

Artikel - Arbowetgeving & aansprakelijkheid

Auteur: mr. P. Otto Publicatiedatum: 13.05.2022

28 april en 1 mei staan in het teken van de werknemer. 28 april is de ‘Dag voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk’ waar aandacht wordt gevraagd voor arbeidsveiligheid. 28 april is ook ‘Workers memorial day’ waarbij slachtoffers van arbeidsongevallen worden herdacht. Op 1 mei volgt de Dag van de Arbeid die – kort gezegd - in het teken staat van eerlijke arbeidsvoorwaarden en goede arbeidsomstandigheden. Reden te meer om in de pen te klimmen en nog eens uiteen te zetten wat er van de werkgever wordt gevergd uit hoofde van de Arbowet en arboregelgeving.

In de **Arbeidsomstandighedenwet** (hierna: Arbowet) is verankerd dat werknemers recht hebben op een veilige en gezonde werkplek. De primaire verantwoordelijkheid voor het inrichten van een werkplek ligt bij de feitelijk werkgever. Deze is verplicht een **arbobeleid** te voeren dat gericht is op de bescherming van de veiligheid en gezondheid van werknemers. Dat geldt richting werknemers in loondienst, maar ook richting zzp-ers, uitzendkrachten, stagiaires.

In dit artikel zet ik kort uiteen wat deze verplichtingen in hoofdlijnen inhouden. Tevens ga ik in op de juridische gevolgen van het niet op orde hebben van het arbobeleid.

Arbeidsomstandighedenbeleid

De Arbeidsomstandighedenwet vergt allereerst een gedegen arbeidsomstandighedenbeleid. Het doel is dat de werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten.

Risico-inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

De start is het inventariseren van de risico’s verbonden aan de werkzaamheden. De Arbowet schrijft voor dat een werkgever verplicht een schriftelijke RI&E dient op te stellen. In de RI&E worden de risico’s voor de werkzaamheden beschreven en beheersmaatregelen ter beperking van de vastgestelde risico’s geformuleerd.

De werkgever dient een afvaardiging van werknemers te betrekken bij het proces. De werkgever dient zich bij de toetsing van de RI&E in de regel te laten bijstaan door een arbodeskundige. Voor bedrijven met minder dan 26 werknemers is bijstand door een arbodeskundige onder specifieke voorwaarden niet vereist.

De werkgever dient bij het bepalen van maatregelen waarmee de vastgestelde risico’s worden beperkt rekening te houden dat er een wettelijk verplichte volgorde van preventiemaatregelen geldt. Pas als een ‘hogere’ maatregel niet mogelijke is of niet van de werkgever kan worden gevergd, kan worden volstaan met een ‘lagere’ maatregel. De beheersmaatregelen dienen in deze volgorde te worden genomen:

- gevaren bij de bron te bestrijden
- collectieve beschermingsmaatregelen nemen
- individuele beschermingsmaatregelen nemen
- persoonlijke beschermingsmiddelen verschaffen

Op basis van de RI&E wordt er een plan van aanpak opgesteld op grond waarvan het arbobeleid binnen de onderneming wordt geïmplementeerd.

Omdat het voldoen aan arbowetgeving een blijvende verplichting is, is de periodieke evaluatie en bijsturing van het beleid van belang.

Bijstand door deskundige werknemers en deskundigen

De werkgever dient zich voor de naleving van de arbeidswetgeving bij te laten staan door een of meer deskundige werknemers op het gebied van preventie en bescherming. Denk hierbij aan de 'preventiemedewerker' en de 'BHV-ers'. Indien een werknemer met de vereiste deskundigheid in het bedrijf ontbreekt dient de ontbrekende deskundigheid te worden ingevuld door extern ingehuurde deskundige personen. Denk hierbij aan de 'bedrijfsarts' en een 'arbodienst' ter begeleiding van zieke werknemers.

Het is van belang dat de betreffende personen over de juiste certificaten beschikken. Dit is een belangrijke tool om de deskundigheid aantoonbaar te maken.

Bij bedrijven met niet meer dan 25 werknemers kan de ondernemer de taken van de preventiemedewerker zelf uitvoeren, mits die ondernemer daartoe voldoende bekwaam is.

Voorlichting en training

Een belangrijk onderdeel is de voorlichting en training van werknemers. De werkgever dient ervoor te zorgen dat de werknemers doeltreffend worden ingelicht over en adequaat getraind voor de werkzaamheden, de daaraan verbonden risico's en de maatregelen die deze risico's beperken. Het is van belang om dit aantoonbaar te kunnen maken. Mondelingen afspraken zullen minder snel als doeltreffend worden gezien.

De werkgever dient bovendien toe te zien op de naleving ervan. Daar waar werknemers de veiligheidsmaatregelen niet opvolgen is een consequent en adequaat ingrijpen gevegd om de naleving van veiligheidsregels af te dwingen.

Nadere regels

In het **Arbeidsomstandighedenbesluit** (Arbobesluit) en de **Arbeidsomstandighedenregeling** (Arboregeling) staan nadere regels die meer concreet invulling geven aan de **zorgplicht van de werkgever**. De onderwerpen lopen zeer uiteen van veiligheidseisen aan machines tot beeldscherminstellingen.

Verder wordt de zorgplicht van de werkgever nader en meer concreet ingekleurd door eventueel van toepassing zijnde **NEN-normering**. Machines, beveiligingsmechanismen, persoonlijke beschermingsmiddelen, rollend materieel en andere bij de uitvoering van het werk gebruikte apparaten vallen in de regel binnen het bereik van specifieke NEN-normering.

De arbocatalogus

Afspraken over de implementatie van de Arbowet kunnen ook zijn vastgelegd in een **Arbocatalogus** die (doorgaans) voor de branche is opgesteld. In een arbocatalogus wordt beschreven hoe werkgevers en werknemers voldoen aan de wettelijke doelvoorschriften voor gezond en veilig werken. Dit kan een belangrijk hulpmiddel zijn voor werkgevers om het arbeidsomstandigheden beleid vorm te geven.

Registratie en melding van arbeidsongevallen

Mocht het komen tot een arbeidsongeval dan is het als werkgever van belang om daar goed mee om te gaan. Arbeidsongevallen welke hebben geleid tot een verzuim van meer dan drie werkdagen dienen verplicht intern te worden geregistreerd.

Arbeidsongevallen met vergaande gevolgen (ziekenhuisopname, blijvend letsel, overlijden) dienen door de werkgever te worden gemeld bij de Nederlandse Arbeidsinspectie. Het is goed te beseffen dat de Nederlandse Arbeidsinspectie ook op andere manieren signalen van ernstige arbeidsongevallen binnen krijgt. Het niet melden van het arbeidsongeval kan leiden tot een aanzienlijke boete voor de werkgever.

Bijstand bij arbeidsongevallen

Na ernstige ongevallen komt er veel op de werkgever af. In de regel volgt er bij een ernstig ongeval op de werkplaats een onderzoek door de Nederlandse Arbeidsinspectie. Vanuit **Kompas Juristen** kunnen wij u in dit proces begeleiden. Na de directe hulpverlening en zorg voor het overige personeel, is het aan te bevelen om zo spoedig mogelijk contact op te nemen omdat juist de eerste uren en dagen na het arbeidsongeval veel van u wordt gevraagd.

3

Aansprakelijkheid bij arbeidsongevallen

Indien er een arbeidsongeval heeft plaatsgevonden, is aansprakelijkheid van de werkgever in het geding. In de kern moet worden onderscheiden tussen twee vormen: civielrechtelijke aansprakelijkheid en strafrechtelijke aansprakelijkheid. Daarnaast kan er bestuursrechtelijke handhaving plaatsvinden.

Civielrechtelijke aansprakelijkheid richting de werknemer

De werkgever is richting de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt indien de werkgever niet zijn zorgplicht richting de werknemer is nagekomen (artikel 7:658 BW). De werkgever dient aan te tonen dat hij of zij aan de zorgplicht heeft voldaan.

Uitgezonderd is de situatie waarbij de schade het gevolg is van opzettelijk of bewust roekeloos handelen van de werknemer. Daar is in de praktijk niet snel sprake van.

De aansprakelijk werkgever dient de werkelijke schade van de werknemer te vergoeden. Dit kan zeer fors uitvallen. Een werkgever doet er daarom goed aan om te beschikken over een aansprakelijkheidsverzekering die ook de werkgeversaansprakelijkheid dekt.

Strafrechtelijke aansprakelijkheid

Bij dodelijke arbeidsongevallen zal er een onderzoek door de Nederlandse Arbeidsinspectie plaatsvinden en dient de werkgever ervan uit te gaan dat er een strafrechtelijk onderzoek door het Openbaar Ministerie volgt.

De werkgever – dat kan de rechtspersoon zijn - wordt doorgaans aangemerkt als verdachte van het overtreden van artikel 307 van het Wetboek van Strafrecht (dood door schuld) en artikel 32 van de Arbeidsomstandighedenwet (strafbaar op grond van de Wet op de economische delicten). De werkgever wordt dan – kort gezegd – verweten dat de dood van de werknemer aan haar schuld is te wijten, alsmede dat zij handelingen heeft nagelaten om de risico's en gevaren die aan de werkzaamheden waren verbonden, te voorkomen of te beperken.

Indien het Openbaar Ministerie meent dat de feiten en bewijzen aanleiding zijn voor vervolging dan wordt de zaak in de regel voor de rechter gebracht.

Uit de rechtspraak blijkt dat de werkgever in de beoordeelde gevallen veelal geen volledige RI&E had uitgevoerd, dat de werknemer onvoldoende was voorgelicht, dat er onvoldoende toezicht was vanuit de werkgever en dat de gebruikte materialen niet voldeden aan de daaraan gestelde eisen.

Komt de rechter tot een bewezenverklaring van het strafbare feit dan wordt er een straf opgelegd. Indien de werkgever een rechtspersoon is dan zal er in de regel een stevige strafrechtelijke boete als sanctie worden opgelegd.

4

Arbeidsongevallen zonder dodelijke gevolgen kunnen leiden tot strafrechtelijke vervolging. In bepaalde 'lichtere' gevallen kan het zijn dat het Openbaar Ministerie zelf de strafzaak afdoet door een strafbeschikking voor te stellen. Met het accepteren van de strafbeschikking komt de schuld vast te staan.

In de praktijk leidt een niet-dodelijke arbeidsongeval waar het letsel beperkt is, niet tot strafrechtelijke vervolging door het Openbaar Ministerie. Dit is gedetailleerder vastgelegd in de Aanwijzing handhaving Arbeidsomstandighedenwet. Waar het arbeidsongeval aan de werkgever te wijten is, volgt doorgaans wel een bestuurlijke boete van de Nederlandse Arbeidsinspectie en civiele aansprakelijkheid.

Bestuurlijke boete en preventieve handhaving

De **Nederlandse Arbeidsinspectie** kan zowel zonder ongeval als na een ongeval handhavend optreden. Indien er een arbeidsongeval heeft plaatsgevonden en dit mede komt doordat de werkgever de arbowetgeving niet heeft nageleefd, zal een bestuurlijke boete in de rede liggen. Indien de Nederlandse Arbeidsinspectie preventief acteert, zal zij vaak kiezen voor een waarschuwing of een last onder dwangsom om de werkgever te bewegen de Arbowetgeving na te leven. Bij ernstige of herhaalde overtreding zal de Nederlandse Arbeidsinspectie een boete (kunnen) opleggen.

Contact

Heeft u een vraag over arbowetgeving of werkgeversaansprakelijkheid? Heeft u te maken met een arbeidsongeval? Wij helpen u graag verder. Voor meer informatie kunt u contact met ons opnemen.

Toezichthouder

De Nederlandse Arbeidsinspectie is de toezichthouder die ziet op de naleving van arbowetgeving en is de onderzoekende instantie bij arbeidsongevallen. Voor sommige aspecten en werkplaatsen zijn er andere toezichthouders (mede) bevoegd. Heeft u als bedrijf te maken met een handhavingskwestie door de toezichthouder, dan adviseren en ondersteunen wij u graag.