

Ook zorgplicht voor niet-eigen werknemers?

De werkgever heeft een zorgverplichting voor zijn eigen personeel. Komt hij die niet na, dan kan hij bij een arbeidsongeval aansprakelijk zijn voor de schade. Maar hoe zit dat bij niet-eigen werknemers, zoals ingeleende arbeidskrachten, zzp'ers of vrijwilligers?

De werkgever heeft de verplichting ervoor te zorgen dat de werknemer tijdens zijn werkzaamheden geen schade oploopt. Dat is kortweg de strekking van artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek. De werkgever moet zorgen dat de werkruimtes en arbeidsmiddelen veilig en goed onderhouden zijn en de nodige instructies geven om te voorkomen dat de werknemer schade lijdt.

Aansprakelijk voor schade, behalve bij nagekomen zorgplicht

De werkgever is aansprakelijk voor de schade, tenzij hij kan aantonen dat hij zijn verplichtingen is nagekomen. Of kan aantonen dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de kant van de werknemer. Dit laatste is niet alleen moeilijk te bewijzen, maar heeft in de praktijk ook weinig tot geen betekenis. Daarom laten we dat in deze bijdrage buiten beschouwing. De werkgever kan deze aansprakelijkheid niet uitsluiten, zo geeft het derde lid aan.

Zo zit het met zorgplicht voor uitzendkrachten

In 1998 werd er in het kader van de Wet flexibiliteit en zekerheid nog een vierde lid aan art. 7:658 BW toegevoegd. Daarin staat dat een werkgever die werk laat doen door iemand met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, op overeenkomstige wijze aansprakelijk is. De ingeleende werknemer kan er op grond van dit artikel voor kiezen om zowel zijn formele werkgever (het uitzendbureau) als het inlenende bedrijf aan te spreken voor de schade als gevolg van een tijdens zijn werk bij de inlener gebeurd ongeval.

De wetgever vond dit gewenst, omdat een werkgever immers kan kiezen of hij het werk laat uitvoeren door eigen of door ingeleend personeel. Dat mocht niet ten koste gaan van de rechtspositie van degene die het werk uitvoert. Om die reden is de werkgever die zijn zorgverplichting niet nakomt op dezelfde wijze aansprakelijk voor ingeleende werknemer als voor eigen werknemers.

De kern in deze zaak is dat KLM geen instructies had gegeven. Maar bij het oordeel of een werkgever al dan niet aan zijn zorgplicht heeft voldaan kijkt de rechter ook – en vooral – naar de bepalingen uit de Arbwetgeving. Die geven immers goed de verplichtingen aan waaraan de werkgever zich te houden heeft. Daarbij valt te denken aan zaken als arbobeleid, met als kernpunten de RI&E en het daarop berustende plan van aanpak, het geven van voorlichting en instructie, en het nodige toezicht op de naleving. Kortom: de bekende vereisten voor goed werkgeverschap.

Zo zit het met zorgplicht voor zzp'ers

De wettekst van artikel 7:658 lid 4 spreekt van "een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft". Een ruime omschrijving, waaronder in beginsel ook zzp'ers kunnen vallen. Van belang is ook dat het moet gaan om werkzaamheden die de opdrachtgever/inlener van de zzp'er in het kader van de uitoefening van zijn beroep of bedrijf ook door eigen werknemers had kunnen laten verrichten. Waar de omschrijving

“in de uitoefening van het beroep of bedrijf” op doelt, heeft de Hoge Raad duidelijk gemaakt in het Arrest Davelaar/Allspan.

Uit dit arrest volgt dat opdrachtgevers aansprakelijk kunnen zijn voor de schade die zzp'ers lijden door een arbeidsongeval. Voorwaarde is dat zij de werkzaamheden uitvoeren in het kader van de reguliere bedrijfsvoering. Dat geldt bijvoorbeeld niet bij het schilderen van een kantoorpand of het zemen van de ramen door een zzp'er die dit werk heeft aangenomen.

Maar als de zzp'er werk doet dat behoort tot de normale bedrijfsuitoefening, wat het 'eigen' personeel ook doet, dan geniet de zzp'er dezelfde rechtsbescherming bij bedrijfsongevallen als de werknemers die in loondienst zijn. In zo'n geval kan ook de gezagsverhouding een rol spelen.

Zo zit het met zorgplicht voor vrijwilligers

Hetzelfde kan worden gezegd over vrijwilligers. Ook de vrijwilliger is in beginsel niet werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Wat in de praktijk het vaakst voorkomt is dat de werkzaamheden die de vrijwilliger uitvoert slechts gebaseerd zijn op afspraken met de organisator van het desbetreffende evenement. Er is dan geen arbeidsovereenkomst, maar een vrijwilligersovereenkomst. Dat is zeker niet hetzelfde als een arbeidsovereenkomst. Maar de vrijwilliger kan onder omstandigheden wel een beroep doen op artikel 7:658 lid 4 BW, zo leert onderstaande uitspraak.

We zien dat het hof hier eenzelfde redenering toepast als bij de zaak Davelaar/Allspan. Voor een vergoeding van de schade van een zzp'er als gevolg van een bedrijfsongeval is het van belang dat de werkzaamheden die de zzp'er uitoefent feitelijk tot de normale bedrijfsuitoefening van het inlenende bedrijf behoren.

Dus als een bedrijf een glazenwasser inhuurt om de ramen van het bedrijfspand toonbaar te maken, is het niet mogelijk dat bedrijf aansprakelijk te stellen als de glazenwasser van zijn trap valt. Tenminste, als de gebruikte trap geen eigendom is van het inhurend bedrijf. Maar dat is weer een ander verhaal.

Conclusie

De zorgplicht van de werkgever gaat ver en strekt er ook toe om bescherming te bieden aan personen die zich in een positie bevinden die vergelijkbaar is met die van de eigen werknemers.

Auteur: Rob Poort | Bureaupoort.nl

> Tip: blijven met jurisprudentie en de gewijzigde Arbowet? Kom naar de Arbo Actualiteitendag.