



Over Polis Advocaten

Polis Advocaten is gespecialiseerd in juridische dienstverlening voor de financiële branche, en richt zich specifiek op het intermediair. Men helpt adviseurs, (beurs)makelaars, serviceproviders en gevolmachtigde agenten bij het voorkomen en oplossen van problemen in hun dagelijkse bedrijfsvoering. Bijvoorbeeld op het gebied van toezichtwetgeving, bedrijfsovername en portefeuilleoverdracht, verzekeringsrecht en aansprakelijkheidsrecht, arbeidsrecht, samenwerking met aanbieders of tussen intermediairs onderling en nieuwe distributiekanaalen. Polis Advocaten gelooft erin dat u uw klant beter van dienst bent als uw eigen juridische zaken goed geregeld zijn.

Werkgevers- aansprakelijkheid

Dynamisch risico vraagt om goede oplossing

DOOR ROBIN VAN BEEM

Als u uw klanten deugdelijk wilt adviseren over werkgeversaansprakelijkheid heeft u een mooie uitdaging. Want dit onderwerp is steeds in beweging en is moeilijk te doorgronden. Daardoor loop je vaak achter de ontwikkelingen aan. Ik sprak een keer een adviseur die verzuchtte dat hij van een klant te horen kreeg: 'Ik dacht dat ik goed verzekerd was. Maar elke keer kom jij mij vertellen dat dat toch niet zo is. En elk keer heb je de oplossing die ik moet kopen weer in je tas zitten.' Kan dat niet anders? Ik denk van wel.

Het vergt een aardige studie als u uw klant goed wilt inlichten over de huidige stand van zaken op het gebied van werkgeversaansprakelijkheid. Dat gesprek zou er zo uit kunnen zien. Klant: 'Ik ben als werkgever toch altijd aansprakelijk als er iets met mijn personeel gebeurt?' U: 'Nee, er moet u wel een verwijt te maken zijn.' Klant: 'Ah, dus als ik mijn werknemer adviseer dat hij bij dakdekkerswerkzaamheden binnen de omheining moet blijven, maar hij daar toch buiten komt en van het dak valt, ben ik niet aansprakelijk?' U: 'Uhm, waarschijnlijk toch wel, omdat u mogelijk onvoldoende toezicht heeft gehouden en er geen sprake is van bewuste roekeloosheid.' Klant: 'Ah, juist ja. Maar als mijn werknemer vanuit huis naar het werk rijdt en hij een ongeluk krijgt, dan ben ik toch niet aansprakelijk?' U: 'Nee, tenzij hij toevallig vanuit huis op weg gaat naar een klus op locatie.' Klant: 'Maar toch wel alleen als hij dan met de auto gaat?' U: 'Nee, ook als hij gaat fietsen.' Klant: 'En zelfs als hij gaat lopen?' U: 'Nou, niet altijd. Want alleen als er een voertuig bij het ongeval betrokken is.' Klant: 'Maar dat weet je toch pas achteraf? Hoe kan

ik dan van tevoren weten of ik iets moet doen?' U: 'Tja, leuker kunnen we het helaas niet maken....'

Zorgplicht

In de rechtspraak zijn inmiddels drie gronden aangenomen waarop een werkgever aansprakelijk kan zijn bij arbeidsongevallen. De eerste is artikel 7:658 BW. Dat artikel schept een zorgplicht voor de veiligheid van de werknemer. Op grond van dat artikel moet de werkgever zorgen voor een veilige werkplek en veilige materialen. Bijzonder daarbij is dat er sprake is van omgekeerde bewijslast. Als de werknemer stelt en bewijst dat hij schade heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden, dan is de werkgever aansprakelijk. Tenzij die bewijst dat hij alles heeft gedaan wat in redelijkheid van hem gevraagd kon worden om die schade te voorkomen. Deze zorgplicht geldt niet alleen voor eigen werknemers, maar ook voor ingeleend personeel en, onder bepaalde omstandigheden, ook voor ingeschakelde zzp'ers en zelfs voor kleine zelfstandigen met personeel.

Goed gedragen

De tweede grond is artikel 7:611 BW. Daarin staat dat je je als goed werkgever dient te gedragen. Maar volgens de Hoge Raad volgt uit dat artikel ook dat een werkgever een veiligheidszorgplicht heeft wanneer hij een bedrijfsuitje organiseert of laat organiseren.

Verzekeringsplicht

Ten slotte kan een werkgever aansprakelijk zijn op grond van artikel 7:611 BW, wanneer hij nalaat voor bepaalde situaties een adequate verzekering te sluiten voor zijn werknemers. Deze verplichting tot het sluiten van een verzekering geldt voor werknemers die tijdens de uitoefening van hun werk worden blootgesteld aan het risico van verkeersdeelname.

Telkens nieuwe gronden

Uit het voorgaande blijkt dat er in de rechtspraak telkens nieuwe gronden worden aangenomen waarop een werkgever aansprakelijk kan zijn voor schade van zijn werknemer. Hoe speelt u daar bij het geven van een advies nu



goed op in? Door een product te adviseren dat in alle gevallen dekking biedt, ongeacht aansprakelijkheid. Dan weet u immers altijd dat er dekking is. En hoeft u niet telkens na ontwikkelingen in de rechtspraak pleisters te verkopen aan uw klant om eventuele gaten in de dekking te dichten. Dergelijke 'goed-werkgeverschap-verzekeringen' zijn tegenwoordig ruim beschikbaar. Soms als los product, maar ook in de vorm van een uitbreiding van de dekking op de AVB. Een dergelijk product biedt de werkgever nachtrust. Want hij weet dat zijn werknemers altijd goed verzekerd zijn als er iets gebeurt. En de werkgever kan het aan zijn werknemers 'verkopen' als een mooie secundaire arbeidsvoorwaarde, die hun altijd zekerheid biedt.

Praktijkvoorbeeld

Een voorbeeld uit mijn praktijk om te laten zien waarom je niet alleen moet denken vanuit bescherming van het vermogen van de ondernemer. Een werknemer van

een landbouwbedrijf kreeg een dodelijk ongeval omdat hij zich niet had gehouden aan de veiligheidsinstructies. Extra wrang was dat hij nu juist als ervaren medewerker degene was die zijn collega's over de vereiste veiligheidsmaatregelen instrueerde. De AVB-verzekeraar van de werkgever stelde zich daarom op het standpunt dat de werkgever niet aansprakelijk was. Dat leidde tot een procedure, waarbij de werkgever tegenover de nabestaanden van zijn werknemer kwam te staan. De werkgever had daar geen invloed op, want zijn AVB-verzekeraar bepaalde de strategie. Had hij een verzekering met een dekking ongeacht aansprakelijkheid, dan zou deze zaak buiten rechte geregeld zijn.

Ten slotte

Als adviseur heeft u de uitdaging om voor uw relatie een oplossing te regelen waar hij écht wat aan heeft. Dit artikel en de tips geven u hierbij enkele praktische handvatten. •

5 Tips

1. Adviseer een product dat dekking biedt bij arbeidsongevallen, ongeacht de vraag of er sprake is van aansprakelijkheid. Dan is het altijd goed geregeld, hoeft een werknemer niet te procederen om zijn schade vergoed te krijgen en kan hij niet tussen de wal en het schip vallen.
2. De voorkeur heeft het om dit te regelen als aanvulling op de lopende AVB, omdat er dan helemaal geen onderzoek meer nodig is naar de toedracht. Bij een losse 'goed-werkgeverschap-verzekering' is er alleen dekking wanneer het ongeval niet op de AVB gedekt is. Dus dan is er toch een onderzoek nodig naar de toedracht en de mogelijke aansprakelijkheid.
3. Vanuit het oogpunt van bescherming van de werknemer en nachtrust voor de werkgever is het aan te raden te kiezen voor een dekking die ook geldt voor woon-werkverkeer en bedrijfsuitjes.
4. Beoordeel of de klant werkt met ingehuurde zelfstandigen en zorg dat ook zij zo nodig onder de dekking van de geadviseerde producten vallen.
5. Laat de werkgever zien dat hij zonder een dergelijk product terecht kan komen in vervelende procedures tegen zijn eigen werknemers, waarbij hij zelf de regie niet heeft omdat de AVB-verzekeraar dan de strategie bepaalt.