

Aansprakelijkheid tussen werkgever en werknemer

De herkomst van aansprakelijkheidsrecht

Aansprakelijkheid als fenomeen is oeroud. Reeds in het boek Exodus komt het voor. Het heeft even geduurd voor ideeën over aansprakelijkheid in onze contereien in zwang kwamen. Ten tijde van de Germanen was er geen aandacht voor: ongemakken horen bij het leven was hun motto. Pas met de komst van de Romeinen kwamen werden hun ideeën over recht en rechtvaardigheid in de gebieden waar zij 'te gast' waren, geplant.

Aansprakelijkheid werkgever versus werknemer



Uitgangspunt van het aansprakelijkheidsrecht is het wettelijk begrip 'onrechtmatige daad'. Lang werd dat opgevat als een handeling die in strijd is met een wetsartikel. Wanneer er geen vergrijp tegen een wetsartikel had plaatsgevonden, dan was er dus geen sprake van aansprakelijkheid en dus ook geen recht op een schadevergoeding. In 1919 maakte de Hoge Raad met betrekking tot deze definitie een ommezwai. Een 'onrechtmatige daad' werd niet langer enkel gezien als een vergrijp tegen een wetsartikel maar, kort samengevat, ook als 'een handeling die indruist tegen de zorgvuldigheid die in het maatschappelijk verkeer betamelijk is'.

Het ontstaan van aansprakelijkheidsrecht tussen werkgever en werknemer

De aansprakelijkheid van de werkgever ten opzichte van de werknemer is eigenlijk pas vastgelegd ten tijde van de industrialisering van ons land, zo tussen

half en eind 19^e eeuw. Werkgever en werknemer werden toen voor de wet gezien als gelijkwaardige contractpartners. In feite was er echter sprake van grote ongelijkheid en machtsstrijd. Met de introductie van sociale verzekeringen kwam hieraan een eind. Het aanbod van de werkgevers was dat zij wilden gaan meebetalen aan sociale verzekeringen ten behoeve van de werknemer, onder voorwaarde dat de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de werkgever ten opzichte van de werknemer zou vervallen. Werknemers waren het hier echter niet mee eens, omdat hierdoor ook de aansprakelijkheid van de werkgever zou vervallen als deze er met de pet naar gooit. Uit deze twee standpunten kwam een typische polderoplossing: in principe is er geen sprake van een burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de werkgever ten opzichte van de werknemer als er een sociale wet van toepassing is, tenzij er sprake is van *opzet* en aan *opzet grenzende roekeloosheid* van de kant van de werkgever.

Het huidige aansprakelijkheidsrecht tussen werkgever en werknemer

Deze eigenlijk anachronistische toestand bleef meer dan vijftig jaar in stand, tot in 1967 de WAO werd geïntroduceerd. Op datzelfde moment herleefde de burgerrechtelijke aansprakelijkheid. De werknemer werd grotendeels volwassen geacht en verantwoordelijk voor zijn eigen daden. Op de werkgever bleef echter een bijzondere plicht rusten, namelijk de zorgplicht die tot doel heeft de werknemer te beschermen tegen allerlei gevaar en... tegen zichzelf. Uit de rechtspraak blijkt dat rechter deze zorgplicht ruim interpreteert in het voordeel van de werknemer: van de werkgever wordt verwacht dat deze domweg rekening houdt met onvoorzichtig en vergeetachtig gedrag van zijn werknemers. In een arrest van 14 april 1978 van de Hoge Raad staat:

'In het bijzonder kunnen daarbij een rol spelen de kenbaarheid voor de werkgever van de gevaren aan het gebruik van de machine verbonden in het licht van het ervaringsfeit dat de dagelijkse omgang van die machine de gebruiker licht er toe zal brengen niet alle voorzichtigheid in acht te nemen die ter voorkoming van ongelukken geraden is, en voorts de mate waarin het treffen van die veiligheidsmaatregel reeds voordat een ongeval zich had voorgedaan voor de werkgever of de deskundigen waarover hij in zijn bedrijf beschikt, voor de hand ligt'.

Naast de zorgplicht is er gehoudenheid van de werkgever om de schade die de werknemer de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt te vergoeden. Deze gehoudenheid is niet van toepassing als de werkgever aantoonbaar alles te hebben gedaan wat strookt met zijn zorgplicht óf als de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer zelf.

Een voorbeeld

Een man rijdt met een busje van de zaak met twee collega's naar zijn werk. De ene dag rijdt de één, de andere dag de ander. Bestuurder A komt op zekere dag op de linkerweghelft terecht en botst tegen een tegenligger. De gevolgen zijn zeer ernstig: de bestuurder van het tegemoetkomende voertuig overlijdt en alle inzittenden van het busje van de zaak hebben letsel. De bestuurder zelf raakt zeer ernstig gewond: zijn been moet worden geamputeerd.

In deze situatie is het duidelijk de bestuurder van het busje die het ongeval veroorzaakt heeft. Daarom werd, op grond van de aansprakelijkheidsverzekering van het busje, iedereen schadeloos gesteld. De bestuurder zelf, kon echter geen beroep doen op deze verzekering; zijn schade viel buiten de dekking.

Zoals hierboven werd beschreven, is de werkgever gehouden de schade die iemand in de uitoefening van zijn beroep lijdt te vergoeden, tenzij er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. De bestuurder vond het dan ook een eis van redelijkheid en billijkheid (goed werkgeverschap) dat niet hij, maar zijn baas zijn aanzienlijke letselschade zou dragen. Niets had de werkgever hoeven te beletten het risico van de schade waar het nu over gaat, de schade van de bestuurder van het voertuig, te verzekeren. De werkgever zag dat anders: hij pleitte dat de bestuurder verwijtbaar op de linkerweghelft was gekomen en dat er sprake was van bewuste roekeloosheid.



Het oordeel van de kantonrechter

In zijn overweging nam de kantonrechter de volgende punten in ogenschouw:

- het ongeval vond plaats op de verplichte tocht met een busje van de zaak naar de werkplek;
- er bestond een verplichting bij toerbeurt te chaufferen;
- alle schade was verzekerd, behalve die van de chauffeur van het busje;
- het is nu eenmaal zo dat de dagelijkse omgang met auto's de gebruiker daarvan licht ertoe zal bewegen niet steeds alle voorzichtigheid in acht te nemen die ter voorkoming van ongevallen geraden is;

er is geen sprake van opzet of bewuste roekeloosheid van de bestuurder.

Eén van de argumenten van de werkgever om de schade niet te vergoeden, was het feit dat de chauffeur zou zijn weggedommeld. Hoewel hiervoor geen direct bewijs was, oordeelde de rechter dat ook al zou dit het geval zijn, er nog geen sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. De werkgever toverde verder een ongevalrapport tevoorschijn waaruit blijkt dat de bestuurder 95 km/u reed in plaats van de ter plekke toegestane 80 km/u. Ook dit argument veegde de kantonrechter van tafel: hij was van mening dat het aantal km/u dat genoemd werd in het rapport slechts een schatting was en dat dit onvoldoende is om opzet of bewuste roekeloosheid op te baseren.

Meestal gaat het bij de kantonrechter om niet zo grote bedragen. Er zijn zelfs buitenlandse landen waarin een kantonrechter (vrederechter) helemaal geen jurist hoeft te zijn. Van meet af aan echter heeft de wetgever in ons land de beoordeling van arbeidsongevallen aan de kantonrechter overgelaten. Hij kent de plaatselijke omstandigheden, staat ook dicht bij de mensen. Dat is ook wat de wetgever beoogde. De kantonrechter moest zitting houden op maximaal een dagreis te voet van zijn 'klanten'. De norm voor het Hof was een dagreis per paard.

Bron: Radar

Vereniging voor Letselschade-Slachtoffers
Postbus 157
1000 AD AMSTERDAM

Telefoon 088-0405206
Fax 088-0405222
Website www.vvls.nl
Email info@vvls.nl
KvK 34123798 Amsterdam

