

Werkgevers-aansprakelijkheid bij alledaagse risico's

Werkgevers moeten ervoor zorgen dat hun werknemers werkzaamheden kunnen verrichten onder veilige omstandigheden. Zo moet de werkomgeving veilig worden ingericht en moet de werkgever maatregelen treffen of aanwijzingen geven om te voorkomen dat werknemers schade lijden tijdens het werk. Geldt het treffen van maatregelen ook voor alledaagse risico's, zoals het op- en aflopen van een trap?

Het Hof Amsterdam heeft hier onlangs over geoordeeld. In de zaak die aan de orde was heeft een uitzendkracht letsel opgelopen tijdens het 'sloopklaar' maken van een huis (losse planken en vloerbedekking verwijderen). Op een zeker moment liep de uitzendkracht - met een koevoet in zijn handen - de trap af en kwam daarbij ten val. De uitzendkracht breekt onder meer zijn pols en krijgt uitvalverschijnselen in zijn benen. Later stelt de uitzendkracht zijn werkgever en de inlener (hierna gezamenlijk: 'werkgever') aansprakelijk voor de gevolgen het ongeval.

Werkgeversaansprakelijkheid

Werkgevers hebben op grond van artikel 7:658 BW een zorgplicht voor de veiligheid van de werkomgeving van hun werknemers. Als een werknemer schade lijdt, moet de werkgever de schade van de werknemer in beginsel vergoeden. Soms hoeft een werkgever geen schadevergoeding te betalen, namelijk als zij aantoonbaar dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan of wanneer sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van de werknemer.

De zorgplicht omvat meerdere aspecten, zoals het geven van aanwijzingen om schade te voorkomen en het treffen van veiligheidsmaatregelen. Ook moet de werkgever in gedachten houden dat werknemers wel eens onvoorzichtig kunnen zijn. Het hangt af van de situatie welke maatregelen precies nodig zijn. Het hof stelt dat een werkgever voor alledaagse risico's - in beginsel - geen veiligheidsmaatregelen hoeft te treffen.

Wie moet bewijs aandragen?

Ten aanzien van het bewijs heeft de wetgever werknemers een handje willen helpen. Als namelijk vaststaat dat schade is geleden tijdens het werk, hoeft de werknemer niet aan te tonen dat de werkgever *niet* heeft voldaan aan haar zorgplicht, maar moet juist de werkgever aantonen dat zij *wel* heeft voldaan aan zijn zorgplicht.

In de onderhavige kwestie heeft de werkgever gesteld en bewezen dat zij in algemene zin maatregelen heeft getroffen om het gevaar van vallen en struikelen op de werkvloer tegen te gaan. Zo beschikt de werkgever over kwaliteitscertificaten en heeft de uitzendkracht onder meer een cursus gevolgd, een werkinstructie ontvangen en was hij voorzien van en helm en veiligheidsschoenen. Naar het oordeel van het hof heeft de werkgever aan haar zorgplicht heeft voldaan.

Er zijn geregeld (uiteenlopende) situaties waarin werkgevers niet aan hun zorgplicht hebben voldaan. Dit was aan de orde bij een werknemer met rugklachten door het tillen van een te zware oven, de val van een stukadoor doordat de grond lager was dan de deur en een werknemer die was uitgegleden over een plas water.

In die situaties was ook geen sprake van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van de werknemer. De zorg voor veilige omstandigheden op de werkplek is in ieder geval altijd maatwerk.

Voldaan aan zorgplicht

Ten aanzien van alledaagse activiteiten en daaruit voortvloeiende alledaagse risico's oordeelt het hof dat in beginsel geen nadere maatregelen of voorzieningen zijn vereist. Het gebruikmaken van een gewone vaste trap in een woning valt hier ook onder. Het vervoeren van objecten - de koevoet in dit geval - over de trap maakt dit niet anders: een trap is daarvoor immers bestemd en daarop ingericht. Dat de woning moest worden gesloopt maakt ook geen verschil, want de trap was nog in goede staat.

Het hof oordeelt dat de werkgever in dit geval geen andere of meer veiligheidsmaatregelen had hoeven treffen. De werkgever heeft voldaan aan haar zorgplicht en hoeft geen schadevergoeding te betalen aan de uitzendkracht.

- Hof Amsterdam 1 september 2020, [ECLI:NL:GHAMS:2020:2389](#)

Deel dit artikel



Michel T Schroots is advocaat in Rotterdam en lid van de praktijkgroep Ondernemingsrecht van het kantoor Schaap Advocaten Notarissen.

GERELATEERD



NIEUWS | 08 maart 2021

Arbeidsverleden telt mee bij transitievergoeding uitzendkracht

Bij het ontslaan van uitzendkrachten moet hun arbeidsverleden meetellen bij het bepalen van de transitievergoeding. Dat is de uitkomst van een rechtszaak die een... →



NIEUWS | 04 maart 2021

EU-wetgeving moet einde maken aan loondiscriminatie in bedrijven

Een nieuwe Europese richtlijn moet een einde maken aan loondiscriminatie tussen werknemers die in een bedrijf hetzelfde werk doen. →



ARBEIDSRECHT | 25 februari 2021

Werken waar je wilt: recht op thuiswerken?

Recentelijk is een voorstel tot wijziging van de Wet flexibel werken ingediend. Dit voorstel beoogt te beantwoorden aan het groeiend belang van de werkplek. Het... →



NIEUWS | 24 februari 2021

Europese Commissie wil overleg over beschermen platformwerkers

De Europese Commissie gaat de Europese vakbonden en werkgeversorganisaties raadplegen over wetgeving voor zogeheten platformwerkers, zoals Uber-chauffeurs en Deliveroo-bezorgers.... →



NIEUWS | 16 februari 2021

Deliveroo verliest hoger beroep: maaltijdbezorgers geen zzp'ers

De maaltijdbezorgers van Deliveroo zijn geen zelfstandig ondernemers, maar werknemers die recht hebben op een arbeidsovereenkomst. →