 5 procent, dat de laatste tijd gehalveerd was, terug te winnen." Over het feit dat ASR Verzekeringen deel uitmaakt van een 'genationaliseerde' groep zei Baeten dat een lange termijn aandeelhoudersrelatie van de Staat der Nederlanden in ASR Nederland niet voor de hand ligt. "Er is overleg met de hoofddirectie en de raad van commissarissen over de manier en het moment waarop ASR Nederland kan worden teruggebracht naar de private markt."

Cijfers

Ten opzichte van het eerste halfjaar slonk de winst van 291 mln naar 77 mln euro. Reëler is het om te kijken naar het tweede halfjaar, toen de crisis haar sporen begon na te laten. In die vergelijking werd een verlies omgebogen tot winst. De achterliggende cijfers laten zien, dat die omslag geheel is te danken aan de aantrekkende beurzen en aan een minder risicovol beleggingsbeleid van de verzekeraar.

Verzekeringstechnisch ging het ASR minder voor de wind. Geheel in lijn met de gehele markt liep de omzet Leven terug en ook de Schadeproductie liet geen groei zien. Bij Leven Individueel is de premie-omzet gedaald met 4 procent. De overige Levencijfers zijn nog somberder: De brutopremie voor pensioenverzekeringen daalde met 57 procent en de koopsomproductie met 88 procent. De brutopremie van het schadebedrijf was met 1.386 miljoen iets lager dan vorig jaar. De schaderatio nam toe van 61,3 naar 68,8%. Bij brand- en inboedelverzekeringen was, naast de meistorm, sprake van een aantal grote schades. Ook bij autoverzekeringen steeg de schaderatio. ■