

MIJN BEDRIJF

mijnbedrijf@telegraaf.nl



• Loonschade-experte Hilbert van der Zwaag (l.), Maarten Tromp en Marion Düpper.

DADER MOET KOSTEN VAN RE-INTEGRATIE BETA-

Claim loonschade!

Een auto-ongeluk, een vechtpartij in een café of een medische fout kan een werknemer lange tijd uit de roulatie houden. Een zieke medewerker vormt voor een bedrijf al snel een schadepost van tienduizenden euro's. Veel werkgevers weten niet dat deze zogeheten loonschade te verhalen is op de veroorzaker van het letsel, en laten zo veel geld schieten.

■ door ARNOUD BREITBARTH

ROTTERDAM – Daar sta je dan als werkgever, met een bosje bloemen en een doos bonbons bij het ziekenhuis. Je receptioniste is vorig weekend geschept door een auto die door rood reed. Het zal zeker een paar maanden duren voordat alle botbreuken geheeld zijn. Je bent blij dat ze nog leeft, maar voor het bedrijf moet de grootste klap nog komen.

„Ook al heb je als werkgever geen schuld aan het ongeluk, je hebt er wel grote schade door”, weet letselschadespecialist Maarten Tromp. „Je moet loon doorbetalen zonder dat je er arbeid voor terugkrijgt, je moet vervanging zoeken, je loopt inkomsten mis en je moet zorgen voor de re-integratie van de zieke werknemer. Gemiddeld ben je aan deze zogeheten loonschade als werkgever € 63.750 kwijt.”

Een gedeelte van die kosten kan worden afgedekt met een verzuimverzekering, waar ook het normale ziekteverzuim onder valt, zegt loonschade-expert Hilbert van der Zwaag. „Ondernemers met meerdere personeelsleden beschieten vanwege de hoge kosten geregeld zelf risicodragers te worden. Als je maar twee werknemers hebt, komt het voortbestaan van de onderneming dan snel in gevaar. Voor kleine bedrijven is het zeker raadzaam een verzuimverzekering af te sluiten.”

Onwetendheid bij werkgevers

Veel werkgevers laten volgens Tromp onnodig veel geld liggen omdat ze niet weten dat loonschade te verhalen is op degene die het letsel heeft veroorzaakt. „Als de werknemer tegen een boom is gereden, draait je als werkgever voor alle kosten op. Maar als de werknemer betrokken raakte in een ongeluk dat niet zijn schuld was, dan kan de schade worden verhaald.”

Volgens de wet hebben werkgevers nu recht op een vergoeding van de netto loonschade. „Maar werkgevers maken soms ook flinke kosten voor re-integratie”, stelt Marion Düpper, advocaat arbeidsrecht. „Denk aan vervoerskosten, als iemand bijvoorbeeld een rolstoelbuigje nodig heeft om weer op het werk te komen. Maar ook aan de bedragen die je kwijt bent voor een braillecomputer, doventolk of bijscholingcursussen.”

Die re-integratiekosten zijn uiteindelijk op het bordje van de aansprakelijke partij te leggen, maar daar gaat op dit moment nog een flink juridisch steekspel aan vooraf tussen de werkgever en de verzekeraar van de aansprakelijke partij. Binnenkort wordt dat volgens Düpper helder geregeld: „Waarschijnlijk nog dit kwartaal wordt wettelijk vastgelegd dat werkgevers alle redelijke kosten voor re-integratie op de aansprakelijke derde mogen verhalen.”

Hoe zorg je nu dat je de loonen re-integratiekosten vergoed krijgt? „Het is van belang om zo snel mogelijk actie te ondernemen. Als iemand aansprakelijk is voor letsel, kunnen de kosten die je maakt meteen door hem worden vergoed”, betoogt Düpper. „Zo voorkom je dat de onderneming zich diep in de schulden steekt en dat weer moet vorderen.”

Volgens Tromp is het aan te raden om samen met je personeelslid een advocaat uit te zoe-

Wat is te verhalen op de aansprakelijke partij?

- het nettoloon
- de re-integratiekosten, zoals:
 - de kosten voor de administratieve activiteiten, zoals het opstellen van een plan van aanpak en het re-integratieverslag
 - de kosten voor de activiteiten om de terugkeer naar het werk te bevorderen, zoals om- en bijscholing
 - de kosten om de (bereikbaarheid van) de werkplek aan te passen, zoals vervoerskosten, persoonlijke hulp op de werkplek, een doventolk, of een aangepast toilet
- de wettelijke rente
- de buitengerechtelijke kosten

Waar draait de werkgever altijd zelf voor op.

- het brutodeel van het doorbetaalde salaris
- de kosten van vervangend personeel
- de gedeelde inkomsten



ken die beide claims kan indienen bij de aansprakelijke verzekeraar. „Werknemer en werkgever kunnen de claim het beste bij dezelfde advocaat neerleggen, die kan dan de zaken in één keer afhandelen.”

Soms hebben de werkgever en werknemer verschillende agenda's, bijvoorbeeld als de

werknemer het ongeluk wil gebruiken om niet meer te komen werken, of als de werkgever het ongeluk juist ziet als een mogelijkheid om van de werknemer af te komen. Dan kunnen beter geschieden procedures worden gevolgd.

Volgens Tromp blijft de werkgever echter altijd het

kind van de rekening. „De indirecte schade die een werkgever lijdt, zoals de gedeelde omzet en het inhuren van een vervangende kracht, kan hij niet claimen. Daar zorgt die nieuwe wet helaas ook niet voor, het is een lacune waar de overheid nog eens naar moet kijken.”