

Aansprakelijkheid bij Arbeidsongevallen

1	INLEIDING	3
1.1	AANLEIDING	3
1.2	VRAAGSTELLING	3
2	AANSPRAKELIJKHEID BIJ EEN ARBEIDSONGEVAL	4
2.1	ARBEIDSONGEVAL EN ONDERZOEK VAN DE ARBEIDSINSPECTIE	5
2.1.1	WAT IS EEN ERNSTIG ARBEIDSONGEVAL?	5
2.1.2	VERPLICHTE MELDING VAN ERNSTIGE ARBEIDSONGEVALLEN	5
2.1.3	WANNEER VINDT ONGEVALSONDERZOEK DOOR ARBEIDSINSPECTIE PLAATS?	5
2.1.4	DOEL VAN HET ONDERZOEK	5
2.1.5	HOE VERLOOPT HET ONGEVALSONDERZOEK?	5
2.1.6	ARBEIDSINSPECTIE MELDT DODELIJK ONGEVAL AAN OFFICIER VAN JUSTITIE	6
2.2	BESTUURSRECHTELIJK	6
2.2.1	GEEN OVERTREDING VAN WETTELIJKE REGELS	6
2.2.2	ERNSTIG BEBOETBARE FEITEN EN GEEN MISDRIJF	6
2.3	STRAFRECHTELIJK	6
2.3.1	ER IS SPRAKE VAN EEN MISDRIJF OF OVERTREDING	6
2.3.2	CONSTATEREN STRAFBAAR FEIT, WERKNEMER, LEIDINGGEVENDE OF WERKGEVER	7
2.3.3	STILLEGGING VAN HET WERK	7
2.3.4	PROCES-VERBAAL	7
2.3.5	STRAFACTIE DOOR OFFICIER VAN JUSTITIE NAMENS HET OPENBAAR MINISTERIE	7
2.3.6	RECHTZAAK (STRAFRECHT) GEVANGENISSTRAF, HECHTENIS OF GELDBOETE	7
3	STAFRECHTELIJKE AANSPRAKELIJKHEID	8
3.1	ALGEMEEN	8
3.2	WETBOEK VAN STRAFRECHT; TWEEDE BOEK MISDRIJVEN	8
3.2.1	ARTIKEL 307 DOOD DOOR SCHULD VAN EEN ANDER	8
3.2.2	ARTIKEL 308 ZWAAR LICHAAMELIJK LETSEL DOOR SCHULD VAN ANDER	8
3.3	ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET	9
3.3.1	HANDHAVINGSTRAJECT	9
3.3.2	ART. 10 ARBOWET VOORKOMEN GEVAAR VOOR DERDEN	10
3.3.3	ART. 28 ARBOWET STILLEGGING VAN HET WERK	10
3.3.4	ART. 32 ARBOWET STRAFBEPALING	10
3.3.5	VERBODSBEPALINGEN ARBOWET	10
3.3.6	ARTIKEL 33 BEBOETBARE FEITEN	11
3.3.7	ARTIKEL 33 A AANDUIDING PLEGER BEBOETBAAR FEIT	11

Aansprakelijkheid bij Arbeidsongevallen

4	CIVIELRECHTELIJKE AANSPRAKELIJKHEID	12
4.1	ALGEMEEN	12
4.2	BW BOEK 6 VERBINTENISSEN, ONRECHTMATIGE DAAD	12
4.2.1	ARTIKEL 6:162 ALGEMENE BEPALINGEN ONRECHTMATIGE DAAD	12
4.2.2	ARTIKEL 6:170 AANSPRAKELIJKHEID VOOR PERSONEN EN ZAKEN	13
4.2.3	ARTIKEL 6:171 AANSPRAKELIJKHEID VOOR PERSONEN EN ZAKEN	14
4.3	BW BOEK 7 BIJZONDERE OVEREENKOMSTEN ARBEIDSOVEREENKOMST	14
4.3.1	ARTIKEL 7:658 ENKELE BIJZONDERE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	14
4.3.2	ARTIKEL 7:660 ENKELE BIJZONDERE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	14
4.3.3	ARTIKEL 7:661 ENKELE BIJZONDERE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	15

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Binnen de organisatie wordt regelmatig de vraag gesteld wie is aansprakelijk als dingen toch misgaan waardoor iemand ernstig letsel oploopt of dodelijk verongelukt als gevolg van een arbeidsongeval?

De werknemer, die geen helm ophad, toen er een stuk gereedschap vanaf een stellage naar beneden viel op zijn hoofd? De werknemer, die dat stuk gereedschap uit zijn hand liet vallen? De ploegleider, die een oogje dicht kneep bij het niet dragen van helmen? Of de werkgever, die wel wist dat in het bedrijf lang niet altijd de regels voor het dragen van helmen werd nageleefd?

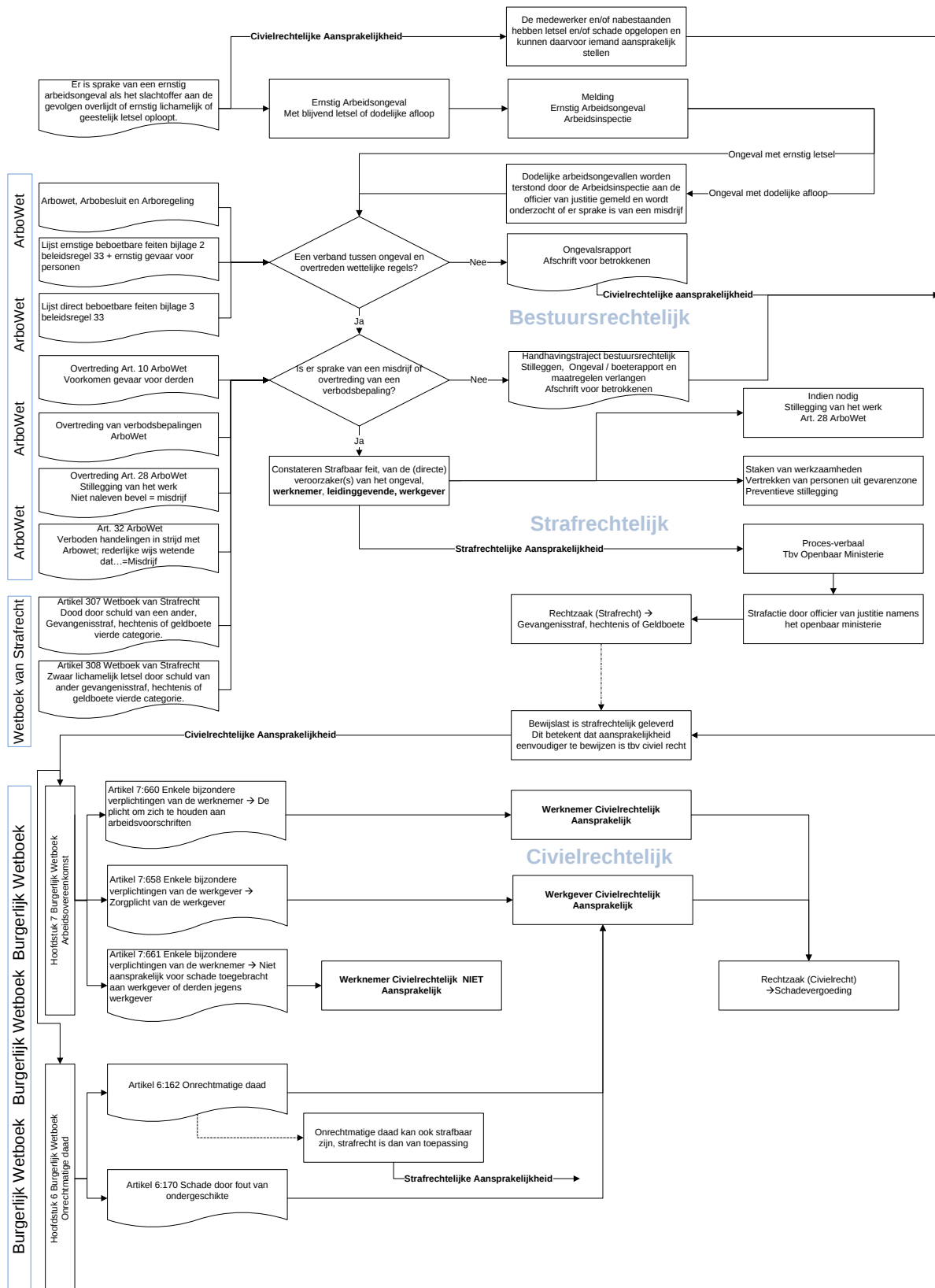
Elke situatie is anders. Het is daarom niet eenvoudig om de "schuldige" aan te wijzen van een ongeval of een gevaarlijke situatie. En de "schuldige" is niet altijd degene, die uiteindelijk aansprakelijk gesteld kan worden voor dat ongeval.

1.2 Vraagstelling

Wanneer is een werkgever en/of een werknemer aansprakelijk bij een arbeidsongeval met letsel of dodelijk afloop?

Aansprakelijkheid bij Arbeidsongevallen

2 Aansprakelijkheid bij een arbeidsongeval



Aansprakelijkheid bij Arbeidsongevallen

2.1 Arbeidsongeval en onderzoek van de Arbeidsinspectie

2.1.1 Wat is een ernstig arbeidsongeval?

Er is sprake van een ernstig arbeidsongeval als het slachtoffer aan de gevolgen overlijdt of ernstig lichamelijk of geestelijk letsel oploopt. Van ernstig letsel is sprake als een slachtoffer zodanige schade aan de (lichamelijke of psychische) gezondheid heeft opgelopen dat deze -binnen 24 uur - tot opname in een ziekenhuis of psychiatrische inrichting leidt. Dit ter behandeling of observatie.

2.1.2 Verplichte melding van ernstige arbeidsongevallen

Een werkgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verplicht ernstige arbeidsongevallen onverwijld (direct) telefonisch aan de Arbeidsinspectie te melden. De melding moet daarna zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de AI worden bevestigd. Doorgaans zal de AI zo snel mogelijk na de melding een onderzoek instellen.

2.1.3 Wanneer vindt ongevalsonderzoek door Arbeidsinspectie plaats?

Bij melding van een ongeval aan de AI wordt door de intaker alle actuele en relevante informatie geregistreerd. Op basis van deze informatie bepaalt de AI of nader onderzoek plaatsvindt.

- De AI stelt een in ieder geval een onderzoek in, indien er sprake is van een ernstig arbeidsongeval.
- Ook kan de AI op andere gronden een arbeidsongeval onderzoeken. Bijvoorbeeld als het vermoeden bestaat dat het ongeval het gevolg is van een overtreding van de wettelijke voorschriften.

Indien de AI echter beslist om een ongeval niet te onderzoeken, dan wordt de werkgever daar telefonisch over bericht. De motivatie van deze beslissing wordt later schriftelijk bevestigd.

Het slachtoffer en (indien aanwezig) de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging ontvangen hier een afschrift van.

2.1.4 Doel van het onderzoek

Het onderzoek van de Arbeidsinspectie richt zich op:

- Vaststelling van de toedracht en de directe en indirecte oorzaak van het ongeval;
- Nagaan of er oorzakelijk verband is tussen het ongeval en een of meer overtredingen van de wettelijke bepalingen;
- Het, waar nodig, door de werkgever laten nemen van maatregelen om de acute gevaarssituatie op te heffen, te beveiligen of af te schermen, om eventuele herhaling te voorkomen.

2.1.5 Hoe verloopt het ongevalsonderzoek?

Indien de AI besluit om het ongeval te onderzoeken dan gebeurt dat in principe zo snel mogelijk na de melding. De inspecteur moet de situatie ter plaatse kunnen beoordelen. Het is daarom belangrijk dat de ongevalssituatie zo veel mogelijk ongewijzigd blijft.

Om zich een goed beeld te kunnen vormen zal de inspecteur doorgaans het slachtoffer, andere betrokkenen en getuigen horen. De werkgever is verplicht volledig aan het onderzoek mee te werken en de inspecteur alle gewenste hulp, gelegenheid en informatie te verschaffen die hij/zij vraagt.

Waar nodig wordt met andere opsporings-/inspectiediensten samengewerkt.

Overlijdt het slachtoffer als gevolg van het ongeval dan neemt de inspecteur tevens contact op met de nabestaanden.

Aansprakelijkheid bij Arbeidsongevallen

2.1.6 Arbeidsinspectie meldt dodelijk ongeval aan officier van justitie

Bij ongevallen met dodelijke afloop zal altijd eerst met de betrokken officier van Justitie worden bekeken of er sprake is van een vermoedelijk misdrijf. Is dat het geval dan zal proces-verbaal worden opgemaakt. Arbeidsinspectie stelt een strafrechtelijk onderzoek in op grond van vermoedelijke overtreding van artikel 32 Arbowet '98 en / of artikel 307 Wetboek van Strafrecht.

2.2 Bestuursrechtelijk

2.2.1 Geen overtreding van wettelijke regels

Wanneer geen relatie wordt aangetoond tussen het ongeval en een overtreding, maakt de Arbeidsinspectie een ongevalsrapport op. Alle betrokken partijen ontvangen daar een afschrift van. Blijkt, na onderzoek dat er geen sprake is van wetsovertreding, dan blijft het bij een technisch rapport. Afschriften, zonder verklaringen worden aan de getroffen en aan de werkgever gestuurd.

Als tijdens het ongevalsonderzoek nog andere overtredingen van de wettelijke regels worden geconstateerd, kan de Arbeidsinspectie ook daar tegen optreden.

2.2.2 Ernstig beboetbare feiten en geen misdrijf

Wanneer één of meer overtredingen worden geconstateerd die aantoonbaar in verband staan met het ongeval en er is sprake van ernstig letsel, dan wordt een ongevalsboeterapport opgemaakt.

In de praktijk zijn ernstige ongevallen meestal het gevolg van overtreding van één of meer wettelijke bepalingen. Indien de inspecteur van de Arbeidsinspectie na onderzoek vaststelt dat de wet is overtreden, dan kan een vervolgingstraject worden ingezet.

2.3 Strafrechtelijk

2.3.1 Er is sprake van een misdrijf of overtreding

Strafrechtelijke vervolging vindt plaats indien de werkgever weet, of redelijkerwijs moet weten, dat door een handeling levensgevaar of ernstige schade aan de gezondheid van een of meer werknemers ontstaat of te verwachten is.

Het strafrecht kan worden toegepast indien:

- Arbowet artikel 10; gevaren voor derden niet of in onvoldoende mate zijn voorkomen. Derden zijn bezoekers, voorbijgangers, werknemers van andere bedrijven, spelende kinderen e.d.;
- Overtredingen verbodsbepalingen van de Arbowet.
- Arbowet artikel 6; nagelaten is maatregelen te treffen ter voorkoming en beperking van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken;
- Arbowet recidive, artikel 33 lid 3; binnen een periode van 48 uur sprake is van eenzelfde overtreding, waarvoor een bestuurlijke boete wordt opgelegd;
- Arbowet artikel 28; een bevel tot stillegging wordt genegeerd. Er is dan sprake van een misdrijf;
- Arbowet artikel 32; Het is de werkgever verboden handelingen te verrichten of na te laten in strijd met deze wet of de daarop berustende bepalingen indien daardoor, naar hij weet of redelijkerwijs moet weten, levensgevaar of ernstige schade aan de gezondheid van een of meer werknemers ontstaat of te verwachten is. Het moet dan gaan om handelingen, die in strijd zijn met de wet (of om het nalaten van verplichte handelingen). De Arbowet noemt dit een misdrijf.

Het niet naleven van artikel 6, 10 en 33 lid 3 van de Arbowet is een overtreding op grond van de Wet op de Economische Delicten.

Aansprakelijkheid bij Arbeidsongevallen

2.3.2 Constateren Strafbbaar feit, werknemer, leidinggevende of werkgever

2.3.3 Stillegging van het werk

Een bevel van de Arbeidsinspectie tot stillegging van werk wordt alleen gegeven wanneer er direct ernstig gevaar bestaat voor de veiligheid of gezondheid van de werknemers. De stillegging wordt ingetrokken als de werkgever de nodige maatregelen heeft getroffen om de overtreding of het beboetbare feit op te heffen. Het negeren van een bevel tot stillegging is een misdrijf (artikel 28 Arbowet). In dat geval wordt een proces-verbaal gemaakt en wordt het strafrechtelijke traject gestart.

2.3.4 Proces-verbaal

In de regel wordt door de Arbeidsinspectie proces-verbaal opgemaakt. Een proces-verbaal is meestal gericht aan de rechtspersoon, bijvoorbeeld een NV of een BV. De vertegenwoordiger van de rechtspersoon, de statutaire directeur of een door hem gemachtigde, wordt proces-verbaal aangezegd, nadat is meegedeeld dat hij (de rechtspersoon) wordt verdacht van een strafbaar feit.

Bij een ongeval met dodelijke afloop moet de inspecteur van de Arbeidsinspectie een 'procesverbaal van bevindingen' opmaken ten behoeve van de Officier van Justitie.

2.3.5 Strafactie door officier van justitie namens het openbaar ministerie

De Arbeidsinspectie stuurt het proces-verbaal naar de Officier van Justitie, die beslist wat er verder gaat gebeuren:

- hij seponereert de zaak omdat er onvoldoende grond is voor het instellen van strafvervolgning;
- hij biedt de verdachte de mogelijkheid tot schikken;
- hij brengt de zaak voor de rechter.

*Bij dodelijke ongevallen of ongevallen met zwaar lichamelijk letsel wordt **geen schikkingsvoorstel** gedaan, tenzij het bedrijf onomstotelijk kan aantonen dat de veiligheidssituatie verbeterd is en dat het bedrijf wil onderhandelen over de boete. Bovendien moet het bedrijf dan aantonen dat een uitkering aan de getroffene of nabestaande is geregeld.*

2.3.6 Rechtzaak (Strafrecht) Gevangenisstraf, Hechtenis of Geldboete

In de meeste gevallen bestaat de straf uit een geldboete. Ernstige overtredingen met zwaar lichamelijk letsel als gevolg kunnen worden beboet tot maximaal Euro 11.250,-. De hoogte van de boete wordt mede bepaald door:

- de grootte van het bedrijf
- wel of geen recidive (herhaling)
- de ernst van het letsel
- een beoogd economisch voordeel van de werkgever door niet-naleving van de wet

Hoewel het niet vaak voorkomt, kan ook hechtenis als straf worden opgelegd tot een maximum van zes maanden. Een combinatie van (voorlopige) hechtenis en boete is ook mogelijk

Indien een rechtspersoon (het bedrijf) wordt veroordeeld, komt dit niet op het strafblad van de vertegenwoordiger van de rechtspersoon. Bij veroordeling van een natuurlijk persoon komt dit wel op zijn strafblad.

3 Stafrechtelijke aansprakelijkheid

3.1 Algemeen

Wetboek van Strafrecht

Het Wetboek van Strafrecht (Sr of WvS) bestaat uit drie boeken:

1. Algemene bepalingen

Het boek Algemene bepalingen bepaalt zaken die zowel gelden voor overtredingen als misdrijven. Te denken valt aan de soorten straffen die opgelegd kunnen worden, gevallen voor strafverlaging en strafverhoging, etc.

2. Misdrijven

Misdrijven zijn ernstige delicten(strafbare feiten). In het Nederlandse strafrecht is een misdrijf is een relatief zwaar strafbaar feit. De meeste misdrijven staan omschreven in het Nederlandse Wetboek van Strafrecht. Daarnaast staan er misdrijven in bijzondere wetten, zoals de Arbeidsomstandighedenwet.

3. Overtredingen

Overtredingen zijn lichte vergrijpen. Minder zware strafbare feiten heten een overtreding. De gevangenisstraf voor een overtreding is nooit meer dan een jaar en dikwijls veel lager; op veel overtredingen staat slechts een geldboete. Ook lagere overheden mogen bepalen dat een bepaalde handeling een overtreding oplevert.

3.2 Wetboek van Strafrecht; Tweede Boek Misdrijven

Titel XXI:Veroorzaken van de dood of van lichamelijk letsel door schuld

3.2.1 Artikel 307 Dood door schuld van een ander

1. Hij aan wiens schuld de dood van een ander te wijten is, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste twee jaren of geldboete van de vierde categorie.
2. Indien de schuld bestaat in roekeloosheid, wordt hij gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste vier jaren of geldboete van de vierde categorie.

3.2.2 Artikel 308 Zwaar lichamelijk letsel door schuld van ander

1. Hij aan wiens schuld te wijten is dat een ander zwaar lichamelijk letsel bekommt of zodanig lichamelijk letsel dat daaruit tijdelijke ziekte of verhindering in de uitoefening van zijn ambts- of beroepsbezigheden ontstaat, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste een jaar of geldboete van de vierde categorie.
2. Indien de schuld bestaat in roekeloosheid, wordt hij gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste twee jaren of geldboete van de vierde categorie.

Schuld moet hier gelezen worden als verwijtbaar gedrag. We spreken hier van een culpoos (culpa=schuld) misdrijf. Het verwijtbare gedrag kan zich op meerdere wijzen voordoen. Iemand kan het risico dat een ander zijn leven zou verliezen wel hebben gezien, maar verkeerd ingeschat (bewuste schuld). Iemand kan echter ook het risico volledig over het hoofd hebben gezien, terwijl hij het wel had moeten weten (onbewuste schuld). In ieder geval is er sprake van ondermaats gedrag, waardoor iemand zijn leven verliest. Dit kan zowel een doen als een nalaten zijn.

Indien iemand het risico niet kende of behoorde te kennen, of zich voldoende heeft ingespannen om het risico af te wenden, is er geen schuld, en zal er dus ook geen dood door schuld zijn.

3.3 Arbeidsomstandighedenwet

3.3.1 Handhavingstraject

Het handhavingsbeleid van de Arbowet 1998 wordt gekenmerkt door een lik op stuk benadering. De arbeidsinspectie is de handhaver van de Arbo-Wet en kan vier verschillende handhavingstrajecten inzetten, afhankelijk van de feiten die hij of zij aantreft, te weten:

- overige beboetbare feiten;
- direct beboetbare feiten;
- ernstige beboetbare feiten;
- strafbare feiten;

Handhaving is mogelijk bij overtredingen van bepalingen uit de Arbowet, -besluit of -regeling. De wijze waarop wordt gehandhaafd, wordt bepaald door de aard van de overtreding en het karakter van de overtreden norm.

3.3.1.1 Handhavingstraject bij direct beboetbare feiten

Het handhavingstraject bij direct beboetbare feiten wordt gehanteerd bij het constateren van feiten zoals opgenomen in de gelijknamige lijst (zie bijlage 3 bij beleidsregel 33). Het handhavingstraject bestaat uit één fase: **boeterapport**.

3.3.1.2 Handhavingstraject bij ernstige beboetbare feiten

Er is alleen sprake van een ernstig beboetbaar feit wanneer een feit is opgenomen in de lijst van ernstige beboetbare feiten (bijlage 2 van beleidsregel 33) en waarbij tevens sprake is van ernstig gevaar voor personen. Is dit laatste niet het geval dan is er sprake van een overig beboetbaar feit. Bij de handhaving van de ernstige beboetbare feiten zal een inspecteur een oordeel moeten hebben over de ernst van het gevaar. Hoe duidelijk en eenduidig de omschrijvingen ten aanzien van de ernstige beboetbare feiten ook zijn, er blijft altijd een beoordelingselement voor de inspecteur van kracht. Het handhavingsbeleid bij constatering van een ernstig beboetbaar feit waarbij sprake is van ernstig gevaar voor personen luidt als volgt: **stilleggen, boete aanzeggen en maatregelen verlangen**.

3.3.1.3 Handhavingstraject bij strafbare feiten

Het handhavingstraject voor strafbare feiten wordt gehanteerd bij:

- overtreding van verbodsbepalingen.
- overtreding artikel 10 Arbowet
- misdrijf bij overtreding artikel 28 Arbowet
- misdrijf conform artikel 32 Arbowet.

Bij constatering van een strafbaar feit legt de inspecteur **het werk zo nodig stil** (op basis van artikel 28 Arbowet) **en maakt proces-verbaal op**. De stillegging beoogt het gevaar weg te nemen. Het proces-verbaal dient om de overtreding voor te leggen aan het Openbaar Ministerie. Onder stillegging wordt verstaan:

- het laten staken van werkzaamheden
- het laten vertrekken van personen uit een gevarezone
- het niet laten aanvangen van werkzaamheden (preventieve stillegging).

De stillegging wordt pas ingetrokken als het ernstige gevaar is weggenomen. Indien blijkt dat een bevel tot stillegging wordt genegeerd dan wordt dit als een misdrijf aangemerkt. Er wordt dan een proces-verbaal misdrijf opgemaakt. Hierbij kan er bij de Officier van Justitie worden aangedrongen op het treffen van extra maatregelen.

Aansprakelijkheid bij Arbeidsongevallen

3.3.2 Art. 10 ArboWet Voorkomen gevaar voor derden

1. Indien bij of in rechtstreeks verband met de arbeid die de werkgever door zijn werknemers doet verrichten in een bedrijf of een inrichting of in de onmiddellijke omgeving daarvan gevaar kan ontstaan voor de veiligheid of de gezondheid van andere personen dan die werknemers, neemt de werkgever doeltreffende maatregelen ter voorkoming van dat gevaar.
2. Het niet naleven van het eerste lid is een overtreding.

3.3.3 Art. 28 ArboWet Stillegging van het werk

1. Een daartoe aangewezen toezichthouder is bevoegd mondeling of bij gedagtekend schrijven te bevelen, dat personen niet mogen blijven in door hem aangewezen plaatsen, of dat door hem aangewezen werkzaamheden worden gestaakt dan wel niet mogen worden aangevangen, indien naar zijn redelijk oordeel dat verblijf of die werkzaamheden ernstig gevaar opleveren voor personen.
2. Een mondeling bevel wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk bevestigd aan de werkgever of aan de andere personen, bedoeld in artikel 16, zevende lid.
3. De bevoegdheid, bedoeld in het eerste lid, geldt mede in die gevallen, waarin op grond van het bepaalde in artikel 27 aan een gestelde eis nog geen uitvoering behoeft te worden gegeven.
4. Zodra naar het oordeel van de ambtenaar die een bevel als bedoeld in het eerste lid gaf, geen ernstig gevaar meer aanwezig is, trekt hij het bevel in.
5. Degene, die een bevel als bedoeld in het eerste lid gegeven heeft, is bevoegd met betrekking tot dit bevel de nodige maatregelen te treffen, de nodige aanwijzingen te geven de hulp van de sterke arm in te roepen. De maatregelen en aanwijzingen kunnen onder meer betrekking hebben op het verzegelen van arbeidsmiddelen en arbeidsplaatsen.
6. Ieder wie zulks aangaat is verplicht zich te gedragen overeenkomstig een bevel, als bedoeld in het eerste lid en een aanwijzing als bedoeld in het vijfde lid.
7. Het opzettelijk niet naleven van het zesde lid is een misdrijf.

3.3.4 Art. 32 ArboWet Strafbepaling

1. Het is de werkgever verboden handelingen te verrichten of na te laten in strijd met deze wet of de daarop berustende bepalingen indien daardoor, naar hij weet of redelijkerwijs moet weten, levensgevaar of ernstige schade aan de gezondheid van een of meer werknemers ontstaat of te verwachten is.
2. Het niet naleven van het eerste lid is een misdrijf.

3.3.5 Verbodsbepalingen ArboWet

Er sprake is van een misdrijf wanneer enkele in de regelgeving genoemde verbodsbepalingen worden overtreden. Er wordt direct een proces-verbaal opgemaakt en aan het Openbaar Ministerie gezonden. Dit gebeurt ook wanneer binnen 48 maanden voor eenzelfde overtreding al twee keer eerder een boete is opgelegd en de beslissing 'onherroepelijk' is. Verschillende verboden worden met name in het Arbobesluit genoemd zoals:

- Artikel 4.61. Zandstraalverbod
- Artikel 4.61a. Verbod van benzeen en gechloreerde koolwaterstoffen
- Artikel 4.61b. Loodwitverbod
- Artikel 4.105. Arbeidsverboden voor gevaarlijke stoffen en biologische agentia
- Artikel 4.108. Arbeidsverboden lood en loodverbindingen
- ...

Aansprakelijkheid bij Arbeidsongevallen

3.3.6 Artikel 33 Beboetbare feiten

1. Als beboetbaar feit wordt aangemerkt de handeling of het nalaten in strijd met de artikelen 3, 4, 5, 8, 9, eerste lid, 11, 13, eerste tot en met vierde lid, negende en tiende lid, 14, eerste, tweede en zesde lid, 14a, tweede, derde en vierde lid, 15, eerste en derde lid, 18, 19. Terzake van de feiten bedoeld in de vorige volzin, kan een boete worden opgelegd van de eerste categorie.
2. Als beboetbaar feit wordt tevens aangemerkt de handeling of het nalaten in strijd met artikel 16, tiende lid, voor zover het niet naleven van de in dat artikellid bedoelde voorschriften en verboden bij algemene maatregel van bestuur is aangemerkt als beboetbaar feit. Terzake van de feiten, bedoeld in de vorige volzin, wordt bij algemene maatregel van bestuur bepaald of een boete kan worden opgelegd van de eerste of tweede categorie.
3. Een beboetbaar feit als bedoeld in het eerste of tweede lid wordt aangemerkt als een strafbaar feit, indien tweemaal binnen een aan de dag van het constateren van dat beboetbare feit voorafgaande periode van 48 maanden, met respectievelijke tussenliggende perioden van ten hoogste 24 maanden, voor een beboetbaar feit bestaande uit het niet naleven van eenzelfde wettelijke verplichting een boete is opgelegd die onherroepelijk is geworden.
4. Geen boete kan worden opgelegd terzake van bij of krachtens deze wet strafbaar gestelde feiten.
5. De handeling of het nalaten, bedoeld in het derde lid, is een overtreding.

3.3.7 Artikel 33 a Aanduiding pleger beboetbaar feit

1. Beboetbare feiten kunnen worden begaan door natuurlijke personen en rechtspersonen.
2. Indien een beboetbaar feit wordt begaan door een rechtspersoon, kan de boete worden opgelegd aan:
 - 1° de rechtspersoon, of
 - 2° degene die opdracht heeft gegeven tot de gedraging waardoor de verplichtingen die voortvloeien uit deze wet of de daarop berustende bepalingen niet zijn nageleefd alsmede tegen hem die feitelijke leiding heeft gegeven aan die gedraging, of
 - 3° de onder 1° en 2° genoemde tezamen.
3. Voor de toepassing van het eerste en tweede lid wordt met een rechtspersoon gelijkgesteld:
 - 1° de vennootschap zonder rechtspersoonlijkheid,
 - 2° de maatschap,
 - 3° de rederij, en
 - 4° het doelvermogen.

- [Lijst ernstige beboetbare feiten bijlage 2 beleidsregel 33](#)
- [Lijst ernstige beboetbare feiten bijlage 3 beleidsregel 33](#)

4 Civielrechtelijke aansprakelijkheid

4.1 Algemeen

Burgerlijk wetboek

De belangrijkste wet voor het civielrecht is het Burgerlijk Wetboek (BW.)

In het civielrecht vindt de aansprakelijkheid plaats tussen burgers onderling, werkgevers onderling, werknemer(s) en werkgever(s) onderling of werkgever en werknemer. Hierbij hoeft geen sprake te zijn van het overtreden van rechtsregels (strafbare feiten) en daardoor is de overheid in deze geen partij in het aansprakelijk stellen van een werkgever of werknemer.¹

Civielrechtelijke aansprakelijkheid vindt plaats wanneer iemand schade heeft opgelopen door toedoen van een ander. Die iemand kan de ander daarvoor aansprakelijk stellen.

In het Burgerlijk wetboek zijn de verantwoordelijkheden en aansprakelijkheden van burgers, werkgevers en werknemers beschreven.

In relatie met een ernstig arbeidsongeval met ernstig letsel of met dodelijke afloop zijn twee boeken van het Burgerlijk wetboek relevant.

- Burgerlijk Wetboek Boek 6, Verbintenissen Titel 3; Onrechtmatige daad.
- Burgerlijk Wetboek Boek 7, Bijzondere overeenkomsten Titel 10; Arbeidsovereenkomst.

4.2 BW boek 6 Verbintenissen, Onrechtmatige daad

Verbintenissenrecht is een deelgebied van het burgerlijk recht. Het houdt zich bezig met de verbintenis. Een verbintenis is het gevolg van een eenzijdige of tweezijdige rechtshandeling of van een feitelijke handeling (onrechtmatige daad) tussen personen. Deze personen kunnen zowel natuurlijke als rechtspersonen zijn.

Het kan gaan om de verbintenis uit de wet of de verbintenis uit overeenkomst (arbeidsovereenkomst) of een natuurlijke verbintenis. Tot de verbintenissen uit de wet behoren deze die voortvloeien uit een onrechtmatige daad. Bijvoorbeeld als door schuld van Jan, Joop ernstig letsel oploopt, dan rust op Jan de verbintenis om aan Joop de geldende schade te vergoeden.

Een onrechtmatige daad is een handeling waarmee iemand op onwettige of onbehoorlijke wijze een ander benadeelt of schade toebrengt. Ook het nalaten van wat men had behoren te doen kan als een onrechtmatige daad beschouwd worden. Onrechtmatige daad is een juridisch begrip; wetten en jurisprudentie bepalen wat wel en wat niet als een onrechtmatige daad wordt gerekend. De omschrijving en gevolgen van een onrechtmatige daad zijn in het Nederlandse recht vastgelegd in artikel 6:162 van het Burgerlijk Wetboek.

4.2.1 Artikel 6:162 Algemene bepalingen onrechtmatige daad

1. Hij die jegens een ander een onrechtmatige daad pleegt, welke hem kan worden toegerekend, is verplicht de schade die de ander dientengevolge lijdt, te vergoeden.
2. Als onrechtmatige daad worden aangemerkt een inbreuk op een recht en een doen of nalaten in strijd met een wettelijke plicht of met hetgeen volgens ongeschreven recht in het maatschappelijk verkeer betaamt, een en ander behoudens de aanwezigheid van een rechtvaardigingsgrond.
3. Een onrechtmatige daad kan aan de dader worden toegerekend, indien zij te wijten is aan zijn schuld of aan een oorzaak welke krachtens de wet of de in het verkeer geldende opvattingen voor zijn rekening komt.

¹ Wanneer rechtsregels worden overtreden is er sprake van strafbare feiten en geldt strafrechtelijke aansprakelijkheid.

Aansprakelijkheid bij Arbeidsongevallen

Van een onrechtmatige daad is sprake als een werkgever of werknemer inbreuk pleegt op iemands recht, als hij handelt in strijd met de wet, of als zijn handelwijze in strijd is met de maatschappelijke zorgvuldigheid. Een onrechtmatige daad in verband met veiligheid en gezondheid kan voortvloeien uit de Arbowet. Daarin staat dat de werkgever verplicht is gevaar werknemers en derden te voorkomen.

4.2.2 Artikel 6:170 Aansprakelijkheid voor personen en zaken

1. Voor schade, aan een derde toegebracht door een fout van een ondergeschikte, is degene in wiens dienst de ondergeschikte zijn taak vervult aansprakelijk, indien de kans op de fout door de opdracht tot het verrichten van deze taak is vergroot en degene in wiens dienst hij stond, uit hoofde van hun desbetreffende rechtsbetrekking zeggenschap had over de gedragingen waarin de fout was gelegen.
2. Stond de ondergeschikte in dienst van een natuurlijke persoon en was hij niet werkzaam voor een beroep of bedrijf van deze persoon, dan is deze slechts aansprakelijk, indien de ondergeschikte bij het begaan van de fout handelde ter vervulling van de hem opgedragen taak.
3. Zijn de ondergeschikte en degene in wiens dienst hij stond, beiden voor de schade aansprakelijk, dan behoeft de ondergeschikte in hun onderlinge verhouding niet in de schadevergoeding bij te dragen, tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval, mede gelet op de aard van hun verhouding, kan anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald.

Een werkgever is aansprakelijk voor de schade die de werknemer als gevolg van een fout toebrengt aan een derde. Die aansprakelijkheid van de werkgever betreft een 'hoofdelijke' aansprakelijkheid en daarom voor de gehele geleden schade kan worden aangesproken.

Het betreft een 'risico-aansprakelijkheid', wat betekent dat de werkgever per definitie aansprakelijk is voor de schade die door een fout van de werknemer is ontstaan.

Een mogelijkheid om zich te verontschuldigen, bijvoorbeeld door zich er op te beroepen dat hij de fout niet heeft kunnen voorkomen of sterker nog, dat de werknemer heeft gehandeld in strijd met bepaalde instructies, heeft de werkgever niet.

Voor toepassing van art. 6:170 BW geldt, zoals bekend, een drietal vereisten:

- a. *de schade moet zijn veroorzaakt door een fout –onrechtmatige daad – van de ondergeschikte;*
- b. *er moet sprake zijn van ondergeschiktheid;*
- c. *er moet een (functioneel) verband bestaat tussen de opgedragen werkzaamheden en de fout van de ondergeschikte.*

Gelet op deze wettelijke bepaling en het feit dat een werkgever over het algemeen méér verhaalsmogelijkheid biedt dan de werknemer, zal degene die schade heeft geleden over het algemeen ook aankloppen bij de werkgever. Betaalt de werkgever de verlangde schadevergoeding dan komt snel de gedachte op om de schade vervolgens weer bij de werknemer te verhalen. Immers de werknemer heeft toch een fout gemaakt of erger nog wellicht in strijd gehandeld met instructies. Die vlieger gaat echter niet zonder meer op. In de wet is namelijk vastgelegd dat de werknemer alleen dan dient bij te dragen in de vergoeding als die schade opzettelijk door hem is veroorzaakt of het gevolg is van bewust roekeloos handelen. (Artikel 7:661 Enkele bijzondere verplichtingen van de werknemer) Aan dit alles ligt de gedachte ten grondslag dat een werknemer nu eenmaal door het verrichten van zijn werkzaamheden in dienst en opdracht van zijn werkgever aan bepaalde risico's wordt blootgesteld.

Aansprakelijkheid bij Arbeidsongevallen

4.2.3 Artikel 6:171

Aansprakelijkheid voor personen en zaken

Indien een niet ondergeschikte die in opdracht van een ander werkzaamheden ter uitoefening van diens bedrijf verricht, jegens een derde aansprakelijk is voor een bij die werkzaamheden begane fout, is ook die ander jegens de derde aansprakelijk.

4.3 BW Boek 7 Bijzondere overeenkomsten Arbeidsovereenkomst

4.3.1 Artikel 7:658

Enkele bijzondere verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
2. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in lid 1 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
3. Van de leden 1 en 2 en van hetgeen titel 3 van Boek 6, bepaalt over de aansprakelijkheid van de werkgever kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
4. Hij die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, is overeenkomstig de leden 1 tot en met 3 aansprakelijk voor de schade die deze persoon in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. De kantonrechter is bevoegd kennis te nemen van vorderingen op grond van de eerste zin van dit lid.

In Artikel 7:658 krijgt de werkgever de algemene verplichting opgelegd om te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden om te voorkomen dat een werknemer schade lijdt. De werkgever is in eerste instantie aansprakelijk voor de geleden schade van de werknemer. Tenzij de werkgever aan kan tonen dat hij zijn verplichtingen is nagekomen en/of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Lid 4 van dit artikel geeft aan dat een werkgever ook aansprakelijk is voor de geleden schade van de werknemer waarmee hij geen arbeidsovereenkomst heeft maar wel onder zijn gezag arbeid laat verrichten. Hiermee is de aansprakelijkheid van de werkgever voor schade die een werknemer lijdt ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte geregeld.

4.3.2 Artikel 7:660

Enkele bijzondere verplichtingen van de werknemer

De werknemer is verplicht zich te houden aan de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid alsmede aan die welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming van de werkgever, door of namens de werkgever binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften, of overeenkomst aan hem, al dan niet tegelijk met andere werknemers, gegeven.

De werknemer is verplicht zich te houden aan de voorschriften die de werkgever hem voorschrijft voor het verrichten van de arbeid. Hieronder vallen ook de veiligheidsprocedures en instructies.

Aansprakelijkheid bij Arbeidsongevallen

4.3.3 Artikel 7:661 Enkele bijzondere verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de overeenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald.
2. Afwijking van lid 1 en van artikel 170 lid 3 van Boek 6 ten nadele van de werknemer is slechts mogelijk bij schriftelijke overeenkomst en slechts voor zover de werknemer te dier zake verzekerd is.

Wanneer een werknemer bij de uitoefening van zijn taak door een fout schade toebrengt aan de werkgever of een andere werknemer kan de werkgever de werknemer niet aansprakelijk stellen. Wanneer de schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid kan de werknemer wel aansprakelijk worden gesteld door zijn werkgever .

Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de overeenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald.