



Sneeuw en ijzel: bent u aansprakelijk als uw werknemer uitglijdt?

Er wordt een zeer koude winter verwacht. Als werkgever hebt u een plicht ervoor te zorgen dat uw werknemers ook onder barre winter weersomstandigheden zo veilig mogelijk hun werk kunnen doen. Uw zorgplicht als werkgever kan namelijk ook met zich meebrengen dat u maatregelen moet treffen of aanwijzingen moet geven als uw werknemer op plaatsen komt die niet meer als “arbeidsplaats” kunnen worden aangemerkt, zoals de openbare weg. Dat doet zich dus voor als uw werknemer voor zijn beroep veel op de weg is of buiten moet werken.

Uit de jurisprudentie blijkt dat van werkgevers verwacht mag worden dat zij werknemers, die voor het uitoefenen van hun werkzaamheden veel naar buiten de sneeuw in moeten of de gladde weg op moeten, voorzien van gladheidsbestendig schoeisel en/of instructies geven hoe te handelen bij dergelijke weersomstandigheden.

Hebt u de beschikking over een terrein dat deel uitmaakt van uw bedrijf, dan moet u ook zorgen voor het strooien van zout.

Als instructies zijn gegeven moet u blijven controleren of deze ook worden nageleefd, want als werkgever moet u ook weten dat het naleven van instructies slijt.

Gaat het om een bedrijf waar binnen wordt gewerkt en een werknemer niet structureel buiten hoeft te werken, dan is de aansprakelijkheid minder eenduidig. De werknemer, die een enkele keer buiten komt, moet rekening houden met het weer en moet daarbij normale oplettendheid in acht nemen.

Hieronder een aantal uitspraken die op deze aansprakelijkheid betrekking hebben.

2013:BZ5255: Werknemer is vuilnisbelader en tijdens het gooien van een vuilniszak in een vuilniswagen glijdt hij uit door het ijzel op de weg. De man had van zijn werkgever veiligheidsschoenen gekregen. Dat bleken echter “gewone” veiligheidsschoenen te zijn met een rubber profielzool. De rechter oordeelde dat deze schoenen onvoldoende beveiliging boden tegen uitglijden in geval van gladde en winterse weersomstandigheden. De rechter nam daarbij mede in aanmerking dat de beweging die de man moest maken om zakken in de vuilniswagen te gooien de kans op uitglijden aanmerkelijk had vergroot. Werkgever was dus aansprakelijk. In deze zaak speelde overigens ook mee dat het hoofdkantoor uit onderzoek al wist dat de schoenen niet voldeden.



2016:2615: Pakketbezorgster glijdt uit nadat zij uit haar bus is gestapt om een pakketje te bezorgen. Werkgever had preventieve maatregelen moeten treffen, waarbij de rechter denkt aan het verstrekken van schoeisel dat bescherming biedt tegen uitglijden.

2009:BM 4389: In deze zaak gaat het om gladheid op het eigen bedrijfsterrein als gevolg waarvan een uitzendwerknemer, die als havenwerker werkte, ten val kwam. Er was die morgen door de werkgever gestrooid. Werkgever had een strooi-instructie, maar bij reconstructie bleek dat de instructie feitelijk niet was uitgevoerd. Werkgever had die morgen een strooiwagen laten strooien op het weggedeelte en had aangenomen dat daardoor ook zout op de voetpaden terecht was gekomen. Volgens de instructie hadden de trottoirs apart met een hand-strooikar bestrooid moeten worden en dat was dus niet gedaan.

2012:BY5485: In deze zaak ging het om een werknemer die van het gebouw, waarin hij werkte, naar een papierbak buiten liep en daarbij viel. Er werd wel gestrooid maar dat was vanuit de verantwoordelijkheid van de wegbeheerder voor de wegen op het bedrijfsterrein. Daarmee was niet zonder meer voldaan aan de verantwoordelijkheid voor de werknemers. Ook hier gold dat er niet gestrooid was daar waar de container stond. Bovendien had de werkgever de container makkelijk op een andere plek kunnen zetten.

2011:BR5215: In deze zaak ging het om een postbezorger die huis aan huis te voet post bezorgde. In deze zaak had de kantonrechter geoordeeld dat de werkgever niet tekort was geschoten in zijn zorgplicht. Werkgever waarschuwde werknemers namelijk om stevige schoenen te dragen en gaf jaarlijks ook een kortingsbon om dergelijke schoenen te kunnen aanschaffen (dit werd dus gezien als het verstrekken van dergelijke schoenen).

Deze zaak kwam in cassatie waarbij de Hoge Raad oordeelde dat er in dit geval geen sprake was van een verplichting voor werkgever om te zorgen voor een behoorlijke verzekering ter dekking van een eenzijdig verkeersongeval.

NB: Zo'n verplichting bestaat overigens in het algemeen wel voor eenzijdige verkeersongevallen, dus voor een bestuurder van een motorvoertuig, voor een fietser en ook voor een voetganger, maar bij de voetganger alleen indien er toch één of meer voertuigen zijn betrokken.

2011:BR5215: In deze zaak ging het om een postbezorger die huis aan huis te voet post bezorgde. In deze zaak had de kantonrechter geoordeeld dat de werkgever niet tekort was geschoten in zijn zorgplicht. Werkgever waarschuwde werknemers namelijk om stevige schoenen te dragen en gaf jaarlijks ook een kortingsbon om dergelijke schoenen te kunnen aanschaffen (dit werd dus gezien als het verstrekken van dergelijke schoenen).

Deze zaak kwam in cassatie waarbij de Hoge Raad oordeelde dat er in dit geval geen sprake was van een verplichting voor werkgever om te zorgen voor een behoorlijke verzekering ter dekking van een eenzijdig verkeersongeval.



NB: Zo'n verplichting bestaat overigens in het algemeen wel voor eenzijdige verkeersongevallen, dus voor een bestuurder van een motorvoertuig, voor een fietser en ook voor een voetganger, maar bij de voetganger alleen indien er toch één of meer voertuigen zijn betrokken.

Geen aansprakelijkheid:

Vr 2007,170: In deze zaak ging het om een schoonmaakster die van het kantoor uit naar buiten liep naar een vuilniscontainer die op een kantorenterrein stond dat niet van de werkgever was. Het Hof sprak toen nog uit dat art. 7:658 BW geen absolute waarborg gaf. Gezien het weer (het had al dagen gesneeuwd en geïzeld) was er een verhoogd risico op uitglijden. Dat is een feit van algemene bekendheid. Van een werknemer mag redelijkerwijs worden verwacht dat deze normale oplettendheid in acht neemt. Daarom geen aansprakelijkheid. De vraag of werkgever aansprakelijk is voor een ongeval op het terrein van een derde kan daarom buiten beschouwing blijven (deze wijkt dus in uitkomst af van de uitspraak 2012:BY5485).

Wordt u als werkgever aansprakelijk gesteld en heeft u hierover vragen, of wilt u een situatie vooraf laten beoordelen op het risico van aansprakelijkheid neem dan contact met ons op. Wij voorzien u graag van advies.