

Via de assurantietus

Sommige zaken regel je beter vooraf met je assurantietussenpersoon dan achteraf met je advocaat.

Dat geldt zeker voor het geval schade ontstaat in de uitoefening van een arbeidsovereenkomst.

Door: mr Joop van Zijl

Werknemers kunnen in de uitoefening van hun functie schade veroorzaken. De werkgever is voor die schade ten opzichte van derden aansprakelijk omdat de werknemer een ondergeschikte is voor wiens onrechtmatige daden de werkgever kan worden aangesproken. De werknemer kan door die derden ook zelf worden aangesproken tot vergoeding van de schade, maar dan zal hij die schade meestal op de werkgever kunnen verhalen. De wet zegt namelijk dat de schade moet worden gedragen door de werkgever, behalve in het geval waarin die schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Ernstig verwijtbaar gedrag van de werknemer is dus niet per se voldoende om hem de schade te laten dragen. Vereist is dat sprake is van roekeloos gedrag en dat de werknemer zich daaraan voorafgaand aan die gedraging bewust moet zijn geweest. Dat zal niet snel het geval zijn.

Het omgekeerde geval kan zich ook voordoen. Dan lijdt de werknemer schade in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Dat kan bijvoorbeeld zijn omdat sprake is van onveilige werkomstandigheden, waardoor de werknemer een bedrijfsongeval overkomt of een beroepsziekte oploopt. Voor dat laatste kan bijvoorbeeld worden gedacht aan RSI-klachten, opgelopen door een slecht ingerichte werkplek of door het niet naleven van de regels voor beeldschermwerk. Voor die werkomstandigheden is de werkgever verantwoordelijk. Hij heeft een zorgplicht voor veilige werkomstandigheden.

Bewijslast drukt zwaar

Aan die zorgplicht is een verregaande aansprakelijkheid

van de werkgever gekoppeld. Als de werknemer stelt en bewijst dat hij letsel heeft opgelopen door zijn werk, moet de werkgever bewijzen dat hij op alle mogelijke manieren aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Lukt dat niet, dan is de werkgever verplicht de schade van de werknemer te vergoeden tenzij hij bewijst dat die schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. De bewijslast van de werkgever in dit soort zaken drukt zwaar. De rechter verlangt dat niet alleen alle denkbare voorzorgsmaatregelen zijn genomen, maar dat de werkgever ook op de naleving van de gegeven instructies heeft toegezien. In de meeste gevallen moet de werkgever de geleden schade dan ook vergoeden. Een uitzondering is er soms wel indien schade ontstaat in huis-, tuin- en keukensituaties, zoals het snijden met een mes bij het smeren van broodjes of het vallen van een podium door het niet gebruiken van een aanwezige trap. De gedachte is dan dat de werknemer daarop wel bedacht kon zijn. De zorgplicht van de werkgever voor veilige werkomstandigheden speelt dan ook minder een rol.

Maar zelfs als niet vastgesteld wordt dat de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden, kan sprake zijn van aansprakelijkheid van de werkgever voor de door de werknemer geleden schade. Die aansprakelijkheid wordt dan door de rechter vaak gebaseerd op "goed werkgeverschap" of op "de eisen van redelijkheid en billijkheid".

Zo is in het verleden wel aansprakelijkheid van de werkgever vastgesteld voor de schade die een werknemer leed doordat hij als bestuurder van een busje met collega's onderweg was naar het werk en bij een verkeersongeval betrokken raakte.

senpersoon a.u.b.

De letselschade die de collega's daarbij opliepen viel onder de dekking van de aansprakelijkheidsverzekering die voor de auto was afgesloten, maar de schade van de bestuurder niet omdat men nu eenmaal niet aansprakelijk kan zijn ten opzichte van zichzelf. In dat geval oordeelde de rechter dat de werkgever de schade van de werknemer die de auto bestuurde als goed werkgever moest vergoeden.

Goed werkgeverschap

Zeer onlangs heeft de Hoge Raad zich weer tweemaal moeten buigen over een vordering van een werknemer tot vergoeding van schade wegens goed werkgeverschap. In het ene geval betrof het een taxichauffeur die schade opliep door een verkeersongeval bij het passeren van een spoorwegovergang. In het tweede geval ging het om een verkeersongeval waarbij een werknemer tijdens werktijd betrokken was, waarvan 75% door de verzekeraar van de aansprakelijke derde werd vergoed maar de andere 25% niet omdat de werknemer geen veiligheidsgordel droeg en zo zelf tot het ontstaan van de schade had bijgedragen. In beide gevallen oordeelde de rechter dat de werkgever zijn zorgplicht voor veilige werkomstandigheden niet had geschonden, zodat schadevergoeding alleen nog mogelijk was op basis van goed werkgeverschap.

De Hoge Raad oordeelde dat de werkgever niet steeds aansprakelijk is voor schade die de werknemer in de uitoefening van zijn functie lijdt.

Maar als een werknemer voor zijn werk deel moet nemen aan gemotoriseerd verkeer, zal de werkgever als regel wel hebben te zorgen voor een behoorlijke verzekering van het risico dat de werknemer als bestuurder van een motorvoertuig betrokken raakt bij een verkeersongeval.

Hoe ver deze verplichting gaat, moet volgens de Hoge Raad van geval tot geval worden gezien, maar de werkgever dient er in elk geval rekening mee te houden dat hij aansprakelijk is voor schade die de werknemer in het verkeer oploopt, als hij geen enkele verzekering heeft gesloten.

Ongevallenverzekering

De werkgever die niet wil opdraaien voor de schade van de werknemer dient aldus niet slechts een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten maar, indien de werknemer in de uitoefening van zijn functie aan het verkeer deelneemt, ook een ongevallenverzekering en/of schadeverzekering inzittenden. Doet de werkgever dat niet,

dan kan hij alleen daardoor al aansprakelijk zijn voor de schade die de werknemer lijdt als hij tijdens zijn werk bij een verkeersongeval betrokken raakt. Zo is het dat de werkgever zijn heil vooraf moet zoeken bij zijn assurantietussenpersoon en niet achteraf bij zijn advocaat. ■

De werkgever heeft zorgplicht voor veilige werkomstandigheden

