

De Grote Tips & Advies Personeelsgids



8.6. Werkgeversaansprakelijkheid

De werkgever is volgens de wet verplicht om voldoende zorg te besteden aan de 'lokalen, werktuigen en gereedschappen' waarin of waarmee hij het werk laat verrichten. U moet deze zodanig inrichten en onderhouden dat u voorkomt dat uw werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Daarnaast moet u instructies/aanwijzingen verstrekken aan de werknemer. Als u onvoldoende veiligheidsmaatregelen neemt of onvoldoende instructies geeft en er zich een ongeval voordoet, kunt u aansprakelijk worden gesteld voor de schade die uw werknemer lijdt.

De aansprakelijkheid is niet beperkt tot de eigenlijke werksituatie en werkplek van de werknemer. In bepaalde situaties valt ook het woon-werkverkeer van de werknemer onder uw zorgverplichting. Wanneer er een duidelijk verband bestaat met het werk, kunnen ook ongevallen in de privésfeer van de werknemer tot uw aansprakelijkheid leiden. U bent tevens aansprakelijk voor schade die een werknemer leidt als hij bij een derde is tewerkgesteld, zelfs als u de zorg voor de veiligheid geheel of gedeeltelijk moet overlaten aan anderen.

8.6.1. Wanneer bent u als werkgever niet aansprakelijk?

Op grond van de wet bent u aansprakelijk, tenzij u aantoont:

1. dat u uw verplichtingen met betrekking tot de veiligheid bent nagekomen;
2. dan wel aantoont dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Als u aansprakelijk gesteld wordt door een werknemer die schade lijdt, kunt u alleen aan aansprakelijkheid ontkomen door geslaagd tegenbewijs te leveren.

U bent niet aansprakelijk voor de schade van de werknemer als u kunt aantonen dat u voldoende zorg aan de veiligheid heeft besteed. U kunt een werknemer geen absolute veiligheid garanderen. Dit wordt ook niet van u verwacht. Er wordt wel van u verwacht dat u al het mogelijke doet om risico's te minimaliseren. Als u heeft voldaan aan uw veiligheidsverplichtingen, bent u bevrijd van uw aansprakelijkheid.

Het is dus niet zo dat indien u geen opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer kan aantonen, u per definitie aansprakelijk bent. Indien u echter geen maatregelen treft die de veiligheid betreffen, zal waarschijnlijk worden aangenomen dat u aansprakelijk bent voor ongelukken of beroepsziekten. Op de vraag hoe ver de zorg van een werkgever gaat wat de veiligheid van zijn personeel betreft, is geen algemeen antwoord te geven. Wat er van u wordt verwacht, verschilt per bedrijf/branche. De maatregelen die genomen moeten worden voor de veiligheid van de werknemers, zullen in een industriële omgeving totaal anders zijn dan in een

kledingwinkel of in de horeca. Voor een aantal bedrijven is het verplicht gesteld dat een aanvullende risico-inventarisatie en -evaluatie opgesteld moet worden over het bedrijf of een gedeelte daarvan. Het gaat dan vooral om bedrijven waar zich installaties met giftige stoffen bevinden.

In arbowetgeving is aangegeven welke maatregelen er moeten worden genomen voor de veiligheid van uw werknemers. Het gaat dan om zowel de eigen werknemers als om derden (ingeleend personeel, uitzendkrachten, etc.). De inhoud van wetten of besluiten die op een bedrijf van toepassing zijn, kan worden opgevraagd bij de Nederlandse Arbeidsinspectie of bij de werkgeversorganisatie waarbij u bent aangesloten. Bij twijfel of er voldoende zorg is besteed aan bijv. machines, kan er contact worden opgenomen met een veiligheidskundige. Er rust op u een onderzoekplicht, vooral wanneer veiligheidswetgeving ontbreekt of onvoldoende is uitgewerkt. U heeft de plicht de aard en de gevaren van de ingezette bedrijfsmiddelen te onderzoeken.

Er rust op u als werkgever een instructieplicht. Uw werknemers moeten deugdelijk geïnstrueerd worden over de in acht te nemen veiligheidsvoorzieningen. Daarnaast heeft u de plicht erop toe te zien dat de werknemer de veiligheidsmaatregelen naleeft. U moet erop toezien dat de werknemer bijv. zijn gehoorbeschermers draagt of niet de veiligheidspal van een machine afhaalt omdat dat zijn werk vergemakkelijkt. Van belang is dat de instructies duidelijk en gedetailleerd zijn en regelmatig herhaald worden (tijdens een werkoverleg). Wanneer een werknemer lang hetzelfde werk doet, sluipt de routine erin waardoor de kans op onachtzaamheid groter wordt. U moet hiermee rekening houden. Ook wanneer de veiligheidsmaatregelen voor een bedrijf niet voldoende zijn, worden van u verdergaande maatregelen dan de voorschriften verwacht.

Niet alleen in theorie werkinstructies geven, maar het toezicht houden op het naleven ervan, is zeker zo belangrijk. De mate van toezicht is afhankelijk van de risico's. Hoe groter de risico's zijn, hoe meer toezicht er nodig is. Als de instructies niet worden nageleefd, kan er sprake zijn van onwil van de werknemer, maar er kunnen ook heel andere zaken spelen. Hij begrijpt de informatie bijv. niet, deze kan ook niet volledig zijn of onvoldoende aansluiten op de omstandigheden op de werkvloer. In overleg zal een passende oplossing gezocht moeten worden. Rechters kijken in de praktijk steeds vaker naar de risico's en evaluaties, de getroffen maatregelen, de werkinstructies en het uitgeoefende toezicht. Als op een van deze punten tekort wordt geschoten, kan dat voor een rechter reden zijn om te oordelen dat u tekort bent geschoten in uw zorgplicht, zodat u aansprakelijk bent voor de gevolgen van een bedrijfsongeval of beroepsziekte.

8.6.2. Opzet of bewuste roekeloosheid

Uitgangspunt is dat u jegens uw werknemer aansprakelijk bent voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij u uw verplichtingen bent nagekomen of de schade in belangrijke mate is veroorzaakt door opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Het begrip opzet of bewuste roekeloosheid wordt beperkt uitgelegd, zodat hier in de praktijk niet snel sprake van zal zijn. Hiervan is namelijk, volgens de Hoge Raad, pas sprake als de werknemer zich direct voorafgaand aan het ongeval bewust was van het feit dat hij zich roekeloos

gedroeg. Opzet dan wel bewuste roekeloosheid van de werknemer wordt in de praktijk dan ook niet snel aangenomen.