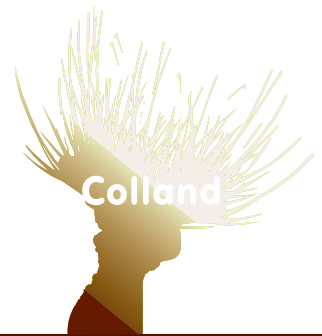


Aansprakelijkheid



Arbeidgerelateerde aansprakelijkheid in de agrarische sector

Steeds vaker krijgen werkgevers te maken met vragen over arbeidsomstandigheden en aansprakelijkheid. De ondernemer die personeel in dienst heeft, is niet slechts op papier verantwoordelijk voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers. Hij kan er ook op worden aangesproken als een werknemer ziek wordt of een ongeluk krijgt. De aansprakelijkheid van de werkgever vloeit voort uit bepalingen van de arbeidsbeschermende wet- en regelgeving en kan leiden tot gerechtelijke procedures.

Voor de ondernemer is het goed om te weten om welke wetgeving het gaat en met welke procedures hij te maken kan krijgen. Er zijn verschillende wetten waar de agrarisch ondernemer mee te maken kan krijgen, zoals de Arbowet, Arbeidstijdenwet, Bestrijdingsmiddelenwet en de Wet Gevaarlijke Werktuigen. Deze brochure beperkt zich voornamelijk tot de Arbowet en de daarmee samenhangende wet- en regelgeving. In een kort overzicht wordt de onderliggende samenhang tussen de raamwetten en de verschillende besluiten en regelingen aangetoond. Aan de hand van een aantal voorbeelden worden definities en procedures verduidelijkt.

Strafrechtelijke aansprakelijkheid

Er ontstaat aansprakelijkheid als in strijd wordt gehandeld met de wetten en regels rond arbeidsomstandigheden. Een overtreding levert een strafbaar feit op volgens de Wet op de Economische Delicten (WED).

Wie is aansprakelijk?

Wanneer zich een strafbaar feit voordoet, zal in een groot aantal gevallen de werkgever aansprakelijk zijn. De werkgever is degene die personeel in dienst heeft op grond van een arbeidsovereenkomst. Ook degene die een

gezagsverhouding aangaat met anderen (ingeleende arbeidskrachten, bedrijfs-verzorgers, uitzendkrachten, gezinsleden of de behulpzame burenen) wordt als werkgever beschouwd.

Ook iemand anders dan de werkgever kan opdracht hebben gegeven tot een strafbaar feit. Deze opdrachtgever is dan aansprakelijk. Dezelfde redenering gaat op in geval van 'leiding geven aan een verboden handeling'. De werkgever is niet aansprakelijk als hij zelf geen leiding/opdracht heeft gegeven.

Een werknemer kan zelf ook aansprakelijk zijn. De Arbowet zegt namelijk dat werknemers verplicht zijn de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen. Zij moeten op een juiste manier omgaan met machines, hulpmiddelen, gevaarlijke stoffen, beschermingsmiddelen en beveiligingen. Verder zijn zij verplicht mee te werken aan onderricht dat voor hen is georganiseerd en moeten zij gevaarlijke situaties onmiddellijk melden aan hun leidinggevendenden. Hoewel de werkgever bij alle genoemde zaken een voorlichtende en toezichhoudende taak heeft, is het toch de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer als hij zich onttrekt aan de genoemde verplichtingen. De werkgever zal daarentegen de werknemer pas aansprakelijk kunnen stellen wanneer er sprake is van grove nalatigheid of bewust roekeloos handelen. Afgezien daarvan blijft de werkgever aansprakelijk bij bedrijfsongevallen, ook als daar menselijke fouten aan ten grondslag liggen.

Civielrechtelijke aansprakelijkheid

Het civielrecht – ook wel het privaatrecht genoemd – regelt de verhouding tussen burgers, bedrijven en organisaties onderling. Overtredingen op grond van het civielrecht leveren geen strafbaar feit op, maar de verplichting om de geleden schade te vergoeden. Zo kan er na een ongeval op het bedrijf immateriële schade of letsel ontstaan als gevolg van een ondeugdelijke machine.

De zorgverplichting van de werkgever

Volgens het Burgerlijk Wetboek (BW) heeft de werkgever een zorgverplichting. De werkgever moet zich gedragen als een 'goede huisvader'. Gebeurt dat niet en ondervindt een werknemer daarvan schade, dan moet de werkgever die schade vergoeden. De bewijslast ligt bij de werkgever. Dat wil zeggen dat hij moet aantonen dat de schade van de werknemer te wijten is aan bijvoorbeeld bewust roekeloos gedrag van de werknemer. Daarmee is de werkgever er overigens vaak nog niet. Hij of zij moet namelijk aantonen dat er maatregelen zijn genomen die rekening houden met een zekere roekeloosheid van zijn werknemers. Onder meer in de vorm van voorlichting, onderricht en toezicht. Alleen als hij dat kan aantonen valt hem/haar niets te verwijten.

Contractuele aansprakelijkheid

Als een hoofdaannemer (de werkgever) een contract sluit met een onderaannemer (bijvoorbeeld een grondverzetbedrijf, een hovenier of een boomrooibedrijf) dan moeten partijen dit contract uiteraard nakomen. In dergelijke contracten zijn bijna altijd voorwaarden opgenomen over veiligheid en gezondheid. Het moet dan wel gaan om redelijke voorwaarden die bovendien niet in strijd mogen zijn met de wet. De voorwaarden moeten aan beide partijen bekend zijn. Als een van de partijen aantoonbaar tekortschiet ofwel een wanprestatie levert, dan is deze partij aansprakelijk voor de geleden schade.

Onrechtmatige daad

Schadevergoeding is ook aan de orde als er sprake is van een 'onrechtmatige daad'. Van een onrechtmatige daad is sprake als een werkgever inbreuk pleegt op iemands recht, als hij handelt in strijd met de wet, of als zijn handelwijze in strijd is met de maatschappelijke zorgvuldigheid. Een onrechtmatige daad in verband met veiligheid en gezondheid kan voortvloeien uit de Arbowet. Daarin staat dat de werkgever verplicht is gevaar voor andere personen dan eigen werknemers te voorkomen. Het gaat dan bijvoorbeeld om kinderen, bezoekers of werknemers van andere werkgevers.

Verhaalrecht (Regresrecht)

Publiekrechtelijke organisaties als het UWV kunnen de schade (uitkering) in het kader van ziekte en arbeidsongeschiktheid (ZW en WIA) verhalen op de tegenpartij/betrokkene (vaak de verzekeringsinstantie). Men spreekt dan van regresrecht. De oorzaak van de arbeidsongeschiktheid dient dan aantoonbaar bij de tegenpartij te liggen.

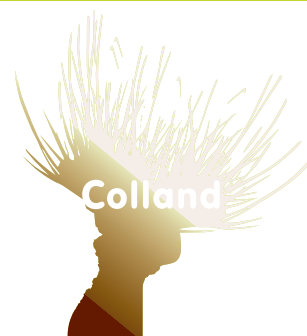
Met de privatisering van de Ziektewet kunnen ook verzekeringsbedrijven via een civielrechtelijke procedure de schade verhalen (regres) op tegenpartij/betrokkene. De oorzaak van de ziekte of het ongeval dient ook hier aantoonbaar bij de tegenpartij te liggen. De trend is dat verzekeringsmaatschappijen en particulieren steeds meer de schade proberen te verhalen. Dit kan voor bedrijven/particulieren grote financiële gevolgen hebben wanneer zij niet goed verzekerd zijn.

Arbeidsomstandighedenwetgeving

Tot nu toe zijn alleen de strafrechtelijke en civielrechtelijke aansprakelijkheid aan de orde gekomen. Deze aansprakelijkheid is gebaseerd op de arbeidsbeschermende wet- en regelgeving. Hierna volgt een overzicht van de betreffende wetten, regels en besluiten, en nadere informatie over de veranderde arbowetgeving.

De Arbowet

De belangrijkste arbeidsbeschermende wet is de Arbeidsomstandighedenwet, ook wel Arbowet genoemd. Onder de Arbowet vallen alle bedrijven die in een gezagsverhouding personeel laten werken. Het maakt niet uit of de arbeid betaald of onbetaald wordt verricht. Hierbij valt te denken aan seizoenarbeiders, bedrijfsverzorgers, inleen- en uitzendkrachten en ook meewerkende bureaus en gezinsleden. In de praktijk houdt dit in dat nagenoeg iedere onderneming in de agrarische sector onder de Arbowet valt. Twee uitgangspunten staan in de Arbowet centraal. In de



eerste plaats moet een ondernemer streven naar optimale werkomstandigheden op het bedrijf. In de tweede plaats moeten werkgever en werknemers samenwerken om de veiligheid, de gezondheid en het welzijn te verbeteren.

Het Arbobesluit

Het Arbobesluit is een verdere uitwerking van de Arbowet. De artikelen in het Arbobesluit vloeien grotendeels voort uit de richtlijnen van de Europese Unie. Slechts een gering aantal artikelen in het Arbobesluit is gebaseerd op nationale wetgeving. Een artikel in het Arbobesluit is onder andere het asbestverbod. Daarnaast zijn er artikelen over schadelijk geluid, thuiswerk en specifieke arbeids-middelen.

De Arboregeling

Gelijktijdig met het Arbobesluit is ook de Arbeidsomstandighedenregeling ofwel Arboregeling van kracht geworden. Deze regeling is een uitwerking van de Arbowet en het Arbobesluit. In de Arboregeling worden eisen gesteld aan deskundigheid, certificering, toezichthouden meetmethoden en dergelijke.

De Arbowet, het Arbobesluit en de Arbo-regeling zijn formele wetgeving. De Arbeids-inspectie hanteert deze voor de handhaving.

De Arbeidsinformatiebladen

De Arbeidsinformatiebladen ofwel de AI-bladen worden veelal gezamenlijk door werkgevers, werknemersorganisaties en overheid opgesteld. Het gaat hierbij om informatie waaraan geen rechten en plichten kunnen worden ontleend.

Arbowet 1998

Een van de belangrijke punten uit deze Arbowet is het zogenaamde 'lik-op-stukbeleid' van de Arbeidsinspectie. Voor de verschillende overtredingen uit de Arbowet (inclusief Arbobesluit en Arboregeling) zijn bestuurlijke boetes

vastgesteld. Alle geconstateerde feiten (overtredingen) worden apart beboet. De normbedragen van de boetes kunnen oplopen tot € 4.500,- per overtreding. De Arbeidsinspectie kan per bedrijf tot een maximumbedrag van € 100.000 boete opleggen.

Bij zeer ernstige overtredingen (waarbij sprake is van direct ernstig gevaar voor personen) wordt nog steeds het werk onmiddellijk stilgelegd. De inspecteur geeft daarbij tegelijkertijd een boete. De zeer ernstige overtredingen vallen eveneens nog steeds onder de strafrechtelijke behandeling. Wanneer de werkgever het niet eens is met de conclusie van de inspecteur van de Arbeidsinspectie, dient hij binnen een termijn van zes weken een bezwaarschrift in te dienen.

Zaak goed voor elkaar

Uit het voorgaande kunt u opmaken het noodzakelijk is om als werkgever zaken met betrekking tot arbeidsomstandigheden goed voor elkaar te hebben. Niet alleen bestaat het risico om boetes opgelegd te krijgen als gevolg van het lik-op-stukbeleid, maar ook vanuit het risico van de aansprakelijkheid of het verhaalrecht indien er iets gebeurt. In de meeste gevallen ligt de bewijslast bij de werkgever, met andere woorden: hij zal moeten aantonen dat hij er alles aan gedaan heeft om risico's te vermijden. Het mag duidelijk zijn dat een goed arbobeleid daarbij kan helpen/ondersteunen.

Meldingsplicht voor beroepsziekten

Op grond van de Arbowet moeten bedrijfsartsen beroepsziekten melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. Een beroepsziekte wordt in hoofdzaak veroorzaakt door het werk. Ook het verergeren van reeds bestaande ziekten door arbeidsomstandigheden moet worden gemeld. Doel van de melding is het signaleren van trends binnen beroepsgroepen en vervolgens het voorkomen ervan. De bedrijfsarts informeert zowel de werkgever als de werknemer bij het melden van een beroepsziekte.

Praktijkvoorbeelden

Voorbeeld 1

Parttime werker komt om het leven door het omslaan van een tractor

De situatie

Een vader en zoon hebben samen een boerenbedrijf. De vader had het bedrijf ingebracht, de zoon de arbeid. De zoon werkt ook nog in deeltijd bij een andere boer. Bij het opbouwen van een kuilbult met de tractor bij de inlenende partij (andere boer) komt de zoon door het omslaan van de tractor om het leven. De vader vorderde schadevergoeding op grond van het feit dat hij door zijn zoon werd onderhouden.

Achtergrondinformatie

De parttime medewerker werkt in drukke perioden bij de boer. De boer heeft de betrokken medewerker niet gewezen op de gevaren bij het opbouwen van een kuilbult. Voorts heeft hij geen duidelijke instructie aan de betrokken medewerker gegeven. De betrokken werkgever ging ervan uit dat de werknemer dit allemaal wel wist.

Vraag: Krijgt de vader de schadevergoeding toegewezen?

De Hoge Raad wijst in een civielrechtelijke procedure de vordering aan de vader toe. Het betreft hier de schade van verloren levensonderhoud. De uitspraak is gebaseerd op het feit dat de werkgever niet heeft voldaan aan zijn zorgplicht (verplichting tot voorlichting en onderricht).

Voorbeeld 2

Inleenkracht voert op eigen houtje werkzaamheden uit.

De situatie

Een bedrijfsverzorger is uitgezonden bij een groot akkerbouwbedrijf. Tijdens zijn werkzaamheden bij het inlenende bedrijf is hem een arbeidsongeval overkomen waarbij hij zijn been heeft gebroken en uiteindelijk arbeidsongeschikt is geworden. De uitzendkracht stelt zowel het uitzendbureau als het inlenende akkerbouwbedrijf aansprakelijk voor de gevolgen van het ongeval. De toedracht van het ongeval is als volgt: de werknemer reed op een vorkheftruck om kisten in de koelcel te plaatsen. Terwijl hij achteruit reed, is hij met zijn voet tussen een stapel pallets en de vorkheftruck gekomen.

Achtergrondinformatie

De bedrijfsverzorger is zonder dat hem daartoe opdracht was gegeven, op eigen houtje met de heftruck gaan rijden, op het moment dat de vorkheftruckchauffeur even was gaan eten. De uitzendkracht had geen opleiding gevolgd voor het rijden met een heftruck. De inlener heeft het arbeidsongeval niet aan de Arbeidsinspectie gemeld en heeft ook geen ongevalrapportage gemaakt.

Vraag: Is de inlenende partij aansprakelijk voor de gevolgen van het ongeval?

De kantonrechter stelt vast dat het uitzendbureau de formele werkgever is van de uitzendkracht.

Omdat de inlenende partij geen opdracht had gegeven tot het uitvoeren van de heftruck-werkzaamheden wordt hij of zij daarvoor niet aansprakelijk gesteld.

Wel wordt gesteld dat de inlenende partij tekort geschoten is in haar zorgplicht voor het maken van een ongevalsrapport. Zij wordt hiervoor niet veroordeeld, omdat de oorzaak van het ongeval duidelijk was.