



## **Casus: bedrijfsongeval na gebruik toegelaten ontsmettingsmiddel**

### **STIGAS verzuimspreekuur**

Een 31-jarige man komt op verzuimspreekuur bedrijfsarts na een bedrijfsongeval met Jet 5. Betrokkene heeft brandwonden aan beide benen waardoor huidtransplantatie nodig is geweest.

### **Bedrijfsgegevens**

Het betreft een paprikakwekerij (8,5 ha). Binnen het bedrijf zijn 7 fulltime medewerkers werkzaam

### **Omschrijving bedrijfsongeval.**

Tijdens ontsmetten zijn door lekkage in overall medewerker (ten gevolge van schuren tegen de laarzen) druppels op de huid gekomen waardoor sprake was van verbranding van de huid. Onder de overall werd een korte broek gedragen.

### **Stofinformatie**

Zie bijgevoegd Veiligheidsinformatieblad onder 2.2.

### **Gebruik Persoonlijke beschermingsmiddelen**

Zie bijgevoegd Veiligheidsinformatieblad onder 8.2.

### **Vraagstelling**

Is bedrijf aansprakelijk?

Zo ja op welke manier?

## **Uitwerking**

### **Ongevalsonderzoek**

Medewerker was volgens werkgever bekend ten aanzien van werken met gevaarlijke stof.  
Medewerker geeft aan achteraf gezien onvoldoende bekend te zijn met risico's.

### **Gericht op de organisatie van de werkzaamheden:**

Inventariseer in ieder geval de gevaren van aanwezige gevaarlijke stoffen aan de hand van de informatielade. Wees bedacht op mogelijke risico's en tref maatregelen om deze te beheersen, te voorkomen. Geef voorlichting ten aanzien van risico's en stel persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar en zorg dat deze gedragen worden.

### **Aansprakelijkheid in relatie arbeidsveiligheid in breder kader**

Binnen de alledaagse werkzaamheden proberen zowel werkgever als werknemer werkzaamheden zo goed als mogelijk uit te voeren. Toch kunnen werkgevers geconfronteerd worden met ernstige arbeidsongevallen waarbij zij aansprakelijk worden gesteld. Vanuit de dagelijkse praktijk van Stigas blijkt dat werkgevers die hiermee geconfronteerd worden het erg moeilijk vinden om hier mee om te gaan. Dit vanwege de onbekendheid met zaken betreffende handhavingsactiviteiten van de Arbeidsinspectie. Bovendien voelen zij zich zeer emotioneel betrokken bij de betreffende medewerker.

Daarnaast zijn er maatschappelijke ontwikkelingen ten aanzien van certificering en veranderingen in de sociale zekerheid die een aansprakelijkheid met zich kunnen mee brengen. Hierdoor is veilig en gezond werken een onderdeel van risicomanagement.

### **Goed werkgeverschap**

De vraag doet zich voor: hoe kan een werkgever handen en voeten geven aan deze vorm van risicomanagement? Anders gezegd: hoe kan een werkgever invulling geven aan goed werkgeverschap?

### **Wat is goed werkgeverschap?**

Goed werkgeverschap staat voor een professioneel personeelsbeleid, goede arbeidsomstandigheden, nette huisvesting en ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers. Het leidt tot minder verloop en meer rendement voor uw onderneming. (bron LTO Nederland)

### **Juridische achtergrond**

Binnen de dagelijkse bedrijfsvoering zijn ten aanzien van veilig en gezond werken de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en het Burgerlijk Wetboek (BW) van toepassing.

Binnen de wet- en regelgeving zijn verschillende verantwoordelijkheden benoemd.

Vanuit de Arbowet zorgt de werkgever voor arbeidsveiligheid en de gezondheid van de werknemers en voert daartoe beleid dat gericht is op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden.

Vanuit het Burgerlijk Wetboek is op de arbeidsovereenkomst van toepassing dat de werkgever zich verplicht zich als een goed werkgever te gedragen. De werknemer verplicht zich als een goed werknemer te gedragen.

Er kan onderscheid gemaakt worden in aansprakelijkheid vanuit:

- strafrecht
  - Overtreding Arbeidsomstandighedenwet (economisch delict)
  - Werkgever krijgt proces verbaal en veroordeling (bij onrechtmatige daad kan WA verzekeraar grond vinden om niet uit te keren)
- civielrecht, Burgerlijk wetboek (BW) (van toepassing op arbeidsovereenkomst)
  - Werknemer kan schade verhalen op werkgever. Het betreft dan loonderving ten gevolg van intrede WIA of toegekende uitkering ten gevolg van letselschade).
  - Er is jurisprudentie dat de bedrijfsaansprakelijkheidsverzekeraar de aansprakelijkheidsstelling van de werkgever niet zal erkennen indien sprake is van van overtreding Arbeidsomstandighedenwet. De verzekeraar kan immers op basis van de Wet openbaarheid bestuur (Wob) inzage vragen in het boeterapport van de Arbeidsinspectie.

### **Hoe kan goed werkgeverschap worden vormgeven?**

Naast professioneel personeelsbeleid, goede arbeidsomstandigheden en ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers dienen de volgende aspecten te zijn ingevuld.

- De aanwezige bedrijfsrisico's in kaart brengen ahv een risico-inventarisatie -en evaluatie (RI&E) en naar aanleiding daarvan de nodige maatregelen treffen.
- Het geven van voorlichting en instructie over de te verrichten werkzaamheden, de daaraan verbonden risico's en over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken.
- De werkgever en andere leidinggevenden moeten toezien op de naleving van instructies en regels (adequaat toezicht houden).

Van belang is dat deze aspecten aantoonbaar aanwezig zijn.

De Arbeidsinspectie kijkt bij een eventueel arbeidsongeval naar bovenstaande aspecten.

Een boete kan geheel of gedeeltelijk worden kwijtgescholden als de werkgever voldoet aan één of van de volgende voorwaarden:

- De werkgever heeft de oorzaak van het ongeval vastgelegd in de RI&E of een ander document, en hij heeft er ook alles aan gedaan om dat ongeval te voorkomen. In dat geval wordt een derde van de boete kwijtgescholden.
- Het slachtoffer heeft aantoonbare adequate voorlichting, onderricht en instructie gehad. Ook deze voorwaarde is goed voor een korting van een derde van het boetebedrag.
- De werkgever heeft voldoende toezicht gehouden. Hij heeft gecontroleerd of de werknemers de regels daadwerkelijk navolgden. Mocht dit zo zijn, dan wordt ook het laatste deel van de boete kwijtgescholden.

## **Bijlage**

### **Overzicht jurisprudentie**

#### **Boeterapport**

Tijdens freeswerkzaamheden met een grondfrees in de kas zijn beide benen van een medewerker bekneld geraakt

In het boeterapport wordt gesteld dat ten tijde van het ongeval gevaar is ontstaan dat zich met de grondfrees een ongewilde gebeurtenis heeft kunnen voordoen. Het gevaar heeft ertoe geleid dat beide benen door de rol van grondfrees onder een verwarmingsbuis zijn gedrukt

De werkgever heeft niet kunnen aantonen dat de risico's in de risico-inventarisatie -en evaluatie waren beschreven of dat maatregelen waren getroffen. Overtreding artikel 7.4, 4<sup>e</sup> lid Arbeidsomstandighedenbesluit in relatie tot artikel 3.17 van Arbeidsomstandighedenbesluit.

Boetebedrag € 10.800,-  
november 2014

#### **Jurisprudentie**

##### **Strafrecht**

Bij een bedrijfsongeval is een medewerker technische dienst, zijnde een werknemer van het bedrijf, om het leven gekomen. Het slachtoffer stond in een werkbak op de lepels van een vorkheftruck op ongeveer 2.50 meter hoogte.

De werkbak is gekanteld waarbij het slachtoffer onder de werkbak terecht is gekomen en aan hoofdletsel ter plaatse is overleden.

Nu de heftruck in combinatie met de werkbak niet geschikt was als personenlift, er geen veiligheidsmaatregelen waren getroffen, voorts verdachte niet gecertificeerd was om de vorkheftruck te bedienen en verdachte niet gecontroleerd heeft of de werkbak deugdelijk geborgd was, is verdachte (werkgever) aanmerkelijk onvoorzichtig geweest.

Verdachte is tekortgeschoten in zijn zorgplicht als werkgever. Onder deze gegeven omstandigheden kan gesproken worden van aanmerkelijke schuld bij verdachte.

artikel 307 wetboek van strafrecht, artikel 32 arbeidsomstandighedenwet 1998

Rechtbank veroordeelt verdachte

- tot betaling van een geldboete ten bedrage van € 7500,= bij gebreke van betaling en verhaal te vervangen door hechtenis voor de duur van 150 dagen.

Zij beveelt dat deze geldboete niet zal worden ten uitvoer gelegd, tenzij de rechter later anders mocht gelasten op grond dat de verdachte zich voor het einde van een proeftijd, die hierbij wordt bepaald op twee jaar, aan een strafbaar feit heeft schuldig gemaakt of na te melden bijzondere voorwaarde niet heeft nageleefd:

- dat de veroordeelde binnen twee maanden na ingang van de proeftijd aan [weduwe slachtoffer] de somma van € 5000,- zal betalen.

RECHTBANK BREDA  
14 februari 2006.

##### **Civilrecht**

Arbeidsongeval ten gevolge van winterse gladheid.

Werkgever heeft naar het oordeel van de kantonrechter haar zorgplicht geschonden ten opzichte van de werknemer door geen gladheidsbestendig schoeisel te verstrekken.

Werkgever heeft de aansprakelijkstelling doorgezonden aan haar verzekeraar

Verzekeraar heeft aansprakelijkheid afgewezen.

De kantonrechter bepaalt dat werkgever aansprakelijk is voor de gevolgen van het arbeidsongeval;

RECHTBANK MIDDEN-NEDERLAND  
14 maart 2013.