

A photograph of a worker in a yellow hard hat operating an orange forklift in a warehouse. The forklift is carrying a pallet of goods. The background shows high industrial shelving units filled with boxes. The lighting is bright, typical of a warehouse environment.

WHITEPAPER ZORGPLICHT NIET-WERKNEMERS

Zorgplicht voor niet-werknemers

Op het gebied van veiligheid zijn werknemers in Nederland in wettelijk opzicht goed beschermd; werkgevers hebben de plicht om te zorgen voor een veilige werkomgeving. Tegelijkertijd neemt het aantal arbeidsongevallen al jaren toe. Vooral uitzendkrachten (die geen formele arbeidsrelatie hebben met het bedrijf of de organisatie waar ze werkzaam zijn) zijn kwetsbaar. Hoe ver reikt de zorgplicht van werkgevers als het aankomt op zogenoemde niet-werknemers, zoals uitzendkrachten, maar ook zzp'ers en vrijwilligers? Waar moet je op letten als je als organisatie een beroep doet op mensen waar je geen arbeidsovereenkomst mee afsluit? Daarover gaat deze whitepaper.



Bedrijfsongevallen en beroepsziektes: ze zijn – helaas – aan de orde van de dag. Niet voor niets riep de aan de VN gerelateerde Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) 28 april enkele jaren geleden uit tot jaarlijkse Werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk. Het doel: de aandacht vestigen op alle incidenten die op de werkvloer plaatsvinden en – parallel daaraan – aandacht vragen voor de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Aantal arbeidsongevallen stijgt

Dat dit ook in Nederland geen overbodige luxe is, blijkt wel uit de cijfers. Uit het rapport Staat van arbeidsveiligheid 2018, dat de Inspectie SZW van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) onlangs publiceerde, blijkt dat in Nederland jaarlijks 50 tot 70 mensen omkomen door een arbeidsongeval. Bovendien blijkt dat er jaarlijks zo'n 4.100 mensen overlijden door een beroepsziekte (voornamelijk kanker, hart- en vaatziekten en aandoeningen aan de ademhalingswegen).

Daarmee is het aantal arbeidsongevallen voor het vijfde jaar op rij gestegen. Niet voor niets luidt een van de aanbevelingen uit het rapport van de Inspectie SZW om te investeren in een bedrijfscultuur waarin gezond en veilig werken normaal is en waarbinnen werknemers zich actief uit durven spreken hierover.

Een specifieke groep die veel risico loopt zijn uitzendkrachten; eind 2017 was een op de vijf geregistreerde slachtoffers van arbeidsongevallen uitzendkracht. Vaak gaat het om jongeren tussen de 15 en 25 jaar.

Werkgevers hebben een zorgplicht

Werkgevers hebben in Nederland een zorgplicht richting hun werknemers. Artikel 7:658 van het Burgerlijk Wetboek schrijft voor dat werkgevers de verplichting hebben om ervoor te zorgen dat werknemers hun werkzaamheden onder veilige omstandigheden kunnen uitvoeren en dat ze tijdens het werk geen schade oplopen. Concreet betekent dit, dat de werkgever moet zorgen voor veilige en goed onderhouden werkruimtes en arbeidsmiddelen. Ook is een werkgever verplicht om te zorgen voor goede, heldere instructies, bijvoorbeeld voor het gebruik van een machine.

Gebeurt er toch iets? En loopt de werknemer tijdens de werkzaamheden schade op? Dan is de werkgever in principe aansprakelijk, ténzij hij kan aantonen dat hij zijn verplichtingen is nagekomen óf dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Werknemers zijn in wettelijke zin dus goed beschermd. Daarbij moet overigens wel worden aangetekend dat in de praktijk maar 27 procent van de bedrijven de belangrijkste risico's in kaart heeft gebracht. Vooral kleinere bedrijven hebben vaak geen of een onvolledige risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

Niet-werknemers: lange tijd nauwelijks beschermd

Complexer is de positie van zogenoemde niet-werknemers, zoals uitzendkrachten, zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) en vrijwilligers. Lange tijd was deze groep in

wettelijk opzicht nauwelijks beschermd. Gebeurde er iets met zo'n niet-werknemer tijdens de werkzaamheden voor een bedrijf? Dan kon hij of zij het betreffende bedrijf alleen aansprakelijk stellen op grond van de zogenoemde 'algemene aansprakelijkheidsbepaling' in artikel 6:162 van het Burgerlijk Wetboek; er moest dan worden aangetoond dat er sprake was van een 'onrechtmatige daad' van de kant van de werkgever. In de praktijk kwam het erop neer dat de niet-werknemer vaak machteloos stond als hem of haar iets overkwam.

Sinds 1999: betere wettelijke positie

Om daar verandering in te brengen, werd artikel 7:658 van het Burgerlijk Wetboek per 1 januari 1999 uitgebreid met een bepaling. Die trok de behandeling van werknemers en niet-werknemers gelijk; een werkgever die iemand met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft hetzelfde werk laat doen als iemand met wie hij wél een arbeidsovereenkomst heeft, is op gelijke wijze aansprakelijk voor geleden schade.

Een voorwaarde is dus wél, dat de werkzaamheden van de niet-werknemer behoren tot de beroeps- of bedrijfsuitoefening van het bedrijf. Het onderscheid wordt vaak duidelijk door de vraag te stellen: had een reguliere werknemer de werkzaamheden ook kunnen uitvoeren? Een concreet voorbeeld: een tuinman die tijdens werkzaamheden in de tuin van een accountantskantoor een ongeval krijgt, kan dat kantoor niet aansprakelijk stellen daarvoor. Tuinwerkzaamheden behoren immers niet tot de core business van een accountantskantoor en zijn werknemers.

Anders ligt dit uiteraard bij niet-werknemers die 'gewoon' meewerken in een organisatie, zoals een accountant die als zzp'er wordt ingehuurd voor een bepaalde opdracht.

Binnen Nederland zijn er zoals gezegd drie grote groepen niet-werknemers die in de dagelijkse praktijk veel voorkomen: uitzendkrachten, zzp'ers en vrijwilligers.

Uitzendkrachten

Nu de economie verder aantrekt, groeit ook de flexibele schil van bedrijven. De verwachting is dat het aantal uitzendkrachten en andere flexwerkers de komende jaren verder zal groeien.

Zoals we al zagen, vormen uitzendkrachten een kwetsbare groep binnen het personeelsbestand van veel organisaties: vaak gaat het om jonge mensen (tussen de 15 en 25) die op zichzelf al een kwetsbare groep vormen als het gaat om het aantal arbeidsongevallen. Vaak krijgen tijdelijke werknemers als uitzendkrachten onvoldoende instructies. Ook taalbarrières (uitzendkrachten die het Nederlands niet voldoende beheersen) spelen een rol bij het ontstaan van onveilige situaties.

Daarbij komt dat uitzendkrachten formeel in dienst zijn bij het uitzendbureau. Wie is er aansprakelijk bij een ongeval: de formele werkgever of het inlenende bedrijf? Op grond van het (in 1999 uitgebreide) artikel 7:658 van het Burgerlijk Wetboek kan de uitzendkracht zowel het uitzendbureau als de organisatie waar hij te werk is gesteld aansprakelijk stellen voor schade door een ongeval.

Concreet betekent dit dat een werkgever die werkt met uitzendkrachten, dezelfde zorgplicht heeft ten aanzien van deze groep medewerkers als ten aanzien van 'gewone' werknemers. Ook in dit geval zal de werkgever er dus voor moeten zorgen dat hij voldoet aan de vereisten voor goed werkgeverschap (zoals geformuleerd in de Arbowet): een adequaat arbobeleid, inzicht in de bedrijfsrisico's (vervat in de RI&E) en een bijbehorend plan van aanpak, goede voorlichting en instructies, en toezicht op de naleving van die instructies.

Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers)

Nederland telt inmiddels ruim 1 miljoen zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers), en dat aantal blijft stijgen. Het gaat hierbij om personen waarvoor het de hoofdbaan is. Als ook mensen worden meegeteld waarvoor zzp-schap een bijverdienste is, dan ligt dit aantal nog hoger. De groep zzp'ers is zeer divers en ze bevinden zich in allerlei sectoren en leeftijdsgroepen.

Net als voor uitzendkrachten geldt dat zzp'ers zich in principe door de wet beschermd weten als zij werk verrichten voor een opdrachtgever. Daarbij moet het dan wel (zoals ook hierboven al geschetst) gaan om werk in het kader van de reguliere bedrijfsvoering, oftewel om werkzaamheden die de opdrachtgever ook door zijn eigen werknemers had kunnen laten verrichten. Een door een accountantskantoor ingehuurd zelfstandig werkende tuinman of schilder valt dus niet binnen de scope van de wet; een door hetzelfde kantoor ingehuurd zelfstandig accountant wél.

Casus: Davelaar versus Allspan

Een bekende casus met betrekking tot de verhouding tussen opdrachtgever en zzp'er is die van de zelfstandig staalconstructeur/machinebouwer Davelaar versus het Barneveldse houtbewerkingsbedrijf Allspan. Tijdens revisiewerkzaamheden aan een machine in opdracht van Allspan, in 2004, raakte de heer Davelaar betrokken bij een ongeval. Als gevolg daarvan moest zijn rechterbeen tot boven de knie worden geamputeerd.

In de nasleep van dit ongeval bevestigde de Hoge Raad in 2013 dat de werkgever aansprakelijk is voor schade aan personen die 'buiten dienstbetrekking' werkzaamheden verrichten (zoals een zzp'er). Voorwaarde is dat de zzp'er voor zijn veiligheid (mede) afhankelijk is van degene voor wie hij die werkzaamheden verricht. Een andere voorwaarde is dat de werkzaamheden hebben plaatsgevonden 'in de uitoefening van het beroep of bedrijf' van de opdrachtgever.

Zeker in de bouw wordt er vaak gewerkt met onderaannemers. Schakelt een onderaannemer van de hoofdaannemer een zzp'er in? En overkomt die zzp'er een ongeval op de bouwplaats door toedoen van een andere door de hoofdaannemer ingehuurd zzp'er? Ook dan bestaat de kans dat de werkgever aansprakelijk is voor de ingeschakelde zzp'er. Dat hangt af van de feitelijke gezagsverhouding, de aard van de werkzaamheden, de mate waarin de werkgever de werkomstandigheden kan beïnvloeden, en de specifieke veiligheidsrisico's die met die

omstandigheden verband houden. Onder bepaalde omstandigheden kan dus ook een zelfstandig werkende onderaannemer een vergelijkbare positie innemen als een werknemer.

Vrijwilligers

Net als uitzendkrachten en zzp'ers werken vrijwilligers niet op basis van een arbeidsovereenkomst. Ook voor deze specifieke groep geldt dat de 'opdrachtgever' aansprakelijk is voor het geval er iets gebeurt, voor zover de vrijwilliger taken uitvoert die ook door een werknemer verricht hadden kunnen worden. Ook hier geldt dat de werkgever een zorgplicht heeft.

Checklist voor werkgevers Waar moet je aan denken als je niet-werknemers inzet?

- ✓ Breng de niet-werknemers binnen je organisatie in kaart
- ✓ Realiseer je dat je ook voor deze medewerkers doorgaans een zorgplicht hebt
- ✓ Investeer in een veilige werkomgeving
- ✓ Vooral uitzendkrachten zijn kwetsbaar. Zorg voor goede werkinstructies en adequaat toezicht
- ✓ Maak werk van goed werkgeverschap, óók voor niet-werknemers

Bedrijfs hulpverlening: hoe zit het daarmee?

Op grond van de Arbowet is elke werkgever in Nederland met één of meer werknemers verplicht om te zorgen voor een goede bedrijfs hulpverlening (bhv). Bhv'ers zijn in staat om eerste hulp te verlenen, om een beginnende brand te blussen, en om alle aanwezigen in een gebouw veilig te evacueren bij calamiteiten. Onder die aanwezigen vallen niet alleen bezoekers en klanten, maar ook in het pand aanwezige 'niet-werknemers' als uitzendkrachten, stagiaires, vakantiemedewerkers en vrijwilligers.

Ook ingehuurde zzp'ers die in het pand aan het werk zijn, vallen bij calamiteiten dus onder de verantwoordelijkheid van de bhv – ongeacht of ze nou wel of geen werkzaamheden verrichten die binnen de reguliere bedrijfsvoering vallen. Bij een accountantskantoor valt dus zowel de ingehuurde zzp-accountant als de ingehuurde zzp-installateur die de cv-ketel komt onderhouden, onder de verantwoordelijkheid van de bhv.

Anders ligt dit bij bijvoorbeeld een ingehuurde zzp-schilder die buiten aan het pand aan het werk is. Die is in principe verantwoordelijk voor zijn eigen veiligheid bij calamiteiten. Uiteraard getuigt het wel van goed opdrachtgeverschap om ook voor deze specifieke groep opdrachtnemers de veiligheid bij calamiteiten te waarborgen. Bijvoorbeeld door goede afspraken te maken met de zzp-schilder over veilig werken en bhv.



nibhv.nl

Hoofdweg 240 • 3067 GJ Rotterdam • Postbus 8714 • 3009 AS Rotterdam
Telefoon 010 - 289 28 88 • E-mail info@nibhv.nl

nibhv
BEWUST VEILIG WERKEN

NIBHV werd in 1999 opgericht door het Instituut Fysieke Veiligheid en Het Oranje Kruis. Sindsdien is NIBHV hét kennisinstituut voor bedrijfshulpverlening, brand- en arbeidsveiligheid en bedrijfsnoodorganisaties in Nederland. Wij helpen bij het bewust veilig werken binnen iedere organisatie. Met 25 collega's ontwikkelen wij leermodellen, lesplannen en -materialen, en kwalitatieve leerstof voor bedrijfsveiligheidsopleidingen. Van bhv tot aan het niveau van de wettelijk aangewezen bedrijfsbrandweer. Wij bieden een onafhankelijk registratie-, certificerings- en borgingssysteem en delen onze expertise. Ruim 300.000 cursisten ontvangen jaarlijks een NIBHV certificering van erkende opleiders. Ons Keurmerkregister verbindt erkende opleiders en instructeurs voor langere tijd aan ons en aan onze hoge kwaliteitseisen.