

IN DIT NUMMER MEER DOEN  
MET HET KINDERRECHTEN-  
VERDRAG | INTERVIEW MET  
DE VN-JONGEREN-  
VERTEGENWOORDIGER |  
EN NOG VEEL MEER!

# BL

Bulletineke Justitia

JAARGANG  
26  
NUMMER  
4 | 2010



VERENIGINGSBLAD DER  
JURIDISCHE FACULTEITSVERENIGING  
NIJMEGEN

HOOFDSPONSOR

 akd

# WERKGEVER NIET AANSPRAKELIJK VOOR **DODELIJK ONGEVAL** ONDANKS BOETE ARBEIDSINSPECTIE

AUTEUR **TON HENDRIKS**,  
WERKZAAM ALS ADVOCaat OP  
DE PRAKTIJKGROEP ARBEIDS-  
RECHT BIJ AKD IN EINDHOVEN.

## Juridisch kader

De wet verlangt van de werkgever dat hij zodanige maatregelen treft en aanwijzingen verstrekt als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Deze zorgplicht beoogt echter geen absolute waarborg te scheppen. De werkgever is derhalve niet aansprakelijk indien

Bij een arbeidsongeval is de werkgever in beginsel snel aansprakelijk. Recent oordeelde de Kantonrechter Middelburg echter dat de werkgever **niet aansprakelijk was voor een dodelijk ongeval, omdat hij zijn zorgplicht niet had geschonden**. Dit ondanks een boete van de Arbeidsinspectie naar aanleiding van datzelfde ongeval.

hij zijn zorgverplichting is nagekomen of indien hij kan aantonen dat schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. De vraag rijst hoever deze zorgplicht reikt in het geval van een arbeidsongeval. Wat kan van een werkgever precies worden verwacht? De wetgever heeft op deze vraag geen concreet antwoord gegeven, zodat de

invulling van deze zorgplicht is overgelaten aan de rechter. Uit jurisprudentie blijkt dat aan de zorgplicht van de werkgever doorgaans hoge eisen worden gesteld. Er wordt niet snel aangenomen dat de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Zelfs indien de werknemer zelf onvoorzichtig is geweest, is de werkgever snel aansprakelijk, zo leert de praktijk.

Ton Hendriks is in 2006 afgestudeerd en is sindsdien als advocaat werkzaam op de praktijkgroep Arbeidsrecht bij AKD in Eindhoven.

Hij heeft zich voornamelijk toegelegd op het individuele en collectieve ontslagrecht. Daarnaast adviseert en procedeert Ton voor zowel bedrijven, bestuurders als werknemers over zaken als werkgeversaansprakelijkheid, contractenrecht, CAO's, medezeggenschapsrecht, stakingen, concurrentie- en relatiebedingen, reorganisaties en arbeidsrechtelijke aspecten van fusies en overnames.



### Het ongeval

In deze zaak speelde het volgende. De werkgever - een agrarisch bedrijf - hield regelmatig zogenoemde toolboxmeetings, waarbij het veilig gebruik van apparatuur werd besproken. Drie maanden voor het ongeval had de werknemer in kwestie zelf nog zo'n meeting geleid. Tijdens die bijeenkomst had hij gewezen op het belang van het gebruik van veiligheidsstangen. Een paar maanden later moest de betreffende werknemer zelf onder de kiepbak van een machine kruipen. Op die machine waren echter geen veiligheidsstangen aangebracht, noch had de werknemer zelf deze stangen geplaatst. Op het moment dat de werknemer onder de gevulde kiepbak lag, viel deze vervolgens op zijn hoofd. De werknemer kwam ten gevolge van dit ongeval te overlijden.

### Arbeidsinspectie

Vast staat, dat indien de veiligheidsstangen wel zouden zijn geplaatst, het dodelijk ongeval niet zou hebben plaatsgevonden. Volgens de Arbeidsinspectie is de werkgever hier dan ook de fout ingegaan. Immers, de werkgever had ervoor moeten en kunnen zorgen dat maatregelen werden genomen waardoor werkzaamheden aan de machine veilig konden worden uitgevoerd. De Arbeidsinspectie legt daarom aan de werkgever een boete op wegens overtreding van de Arbeidsomstandighedenwet.

### Kantonrechter

De nabestaanden van de verongelukte werknemer stellen vervolgens de werkgever aansprakelijk. De kantonrechter oordeelt, dat met het enkele oordeel van de Arbeidsinspectie dat bepalingen uit de Arbeidsomstandighedenwet niet in acht zijn genomen, niet vast staat dat de werkgever ook is tekortgeschoten in zijn zorgplicht. De kantonrechter laat zwaar wegen dat de werknemer in kwestie niet alleen ervaren en getraind was, maar - recentelijk tijdens een toolboxmeeting - ook zelf nog had gewezen op het belang van het gebruik van veiligheidsstangen. De werkgever mocht

er om die reden vanuit gaan dat de betreffende werknemer veiligheidsstangen zou gebruiken, dan wel zou plaatsen, ook al had de werkgever dat zelf niet gedaan. Onder deze omstandigheden is de werkgever volgens de Kantonrechter Middelburg niet tekortgeschoten in de op hem rustende zorgplicht zodat de vordering tot schadevergoeding dient te worden afgewezen.

## DEZE ZORGPLICHT BEOOGT ECHTER GEEN ABSOLUTE WAARBORG TE SCHEPPEN

### Conclusie

Het enkele feit dat de Arbeidsomstandighedenwet is overtreden, leidt niet automatisch tot aansprakelijkheid van de werkgever wegens schending van de zorgplicht. De Hoge Raad heeft echter bij herhaling benadrukt dat indien de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt, niet snel kan worden aangenomen dat de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Aan de zorgplicht van de werkgever worden doorgaans dan ook hoge eisen gesteld mede omdat de werkgever bij uitstek in staat wordt geacht om risico's op de werkplek te voorkomen of te beperken. Om die reden denken wij niet dat deze uitspraak van de Kantonrechter Middelburg veel navolging zal krijgen. Ook in geval van een ervaren en goed getrainde werknemer dient de werkgever voor een veilige werkplek te zorgen. Ons inziens had de werkgever in dit geval - met een weinig kostbare en relatief gemakkelijke ingreep - veiligheidsstangen kunnen en moeten plaatsen waarmee het ongeval had kunnen worden voorkomen.