

2013•2014
FACULTEIT RECHTEN
master in de rechten

Masterproef

De burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de preventieadviseur

Promotor :
Prof. dr. Ilse SAMOY

Wouter Thijs
Proefschrift ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten

De transnationale Universiteit Limburg is een uniek samenwerkingsverband van twee universiteiten in twee landen: de Universiteit Hasselt en Maastricht University.



Universiteit Hasselt | Campus Hasselt | Martelarenlaan 42 | BE-3500 Hasselt
Universiteit Hasselt | Campus Diepenbeek | Agoralaan Gebouw D | BE-3590 Diepenbeek



Maastricht University

2013•2014
FACULTEIT RECHTEN
master in de rechten

Masterproef

De burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de
preventieadviseur

Promotor :
Prof. dr. Ilse SAMOY

Wouter Thijs

Proefschrift ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten

Samenvatting

De afgelopen decennia is er zowel op Europees als nationaal vlak sprake van een toegenomen aandacht voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers. Dit heeft uiteindelijk geleid tot de totstandkoming van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Deze wet legt aan de werkgever de verplichting op de nodige maatregelen te nemen ter vermijding van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Bij de uitvoering van zijn welzijnsbeleid moet de werkgever zich laten bijstaan door preventieadviseurs. De preventieadviseurs hebben als opdracht de werkgever, middels adviesverlening, te ondersteunen bij het vervullen van zijn wettelijke verplichtingen.

In deze masterscriptie wordt de problematiek betreffende de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de preventieadviseurs onderzocht. Daartoe valt deze masterscriptie uiteen in verschillende onderdelen.

In het eerste hoofdstuk van deze masterscriptie worden een aantal basisbegrippen en -principes van het Belgische burgerrechtelijk aansprakelijkheidsrecht toegelicht. Deze algemene principes zullen in een later onderdeel op het specifieke leerstuk betreffende de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de preventieadviseur worden toegepast.

In het tweede hoofdstuk wordt allereerst de context weergegeven waarin de Wet van 4 augustus 1996 tot stand is gekomen. Vervolgens geeft dit hoofdstuk een beschrijving van de organisatie en structuur van de Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk. Hierop aansluitend worden de mogelijke sociaalrechtelijke statuten van de preventieadviseurs op gedetailleerde wijze toegelicht.

In een volgend onderdeel komen we tot de kern van deze masterscriptie: de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de preventieadviseur. In dit hoofdstuk wordt op gedetailleerde wijze beschreven onder welke voorwaarden de preventieadviseur aansprakelijk kan worden gesteld door het slachtoffer van een arbeidsongeval of beroepsziekte. Ter volledigheid zal hierbij ook worden nagegaan welke andere personen de preventieadviseur kunnen aanspreken wanneer zij schade hebben geleden door een tekortkoming van deze laatste. Allereerst zal de aansprakelijkheid van de preventieadviseur van een Interne Dienst worden behandeld. Vervolgens komt de aansprakelijkheid van een externe preventieadviseur aan bod. Tot slot zal nog worden onderzocht onder welke voorwaarden het slachtoffer van een arbeidsongeval of beroepsziekte zijn werkgever kan aanspreken.

Doorheen deze masterscriptie zal ook op geregelde wijze de Belgische toestand worden vergeleken met de Nederlandse regelgeving.

Voorwoord:

Deze masterproef werd geschreven in het kader van de opleiding Master in de Rechten aan de Universiteit Hasselt. Het schrijven van een masterscriptie is een ernstig en veeleisend werk. Zonder de hulp en steun van een aantal personen zou het voor mij onmogelijk geweest zijn om deze opdracht tot een goed einde te brengen. Graag wil ik dan ook even van de gelegenheid gebruik maken om een woord van dank te richten aan deze personen.

Allereerst wil ik mijn promotor Prof Dr. I. Samoy bedanken om mij de mogelijkheid te geven mij in het kader van deze masterproef te verdiepen in het boeiende onderwerp aangaande de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de preventieadviseur. Bovendien wil ik haar, samen met Mevr. E. Aerts, bedanken voor de professionele begeleiding gedurende het hele academiejaar.

Vervolgens wil ik mijn ouders bedanken voor hun onvoorwaardelijke steun gedurende mijn hele rechtenstudie. Zij hebben mij steeds het nodige vertrouwen en de nodige aanmoedigingen gegeven om deze studie tot een goed einde te brengen.

Tot slot wil ik nog iedere andere persoon bedanken die op enigerlei wijze heeft bijgedragen aan de totstandkoming van deze masterscriptie.

Wouter Thijs
Hasselt, mei 2014

Inhoudsopgave

<i>SAMENVATTING</i>	1
<i>VOORWOORD</i>	3
<i>LIJST VAN BIJLAGEN</i>	9
<i>INLEIDING</i>	11
Hoofdstuk I: Burgerrechtelijke aansprakelijkheid in het algemeen	15
1. Buitencontractuele aansprakelijkheid.....	15
A. Persoonlijke aansprakelijkheid.....	15
1) Fout.....	15
2) Schade.....	16
3) Oorzakelijk verband.....	17
B. Kwalitatieve aansprakelijkheid van aanstellers voor schade veroorzaakt door aangestelden.....	18
C. Kwalitatieve aansprakelijkheid van openbare rechtspersonen voor schade veroorzaakt door hun personeelsleden.....	19
2. Contractuele aansprakelijkheid.....	19
A. Niet-nakoming van een contractuele verbintenis.....	19
B. Aansprakelijkheid voor uitvoeringsagenten.....	20
3. Samenloop tussen contractuele en buitencontractuele aansprakelijkheid.....	20
A. Principieel samenloopverbod.....	20
1) Periode vóór 1973: Keuzerecht.....	20
2) Vanaf 1973: Principieel samenloopverbod.....	21
3) Vanaf 2006: Beperkter samenloopverbod?.....	22
B. Uitzondering: De contractuele wanprestatie maakt tevens een misdrijf uit.....	22
4. Coëxistentie.....	23
A. Algemeen.....	23
B. Passieve coëxistentie.....	23
C. Actieve coëxistentie.....	24
5. Wettelijke beperkingen van aansprakelijkheid.....	25
A. Artikel 18 WAO: Beperking van de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van werknemers.....	25
B. Wet van 10 februari 2003: Beperking van de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van statutaire statutaire personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen.....	25
Hoofdstuk II: De diensten voor preventie en bescherming op het werk	27
1. Achtergrond.....	27
2. Toepassingsgebied van de Welzijnswet.....	28

3. Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk.....	28
A. Verplichting tot oprichting.....	28
B. Samenstelling.....	29
1) Principe van de multidisciplinariteit.....	29
2) Departement belast met het medisch toezicht.....	29
4. Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.....	30
A. Principe van aanvullend beroep op een Externe Dienst.....	30
B. Oprichting.....	30
C. Structuur.....	31
Hoofdstuk III: De preventieadviseurs.....	33
1. Statuut van de preventieadviseurs.....	33
A. Preventieadviseurs binnen een Interne Dienst.....	33
B. Preventieadviseurs binnen een Externe Dienst.....	33
1) Mogelijke sociaalrechtelijke statuten.....	33
2) Uitsluiting van het zelfstandigenstatuut?.....	34
C. Conclusie.....	36
2. Onafhankelijkheid van de preventieadviseurs.....	36
3. Bescherming van de preventieadviseurs.....	36
Hoofdstuk IV: De preventiemedewerker in Nederland.....	39
1. De Arbeidsomstandighedenwet.....	39
A. Algemeen.....	39
B. Toepassingsgebied.....	39
C. Verantwoordelijkheid van de werkgever voor het arbeidsomstandighedenbeleid.....	39
2. Interne preventiemedewerker.....	41
3. Aanvullend beroep op externe deskundigen.....	41
Hoofdstuk V: De burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de preventieadviseur.....	43
1. Algemeen.....	43
2. Preventieadviseur van een Interne Dienst.....	43
A. Aansprakelijkheid t.a.v. een werknemer of statutair personeelslid.....	43
1) Grondslag.....	43
2) Uitvoeringsagent van de werkgever?.....	44
3) Principe van de burgerrechtelijke immuniteit in geval van arbeidsongevallen en beroepsziekten.....	46
a) Private sector.....	46
a.1) Arbeidsongevallen.....	46
a.1.1) Algemeen.....	46
a.1.2) Beperking van de tegenwerpelijheid van de burgerrechtelijke immuniteit.....	49

a.2) Beroepsziekten.....	51
a.2.1) Algemeen.....	51
a.2.2) Beperking van de tegenwerpelijheid van de burgerrechtelijke immuniteit.....	53
b) Publieke sector.....	54
b.1) Algemeen.....	54
b.2) Beperking van de tegenwerpelijheid van de burgerrechtelijke immuniteit.....	55
b.3) Forfaitaire vergoeding vanwege de werkgever.....	56
B. Aansprakelijkheid t.a.v. de werkgever.....	57
1) Preventieadviseurs verbonden door een arbeidsovereenkomst.....	57
a) Grondslag.....	57
b) Buitencontractuele aansprakelijkheidsvordering?.....	58
2) Statutaire preventieadviseurs in de publieke sector.....	59
C. Aansprakelijkheid van de preventiemedewerker in Nederland.....	59
1) Algemeen.....	59
2) Geen burgerrechtelijke immuniteit.....	59
3) Grondslag.....	61
a) Algemeen.....	61
b) Onrechtmatige daad, schade en oorzakelijk verband.....	61
c) Normbestemmingsleer.....	61
D. Conclusie.....	62
3. Preventieadviseur van een Externe Dienst.....	63
A. Aansprakelijkheid t.a.v. een werknemer of statutair personeelslid.....	63
1) Grondslag.....	63
2) Arbeidsongevallen en beroepsziekten in de private sector.....	64
3) Arbeidsongevallen en beroepsziekten in de publieke sector.....	65
B. Aansprakelijkheid t.a.v. de werkgever-gebruiker.....	66
C. Aansprakelijkheid t.a.v. de Externe Dienst.....	66
1) Preventieadviseurs verbonden door een arbeidsovereenkomst en zelfstandige preventieadviseurs.....	67
2) Statutair aangestelde preventieadviseurs.....	67
D. Conclusie.....	67
Hoofdstuk VI: Burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de werkgever.....	69
1. Grondslag en burgerrechtelijke immuniteit in hoofde van de werkgever.....	69
2. Uitzonderingen op de burgerrechtelijke immuniteit.....	69
A. Opzet in hoofde van de werkgever.....	70
B. Schade aan goederen van de werknemer.....	70
C. Zwaarwichtige overtredingen van de welzijnsreglementering.....	70

3. Aansprakelijkheid van de werkgever in Nederland.....	71
A. Algemeen.....	71
B. Personeel werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst.....	71
C. Personeel werkzaam op basis van een statutaire aanstelling in de publieke sector.....	73
4. Conclusie.....	74
Hoofdstuk VII: Besluit.....	75
<i>BIBLIOGRAFIE.....</i>	<i>77</i>
<i>BIJLAGEN.....</i>	<i>85</i>

Lijst van bijlagen

1. Lijst van gecontacteerde verzekeringsmaatschappijen
2. Vonnis van de arbeidsrechtbank te Hasselt dd. 17 maart 2008

Inleiding

1. Probleemstelling

Het Belgische recht omvat reeds gedurende enkele decennia een uitgebreide welzijnsreglementering waarmee wordt getracht het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen. Midden jaren 90 werd deze welzijnsreglementering grondig gemoderniseerd. Sedertdien bepaalt de Wet van 4 augustus 1996 dat de werkgever de nodige maatregelen moet treffen ter vrijwaring van de veiligheid en de gezondheid van zijn werknemers. De werkgever zal zich voor het vervullen van deze opdracht moeten laten bijstaan door deskundigen. Hiertoe voorziet de Wet van 4 augustus 1996 in de oprichting van Interne en Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk. Binnen deze diensten zijn preventieadviseurs actief die de werkgever in de praktijk zullen bijstaan middels adviesverlening omtrent de preventiemaatregelen die binnen de onderneming moeten worden genomen. Op deze wijze tracht de wetgever binnen iedere onderneming een efficiënt welzijnsbeleid tot stand te brengen, wat moet leiden tot een vermindering van het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Uit het voorgaande blijkt dat de preventieadviseurs een belangrijke rol vervullen inzake het welzijn op het werk. Ze dragen een grote verantwoordelijkheid en hebben een belangrijke opdracht met het oog op de veiligheid van heel wat werknemers. Het is bijgevolg van groot belang dat een preventieadviseur op burgerrechtelijk vlak voldoende bescherming geniet. Het kan niet de bedoeling zijn dat slachtoffers van arbeidsongevallen of beroepsziekten steeds met een beschuldigende vinger wijzen richting de preventieadviseur en bijgevolg deze laatste in rechte aanspreken tot vergoeding van de geleden schade. In deze masterscriptie zal ik een grondig onderzoek voeren naar de huidige regeling inzake de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de preventieadviseur. Hierbij zal onder andere worden nagegaan onder welke voorwaarden het slachtoffer van een arbeidsongeval of een beroepsziekte op succesvolle wijze een aansprakelijkheidsvordering kan instellen tegen de preventieadviseur.

Het is evenwel van groot belang dat de bescherming van de preventieadviseurs niet ten koste gaat van de werknemers. Aan de werknemers moeten namelijk voldoende waarborgen worden geboden inzake de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Wanneer een werknemer uiteindelijk het slachtoffer wordt van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, moet hij bovendien over voldoende mogelijkheden beschikken om de nadelige financiële gevolgen hiervan zoveel mogelijk te beperken.

Het centrale onderzoeksvoorwerp van deze masterscriptie wordt dan ook gevormd door de vraag of de preventieadviseurs enerzijds op burgerrechtelijk vlak voldoende bescherming genieten op grond van de huidige regelgeving, doch anderzijds niet overbeschermd worden wat mogelijks strijdig is met de belangen van de werknemers.

Bij dit alles kan ook meteen melding worden gemaakt van het empirisch onderzoek dat ik in het kader van deze masterscriptie heb gevoerd. Hierbij heb ik een veertigtal verzekeringsmaatschappijen gecontacteerd met de vraag of deze maatschappijen reeds een beroepsaansprakelijkheidsverzekering hebben afgesloten met een preventieadviseur.¹ Bovendien heb ik aan de voorzitters en hoofdgriffiers van enerzijds alle rechtbanken van eerste aanleg en anderzijds van alle arbeidsrechtbanken in België de vraag gesteld of er binnen hun rechtbank reeds zaken zijn behandeld waarbij de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van een preventieadviseur aan de orde was. Het antwoord op beide vragen was in alle gevallen echter volstrekt negatief. Hieruit blijkt dat er in de rechtspraktijk op dit moment slechts sprake is van een geringe mate van belangstelling voor het leerstuk van de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de preventieadviseurs. Desondanks zal ik trachten met deze masterscriptie nieuwe inzichten te verschaffen in dit onderwerp, in de hoop op een toenemende belangstelling voor dit leerstuk de komende jaren.

2. Centrale onderzoeksvraag

Wordt een preventieadviseur op burgerrechtelijk vlak bij de uitoefening van zijn taken enerzijds voldoende beschermd door de huidige regelgeving, doch wordt hij anderzijds niet overbeschermd wat mogelijks strijdig is met de belangen van de werknemers?

Subonderzoeksvragen:

- 1) Wat is het onderscheid tussen contractuele en buitencontractuele aansprakelijkheid? Wat zijn de voorwaarden voor beide aansprakelijkheidsregimes? Wat moet worden verstaan onder de begrippen 'samenloop' en 'coëxistentie'? Welke beperkingen gelden er op de aansprakelijkheid van personeelsleden?
- 2) Wat is het onderscheid tussen een Interne en een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk? Hoe zijn beide diensten georganiseerd?
- 3) Over welke sociaalrechtelijke statuten kan de preventieadviseur binnen een Interne en een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk beschikken?
- 4) Onder welke voorwaarden kan een preventieadviseur aansprakelijk worden gesteld door het slachtoffer van een arbeidsongeval of een beroepsziekte? Zijn er nog andere personen die de preventieadviseur in rechte kunnen aanspreken? Over welke andere mogelijkheden beschikt het slachtoffer van een arbeidsongeval of een beroepsziekte om vergoeding te bekomen voor de door hem geleden schade?
- 5) Worden de preventieadviseurs op burgerrechtelijk vlak voldoende beschermd? Wat zijn de voor- en nadelen van de huidige regelgeving? Is er sprake van een overbescherming?

¹ Zie bijlage 1.

3. Onderzoeksmethode

Een antwoord op bovenstaande onderzoeksvragen zal worden geboden door middel van een grondige studie van zowel wetgeving, rechtspraak als rechtsleer. Hierbij moet echter wel onmiddellijk worden gewezen op het gebrek aan rechtspraak omtrent het specifieke leerstuk van de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van een preventieadviseur. Dit leerstuk zal bijgevolg worden bestudeerd aan de hand van de op dit moment geldende wetgeving en een kritische analyse van de werken van een aantal gezaghebbende auteurs, waaronder DECONYNCK, DE SAEDELEER en VAN REGENMORTEL. Deze auteurs beperken zich echter grotendeels tot een theoretische kijk op de huidige stand van zaken. In deze masterscriptie zal ik, gelet op de centrale onderzoeksvraag, trachten om eveneens een aantal praktische implicaties van de huidige regelgeving weer te geven.

In het kader van deze masterscriptie zal tevens een rechtsvergelijkend onderzoek worden gevoerd met het Nederlandse recht. In Nederland moeten de werkgevers zich laten bijstaan door één of meerdere preventiemedewerkers. Deze functie komt qua inhoud sterk overeen met deze van preventieadviseur in België. Nochtans moet worden vastgesteld dat het Nederlandse aansprakelijkheidsrecht inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten enige verschillen vertoont met de Belgische regeling. Deze verschillen zullen worden toegelicht en hiermee zal tevens rekening worden gehouden bij het beantwoorden van de centrale onderzoeksvraag.

Hoofdstuk I: Burgerrechtelijke aansprakelijkheid in het algemeen

1. Buitencontractuele aansprakelijkheid

De artikelen 1382-1386 BW vormen de basisnormen van het Belgische buitencontractueel aansprakelijkheidsrecht. De artikelen 1382-1383 BW hebben betrekking op de aansprakelijkheid voor een eigen daad. De artikelen 1384-1386 BW regelen daarentegen de kwalitatieve aansprakelijkheid voor de daad van personen voor wie men moet instaan, of van zaken die men onder zijn bewaring heeft.

In wat volgt wordt allereerst de persoonlijke aansprakelijkheid die vervat ligt in de artikelen 1382-1383 BW behandeld. Vervolgens komt de kwalitatieve aansprakelijkheid van aanstellers voor schade veroorzaakt door zijn aangestelden aan bod.

A. Persoonlijke aansprakelijkheid

Artikel 1382 BW bepaalt dat *"elke daad van de mens, waardoor aan een ander schade wordt veroorzaakt, diegene door wiens schuld de schade is ontstaan, verplicht is om deze te vergoeden"*. Artikel 1383 BW voegt daar aan toe dat *"men niet alleen aansprakelijk is voor de schade welke men door zijn daad, maar ook voor die welke men door zijn nalatigheid of onvoorzichtigheid heeft veroorzaakt"*. Het onderscheid tussen beide artikelen is in de praktijk niet meer van belang. Zowel een daad als een nalatigheid worden volgens hetzelfde foutcriterium beoordeeld.²

Uit deze bepalingen kan worden afgeleid dat de persoonlijke, buitencontractuele aansprakelijkheid een foutaansprakelijkheid is. Men kan slechts aansprakelijkheid oplopen indien men een daad heeft gesteld of een nalatigheid heeft begaan die foutief is. Deze foutieve gedraging moet bovendien schade hebben berokkend aan een derde. Ten slotte moet er sprake zijn van een oorzakelijk verband tussen de fout en de schade.³ Op deze drie grondvoorwaarden wordt hieronder nader ingegaan.

1) Fout

Om iemand persoonlijk aansprakelijk te kunnen stellen, is het in de eerste plaats vereist dat deze persoon een buitencontractuele fout heeft begaan. Opdat er sprake kan zijn van een dergelijke fout, moeten er twee bestanddelen cumulatief aanwezig zijn: een objectief en een subjectief bestanddeel.

² T. VANSWEEVELT en B. WEYTS, *Handboek buitencontractueel aansprakelijkheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 121.

³ D. SIMOENS, *Buitencontractuele aansprakelijkheid. Schade en schadeloosstelling in Beginselen van Belgisch Privaatrecht*, vol. XI, II, Antwerpen, Kluwer, 1999, 1; H. VANDENBERGHE, "Over civielrechtelijke aansprakelijkheid. Een stand van zaken" in M. DEBAENE en P. SOENS (eds.), *Aansprakelijkheidsrecht: Actuele tendensen*, Gent, Larcier, 2005, (109) (109); S. STIJNS, *Verbintenissenrecht: Boek 1bis*, Brugge, die Keure, 2013, 40.

Het objectieve bestanddeel van de fout houdt in dat men een gedraging heeft gesteld die objectief onrechtmatig is. Hierbij kan het in de eerste plaats gaan om een gedraging die in strijd is met een specifieke rechtsnorm, dit wil zeggen een rechtsnorm die een welbepaald gedrag gebiedt of verbiedt. Indien er geen sprake is van een schending van een specifieke rechtsnorm, zal men het gedrag van de betrokkene toetsen aan de algemene zorgvuldigheidsnorm. Hierbij wordt het schadeverwekkende gedrag in beginsel in abstracto beoordeeld, waarbij het gedrag van de goede huisvader als maatstaf wordt gehanteerd. De rechter zal nagaan of het gedrag van de schadeverwekker beantwoordt aan het gedrag van een normaal vooruitziende en zorgvuldige persoon. Het criterium van de goede huisvader wordt echter wel in zekere mate geconcretiseerd. Bij deze beoordeling zal de rechter namelijk rekening houden met de concrete omstandigheden waarin de dader zich bevond. De rechter zal enkel de externe omstandigheden in zijn beoordeling opnemen, dit wil zeggen de omstandigheden die geen betrekking hebben op de persoon van de dader. Het kan hierbij gaan om factoren zoals tijd, plaats en klimaat. Indien de rechter moet oordelen over het al dan niet foutieve karakter van een professionele handeling, zullen ook de professionele kennis en de beroepsbekwaamheid van de dader in rekening worden genomen. In dit geval gaat het namelijk niet om elementen die eigen zijn aan de persoon van de dader, maar wel om vereisten die verbonden zijn aan de uitoefening van een bepaalde professionele activiteit. De rechter zal bij zijn beoordeling echter geen rekening houden met interne omstandigheden. Hierbij gaat het om puur persoonlijke kwaliteiten, waaronder de leeftijd, het geslacht en het karakter van de dader. Indien het gedrag van de dader niet beantwoordt aan dat van een goede huisvader in dezelfde omstandigheden geplaatst, zal er sprake zijn van een onrechtmatige gedraging.⁴

Het volstaat echter niet dat een gedraging louter objectief onrechtmatig is opdat er van een fout sprake kan zijn. Naast het objectieve bestanddeel, moet ook het subjectieve bestanddeel van de fout aanwezig zijn. Dit vereist in de eerste plaats dat de dader op het ogenblik van de feiten schuldbequaam is. Schuldbequaamheid is de regel. Bepaalde categorieën van personen worden echter geacht schuldbequaam te zijn, waaronder minderjarigen die de jaren des onderscheids nog niet hebben bereikt en geestesgestoorden.⁵ Daarnaast moet de onrechtmatige gedraging ook toerekenbaar zijn aan de dader. De onrechtmatige gedraging mag niet te wijten zijn aan een vreemde oorzaak, zoals overmacht.⁶

2) Schade

Het Belgische aansprakelijkheidsrecht heeft geen bestraffend karakter. Opdat een persoon aansprakelijk kan worden gesteld, moet het slachtoffer een zekere schade hebben geleden die voor vergoeding in aanmerking komt. Het Burgerlijk Wetboek bevat geen omschrijving van het begrip 'schade'. Het Hof van Cassatie heeft dit begrip in zijn rechtspraak omschreven als '*het verlies van*

⁴ T. VANSWEEVELT en B. WEYTS, *Handboek buitencontractueel aansprakelijkheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 137; S. STIJNS, *Verbintenissenrecht: Boek 1bis*, Brugge, die Keure, 2013, 42-45.

⁵ K. DUERINCKX, *Aansprakelijkheidsrecht - Een inleiding*, Antwerpen, Maklu, 2012, 29-31.

⁶ I. CLAEYS, "Fout, overmacht en rechtvaardigingsgronden. Zoveel hoofden, ..." in B. TILLEMANS en I. CLAEYS (eds.), *Buitencontractuele aansprakelijkheid*, Brugge, die Keure, 2004, 1 (16-17).

een goed dat tot het vermogen behoorde of van een voordeel dat te verwachten was'.⁷ De rechtsleer stelt dat men in dit verband twee toestanden met elkaar moet vergelijken. Het gaat hierbij om de actuele toestand van het slachtoffer en de hypothetische toestand waarin het slachtoffer zich zou hebben bevonden indien de onrechtmatige gedraging niet had plaatsgevonden.⁸ Is de eerste toestand minder gunstig dan de laatste, dan heeft het slachtoffer schade geleden.⁹

Opdat schade in aanmerking komt voor schadeloosstelling, moet er wel aan enkele voorwaarden zijn voldaan. Het slachtoffer moet een persoonlijk en rechtmatig belang hebben bij het behoud van het verloren goed of voordeel. Bovendien moet de schade zeker zijn.¹⁰ Er gelden echter geen *a priori* beperkingen op het vlak van de soorten schade die voor vergoeding in aanmerking komen. Zowel materiële, morele, rechtstreekse en onrechtstreekse schade zijn vergoedbaar.¹¹

3) Oorzakelijk verband

Tot slot is het vereist dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen de fout en de geleden schade. De artikelen 1382-1383 BW bepalen namelijk dat men aansprakelijk is voor de schade welke men door zijn daad of nalatigheid heeft "*veroorzaakt*". De rechter zal hierbij nagaan of de fout een noodzakelijke voorwaarde is voor de schade. Meer concreet moet hij zich de vraag stellen of de schade, zoals die zich in concreto heeft voorgedaan, zich zonder de fout op dezelfde wijze zou hebben gemanifesteerd.¹² Is het antwoord op deze vraag negatief, is er sprake van een oorzakelijk verband tussen fout en schade. Men spreekt in dit verband ook van de *conditio sine qua non-test*.¹³

Wie een fout heeft begaan die in oorzakelijk verband staat met de schade, kan aansprakelijk worden gesteld. Er wordt hierbij geen onderscheid gemaakt naargelang de zwaarte van de fout. Elke fout, hoe licht ook, kan aanleiding geven tot volledige aansprakelijkheid. Alle fouten zijn equivalent en bijgevolg spreekt men in dit kader van de *equivalentieleer*.¹⁴

⁷ Cass. 4 maart 1975, *Arr.Cass.* 1975, 753.

⁸ H. BOCKEN en I. BOONE, *Inleiding tot het schadevergoedingsrecht: Buitencontractueel aansprakelijkheidsrecht en andere schadevergoedingsstelsels*, Brugge, die Keure, 2011, 53.

⁹ E. DIRIX, *Het begrip schade*, Antwerpen, Maklu, 1998, 16; D. Simoens, *Buitencontractuele aansprakelijkheid. Schade en schadeloosstelling in Beginselen van Belgisch Privaatrecht*, vol. XI, II, Antwerpen, Kluwer, 1999, 15.

¹⁰ D. SIMOENS, "Recente ontwikkelingen inzake schade en schadeloosstelling" in B. TILLEMEN en I. CLAEYS (eds.), *Buitencontractuele aansprakelijkheid*, Brugge, die Keure, 2004, 277 (319).

¹¹ H. BOCKEN en I. BOONE, *Inleiding tot het schadevergoedingsrecht: Buitencontractueel aansprakelijkheidsrecht en andere schadevergoedingsstelsels*, Brugge, die Keure, 2011, 58-59.

¹² Cass. 4 februari 2008, *RW* 2009-2010, 1561.

¹³ H. BOCKEN, "Toerekening van aansprakelijkheid op grond van de equivalentieleer" in B. TILLEMEN en I. CLAEYS (eds.), *Buitencontractuele aansprakelijkheid*, Brugge, die Keure, 2004, 213 (218); M. VAN QUICKENBORNE, *Oorzakelijk verband tussen onrechtmatige daad en schade*, Mechelen, Kluwer, 2007, 43-44.

¹⁴ J-L. FAGNART, *La causalité*, Waterloo, Kluwer, 2009, 69.

B. Kwalitatieve aansprakelijkheid van aanstellers voor schade veroorzaakt door aangestelden

Artikel 1384, lid 3 BW bevat het principe van de kwalitatieve aansprakelijkheid van aanstellers voor hun aangestelden. Dit artikel bepaalt dat *"aanstellers aansprakelijk zijn voor de schade veroorzaakt door hun aangestelden in de bediening waartoe zij hen gebezigd hebben"*.

Opdat de aangesprokene aansprakelijk kan worden gesteld, is in de eerste plaats vereist dat hij over de hoedanigheid van aansteller beschikt. Een aansteller is de persoon die voor zijn eigen rekening een ander persoon, de aangestelde, laat werken, terwijl deze laatste onder zijn gezag en toezicht staat.¹⁵ Een eerste vereiste hierbij is dat de aansteller zijn gezag en toezicht voor eigen rekening uitoefent. Bovendien moet er sprake zijn van een band van aanstelling of ondergeschiktheid tussen de aangesprokene en de dader van het schadeverwekkende feit. Tussen deze personen moet er sprake zijn van een zekere gezagsverhouding. De rechter moet hierbij in concreto nagaan wie op het ogenblik van de feiten over de mogelijkheid beschikte om gezag en toezicht uit te oefenen op het gedrag van de dader. De loutere mogelijkheid om dit gezag uit te oefenen volstaat. Het is hierbij niet vereist dat dit gezag op dat moment ook daadwerkelijk werd uitgeoefend. Dit is een feitenkwestie. Het bestaan van een arbeidsovereenkomst is noch een noodzakelijke, noch een voldoende voorwaarde om tot een band van aanstelling te kunnen besluiten. Een arbeidsovereenkomst zal meestal echter wel een sterke indicatie zijn van het bestaan van een dergelijke band.¹⁶

Een succesvol beroep op de aanstellersaansprakelijkheid van artikel 1384, lid 3 BW vereist eveneens dat de aangestelde een fout of minstens een objectieve onrechtmatigheid begaat. Het is niet vereist dat in hoofde van de aangestelde het subjectieve element van de fout wordt aangetoond.¹⁷ Een louter objectief onrechtmatige gedraging in zijn hoofde volstaat om de aansteller kwalitatief aansprakelijk te kunnen stellen. Daarnaast is het ook mogelijk dat de kwalitatieve aansprakelijkheid van de aangestelde zelf in het gedrang komt, bijvoorbeeld in zijn hoedanigheid van bewaarder van een zaak of een dier.¹⁸ Ook in dit laatste geval kan de aansteller aansprakelijk worden gesteld op grond van artikel 1384, lid 3 BW.¹⁹

Tot slot is het nog vereist dat de fout door de aangestelde werd begaan in de bediening waarvoor hij werd aangesteld. Dit vereiste wordt door de rechtspraak ruim geïnterpreteerd. De fout wordt geacht in de bediening van de aangestelde te zijn begaan indien aan twee voorwaarden voldaan is. In de eerste plaats moet de aangestelde de onrechtmatige daad hebben gepleegd tijdens de

¹⁵ Cass. 22 januari 2007, *Arr.Cass.* 2007, 136.

¹⁶ T. VANSWEEVELT en B. WEYTS, *Handboek buitencontractueel aansprakelijkheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 399-401 en 403; S. STIJNS, *Verbintenissenrecht: Boek 1bis*, Brugge, die Keure, 2013, 77-78.

¹⁷ *Supra*, 16.

¹⁸ Art. 1384, eerste lid en Art. 1385 BW.

¹⁹ H. BOCKEN en I. BOONE, *Inleiding tot het schadevergoedingsrecht: Buitencontractueel aansprakelijkheidsrecht en andere schadevergoedingsstelsels*, Brugge, die Keure, 2011, 180-181; S. STIJNS, *Verbintenissenrecht: Boek I*, Brugge, die Keure, 2013, 79-80.

bediening, dit wil zeggen tijdens de uitoefening van zijn functie. Bovendien moet de onrechtmatige daad, minstens onrechtstreeks en occasioneel, in verband staan met de bediening.²⁰

C. Kwalitatieve aansprakelijkheid van openbare rechtspersonen voor schade veroorzaakt door hun personeelsleden

In de publieke sector regelt artikel 3 van de Wet van 10 februari 2003 de kwalitatieve aansprakelijkheid van openbare rechtspersonen voor de schade door hun personeelsleden veroorzaakt bij de uitoefening van hun dienst.²¹ Dit artikel bepaalt dat *"openbare rechtspersonen aansprakelijk zijn voor de schade die hun personeelsleden aan derden berokkenen bij de uitoefening van hun dienst, op de wijze waarop aanstellers aansprakelijk zijn voor de schade aangericht door hun aangestelden, en dit ook wanneer de toestand van deze personeelsleden statutair geregeld is of zij gehandeld hebben in de uitoefening van de openbare macht"*. Op grond van deze bepaling wordt de kwalitatieve aansprakelijkheid van openbare rechtspersonen in de publieke sector op algemene wijze geregeld naar het gemeenrechtelijke model van de aansprakelijkheid van aanstellers voor hun aangestelden. Deze regel is zowel van toepassing wanneer het personeelslid met de openbare rechtspersoon is verbonden door middel van een arbeidsovereenkomst als wanneer hij statutair wordt tewerkgesteld.²²

2. Contractuele aansprakelijkheid

Art. 1134, lid 1 BW bepaalt dat *"alle overeenkomsten die wettig zijn aangegaan, degenen die deze hebben aangegaan tot wet strekken"*. Dit artikel vormt de grondslag voor het principe van de contractuele aansprakelijkheid.²³

A. Niet-nakoming van een contractuele verbintenis

Er is sprake van contractuele aansprakelijkheid wanneer een contractpartij een voor haar uit een geldig gesloten overeenkomst voortvloeiende verbintenis niet nakomt en hierdoor schade berokkent aan zijn medecontractant.

In dit verband is het van belang te wijzen op het onderscheid tussen resultaats- en inspanningsverbintenissen. Bij een resultaatsverbintenis verbindt een contractpartij er zich toe een welbepaald resultaat te bereiken. Wordt het voorgeschreven resultaat niet bereikt, is er automatisch sprake van een wanprestatie in zijne hoofde. In geval van een inspanningsverbintenis verbindt een contractpartij er zich daarentegen slechts toe alle nodige inspanningen te leveren om een bepaald resultaat te bereiken. Het niet bereiken van het resultaat levert in dit geval niet

²⁰ T. VANSWEEVELT en B. WEYTS, *Handboek buitencontractueel aansprakelijkheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 414-415.

²¹ Wet 10 februari 2003 betreffende de aansprakelijkheid van en voor personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen, BS 27 februari 2003, 09558.

²² Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp betreffende de aansprakelijkheid van en voor personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen, *Parl.St.* Kamer 2002-03, nr. 1736/001, 22.

²³ P. VAN OMMESELAGHE, *Droit des obligations*, I, Brussel, Bruylant, 2010, 789.

automatisch een wanprestatie op. Het gedrag van de contractant zal worden getoetst aan de algemene zorgvuldigheidsnorm. De schuldeiser zal moeten aantonen dat zijn medecontractant niet alle inspanningen heeft geleverd die men van een normaal voorzichtig en redelijk persoon, in dezelfde omstandigheden geplaatst, mocht verwachten.²⁴

B. Aansprakelijkheid voor uitvoeringsagenten

Een contractpartij laat zich voor de uitvoering van zijn contractuele verbintenissen vaak bijstaan door andere personen. Een dergelijke persoon die de contractpartij bijstaat, helpt of vervangt wordt een 'hulp persoon' of 'uitvoeringsagent' genoemd.²⁵ Wezenlijk is dat de persoon in kwestie (een deel van) de contractuele verbintenissen van zijn opdrachtgever feitelijk uitvoert.²⁶

Wanneer een contractpartij een beroep doet op een uitvoeringsagent en deze laatste een fout begaat bij de uitvoering van zijn opdracht die kadert in de uitvoering van de hoofdovereenkomst, is deze contractpartij zelf contractueel aansprakelijk jegens zijn medecontractant. Hierbij gaat men ervan uit dat de contractpartij in kwestie economisch kan vereenzelvigd worden met zijn uitvoeringsagent.²⁷

3. Samenloop tussen contractuele en buitencontractuele aansprakelijkheid

Een specifieke problematiek betreft de mogelijke samenloop tussen de contractuele en buitencontractuele aansprakelijkheid. Wanneer er sprake is van een contractuele wanprestatie in hoofde van één van de contractpartijen, kan men zich de vraag stellen of de wederpartij zich nog steeds kan beroepen op de regels van het buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht om vergoeding te bekomen van de geleden schade. Is er met andere woorden in een dergelijk geval een samenloop mogelijk tussen beide civielrechtelijke aansprakelijkheidsregimes of is de benadeelde contractpartij verplicht een contractuele aansprakelijkheidsvordering in te stellen?

A. Principieel samenloopverbod

1) Periode vóór 1973: Keuzerecht

Gedurende lange tijd werd door de Belgische rechtspraak en rechtsleer aanvaard dat de benadeelde over een keuzerecht beschikte. De schadelijgende contractpartij kon zich zowel op de regels van het contractuele als het buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht beroepen om schadevergoeding te bekomen. Dit werd door het Hof van Cassatie bevestigd in een arrest van 13

²⁴ L. CORNELIS, *Algemene theorie van de verbintenis*, Antwerpen, Intersentia, 2000, 179-180.

²⁵ C. PAUWELS, *Contractuele aansprakelijkheid voor hulppersonen of uitvoeringsagenten*, Antwerpen, Maklu, 1995, 15.

²⁶ C. PAUWELS, *Contractuele aansprakelijkheid voor hulppersonen of uitvoeringsagenten*, Antwerpen, Maklu, 1995, 120.

²⁷ T. VANSWEEVELT en B. WEYTS, *Handboek buitencontractueel aansprakelijkheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 91; S. STIJNS, *Verbintenissenrecht: Boek I*, Brugge, die Keure, 2009, 145.

februari 1930.²⁸ Het Hof oordeelde: *"Attendu, cependant, qu'en prescrivant la réparation par chacun de tout dommage causé à la personne d'autrui ou à ses biens, l'article 1382 du Code Civil a édicté une règle dont l'observation s'impose, en principe, à tous et en toutes circonstances"*. Vervolgens stelt het Hof: *"Attendu que la règle ne cesse pas de trouver application dès qu'un contrat a été l'occasion du dommage"*. Volgens het Hof was een samenloop tussen de contractuele en buitencontractuele samenloop dus zonder meer mogelijk.

2) Vanaf 1973: Principieel samenloopverbod

In 1973 kwam er een ommekeer in de rechtspraak van het Hof van Cassatie. In het befaamde "Stuwadoorsarrest"²⁹ vestigde het Hof het principe van een, weliswaar relatief, samenloopverbod. In casu moest er een hydraulische draaimachine verscheept worden van Antwerpen naar Calcutta. Hiertoe sloot de fabrikant van deze machine een vervoersovereenkomst met een rederij. De rederij huurde op haar beurt een stuwadoorsfirma in voor het inladen van de machine aan boord van een schip. Tijdens het inladen ging het echter mis, waardoor er schade werd veroorzaakt aan de machine. De fabrikant werd door zijn verzekeraar vergoed. De gesubrogeerde verzekeraar wenste vervolgens de door hem uitgekeerde vergoeding te verhalen op de rederij. Dit was echter niet mogelijk omwille van het feit dat de vervoersovereenkomst tussen de fabrikant en de rederij een exoneratiebeding bevatte ten voordele van deze laatste. De verzekeraar besloot bijgevolg om de stuwadoorsfirma op buitencontractuele basis aan te spreken. Volgens het Hof was dit echter niet mogelijk. Het Hof overwoog hierbij dat *"de aangestelde of de uitvoeringsagent, die optreedt om een contractuele verbintenis van een partij uit te voeren, extra-contractueel enkel aansprakelijk kan gesteld worden indien de hem verweten fout de schending uitmaakt, niet van de contractueel aangegane verbintenis doch van een iedereen opgelegde verplichting, en indien die fout een andere dan een louter uit de gebrekkige uitvoering van het contract ontstane schade heeft veroorzaakt"*. In casu was aan deze voorwaarden niet voldaan en bijgevolg was een buitencontractuele vordering volgens het Hof niet mogelijk. Strikt genomen handelt dit arrest over de problematiek van de actieve coëxistentie, aangezien de stuwadoorsfirma optreedt als uitvoeringsagent van de rederij.³⁰ Het Hof heeft de bewoordingen van het Stuwadoorsarrest evenwel overgenomen in latere arresten die handelen over de samenloop van contractuele en buitencontractuele aansprakelijkheid tussen contractanten.³¹

Met het Stuwadoorsarrest heeft het Hof van Cassatie een principieel samenloopverbod gevestigd. Dit samenloopverbod is evenwel relatief. Indien voldaan is aan twee cumulatieve voorwaarden, is een buitencontractuele vordering alsnog mogelijk. In de eerste plaats mag de fout geen tekortkoming uitmaken aan een contractuele verbintenis, maar slechts aan de algemene zorgvuldigheidsplicht van eenieder. Daarnaast moet de fout andere dan aan de slechte uitvoering van het contract te wijten schade hebben veroorzaakt. Volgens de meerderheid der rechtsleer

²⁸ Cass. 13 februari 1930, *Pas.* 1930, 115.

²⁹ Cass. 7 december 1973, *Arr. Cass.* 1974, 395.

³⁰ *Infra*, 24.

³¹ T. VANSWEEVELT en B. WEYTS, *Handboek buitencontractueel aansprakelijkheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 102; S. STIJNS, *Verbintenissenrecht: Boek 1bis*, Brugge, die Keure, 2013, 133.

moeten zowel fout als schade vreemd zijn aan het contract opdat er een buitencontractuele aansprakelijkheidsvordering kan worden ingesteld.³²

3) Vanaf 2006: Beperkt samenloopverbod?

Ingevolge de hoger vermelde rechtspraak van het Hof van Cassatie leek de zaak eindelijk definitief beslecht te zijn. De lagere rechtspraak gebruikte consequent de bewoordingen die door het Hof werden gehanteerd in het "Stuwadoorsarrest", waarbij zowel de fout als de schade buitencontractueel moeten zijn opdat er sprake kan zijn van samenloop. Op 29 september 2006 velde het Hof echter een ophefmakend arrest dat zorgde voor heel wat discussie in de rechtsleer. In dit arrest bepaalde het Hof dat *"de contractant slechts quasi-delictueel aansprakelijk kan worden gesteld indien de hem ten laste gelegde fout een tekortkoming uitmaakt, niet alleen aan de contractuele verbintenis maar ook aan de algemene zorgvuldigheidsplicht die op hem rust en indien deze fout andere dan aan de slechte uitvoering te wijten schade heeft veroorzaakt"*. Hieruit blijkt dat het Hof heeft gesleuteld aan de eerste voorwaarde voor samenloop. Het is niet langer vereist dat de fout volledig vreemd is aan de uitvoering van de overeenkomst. Het volstaat dat de fout tegelijkertijd een tekortkoming aan een contractuele verbintenis en de algemene zorgvuldigheidsnorm uitmaakt. Samenloop is dus voortaan ook mogelijk in het geval van "gemengde fouten". Het hierboven vermelde arrest doet evenwel geen afbreuk aan de tweede voorwaarde. Het is nog steeds vereist dat de schade vreemd is aan de uitvoering van de overeenkomst.³³

Er kan evenwel niet met zekerheid worden gesteld dat dit arrest een nieuwe, vaste rechtspraak zal inluiden. Het valt namelijk te betwijfelen of de feitenrechters deze rechtspraak van het Hof van Cassatie zonder meer zullen volgen. Ter illustratie kan hierbij gewezen worden op een arrest van het Hof van Beroep te Gent, waarin dit Hof duidelijk niet aanvaardt dat de samenloopvoorwaarden uit het "Stuwadoorsarrest" zijn verlaten.³⁴ Dit alles komt de rechtszekerheid niet ten goede.

B. Uitzondering: De contractuele wanprestatie maakt tevens een misdrijf uit

Op het hierboven geschetste principiële samenloopverbod tussen de contractuele en buitencontractuele aansprakelijkheid, erkent het Hof van Cassatie nog een belangrijke uitzondering. Wanneer een contractuele wanprestatie tegelijkertijd een strafrechtelijk misdrijf uitmaakt, beschikt de benadeelde volgens het Hof ook over de mogelijkheid om een buitencontractuele aansprakelijkheidsvordering in te stellen. Ook in dit geval behoudt de benadeelde dus een keuzerecht.³⁵

³² H. BOCKEN en I. BOONE, Inleiding tot het schadevergoedingsrecht: Buitencontractueel aansprakelijkheidsrecht en andere schadevergoedingsstelsels, Brugge, die Keure, 2011, 42-43.

³³ T. VANSWEEVELT en B. WEYTS, *Handboek buitencontractueel aansprakelijkheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 103-104.

³⁴ Gent 15 maart 2007, *TBH* 2010, 96.

³⁵ P. WÉRY, "L'option des responsabilités entre parties contractantes" in S. STIJNS en P. WÉRY (eds.), *"De raakvlakken tussen de contractuele en de buitencontractuele aansprakelijkheid"*, Brugge, Die Keure, 2010, (223) 223.

Zo zal een contractpartij die lichamelijke schade lijdt ingevolge een contractuele wanprestatie van zijn medecontractant zich kunnen beroepen op de aanwezigheid van het misdrijf van onopzettelijke slagen en verwondingen dat vervat ligt in artikel 418 van het Strafwetboek.³⁶ Dit heeft tot gevolg dat hij over de mogelijkheid beschikt om een buitencontractuele aansprakelijkheidsvordering in te stellen.³⁷

4. Coëxistentie

A. Algemeen

Bij de coëxistentie van aansprakelijkheidsregimes gaat het, in tegenstelling tot de situatie bij samenloop, om een verhouding tussen minstens drie personen. Men kan hierbij een onderscheid maken tussen de passieve en de actieve coëxistentie. Beide vormen zullen in wat volgt achtereenvolgens worden besproken.

B. Passieve coëxistentie

Bij de passieve coëxistentie bekijkt men de situatie in hoofde van de schadeverwekker. Kan deze, omwille van eenzelfde schadeverwekkend feit, door meerdere personen aansprakelijk worden gesteld?

Concreet gaat het hierbij om het geval waarin een persoon een overeenkomst heeft gesloten met een andere persoon en vervolgens een gedraging stelt die een contractuele wanprestatie uitmaakt. Het is echter mogelijk dat deze gedraging in een aantal gevallen ook schade meebrengt voor bepaalde derden. De schadeverwekker kan in dit geval door zijn medecontractant contractueel aansprakelijk worden gesteld. Tussen de benadeelde derden en de schadeverwekker bestaat er echter geen overeenkomst. Men kan zich bijgevolg de vraag stellen of deze derden de schadeverwekker aansprakelijk kunnen stellen op grond van het buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.³⁸

Er is geen reden om de buitencontractuele vordering van de derden in dit geval uit te sluiten, mits aan de voorwaarden van artikel 1382 BW voldaan is. Ook het Hof van Cassatie is deze mening toegedaan. Het heeft reeds herhaaldelijk geoordeeld dat *"hij die een contractuele fout begaat jegens derden buitencontractueel aansprakelijk kan zijn, indien de tekortkoming aan de contractuele verplichting tezelfdertijd en los van het contract de schending oplevert van de voor*

³⁶ Art. 418 Sw: "Schuldig aan onopzettelijk doden of aan onopzettelijk toebrengen van letsel is hij die het kwaad veroorzaakt door gebrek aan voorzichtigheid of voorzorg, maar zonder het oogmerk om de persoon van een ander aan te randen."

³⁷ H. BOCKEN en I. BOONE, Inleiding tot het schadevergoedingsrecht: Buitencontractueel aansprakelijkheidsrecht en andere schadevergoedingsstelsels, Brugge, die Keure, 2011, 47-48.

³⁸ S. STIJNS, "Samenloop van civielrechtelijke aansprakelijkheidsregimes: quo vadis?" in H. VUYE en Y. LEMENSE (eds.), *Springlevend aansprakelijkheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2011, (141) 158.

eenieder geldende algemene zorgvuldigheidsplicht".³⁹ Een contractuele wanprestatie sluit dus een buitencontractuele vordering van een derde in de regel niet uit.

C. Actieve coëxistentie

Bij de actieve coëxistentie bekijkt men de situatie daarentegen in hoofde van het slachtoffer. Het gaat hierbij om de vraag of een benadeelde uit eenzelfde schadeverwekkende feit het recht put om twee of meer personen aansprakelijk te stellen.

Meer specifiek gaat het om het geval waarin een contractspartij schade heeft geleden wegens de gebrekkige nakoming van de contractuele verplichtingen van zijn medecontractant door de fout van een uitvoeringsagent waarop deze laatste een beroep heeft gedaan. Zoals reeds gezegd is in dergelijk geval de contractspartij die een beroep heeft gedaan op de uitvoeringsagent contractueel aansprakelijk jegens de schadelijder.⁴⁰ Men kan zich echter de vraag stellen of de benadeelde contractspartij in een dergelijk geval ook de uitvoeringsagent van zijn medecontractant kan aanspreken op buitencontractuele basis. Dit is wat men noemt de "problematiek van de actieve coëxistentie".⁴¹

Voor het antwoord op deze vraag kan in de eerste plaats verwezen worden naar het hierboven reeds vermelde "Stuwadoorsarrest", waarin de stuwadoorsfirma optrad als uitvoeringsagent van de rederij.⁴² In dit arrest heeft het Hof van Cassatie geoordeeld dat *"de aangestelde of de uitvoeringsagent, die optreedt om een contractuele verbintenis van een partij uit te voeren, extra-contractueel enkel aansprakelijk kan worden gesteld indien de hem verweten fout de schending uitmaakt, niet van de contractueel aangegane verbintenis doch van een iedereen opgelegde verplichting, en indien die fout een andere dan een louter uit de gebrekkige uitvoering van het contract ontstane schade heeft veroorzaakt"*. Met het Stuwadoorsarrest werden de voorwaarden voor actieve coëxistentie en samenloop met elkaar in overeenstemming gebracht. Een uitvoeringsagent kan door de benadeelde contractspartij slechts aansprakelijk worden gesteld indien de fout en de schade een buitencontractueel karakter hebben of indien de uitvoeringsagent een strafrechtelijk misdrijf begaat. Men spreekt in dit verband ook van de "quasi-immuniteit van de uitvoeringsagent".⁴³

Tot slot kan nog gewezen worden op het feit dat het Hof van Cassatie in 2006 de eerste voorwaarde voor samenloop heeft versoepeld. Het is volgens het Hof niet langer vereist dat de fout een louter buitencontractueel karakter heeft opdat samenloop mogelijk zou zijn. Samenloop wordt

³⁹ Cass. 26 maart 1992, *Arr.Cass.* 1991-92, 722; Cass. 20 juni 1997, *Arr.Cass.* 1997, nr. 673; Cass. 22 juni 2009, *NJW* 2009, 724.

⁴⁰ *Supra*, 20.

⁴¹ S. STIJNS, "Samenloop van civielrechtelijke aansprakelijkheidsregimes: quo vadis?" in H. VUYE en Y. LEMENSE (eds.), *Springlevend aansprakelijkheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2011, (141) 155.

⁴² *Supra*,

⁴³ T. VANSWEEVELT en B. WEYTS, *Handboek buitencontractueel aansprakelijkheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 111-112.

door het Hof voortaan ook mogelijk geacht in het geval van "gemengde fouten".⁴⁴ Deze versoepeling moet geacht worden van overeenkomstige toepassing te zijn op de (identieke) voorwaarden voor actieve coëxistentie. Zoals gemeld *ut supra*, kan het evenwel worden betwijfeld of deze nieuwe rechtspraak van het Hof van Cassatie zonder meer door de feitenrechters zal worden overgenomen.

5. Wettelijke beperkingen van aansprakelijkheid

A. Art. 18 WAO: Beperking van de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van werknemers

Artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet⁴⁵ voorziet in een beperking van de aansprakelijkheid van werknemers. Het gaat hierbij om personen die met hun werkgever zijn verbonden door middel van een arbeidsovereenkomst. Deze aansprakelijkheidsbeperking is zowel van toepassing op werknemers in de private en de publieke sector.⁴⁶

Dit artikel bepaalt dat *"ingeval een werknemer bij de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst de werkgever of derden schade berokkent, hij enkel aansprakelijk is voor zijn bedrog en zijn zware schuld. Voor lichte schuld is hij enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt"*. Een werknemer kan dus door zijn werkgever of door derden niet persoonlijk aansprakelijk worden gesteld wegens een niet-herhaalde lichte fout die hij bij de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst heeft begaan.

B. Wet van 10 februari 2003: Beperking van de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van statutaire personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen

Artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet is slechts van toepassing op personen die worden tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst. Statutaire personeelsleden in de publieke sector genoten oorspronkelijk niet van een gelijkaardige aansprakelijkheidsbeperking en konden bijgevolg zonder meer aansprakelijk worden gesteld in geval van een niet-herhaalde lichte fout. Dit onderscheid in behandeling werd door het Grondwettelijk Hof meermaals strijdig bevonden met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Zo oordeelde het Grondwettelijk Hof in een arrest van 9 februari 2000: *"Wat betreft de burgerrechtelijke aansprakelijkheid die het gevolg is van een toevallig voorkomende lichte fout, heeft de wetgever een verschil in behandeling ingesteld tussen de door de overheid tewerkgestelde leden van het statutair personeel, enerzijds, en de contractuele werknemers in het algemeen, anderzijds, aangezien immers enkel de eerstgenoemden aansprakelijk zijn voor lichte schuld. Dat verschil in behandeling is niet verantwoord in acht*

⁴⁴ Supra, 22.

⁴⁵ Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978, 9277.

⁴⁶ B. DUBUISSON, "Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle: coupables mais pas responsables" in B. DUBUISSON en P. HENRY (eds.), *Droit de la responsabilité: Morceaux choisis*, Bruxelles, Larcier, 2004, (69) 83-84.

nemend de gelijkenis van de vergeleken arbeidsverhoudingen, met name vanuit het oogpunt van de juridische ondergeschiktheid."⁴⁷

De wetgever heeft uiteindelijk op deze rechtspraak van het Grondwettelijk Hof gereageerd met de Wet van 10 februari 2003.⁴⁸ Artikel 2 van deze wet bepaalt dat *"ingeval statutaire personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen bij de uitoefening van hun dienst schade berokkenen aan de openbare rechtspersoon of aan derden, zij enkel aansprakelijk zijn voor hun bedrog en hun zware schuld. Voor lichte schuld zijn zij enkel aansprakelijk als die bij hen eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt"*. De in dit artikel gebruikte bewoordingen zijn gelijkaardig aan deze van artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Dit is logisch, aangezien met dit artikel werd getracht een einde te stellen aan de ongelijke behandeling tussen enerzijds de statutaire personeelsleden en anderzijds de contractuele werknemers.⁴⁹ Hieruit volgt dat ook een statutair personeelslid in de publieke sector voortaan niet meer persoonlijk aansprakelijk kan worden gesteld voor een niet-herhaalde lichte fout die hij bij de uitoefening van zijn dienst heeft begaan.⁵⁰

⁴⁷ Arbitragehof 9 februari 2000, nr. 19/2000, 4, overweging B.3.

⁴⁸ Wet 10 februari 2003 betreffende de aansprakelijkheid van en voor personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen, BS 27 februari 2003, 09558; A. VAN OEVELEN, "De persoonlijke aansprakelijkheid van personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen" in VLAAMSE CONFERENTIE DER BALIE VAN GENT (ed.), *Aansprakelijkheidsrecht*, Antwerpen, Maklu, 2004, (75), 77-78.

⁴⁹ Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp betreffende de aansprakelijkheid van en voor personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen, *Parl.St. Kamer* 2002-03, nr. 1037/001, 19.

⁵⁰ H. BOCKEN, *De nieuwe wet op de aansprakelijkheid van en voor ambtenaren: de wet van 10 februari 2003*, Mechelen, Kluwer, 2004, 124.

Hoofdstuk II: De diensten voor preventie en bescherming op het werk

1. Achtergrond

Reeds vanaf de tweede helft van de 19^e eeuw geldt er op Europees vlak een bijzondere aandacht voor de veiligheid en gezondheid op het werk. Er zijn reeds heel wat richtlijnen uitgevaardigd waarmee wordt getracht het welzijn op het werk te bevorderen. De belangrijkste richtlijn op dit vlak is ongetwijfeld richtlijn 89/391/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.⁵¹ Deze richtlijn is van toepassing op alle particuliere en openbare sectoren en legt de verantwoordelijkheid voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers bij de werkgever.⁵² Daarnaast verplicht deze richtlijn de werkgever om één of meer werknemers aan te wijzen die zich met preventietaken zullen bezighouden op het gebied van beroepsrisico's.⁵³ Indien er binnen het bedrijf onvoldoende mogelijkheden zijn voor de organisatie van deze preventietaken, moet de werkgever een beroep doen op deskundigen buiten het bedrijf.⁵⁴ De lidstaten zijn verplicht om de nodige maatregelen te nemen ter omzetting van deze richtlijn.⁵⁵

Ook op Belgisch vlak wordt er reeds lange tijd aandacht besteed aan het welzijn van de werknemers. Zo werd er reeds op 10 juni 1952 een wet uitgevaardigd waarin een regeling was opgenomen betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.⁵⁶ Deze wet vormde gedurende meer dan veertig jaar de basiswetgeving op het vlak van de arbeidsbescherming. De Wet van 4 augustus 1996 (hierna: Welzijnswet) heeft de tot dan toe bestaande regeling echter grondig hervormd.⁵⁷ Met deze wet werd getracht de Belgische welzijnsreglementering te moderniseren en meer in overeenstemming te brengen met voornoemde richtlijn.⁵⁸

De Welzijnswet legt, in overeenstemming met de richtlijn, de verantwoordelijkheid tot bevordering van het welzijn van de werknemers bij de werkgever. Zo bepaalt de Welzijnswet dat de werkgever *"de nodige maatregelen moet treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de*

⁵¹ Memorie van toelichting bij het wetsontwerp betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *Parl.St.* Kamer 1995-1996, nr. 71/1, 2.

⁵² Art. 2 (1) en 5 (1) Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, *Pb.L.* 29 juni 1989, afl. 183, 1. (Hierna: Richtlijn 89/391/EEG)

⁵³ Art. 7 (1) Richtlijn 89/391/EEG.

⁵⁴ Art. 7 (3) Richtlijn 89/391/EEG.

⁵⁵ Art. 4 (1) Richtlijn 89/391/EEG.

⁵⁶ Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, *BS* 19 juni 1952, nr. 1952061001.

⁵⁷ Wet 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996, 24309. (Hierna: Welzijnswet)

⁵⁸ J. HERMAN, *Bijzondere bescherming tegen ontslag*, Mechelen, Kluwer, 2009, 147.

uitvoering van hun werk”.⁵⁹ Deze algemene verplichting wordt geconcretiseerd in een Koninklijk Besluit van 27 maart 1998 ter uitvoering van de Welzijnswet, waarin specifieke maatregelen worden opgesomd die door de werkgever moeten worden genomen.⁶⁰

De werkgever moet zich voor de vervulling van deze taak laten bijstaan door deskundigen. Daartoe voorziet de Welzijnswet in hoofdstuk VI onder andere in de oprichting van Interne en Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk. Binnen deze diensten zijn preventieadviseurs actief die de werkgever in de praktijk zullen bijstaan om de doelstellingen van de Welzijnswet te realiseren.⁶¹

2. Toepassingsgebied van de Welzijnswet

Artikel 2 van de Welzijnswet bepaalt dat deze wet van toepassing is op de werkgevers en de werknemers.⁶² Werknemer in de zin van deze wet is *“de partij bij een arbeidsovereenkomst die zich ertoe verbindt gedurende een zekere tijd onder het gezag van de werkgever arbeid te verrichten tegen loon”*.⁶³ De Welzijnswet stelt een aantal personen gelijk met werknemers, waaronder *“de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon”*.⁶⁴ Hierbij gaat het om de personen die in statutair verband worden tewerkgesteld. Uit het voorgaande volgt dat de inhoudelijke bepalingen van de Welzijnswet zowel van toepassing zijn op de werkgevers in de private als in de publieke sector.⁶⁵

3. Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk

A. Verplichting tot oprichting

Iedere werkgever is verplicht een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk op te richten, ongeacht het aantal personeelsleden waarover de werkgever beschikt.⁶⁶ De Interne Dienst heeft tot taak om de werkgever en de werknemers bij te staan bij het nemen en de toepassing van de maatregelen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.⁶⁷

Binnen de Interne Dienst worden preventieadviseurs aangesteld die de werkgever in de praktijk zullen bijstaan. Als principe geldt dat de Interne Dienst minstens één preventieadviseur moet

⁵⁹ Art. 5 § 1, eerste lid Welzijnswet.

⁶⁰ KB 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, BS 31 maart 1998, 9800.

⁶¹ M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2008, III.

⁶² Art. 2 § 1, eerste lid Welzijnswet.

⁶³ Memorie van toelichting bij het wetsontwerp betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *Parl.St.* Kamer 1995-1996, nr. 71/1, 4.

⁶⁴ Art. 2 § 1, tweede lid, 1°, a) Welzijnswet.

⁶⁵ M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2008, 1-2.

⁶⁶ Art. 33 § 1, eerste lid Welzijnswet.

⁶⁷ Art. 33 § 1, laatste lid Welzijnswet.

tellen.⁶⁸ In ondernemingen waar er minder dan twintig personeelsleden zijn tewerkgesteld mag de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervullen.⁶⁹

B. Samenstelling

1) Principe van de multidisciplinariteit

Bij de samenstelling van de Interne Dienst moet het principe van de multidisciplinariteit in acht worden genomen.⁷⁰ Dit houdt in dat de Interne Dienst moet worden samengesteld uit deskundigen die samen beschikken over verschillende vaardigheden waardoor de doelstellingen van de Welzijnswet kunnen worden bereikt.⁷¹ Concreet gaat het hierbij om vaardigheden inzake arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde, ergonomie, bedrijfshygiëne en de psychosociale aspecten van de arbeid, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.⁷²

In dit verband verdienen twee opmerkingen bijzondere aandacht. In de eerste plaats is het niet vereist dat al deze vaardigheden aanwezig zijn bij de verschillende deskundigen binnen de Interne Dienst. Zo kan een werkgever ervoor kiezen om, indien één of meerdere vaardigheden bij geen enkele deskundige aanwezig zijn, een beroep te doen op een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.^{73 74} Tot slot is het nog van belang op te merken dat de hoedanigheid van preventieadviseur slechts toekomt aan de deskundigen binnen de Interne Dienst die over vaardigheden beschikken op het vlak van arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde of de psychosociale aspecten van de arbeid.⁷⁵ De deskundigen die slechts beschikken over vaardigheden met betrekking tot ergonomie of bedrijfshygiëne worden niet als preventieadviseurs beschouwd.⁷⁶

2) Departement belast met het medisch toezicht

Indien de werkgever ervoor opteert om het gezondheidstoezicht intern te organiseren, moet hij binnen de Interne Dienst een apart departement belast met het medisch toezicht oprichten⁷⁷ De deskundigen verbonden aan dit departement zijn gespecialiseerd in de arbeidsgeneeskunde en worden 'preventieadviseur-arbeidsgeneesheer' genoemd.

⁶⁸ Art. 33 § 1, tweede lid Welzijnswet.

⁶⁹ Art. 33 § 1, derde lid Welzijnswet.

⁷⁰ Art. 14, eerste lid KB 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het werk, BS 31 maart 1998, 9807. (Hierna: KB Interne Dienst)

⁷¹ Art. 14, tweede lid KB Interne Dienst.

⁷² Art. 14, derde lid KB Interne Dienst.

⁷³ Art. 14, vierde lid KB Interne Dienst.

⁷⁴ Infra, 30.

⁷⁵ Art. 2, 4° KB Interne Dienst.

⁷⁶ A. WITTERS, *De diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Diegem, Ced.Samson, 2002, 26-27 en 31.

⁷⁷ Art. 13 § 2 KB Interne Dienst.

Het gaat hierbij evenwel niet om een verplichting. De werkgever kan de opdrachten inzake gezondheidstoezicht ook uitbesteden aan een Externe Dienst voor Preventie en bescherming op het werk, wat in de praktijk meestal het geval zal zijn.⁷⁸

4. Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk

A. Principe van aanvullend beroep op een Externe Dienst

De Welzijnswet bepaalt dat een werkgever slechts aanvullend een beroep mag doen op een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk. Dit is slechts toegelaten indien de door de werkgever opgerichte Interne Dienst niet alle opdrachten kan vervullen die haar worden toevertrouwd krachtens de Welzijnswet en haar uitvoeringsbesluiten.⁷⁹ Dit wordt nogmaals uitdrukkelijk bevestigd in de memorie van toelichting, wat wijst op het belang dat de wetgever aan deze verplichting hecht.⁸⁰

Om te vermijden dat een werkgever de facto voor alle door de Welzijnswet en haar uitvoeringsbesluiten voorgeschreven opdrachten een beroep doet op een Externe Dienst, schrijft het KB Interne Dienst een aantal taken voor die verplicht door de Interne Dienst moeten worden vervuld, afhankelijk van de groep waartoe de werkgever behoort.⁸¹ Het KB Interne Dienst deelt de werkgevers hiertoe in vier groepen in, afhankelijk van het aantal werknemers en de aard van de door de werkgever uitgeoefende activiteit.⁸² Als uitgangspunt geldt hierbij dat hoe groter het aantal werknemers waarover de werkgever beschikt of hoe gevaarlijker de door de werkgever uitoefende activiteit is, hoe meer opdrachten de Interne Dienst zal moeten vervullen.⁸³

B. Oprichting

In de eerste plaats kunnen zowel een groep van werkgevers als de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de openbare instellingen, de provincies en de gemeenten een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming oprichten.⁸⁴ Een dergelijke Externe Dienst moet worden opgericht onder de vorm van een vereniging zonder winstoogmerk.⁸⁵ Alvorens daadwerkelijk te kunnen functioneren, moet de Externe Dienst bovendien een erkenning bekomen van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.⁸⁶

⁷⁸ A. WITTERS, *De diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Diegem, Ced.Samson, 2002, 24.

⁷⁹ Art. 33 § 2 Welzijnswet.

⁸⁰ Memorie van toelichting bij het wetsontwerp betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *Parl.St.* Kamer 1995-1996, nr. 71/1, 23.

⁸¹ Art. 9-10 KB Interne Dienst.

⁸² Art. 3 KB Interne Dienst.

⁸³ M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2008, 122.

⁸⁴ Art. 4, eerste lid KB 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, *BS* 31 maart 1998, 9807. (Hierna: KB Externe Diensten)

⁸⁵ Art. 5, eerste lid KB Externe Diensten.

⁸⁶ Art. 1, 5° jo. Art. 36-38 KB Externe Diensten.

Daarnaast kan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid ook de instellingen van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de openbare instellingen, de provincies en de gemeenten die niet onder de vorm van een vereniging zonder winstoogmerk zijn opgericht als Externe Dienst erkennen.⁸⁷

C. Structuur

Een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk is samengesteld uit twee afdelingen: een afdeling belast met risicobeheersing en een afdeling belast met het medisch toezicht.⁸⁸

De afdeling risicobeheersing is multidisciplinair samengesteld en omvat preventieadviseurs die over vaardigheden beschikken op het vlak van arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde, ergonomie, bedrijfshygiëne en de psychosociale aspecten van de arbeid.⁸⁹ Hierbij is het van belang te wijzen op een fundamenteel verschilpunt tussen Interne en Externe Diensten. Bij een Externe Dienst beschikken ook de deskundigen met bevoegdheden op het vlak van ergonomie en bedrijfshygiëne over de hoedanigheid van preventieadviseur, in tegenstelling tot wat het geval is in een Interne Dienst.⁹⁰

De afdeling medisch toezicht omvat deskundigen die gespecialiseerd zijn in de arbeidsgeneeskunde en worden wederom 'preventieadviseur-arbeidsgeneesheer' genoemd.⁹¹

⁸⁷ Art. 5, tweede lid KB Externe Diensten.

⁸⁸ Art. 19 § 1 KB Externe Diensten.

⁸⁹ Art. 21 KB Externe Diensten.

⁹⁰ M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2008, 84.

⁹¹ A. WITTERS, *De diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Diegem, Ced.Samson, 2002, 67.

Hoofdstuk III: De preventieadviseurs

1. Statuut van de preventieadviseurs

A. Preventieadviseurs binnen een Interne Dienst

De wet legt op duidelijke wijze de mogelijke sociaalrechtelijke statuten van de preventieadviseurs binnen een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk vast. Artikel 42 van de Welzijnswet bepaalt in dit verband dat de preventieadviseurs van een Interne Dienst deel uitmaken van het personeel van de werkgever.⁹² Deze bepaling wordt geconcretiseerd in artikel 19 van het Koninklijk Besluit betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het Werk. Dit artikel bepaalt dat een preventieadviseur van een Interne Dienst met zijn werkgever verbonden kan zijn door middel van een arbeidsovereenkomst. Daarnaast kan een dergelijke preventieadviseur in de publieke sector met zijn werkgever verbonden zijn middels een statuut.⁹³ De wettelijke regeling is bijgevolg zeer duidelijk: noch in de private sector, noch in de publieke sector kan een preventieadviseur van een Interne Dienst over het statuut van zelfstandige beschikken.⁹⁴

B. Preventieadviseurs binnen een Externe Dienst

1) Mogelijke sociaalrechtelijke statuten

Artikel 42 van de Welzijnswet bepaalt op algemene wijze dat er sprake moet zijn van een contractuele relatie tussen de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk en haar preventieadviseurs.⁹⁵ Deze algemene bepaling wordt in het Koninklijk besluit betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk nergens geconcretiseerd. De parlementaire voorbereiding van de Welzijnswet biedt hier echter een oplossing. De memorie van toelichting bij het wetsontwerp betreffende de Welzijnswet stelt namelijk dat de preventieadviseurs die verbonden zijn aan een Externe Dienst enerzijds kunnen behoren tot het personeel van deze dienst, of anderzijds zelfstandigen kunnen zijn.⁹⁶ Hieruit volgt dat de contractuele relatie waarvan sprake in artikel 42 van de Welzijnswet enerzijds een arbeidsovereenkomst kan zijn. Anderzijds kan een preventieadviseur van een Externe Dienst, en dit in tegenstelling tot een preventieadviseur binnen een Interne Dienst, ook over het statuut van zelfstandige beschikken en met de Externe Dienst verbonden zijn door middel van een aannemingsovereenkomst. Hierbij moet echter wel worden opgemerkt dat de wetgever de voorkeur geeft aan een arbeidsovereenkomst. De memorie van toelichting preciseert namelijk dat de contractuele relatie tussen een Externe Dienst en haar preventieadviseurs een duurzame samenwerking met de werkgevers moet waarborgen. Het is de

⁹² Art. 42, eerste lid wet Welzijnswet.

⁹³ Art. 19, eerste lid KB Interne Dienst.

⁹⁴ M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2008, 147.

⁹⁵ Art. 42, tweede lid Welzijnswet.

⁹⁶ Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *Parl.St.* Kamer 1995-1996, nr. 71/1, 28.

bedoeling dat eenzelfde werkgever zoveel mogelijk een beroep doet op dezelfde preventieadviseurs. In geval van een arbeidsovereenkomst tussen de Externe Dienst en een preventieadviseur, wordt geacht te zijn voldaan aan deze voorwaarde.⁹⁷

Opmerkelijk is dat noch de Welzijnswet, noch de parlementaire voorbereiding van deze wet, gewag maakt van de mogelijkheid om een preventieadviseur van een Externe Dienst in statutair verband tewerk te stellen. Nochtans wordt in het Koninklijk Besluit betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk de mogelijkheid voorzien voor de bevoegde minister om instellingen van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de openbare instellingen, de provincies en de gemeenten te erkennen als Externe Dienst.⁹⁸ De vraag is of preventieadviseurs die verbonden zijn aan een dergelijke publiekrechtelijke Externe Dienst statutair tewerkgesteld kunnen worden. Aangenomen moet worden dat dit inderdaad het geval is. Hoewel een statuut geen contractuele relatie uitmaakt in de zin van het tweede lid van artikel 42 van de Welzijnswet, biedt deze inzake duurzaamheid evenveel waarborgen als een arbeidsovereenkomst. Gelet op de hierboven vermelde uiteenzetting die vervat ligt in de memorie van toelichting van de Welzijnswet, waarin het meeste belang wordt gehecht aan het criterium van een duurzame samenwerking tussen de preventieadviseurs en de werkgevers die een beroep doen op de Externe Dienst, moet worden aangenomen dat een statutaire tewerkstelling in dit geval zonder meer mogelijk moet zijn.⁹⁹

2) Uitsluiting van het zelfstandigenstatuut?

In het kader van de bespreking van de mogelijke sociaalrechtelijke statuten van een externe preventieadviseur, kan nog gewezen worden op een discussie die zich gedurende lange tijd heeft afgespeeld binnen de rechtsleer. Een deel van de rechtsleer was namelijk lange tijd van oordeel dat ook voor de preventieadviseurs binnen een Externe Dienst het statuut van zelfstandige uitgesloten zou zijn, niettegenstaande de duidelijke tekst van de memorie van toelichting bij het wetsontwerp betreffende de Welzijnswet.¹⁰⁰

Twee vooraanstaande auteurs die deze stelling verdedigden zijn MELIS en WITTERS. Een Externe Dienst is, zoals gemeld *ut supra*, samengesteld uit twee afdelingen: een afdeling belast met risicobeheersing en een afdeling belast met het medisch toezicht.¹⁰¹ In beide afdelingen wordt een preventieadviseur belast met de leiding van deze afdeling.¹⁰² Voor hun stelling baseerden deze auteurs zich op de artikelen 20, derde lid en 25, tweede lid KB Externe Diensten. Deze artikelen bepalen respectievelijk dat zowel de preventieadviseurs binnen de afdeling belast met risicobeheersing als de preventieadviseurs binnen de afdeling belast met het medisch toezicht hun functies uitoefenen "onder de verantwoordelijkheid" van de preventieadviseurs die belast zijn met

⁹⁷ Ibid.

⁹⁸ *Supra*, 31.

⁹⁹ M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2008, 150.

¹⁰⁰ *Supra*, 33.

¹⁰¹ *Supra*, 31.

¹⁰² Art. 20, eerste lid en Art. 24, eerste lid KB Externe Diensten.

de leiding van deze respectieve afdelingen. Hogervermelde auteurs waren van mening dat de zinsnede "*onder de verantwoordelijk van*" in beide gevallen op een vorm van arbeidsrechtelijk gezag slaat. Naar het oordeel van deze auteurs was het zelfstandigenstatuut op basis van deze bepalingen dan ook uitgesloten voor zowel de preventieadviseurs die tewerkgesteld zijn binnen de afdeling belast met risicobeheersing als de preventieadviseurs die tewerkgesteld zijn binnen de afdeling belast met het medisch toezicht en die niet belast zijn met de leiding van deze afdelingen.^{103 104}

De zienswijze van MELIS en WITTERS heeft gedurende lange tijd voor discussie gezorgd in de rechtsleer. Ter illustratie kan hierbij gewezen worden op een bijdrage van VAN REGENMORTEL, waarin deze auteur expliciet stelt dat de zinsnede "*onder de verantwoordelijkheid van*" niet zonder meer met arbeidsrechtelijk gezag kan worden gelijkgesteld.¹⁰⁵ Volgens deze auteur sluit deze zinsnede het zelfstandigenstatuut geenszins uit.

De inwerkingtreding van het huidige artikel 333 § 2 van de Programmawet (I) van 27 december 2006 heeft deze discussie uiteindelijk beslecht.¹⁰⁶ Dit artikel bepaalt dat "*verplichtingen die inherent zijn aan de uitoefening van een beroep en die door of krachtens een wet zijn opgelegd niet in overweging genomen worden om de aard van een arbeidsrelatie te beoordelen*". Zoals hierboven opgemerkt verplichten de artikelen 20, derde lid en 25, tweede lid KB Externe Diensten de preventieadviseurs binnen respectievelijk de afdeling belast met risicobeheersing en de afdeling belast met het medisch toezicht om hun functies uit te oefenen onder de verantwoordelijkheid van de preventieadviseur die belast is met de leiding van deze respectieve afdelingen. Uit artikel 333 § 2 volgt dat deze verplichting niet in aanmerking kan worden genomen om te besluiten tot het bestaan van een band van ondergeschiktheid en bijgevolg tot de onmogelijkheid voor deze preventieadviseurs om het sociaalrechtelijke statuut van zelfstandige aan te nemen. Met de inwerkingtreding van dit artikel vervalt dan ook het argument van Melis en Witters.

Ter volledigheid kan hierbij nog gewezen worden op artikel 2, 2°, b) van de Wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs.¹⁰⁷ Dit artikel definieert de preventieadviseur tewerkgesteld binnen een Externe Dienst als "*elke natuurlijke persoon die al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst verbonden is met een dergelijke dienst*". Ook uit deze bepaling kan men bijgevolg afleiden dat het voor de preventieadviseurs binnen een Externe Dienst zonder meer mogelijk moet zijn om het statuut van zelfstandige aan te nemen.¹⁰⁸

¹⁰³ F. MELIS, "Aansprakelijkheid van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk als V.Z.W." in V. DE SAEDELEER (ed.), *Het statuut van de preventieadviseurs in interne en externe diensten*, Antwerpen, Intersentia, 2001, (135) 164.

¹⁰⁴ A. WITTERS, *De diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Diegem, Ced.Samson, 2002, 62-63 en 67.

¹⁰⁵ A. VAN REGENMORTEL, "Statuut van de preventieadviseurs in interne en externe diensten: een vergelijkende analyse" in V. DE SAEDELEER (ed.), *Het statuut van de preventieadviseurs in interne en externe diensten*, Antwerpen, Intersentia, 2001, (5) 12-15.

¹⁰⁶ Art. 333 § 2 Programmawet (I) 27 december 2006, BS 28 december 2006, 75178.

¹⁰⁷ Art. 2, 2°, b) wet 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs, BS 20 januari 2003, 01721.

¹⁰⁸ M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2008, 154.

C. Conclusie

Concluderend moet aldus worden gesteld dat voor preventieadviseurs binnen een Externe Dienst zowel het werknemersstatuut, het zelfstandigenstatuut als, in geval van een publiekrechtelijke Externe Dienst¹⁰⁹, een tewerkstelling in statutair verband mogelijk is.

Een preventieadviseur van een Interne Dienst kan in de eerste plaats met zijn werkgever verbonden zijn door middel van een arbeidsovereenkomst. Voor een dergelijke preventieadviseur is daarnaast ook een tewerkstelling in statutair verband mogelijk, indien zijn werkgever deel uitmaakt van de publieke sector. Het zelfstandigenstatuut is voor deze preventieadviseur echter uitgesloten, in tegenstelling tot wat het geval is voor de preventieadviseurs verbonden aan een Externe Dienst.

2. Onafhankelijkheid van de preventieadviseurs

De Welzijnswet bepaalt dat de preventieadviseurs hun opdracht in volledige onafhankelijkheid moeten kunnen uitoefenen ten aanzien van de werkgevers en de werknemers.¹¹⁰ Voor wat betreft de preventieadviseurs die verbonden zijn aan een Externe Dienst, geldt deze onafhankelijkheid zowel ten aanzien van de werkgever die een beroep doet op deze dienst als ten aanzien van de Externe Dienst zelf.^{111 112} Dit houdt in dat een preventieadviseur zijn taak in voldoende vrijheid moet kunnen uitoefenen, los van enige druk of beïnvloeding door de betrokken partijen.¹¹³

3. Bescherming van de preventieadviseurs

Om de onafhankelijkheid van de preventieadviseurs te garanderen, bevat de Wet van 20 december 2002¹¹⁴ een bepaling die de preventieadviseurs bescherming biedt indien de werkgever de overeenkomst met de preventieadviseur wenst te beëindigen, een einde wenst te stellen aan zijn statutaire tewerkstelling of, indien een preventieadviseur bij de betrokken werkgever nog andere prestaties verricht, hem louter uit zijn functie van preventieadviseur wil verwijderen. Onder werkgever wordt in dit geval verstaan, al naargelang het geval, de werkgever die een Interne Dienst heeft opgericht dan wel de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk.¹¹⁵ Deze wet is van toepassing op alle interne en externe preventieadviseurs in de private en de publieke sector, ongeacht of zij worden tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst, een

¹⁰⁹ Supra, 31.

¹¹⁰ Art. 43, eerste lid Welzijnswet.

¹¹¹ Art. 33, eerste lid KB Externe Diensten.

¹¹² V. DE SAEDELEER, "Aansprakelijkheid preventieadviseurs in interne en externe diensten" in V. DE SAEDELEER (ed.), *Het statuut van de preventieadviseurs in interne en externe diensten*, Antwerpen, Intersentia, 2001, (73) 82.

¹¹³ R. VANDEN EEDE, "Het statuut van de preventie-adviseur" in V. DE SAEDELEER (ed.), *Het statuut van de preventieadviseurs in interne en externe diensten*, Antwerpen, Intersentia, 2001, (65) 69.

¹¹⁴ Wet 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs, BS 20 januari 2003, 01721. (Hierna: Wet bescherming preventieadviseurs)

¹¹⁵ Art. 2, tweede lid, 1° Wet bescherming preventieadviseurs.

aannemingsovereenkomst of een statuut.¹¹⁶ Alle preventieadviseurs worden bijgevolg door deze wet beschermd.¹¹⁷

De wet bepaalt dat de beëindiging van de tewerkstelling van een preventieadviseur of een verwijdering uit zijn functie slechts mogelijk is *"om redenen die vreemd zijn aan zijn onafhankelijkheid of om redenen waaruit blijkt dat hij niet bekwaam is om zijn opdrachten uit te oefenen."*¹¹⁸ De Memorie van Toelichting van de Wet van 20 december 2002 bepaalt in dit verband dat de door de werkgever ingeroepen redenen voor de beëindiging van de tewerkstelling van de preventieadviseur of de verwijdering uit zijn functie enkel betrekking mogen hebben op het feit dat de preventieadviseur onbekwaam is om zijn opdracht uit te oefenen. Hierbij kan onder andere rekening worden gehouden met de door de preventieadviseur genoten opleiding en zijn of haar ervaring.¹¹⁹ Bovendien mogen deze redenen zijn onafhankelijkheid niet in het gedrang brengen. De onafhankelijkheid van de preventieadviseur houdt onder andere het recht in om objectieve adviezen te verstrekken ter bevordering van het welzijn op het werk, los van de onderscheiden belangen van werkgevers en werknemers.¹²⁰ Zo kan een werkgever zijn overeenkomst met een preventieadviseur niet beëindigen louter omwille van het feit dat deze laatste een advies uitbrengt dat nadelig is voor de werkgever, bijvoorbeeld omwille van de hoge kosten die de werkgever ingevolge dit advies zou moeten maken. Daarnaast kan worden gedacht aan de situatie waarin een Externe Dienst bepaalde verplichtingen aan één van zijn preventieadviseurs oplegt, om op die manier tegemoet te komen aan bepaalde eisen van de werkgever die op deze Externe Dienst een beroep doet. Dergelijke verplichtingen brengen de onafhankelijkheid van de preventieadviseur in het gedrang en de Externe Dienst mag de samenwerking met deze preventieadviseur dan ook niet beëindigen louter omwille van het feit dat de preventieadviseur deze verplichtingen naast zich neerlegt.^{121 122}

De werkgever moet bovendien een bijzondere procedure volgen alvorens daadwerkelijk tot de beëindiging van de tewerkstelling of de verwijdering uit de functie van preventieadviseur te kunnen overgaan. Allereerst is de werkgever verplicht om aan de betrokken preventieadviseur bij aangetekende brief de redenen voor de beëindiging of verwijdering mee te delen.¹²³ Bovendien moet de werkgever de toestemming van het bevoegde comité bekomen om de tewerkstelling met de preventieadviseur te beëindigen of hem te verwijderen uit zijn functie.¹²⁴ Het bevoegde comité is, al naargelang het om een interne dan wel externe preventieadviseur gaat, het Comité voor

¹¹⁶ Art. 2, tweede lid, 2° Wet bescherming preventieadviseurs.

¹¹⁷ P. BRASSEUR, "Tous les conseillers en prévention enfin protégés!", *Ors.* 2003, afl. 12, (14) 15.

¹¹⁸ Art. 3 Wet bescherming preventieadviseurs.

¹¹⁹ M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2008, 212.

¹²⁰ Memorie van toelichting bij het wetsontwerp betreffende de bescherming van de preventieadviseurs, *Parl.St.* Kamer 2001-02, nr. 2032/001, 16.

¹²¹ Memorie van toelichting bij het wetsontwerp betreffende de bescherming van de preventieadviseurs, *Parl St.* Kamer 2001-02, nr. 2032/001, 10.

¹²² P. Brasseur, "Tous les conseillers en prévention enfin protégés!", *Ors.* 2003, afl. 12, (14) 15.

¹²³ Art. 5, 1° Wet bescherming preventieadviseurs.

¹²⁴ Art. 5, 2° Wet bescherming preventieadviseurs.

Preventie en Bescherming op het Werk dan wel het adviescomité dat bij elke Externe Dienst voor Preventie en Bescherming moet worden opgericht.^{125 126}

Indien de werkgever de tewerkstelling van een preventieadviseur beëindigt of hem louter uit zijn functie verwijdt met miskenning van de wettelijk voorgeschreven procedure, zal hij aan de preventieadviseur een bijzondere beschermingsvergoeding verschuldigd zijn. Deze vergoeding zal eveneens verschuldigd zijn indien de door de werkgever aangevoerde redenen de onafhankelijk van de preventieadviseur in het gedrang brengen of wanneer de onbekwaamheid van de preventieadviseur niet wordt aangetoond. Belangrijk hierbij is dat de beschermingsvergoeding enkel verschuldigd zal zijn indien de preventieadviseur met zijn werkgever verbonden is door middel van een arbeidsovereenkomst of, in geval van een Externe Dienst, met een aannemingsovereenkomst.¹²⁷ De werkgever zal echter geen vergoeding verschuldigd zijn indien hij op onrechtmatige wijze een einde maakt aan de tewerkstelling van een statutair aangestelde preventieadviseur, dan wel een dergelijke preventieadviseur op onrechtmatige wijze uit zijn functie verwijdt.¹²⁸

Ter illustratie kan hierbij een vonnis van de arbeidsrechtbank te Hasselt d.d. 17 maart 2008 worden aangehaald.¹²⁹ In casu was de eisende partij met zijn werkgever verbonden door middel van een arbeidsovereenkomst. Hierbij oefende hij voor een bepaald gedeelte van zijn arbeidstijd de functie van preventieadviseur uit binnen de door zijn werkgever opgerichte Interne Dienst. De arbeidsovereenkomst van eiser werd door de werkgever opgezegd in strijd met de door de Wet van 20 december 2002 voorgeschreven procedure ter bescherming van de preventieadviseurs. Niet veel later werd de werkgever failliet verklaard. Eiser besloot hierop een procedure in te stellen tegen de aangestelde curatoren tot het bekomen van de bijzondere beschermingsvergoeding waarin de Wet van 20 december 2002 voorziet. De curatoren betwistten het niet naleven van de wettelijk voorgeschreven procedure niet, maar haalden aan dat de bijzondere beschermingsvergoeding niet cumuleerbaar zou zijn met de gewone opzeggingsvergoeding die verschuldigd is wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De rechtbank volgde deze redenering echter niet en de vordering van de eisende partij werd bijgevolg ingewilligd.

¹²⁵ Art. 2, tweede lid, 3°, a) en b) Wet bescherming preventieadviseurs.

¹²⁶ Art. 14 KB Externe Diensten.

¹²⁷ Art. 10, eerste lid, 1° en 2° en Art. 16, tweede lid Wet bescherming preventieadviseurs.

¹²⁸ Art. 17 Wet bescherming preventieadviseurs.

¹²⁹ Arbrb. Hasselt 17 maart 2008, AR 2062162, onuitg. (Zie bijlage 2)

Hoofdstuk IV: De preventiemedewerker in Nederland

1. De Arbeidsomstandighedenwet

A. Algemeen

Ook het Nederlandse recht omvat wetgeving die de werknemers beschermt bij het verrichten van hun arbeid. In dit kader is de Arbeidsomstandighedenwet van zeer groot belang.¹³⁰ De Arbeidsomstandighedenwet is in werking getreden op 1 november 1999 en bevat een reeks bepalingen met het oog op het bevorderen van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Met deze wet trachtte de Nederlandse wetgever in de eerste plaats de efficiëntie van het door de werkgevers gevoerde arbeidsomstandighedenbeleid te vergroten, wat moet leiden tot een vermindering van het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten.¹³¹

B. Toepassingsgebied

Het begrip 'werkgever' vormt een centraal begrip in de Arbeidsomstandighedenwet. Dit begrip bepaalt namelijk de werkingssfeer van deze wet. Indien een persoon als werkgever in zin van de Arbeidsomstandighedenwet kan worden beschouwd, is de volledige wettelijke regeling op hem van toepassing. De Arbeidsomstandighedenwet definieert de werkgever als *"degene jegens wie een ander krachtens arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijk aanstelling gehouden is tot het verrichten van arbeid"*.¹³² Hieruit volgt dat de verplichtingen waarin de Arbeidsomstandighedenwet voorziet zowel van toepassing zijn op de werkgevers in de private als in de publieke sector.¹³³ Men moet vaststellen dat de Nederlandse regeling op dit punt volledig identiek is aan de regeling die vervat ligt in de Belgische Welzijnswet.¹³⁴

C. Verantwoordelijkheid van de werkgever voor het arbeidsomstandighedenbeleid

Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet draagt de werkgever de verantwoordelijkheid voor het welzijn van zijn werknemers. De werkgever moet ervoor zorgen dat de werknemers hun werkzaamheden op een veilige en gezonde manier kunnen verrichten. Hiertoe moet de werkgever een adequaat arbeidsomstandighedenbeleid voeren dat in overeenstemming is met de huidige stand van de wetenschap.¹³⁵

¹³⁰ Wet 18 maart 1999 houdende bepalingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden, *Stb.* 1999, 184. (Hierna: Arbeidsomstandighedenwet)

¹³¹ Memorie van toelichting bij de Arbeidsomstandighedenwet 1998, *Kamerstukken II* 1997/98, 25 879, nr. 3, p. 2.

¹³² Art. 1, eerste lid, a), 1° Arbeidsomstandighedenwet.

¹³³ Memorie van toelichting bij de Arbeidsomstandighedenwet 1998, *Kamerstukken II* 1997/98, 25 879, nr. 3, p. 35.

¹³⁴ *Supra*, 28.

¹³⁵ Art. 3, eerste lid Arbeidsomstandighedenwet.

De Arbeidsomstandighedenwet concretiseert deze algemene verplichting in een aantal beginselen die de werkgever bij het voeren van zijn arbeidsomstandighedenbeleid in acht moet nemen.¹³⁶ Zo bepaalt de wet onder meer dat de inrichting van de arbeidsplaatsen, zoveel als redelijkerwijs kan worden verwacht, aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemers moet worden aangepast.¹³⁷ Dit betekent dat de werkgever, indien mogelijk, de werkplek moet aanpassen aan de lichaamsmaten van een werknemer. Monotone en tempogebonden arbeid moeten bovendien zoveel als mogelijk worden vermeden.¹³⁸ Tot slot bevat de Arbeidsomstandighedenwet een algemene rangorde wat betreft de te nemen maatregelen indien er een bepaald gevaar bestaat voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemers.¹³⁹ De werkgever moet dergelijke gevaren in principe bij de bron aanpakken. Concreet betekent dit dat de werkgever het gevaar moet trachten weg te nemen. Zo moet de werkgever bijvoorbeeld een machine met een te hoog geluidsniveau vervangen door een machine met een geluidsniveau dat geen gevaar met zich meebrengt voor het gehoor van de werknemers. Wanneer dit niet mogelijk is, moet de werkgever andere doeltreffende maatregelen treffen die erop gericht zijn de werknemers te beschermen tegen het gevaar. Hierbij moet de werkgever voorrang geven aan collectieve beschermingsmaatregelen, dit wil zeggen beschermingsmaatregelen die alle werknemers beschermen, boven individuele beschermingsmaatregelen die slechts één werknemer beschermen. Stel dat een werkgever beschikt over een bedrijfshal waarin zich een groot aantal machines bevinden die een te hoog geluidsniveau produceren. Van de werkgever kan in alle redelijkheid niet worden verwacht dat hij deze machines vervangt door onschadelijke machines wegens de hoge kosten dat dit met zich zou meebrengen. In dit geval kan de werkgever ervoor opteren de machines te omkassen, zodat alle personen die in de bedrijfshal aanwezig moeten zijn beschermd worden tegen het te hoge geluidsniveau. Wanneer ook een dergelijke maatregel niet mogelijk is, kan de werkgever er in laatste instantie voor kiezen de werknemer die de machines moet bedienen in een geluidsvrije cabine te plaatsen.¹⁴⁰

Naast een opsomming van de algemene beginselen die de werkgever in acht moet nemen bij het voeren van zijn arbeidsomstandighedenbeleid, bevat de Arbeidsomstandighedenwet ook een gedetailleerde omschrijving van de wijze waarop dit arbeidsomstandighedenbeleid tot stand moet komen. Om een adequaat arbeidsomstandighedenbeleid te kunnen voeren, is het van zeer groot belang dat de werkgever voldoende inzicht heeft in de gevaren en risico's die zich binnen zijn bedrijf kunnen voordoen. Hiertoe is bepaald dat de werkgever een schriftelijke inventarisatie moet maken van de gevaren en risico's die binnen zijn organisatie aanwezig zijn voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.¹⁴¹ Deze inventarisatie moet tevens een plan van aanpak bevatten waarin de werkgever aangeeft welke maatregelen hij zal treffen om deze gevaren en risico's weg te

¹³⁶ Memorie van toelichting bij de Arbeidsomstandighedenwet 1998, *Kamerstukken II* 1997/98, 25 879, nr. 3, p. 37.

¹³⁷ Art. 3, eerste lid, c) Arbeidsomstandighedenwet.

¹³⁸ Art. 3, eerste lid, d) Arbeidsomstandighedenwet.

¹³⁹ Art. 3, eerste lid, b) Arbeidsomstandighedenwet.

¹⁴⁰ P.J. DIEHL, H. KOENDERS en A.C.M. SUIJKERBUIJK, *Preventiemedewerker: Een praktische handleiding*, Alphen aan den Rijn, Kluwer, 2012, 35.

¹⁴¹ Art. 5, eerste lid Arbeidsomstandighedenwet.

nemen dan wel te minimaliseren.¹⁴² Op deze wijze tracht de Arbeidsomstandighedenwet te zorgen voor een voldoende responsabilisering in hoofde van de werkgever.

2. Interne preventiemedewerker

In 2005 werden een aantal bepalingen van de Arbeidsomstandighedenwet grondig gewijzigd. Hiermee werd beoogd de Arbeidsomstandighedenwet meer in overeenstemming te brengen met richtlijn 89/391/EEG.¹⁴³ Met deze wijziging werd onder meer de verplichting ingevoerd voor de werkgever om zich bij de uitvoering van zijn arbeidsomstandighedenbeleid te laten bijstaan door één of meer deskundige werknemers.¹⁴⁴ ¹⁴⁵ Deze moeten de werkgever ondersteunen bij het voldoen aan de verplichtingen die door de Arbeidsomstandighedenwet aan deze laatste worden opgelegd. De door de werkgever ingeschakelde deskundige werknemers worden 'preventiemedewerkers' genoemd. De preventiemedewerker kan beschouwd worden als de Nederlandse tegenhanger van de functie van preventieadviseur in België.¹⁴⁶

De Arbeidsomstandighedenwet werkt de verplichtingen van de preventiemedewerkers nader uit. Concreet komt het erop neer dat zij de werkgever medewerking verlenen aan het opstellen van de schriftelijke risico-inventarisatie en aan de uitvoering van de getroffen maatregelen die erop gericht zijn de aanwezige gevaren en risico's weg te werken.¹⁴⁷

Tot slot bepaalt de Arbeidsomstandighedenwet dat de werkgever in ondernemingen met minder dan vijftientig werknemers zelf de taken in het kader van de bijstand voor zijn rekening mag nemen. Voor een dergelijke werkgever bestaat er bijgevolg geen verplichting om zich te laten bijstaan door preventiemedewerkers. Hierbij is wel vereist dat de werkgever beschikt over voldoende deskundigheid en ervaring om deze taken naar behoren te vervullen.¹⁴⁸

3. Aanvullend beroep op externe deskundigen

Indien een werkgever over geen of onvoldoende mogelijkheden beschikt om de bijstand intern te organiseren, moet hij een beroep doen op externe deskundigen.¹⁴⁹ Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer de interne preventiemedewerkers over onvoldoende deskundigheid beschikken om de door de wet opgelegde verplichtingen op behoorlijke wijze te vervullen. De memorie van toelichting preciseert evenwel dat een dergelijk aanvullend beroep op externe adviseurs slechts in

¹⁴² Art. 5, derde lid Arbeidsomstandighedenwet.

¹⁴³ Supra, 27.

¹⁴⁴ Art. 13, eerste lid Arbeidsomstandighedenwet.

¹⁴⁵ Memorie van toelichting bij het wetsvoorstel tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 in verband met een gewijzigde organisatie van de deskundige bijstand bij het arbeidsomstandighedenbeleid en de daarmee samenhangende bepalingen, *Kamerstukken II* 2004/05, 29 814, nr. 3, p. 21.

¹⁴⁶ P.J. Diehl, H. Koenders en A.C.M. Suijkerbuijk, *Preventiemedewerker: Een praktische handleiding*, Alphen aan den Rijn, Kluwer, 2012, 43.

¹⁴⁷ Art. 13, zevende lid Arbeidsomstandighedenwet.

¹⁴⁸ Art. 13, laatste lid Arbeidsomstandighedenwet.

¹⁴⁹ Art. 13, tweede en derde lid Arbeidsomstandighedenwet.

uitzonderlijke omstandigheden mag worden toegestaan. In de praktijk zal een werkgever bijgevolg niet snel van deze mogelijkheid gebruik kunnen maken.¹⁵⁰

Opmerkelijk is dat noch de Arbeidsomstandighedenwet, noch de memorie van toelichting enige eis stellen inzake de kwalificaties waarover een externe deskundige moet beschikken. Bovendien wordt geen nadere toelichting gegeven over de mogelijke sociaalrechtelijke statuten van een dergelijke deskundige. Een werkgever beschikt in dit verband bijgevolg over tal van mogelijkheden. Zo kan in de eerste plaats gedacht worden aan de situatie waarin een werkgever zich laat bijstaan door een zelfstandig deskundige. Daarnaast kan een werkgever ook een beroep doen op een gecertificeerde arbodienst die één of meerdere deskundigen ter beschikking stelt van de werkgever.¹⁵¹ Zoals gemeld *ut supra* bepaalt de Belgische welzijnsreglementering op duidelijke wijze dat, bij gebrek aan voldoende deskundigheid binnen de Interne Dienst, werkgevers verplicht zijn om een aanvullend beroep te doen op een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk.¹⁵² Dit is in Nederland echter niet het geval. In deze masterscriptie zal ik mij bijgevolg beperken tot de vergelijking van de situatie van een preventieadviseur binnen een Interne Dienst en deze van een interne preventiemedewerker in Nederland.

¹⁵⁰ Memorie van toelichting bij het wetsvoorstel tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 in verband met een gewijzigde organisatie van de deskundige bijstand bij het arbeidsomstandighedenbeleid en de daarmee samenhangende bepalingen, *Kamerstukken II* 2004/05, 29 814, nr. 3, p. 22.

¹⁵¹ P.J. Diehl, H. Koenders en A.C.M. Suijkerbuijk, *Preventiemedewerker: Een praktische handleiding*, Alphen aan den Rijn, Kluwer, 2012, 43.

¹⁵² *Supra*, 30.

Hoofdstuk V: De burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de preventieadviseur

1. Algemeen

In dit hoofdstuk ga ik dieper in op het centrale onderwerp van deze masterscriptie: de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de preventieadviseur. Wanneer een preventieadviseur tijdens zijn werkzaamheden een fout begaat of tekort komt aan zijn verplichtingen, heeft dit voor bepaalde partijen vaak schadelijke gevolgen. Hierbij moet onmiddellijk gedacht worden aan het personeelslid dat het slachtoffer wordt van een arbeidsongeval of een beroepsziekte. In dit geval kan men zich de vraag stellen of dit slachtoffer de preventieadviseur kan aanspreken. Op welke grondslag dient dit te gebeuren en kan de preventieadviseur zich beroepen op bepaalde immuniteiten?

Ter volledigheid zal in dit hoofdstuk ook worden gewezen op de aansprakelijkheid van de preventieadviseur ten aanzien van de werkgever en, in geval van een externe preventieadviseur, zijn aansprakelijkheid ten aanzien van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk.

In dit hoofdstuk zal allereerst de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de preventieadviseur van een Interne Dienst aan bod komen. Hierbij wordt de vergelijking gemaakt met de situatie van de preventiemedewerker in Nederland. Vervolgens wordt de aansprakelijkheid van de preventieadviseur van een Externe Dienst uitgebreid behandeld.

Een belangrijke vaststelling is dat de Welzijnswet en haar uitvoeringsbesluiten geen specifieke regels bevatten inzake de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de preventieadviseurs. Voor de bespreking van dit leerstuk zal bijgevolg moeten worden teruggevallen op de gemeenrechtelijke regels inzake aansprakelijkheid.¹⁵³

2. Preventieadviseur van een Interne Dienst

A. Aansprakelijkheid t.a.v. een werknemer of statutair personeelslid

1) Grondslag

In de eerste plaats is het mogelijk dat een werknemer of een statutair personeelslid schade lijdt ingevolge een foutief optreden van de preventieadviseur. Hierbij kan gedacht worden aan de situatie waarin een personeelslid schade lijdt ingevolge een ontplofing aan een machine. Deze ontplofing kan het gevolg zijn van een gebrek in de machine dat de preventieadviseur wegens zijn onzorgvuldigheid niet tijdig heeft ontdekt. Een ander voorbeeld betreft de werknemer die een

¹⁵³ M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2008, 162.

huidziekte oploopt wegens langdurige blootstelling aan schadelijke straling. Indien de preventieadviseur de werkgever niet heeft gewezen op het gevaar van deze blootstelling, kan zijn aansprakelijkheid in het gedrang komen.

Zoals hierboven uiteengezet, bepaalt artikel 42 van de Welzijnswet dat de preventieadviseur van een Interne Dienst deel uitmaakt van het personeel van de werkgever. Concreet gebeurt dit door middel van een arbeidsovereenkomst of, in de publieke sector, door middel van een statutaire tewerkstelling.¹⁵⁴

Tussen deze preventieadviseur en de overige werknemers zal er nooit sprake zijn van een contractuele verhouding. Een aansprakelijkheidsvordering op contractuele basis is in dit verband uitgesloten. Bijgevolg zullen de overige werknemers zich moeten beroepen op artikel 1382 BW om de preventieadviseur aansprakelijk te stellen. De werknemer zal dus het bewijs moeten leveren van de volgende drie elementen: een fout in hoofde van de preventieadviseur, een schade en een oorzakelijk verband tussen deze fout en de geleden schade. Indien de preventieadviseur met zijn werkgever verbonden is door middel van een arbeidsovereenkomst, is de aansprakelijkheidsbeperking van artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet van toepassing. De overige werknemers kunnen namelijk beschouwd worden als 'derden' in de zin van dit artikel. De preventieadviseur is bijgevolg slechts aansprakelijk voor zijn zware fout, bedrog en herhaaldelijke lichte fout.¹⁵⁵ Indien het gaat om een statutair aangestelde preventieadviseur in de publieke sector, is dezelfde aansprakelijkheidsbeperking van toepassing ingevolge artikel 2 van de Wet van 10 februari 2003.^{156 157}

2) Uitvoeringsagent van de werkgever?

Men kan zich de vraag stellen of de preventieadviseur van een Interne Dienst beschouwd moet worden als een uitvoeringsagent van zijn werkgever. Een deel van de rechtsleer, waaronder RYCKMANS, MEERT-VAN DE PUT en PERSYN, is tot op heden de mening toegedaan dat dit het geval is. Een uitvoeringsagent is een persoon op wie een schuldenaar een beroep doet voor de uitvoering van zijn contractuele verbintenissen.¹⁵⁸ Zoals gemeld *ut supra*, legt de Welzijnswet aan de werkgevers de verplichting op de nodige maatregelen te treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk¹⁵⁹ en in het kader hiervan een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk te organiseren.¹⁶⁰ Volgens deze auteurs worden deze verplichtingen geïncorporeerd in de contractuele verhouding tussen de werkgever en zijn werknemers. Bijgevolg is de werkgever ten aanzien van zijn werknemers contractueel gehouden om aan deze verplichtingen te voldoen. Deze auteurs argumenteren vervolgens dat de werkgever voor de uitvoering van deze contractuele verplichtingen een beroep doet op preventieadviseurs,

¹⁵⁴ Supra, 33.

¹⁵⁵ Supra, 25.

¹⁵⁶ Supra, 26.

¹⁵⁷ M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2008, 187.

¹⁵⁸ Supra, 20.

¹⁵⁹ Art. 5 Welzijnswet.

¹⁶⁰ Art. 33 § 1 Welzijnswet.

waardoor aan deze laatsten de hoedanigheid van uitvoeringsagent van hun werkgever moet toekomen.^{161 162} Hierbij kan worden opgemerkt dat een overeenkomst tussen de schuldenaar en uitvoeringsagent niet vereist is, waardoor ook een statutair aangestelde preventieadviseur als uitvoeringsagent kan beschouwd worden.¹⁶³

Indien men de kwalificatie van de preventieadviseur van een Interne Dienst als uitvoeringsagent van zijn werkgever aanvaardt, heeft dit verregaande gevolgen op het vlak van zijn burgerrechtelijke aansprakelijkheid. Uitvoeringsagenten beschikken namelijk over een quasi-immuniteit. In principe kunnen zij noch contractueel, noch buitencontractueel aansprakelijk worden gesteld. Op dit principe gelden er evenwel twee uitzonderingen. In de eerste plaats kan men een uitvoeringsagent buitencontractueel aansprakelijk stellen indien aan de volgende twee cumulatieve voorwaarden is voldaan: *de hem ten laste gelegde fout maakt een tekortkoming uit, niet van de contractueel aangegane verbintenissen, maar aan de algemene zorgvuldigheidsnorm, en indien deze fout andere dan aan de slechte uitvoering van het contract te wijten schade heeft veroorzaakt.* Zoals gemeld *ut supra*, zullen deze voorwaarden zelden vervuld zijn. Daarnaast kan men een uitvoeringsagent buitencontractueel aansprakelijk stellen indien de hem tenlastegelegde fout een misdrijf uitmaakt.¹⁶⁴ Hierbij kan opnieuw gedacht worden aan het hogervermelde geval waarin een werknemer lichamelijke schade oploopt ingevolge de ontploffing van een machine. In dit geval zou de preventieadviseur wegens een begane tekortkoming mogelijks strafrechtelijk aansprakelijk kunnen worden gesteld wegens het misdrijf van onopzettelijke slagen en verwondingen.^{165 166}

Heel wat auteurs gaan echter niet akkoord met deze visie. Zo verzetten onder andere DECONYNCK en QUISTHOUDT zich tegen de kwalificatie van een preventieadviseur van een Interne Dienst als uitvoeringsagent van zijn werkgever.¹⁶⁷ Ik sluit mij aan bij deze laatste groep. De verplichtingen die de Welzijnswet aan de werkgevers oplegt zijn namelijk louter wettelijke verplichtingen en kunnen mijn inziens niet geïncorporeerd worden in de contractuele verhouding tussen de werkgever en diens werknemers. Ter ondersteuning van deze visie kan verwezen worden naar de situatie van de statutair aangestelde personeelsleden in de publieke sector. Ook statutairen die in ondergeschikt verband werken vallen onder het toepassingsgebied van de Welzijnswet.¹⁶⁸ Bijgevolg zijn de verplichtingen die door de Welzijnswet worden opgelegd ook van toepassing in de verhouding tussen de publiekrechtelijke werkgevers en deze statutair aangestelde personeelsleden.

¹⁶¹ X. RYCKMANS en R. MEERT-VAN DE PUT, *Les droits et les obligations des médecins ainsi que des dentistes, accoucheuses et infirmières*, II, Brussel, Larcier, 1972, 123.

¹⁶² C. PERSYN, "De rechtspraak over de aansprakelijkheid van de hiërarchische lijn" in *Verslagboek Interprovinciaal Welzijnscongres*, Oostende, Prebes, 2000, 5.

¹⁶³ E. DIRIX, "Aansprakelijkheid van en voor hulppersonen" in M. STORME (ed.), *Recht halen uit aansprakelijkheid*, Gent, Mys en Breesch, 1993, 348.

¹⁶⁴ *Supra*, 24.

¹⁶⁵ Art. 418 Sw.

¹⁶⁶ V. DE SAEDELEER, "Aansprakelijkheid preventieadviseurs in interne en externe diensten" in V. DE SAEDELEER (ed.), *Het statuut van de preventieadviseurs in interne en externe diensten*, Antwerpen, Intersentia, 2001, (73) 118.

¹⁶⁷ M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2008, 188; J. QUISTHOUDT, "Aspecten van de civielrechtelijke aansprakelijkheid bij de uitoefening van de arbeidsgeneeskunde", *Soc.Kron.* 1989, (121) 127.

¹⁶⁸ *Supra*, 28.

In deze verhouding is er echter geen sprake van een arbeidsovereenkomst, waardoor de incorporatie waarvan hierboven sprake in deze situatie automatisch uitgesloten is. De verplichtingen die de Welzijnswet oplegt aan de werkgevers kunnen in dit geval niet als contractuele verplichtingen worden beschouwd. Hieruit volgt dat de kwalificatie van de preventieadviseur als uitvoeringsagent van zijn werkgever in deze situatie volstrekt onmogelijk is.¹⁶⁹ Uit het voorgaande volgt dat de verplichtingen die de Welzijnswet aan de werkgevers oplegt naar analogie ook in alle andere gevallen als louter wettelijke verplichtingen te beschouwen zijn. Hieruit volgt dat de kwalificatie van de preventieadviseur van een Interne Dienst als uitvoeringsagent van zijn werkgever in alle gevallen moet uitgesloten worden. Deze preventieadviseurs beschikken bijgevolg niet over de hierboven besproken quasi-immuniteit en deze vormt dan ook geen belemmering voor de overige werknemers om een aansprakelijkheidsvordering op grond van artikel 1382 BW in te stellen.

3) Principe van de burgerrechtelijke immuniteit in geval van arbeidsongevallen en beroepsziekten

a) Private sector

a.1) Arbeidsongevallen

a.1.1) Algemeen

Wanneer een collega-werknemer het slachtoffer wordt van een arbeidsongeval dat het gevolg is van een foutief optreden van een preventieadviseur van een Interne Dienst, kan de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van deze laatste in het gedrang komen. Stel dat een werknemer op regelmatige basis goederen van 25 kilogram een trap moet optillen en ten gevolge hiervan een rugletsel oploopt. Indien de werkgever door de preventieadviseur nooit werd gewezen op het gevaar van deze handeling, kan het slachtoffer overwegen om een aansprakelijkheidsvordering in te stellen tegen deze preventieadviseur. Hierbij moet echter gewezen worden op een belangrijke immuniteit in hoofde van de preventieadviseur, voortvloeiend uit de Arbeidsongevallenwet.¹⁷⁰

De Arbeidsongevallenwet is van toepassing op de werkgevers en werknemers in de private sector.¹⁷¹ Artikel 46 § 1, eerste lid van de Arbeidsongevallenwet vestigt het principe van de burgerrechtelijke immuniteit in hoofde van de werkgever, diens lasthebbers en diens aangestelden indien een werknemer het slachtoffer wordt van een arbeidsongeval.¹⁷² Dit houdt in dat deze personen ingevolge een arbeidsongeval in principe niet kunnen worden aangesproken door het

¹⁶⁹ V. DE SAEDELEER, "Aansprakelijkheid preventieadviseurs in interne en externe diensten" in V. DE SAEDELEER (ed.), *Het statuut van de preventieadviseurs in interne en externe diensten*, Antwerpen, Intersentia, 2001, (73) 119.

¹⁷⁰ Wet 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen, BS 24 april 1971, 5201. (Hierna: Arbeidsongevallenwet)

¹⁷¹ Art. 1, 1° en Art. 4, 1° Arbeidsongevallenwet.

¹⁷² Dit valt a contrario af te leiden uit deze bepaling.

slachtoffer en zijn rechthebbenden.¹⁷³ Een preventieadviseur kan niet worden beschouwd als een lasthebber van zijn werkgever, aangezien hij geen rechtshandelingen stelt in naam en voor rekening van die laatste.¹⁷⁴ Wat betreft de betekenis van het begrip 'aangestelde' in deze bepaling, kan worden verwezen naar de betekenis van dit begrip in de zin van artikel 1384, lid 3 BW.¹⁷⁵ Opdat men een aangestelde zou zijn in de zin van dit artikel, moet er sprake zijn van een band van ondergeschiktheid. Zoals gemeld *ut supra*, is de preventieadviseur van een Interne Dienst in de private sector in principe steeds met zijn werkgever verbonden middels een arbeidsovereenkomst.¹⁷⁶ Het bestaan van een arbeidsovereenkomst impliceert echter niet automatisch dat een werknemer ook steeds als aangestelde van zijn werkgever optreedt.¹⁷⁷ In de overgrote meerderheid van de gevallen zal dit echter wel degelijk het geval zijn.¹⁷⁸

Deze burgerrechtelijke immuniteit is evenwel niet van toepassing indien de aangestelde het ongeval *opzettelijk heeft veroorzaakt*.¹⁷⁹ In dit geval blijft de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de preventieadviseur onverkort gelden en kunnen het slachtoffer van het arbeidsongeval en zijn rechthebbenden hem aanspreken op grond van artikel 1382 BW. Deze hypothese zal zich evenwel slechts uitzonderlijk voordoen. Indien de werknemer, slachtoffer van het arbeidsongeval, zich toch op deze uitzondering kan beroepen en de preventieadviseur bijgevolg buitencontractueel aansprakelijk kan stellen, is ook hier de aansprakelijkheidsbeperking van artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet van toepassing.¹⁸⁰

Het is hierbij van belang op te merken dat de Arbeidsongevallenwet iedere werkgever verplicht een arbeidsongevallenverzekering aan te gaan.¹⁸¹ Het slachtoffer van een arbeidsongeval kan ten aanzien van de arbeidsongevallenverzekeraar aanspraak maken op een forfaitaire vergoeding.¹⁸² Wanneer dit slachtoffer ook een burgerrechtelijke aansprakelijkheidsvordering kan instellen tegen de preventieadviseur doordat de hierboven vermelde regeling inzake de burgerrechtelijke immuniteit niet van toepassing is, zal dit niet mogelijk zijn voor het deel van de schade dat vergoed wordt door de arbeidsongevallenverzekeraar. Voor dit deel van de schade zal hij verplicht

¹⁷³ D. SIMOENS, *Buitencontractuele aansprakelijkheid. Schade en schadeloosstelling in Beginselen van Belgisch Privaatrecht*, vol. XI, II, Antwerpen, Kluwer, 1999, 338.

¹⁷⁴ V. DE SAEDELEER, "Aansprakelijkheid preventieadviseurs in interne en externe diensten" in V. DE SAEDELEER (ed.), *Het statuut van de preventieadviseurs in interne en externe diensten*, Antwerpen, Intersentia, 2001, (73) 107.

¹⁷⁵ A. VAN REGENMORTEL en V. VERVLiet, "Aansprakelijkheid van de werkgever, zijn lasthebbers en/of aangestelden voor ongevallen en ziekten binnen het bedrijf" in R. JANVIER, A. VAN REGENMORTEL en V. VERVLiet (eds.), *Actuele problemen van het socialezekerheidsrecht*, Brugge, Die Keure, 2003, 114.

¹⁷⁶ *Supra*, 33.

¹⁷⁷ *Supra*, 18.

¹⁷⁸ Wanneer uit het geheel der feitelijke omstandigheden blijkt dat de preventieadviseur zijn functie uitoefent onder de leiding van een andere werknemer en enkel van deze laatste instructies ontvangt, zou men kunnen beargumenteren dat dit niet het geval is.

¹⁷⁹ Art. 46 § 1, eerste lid, 3° Arbeidsongevallenwet.

¹⁸⁰ M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2008, 190.

¹⁸¹ Art. 49, eerste lid Arbeidsongevallenwet.

¹⁸² I. BOONE, "Coördinatie van aansprakelijkheid en andere vergoedingssystemen" in *Aansprakelijkheid, aansprakelijkheidsverzekering en andere schadevergoedingssystemen 2006-2007 - Postuniversitaire cyclus Willy Delva XXXIII*, Mechelen, Kluwer, 2007, (597) 616-617.

eerst de arbeidsongevallenverzekeraar moeten aanspreken.¹⁸³ Er is hierbij sprake van een voorrang voor de Arbeidsongevallenwet. Het slachtoffer beschikt dus niet over de mogelijkheid om via het gemeen recht een integrale schadeloosstelling trachten te bekomen.¹⁸⁴

Tot slot moet nog gewezen worden op het feit dat de arbeidsongevallenverzekeraar een regresvordering kan instellen tegen de voor het arbeidsongeval aansprakelijke persoon.¹⁸⁵ In concreto zou de arbeidsongevallenverzekeraar de door haar uitgekeerde forfaitaire vergoeding kunnen verhalen op de preventieadviseur. Hiertoe wordt de arbeidsongevallenverzekeraar gesubrogeerd in de rechten van de werknemer die het slachtoffer was van het arbeidsongeval. De Arbeidsongevallenwet bepaalt in deze zin dat *de arbeidsongevallenverzekeraar deze regresvordering kan instellen op dezelfde wijze als het slachtoffer en gesubrogeerd wordt in de rechten die het slachtoffer bij niet-vergoeding overeenkomstig de Arbeidsongevallenwet krachtens het gemene recht had kunnen uitoefenen*.¹⁸⁶ Het slachtoffer kan krachtens het gemene recht slechts aanspraak maken op een vergoeding jegens de preventieadviseur indien de hoger vermelde burgerrechtelijke immuniteit niet van toepassing is. Dit impliceert dat ook de arbeidsongevallenverzekeraar de door haar gedane uitgaven slechts kan verhalen op de preventieadviseur indien deze immuniteit niet geldt in zijn hoofd. Dit zal, zoals hoger gezien, in principe slechts het geval zijn indien de preventieadviseur het arbeidsongeval opzettelijk heeft veroorzaakt.^{187 188}

Uit het voorgaande volgt dat de preventieadviseur tot geen enkele vergoeding gehouden zal zijn indien hij zich kan beroepen op de burgerrechtelijke immuniteit die vervat ligt in artikel 46 § 1, eerste lid van de Arbeidsongevallenwet. Indien deze immuniteit evenwel niet van toepassing is, doordat hij niet als een aangestelde van zijn werkgever kan worden beschouwd of indien hij het arbeidsongeval opzettelijk heeft veroorzaakt, zal hij evenwel de volledige schadelast moeten dragen. Enerzijds kan de arbeidsongevallenverzekeraar de door haar gedane uitgaven verhalen op de preventieadviseur, anderzijds kan hij door de werknemer die het slachtoffer is van het arbeidsongeval en zijn rechthebbenden aangesproken worden tot vergoeding van de overige schade.¹⁸⁹

¹⁸³ Art. 46 § 2, tweede lid Arbeidsongevallenwet; H. ULRICHS, *Schaderegeling in België*, Mechelen, Kluwer, 2013, 350-351.

¹⁸⁴ V. VERVLIT, "Burgerrechtelijke aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en beroepsziekten", *CABG* 2008, afl. 5-6, (1) 6.

¹⁸⁵ Art. 47, eerste lid Arbeidsongevallenwet.

¹⁸⁶ Art. 47, tweede lid Arbeidsongevallenwet.

¹⁸⁷ *Supra*, 47.

¹⁸⁸ V. DE SAEDELEER, "Aansprakelijkheid preventieadviseurs in interne en externe diensten" in V. DE SAEDELEER (ed.), *Het statuut van de preventieadviseurs in interne en externe diensten*, Antwerpen, Intersentia, 2001, (73) 108.

¹⁸⁹ C. PERSYN en A. VAN REGENMORTEL, "Het risico op aansprakelijkheid bij inbreuken op de welzijnsreglementering geanalyseerd" in S. HERMANS, P. OLIVIER, A. VAN REGENMORTEL en J. VAN STEENBERGE (eds.), *De preventieadviseur van morgen*, Antwerpen, Intersentia, 2009, (23) 67.

a.1.2) Beperking van de tegenwerpelijke van de burgerrechtelijke immuniteit

Het principe van de burgerrechtelijke immuniteit moet enigszins worden genuanceerd ingevolge de rechtspraak van de hoogste rechtscolleges. Deze nuances situeren zich op het vlak van de tegenwerpelijke van dit principe. Hieronder zal ik achtereenvolgens een arrest van het Grondwettelijk Hof en een arrest van het Hof van Cassatie uitgebreid bespreken.

Allereerst kan verwezen worden naar een arrest van het Grondwettelijk Hof uit 2001.¹⁹⁰ *In casu* had een werknemer het leven gelaten ingevolge een arbeidsongeval. In het geval van een dodelijk arbeidsongeval hebben een aantal limitatief in de wet opgesomde rechthebbenden van het slachtoffer recht op een forfaitaire vergoeding vanwege de Arbeidsongevallenverzekeraar. Het gaat hierbij om de echtgenoot, wettelijke samenwonende partner, ascendenten, kinderen, kleinkinderen en eventueel broers en zusters van het slachtoffer.¹⁹¹ In het voorliggende geval eisten enkele familieleden van het overleden slachtoffer een schadevergoeding voor het nadeel dat zij hadden geleden ingevolge het overlijden van hun naaste. Een aantal van deze familieleden had op basis van de hierboven vermelde regeling recht op een forfaitaire vergoeding vanwege de arbeidsongevallenverzekeraar, terwijl dit voor de andere familieleden niet het geval was. De rechter in het bodemgeding merkte op dat in deze casus het principe van de burgerrechtelijke immuniteit uit artikel 46 § 1, eerste lid van toepassing was. Dit principe beschermt, zoals gemeld *ut supra*, de werkgever en zijn aangestelden tegen aanspraken van zowel het slachtoffer als zijn *rechthebbenden*.¹⁹² Volgens de bodemrechter moest het begrip 'rechthebbenden' in deze bepaling zo worden geïnterpreteerd, dat dit zowel de rechthebbenden van het slachtoffer omvat die recht hebben op een forfaitaire vergoeding vanwege de arbeidsongevallenverzekeraar als de rechthebbenden waarvoor dit niet het geval is. De bodemrechter beschouwde bijgevolg alle familieleden van het overleden slachtoffer als 'rechthebbenden' in de zin van artikel 46, waardoor zij noch de werkgever, noch zijn aangestelden zouden kunnen aanspreken. Zoals gezegd, konden bepaalde familieleden van het overleden slachtoffer aanspraak maken op een forfaitaire vergoeding vanwege de arbeidsongevallenverzekeraar. Voor een aantal andere familieleden was dit echter niet het geval en zij zouden bijgevolg op geen enkele vergoeding aanspraak kunnen maken. De bodemrechter besliste vervolgens om een prejudiciële vraag te stellen aan het toenmalige Arbitragehof. Het Hof werd verzocht uitspraak te doen over de vraag of artikel 46 van de Arbeidsongevallenwet in deze interpretatie verenigbaar is met het gelijkheidsbeginsel dat vervat ligt in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. In zijn arrest verwijst het Arbitragehof in de eerste plaats naar de vaststelling van de bodemrechter dat in deze interpretatie van het begrip 'rechthebbenden', de naasten van het overleden slachtoffer die geen recht hebben op een forfaitaire vergoeding vanwege de arbeidsongevallenverzekeraar zo op geen enkele vergoeding aanspraak kunnen maken. Ingevolge de burgerrechtelijke immuniteit die geldt in hoofde van de werkgever en zijn aangestelden, zouden zij namelijk ook deze personen niet in rechte kunnen aanspreken. Het Arbitragehof stelt vervolgens dat het onevenredig is om in een specifieke

¹⁹⁰ Arbitragehof 1 maart 2001, nr. 31/2001.

¹⁹¹ Art. 12-17 Arbeidsongevallenwet.

¹⁹² *Supra*, 46-47.

wetgeving, in dit geval de Arbeidsongevallenwet, aan bepaalde personen het voordeel van het gemeenrechtelijk systeem van schadevergoeding te ontnemen, indien deze wetgeving voorziet in een bijzonder systeem van vergoeding waarvan deze personen eveneens uitgesloten zijn. *In casu* is dit het geval, aangezien de Arbeidsongevallenwet aan alle rechthebbenden van het overleden slachtoffer het voordeel ontnemt van het gemeenrechtelijke systeem van schadevergoeding ingevolge het principe van de burgerrechtelijke immuniteit, terwijl slechts een beperkt aantal van deze rechthebbenden aanspraak kan maken op een forfaitaire vergoeding vanwege de arbeidsongevallenverzekeraar. In de door de bodemrechter voorgestelde interpretatie is artikel 46 van de Arbeidsongevallenwet bijgevolg in strijd met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.¹⁹³ In zijn arrest bepaalt het Arbitragehof vervolgens dat het begrip 'rechthebbenden' in artikel 46 van de Arbeidsongevallenwet zo moet worden geïnterpreteerd dat het alleen betrekking heeft op personen die aanspraak kunnen maken op een forfaitaire vergoeding van de arbeidsongevallenverzekeraar opdat er sprake zou zijn van een grondwetsconforme interpretatie.¹⁹⁴ Het Arbitragehof heeft in dit arrest de tegenwerpelijheid van het principe van de burgerrechtelijke immuniteit beperkt in geval van dodelijke arbeidsongevallen. Deze immuniteit kan in dit geval niet worden tegengeworpen aan de rechthebbenden van het overleden slachtoffer die op basis van de Arbeidsongevallenwet geen enkel recht hebben op een forfaitaire vergoeding vanwege de arbeidsongevallenverzekeraar. Tot deze laatste categorie behoren onder andere de schoonouders, schoonkinderen, ooms en tantes van het overleden slachtoffer.¹⁹⁵

Stel dat een werknemer overlijdt ten gevolge van een ontploffing aan een machine. Deze ontploffing is het gevolg van een gebrek dat een zorgvuldig handelende preventieadviseur tijdig zou hebben ontdekt. Ingevolge het hierboven besproken arrest van het Grondwettelijk Hof kan de onzorgvuldige preventieadviseur in principe zonder meer aansprakelijk worden gesteld door de rechthebbenden van het slachtoffer die geen recht hebben op een forfaitaire vergoeding van de arbeidsongevallenverzekeraar. In dit geval moet echter wel nog steeds rekening worden gehouden met de aansprakelijkheidsbeperking van artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Het hierboven vermelde arrest van het Grondwettelijk Hof had uitsluitend betrekking op dodelijke arbeidongevallen. Het Hof van Cassatie gaat de redenering van het Grondwettelijk Hof echter doortrekken naar niet-dodelijke arbeidsongevallen. Dit heeft het gedaan in een arrest uit 2002.¹⁹⁶ Het cassatieberoep was gericht tegen een arrest van het Hof van Beroep te Gent. *In casu* was er een persoon het slachtoffer geworden van een arbeidsongeval. In dit geval had het slachtoffer het ongeval evenwel overleefd. De moeder van het slachtoffer eiste desalniettemin een schadevergoeding voor de door haar geleden schade. Het Hof van Beroep verklaarde deze eis echter onontvankelijk, met verwijzing naar de burgerrechtelijke immuniteit die vervat ligt in artikel 46 van de Arbeidsongevallenwet. In casu konden de werkgever en zijn aangestelden volgens deze

¹⁹³ Arbitragehof 1 maart 2001, nr. 31/2001, overw. B.12.

¹⁹⁴ Arbitragehof 1 maart 2001, nr. 31/2001, overw. B.13.

¹⁹⁵ C. PERSYN en A. VAN REGENMORTEL, "Het risico op aansprakelijkheid bij inbreuken op de welzijnsreglementering geanalyseerd" in S. HERMANS, P. OLIVIER, A. VAN REGENMORTEL en J. VAN STEENBERGE (eds.), *De preventieadviseur van morgen*, Antwerpen, Intersentia, 2009, (23) 65-66.

¹⁹⁶ Cass. 21 mei 2002, RW 2002-03, 941.

rechter dus niet aansprakelijk worden gesteld. Het Hof van Cassatie heeft dit arrest echter vernietigd. In zijn arrest bouwt het Hof van Cassatie in de eerste plaats voort op de interpretatie die het Grondwettelijk Hof in het hierboven vermelde arrest aan het begrip 'rechthebbenden' in artikel 46 Arbeidsongevallenwet heeft gegeven.¹⁹⁷ Het Hof van Cassatie bepaalt namelijk dat de burgerrechtelijke immuniteit slechts tegenwerpelijk is aan de rechthebbenden die recht hebben op een forfaitaire vergoeding vanwege de arbeidsongevallenverzekeraar. Vervolgens stelt het Hof vast dat in geval van een niet-dodelijk arbeidsongeval, enkel het slachtoffer zelf aanspraak kan maken op een dergelijke vergoeding. In dit geval kan geen enkele rechthebbende van het slachtoffer de arbeidsongevallenverzekeraar aanspreken. Enkel indien het slachtoffer ingevolge het arbeidsongeval komt te overlijden hebben een beperkt aantal in de wet opgesomde rechthebbenden recht op een forfaitaire vergoeding.¹⁹⁸ *In casu* ging het, zoals gezegd, om een niet-dodelijk arbeidsongeval. De moeder van het slachtoffer had dus geen recht op een forfaitaire vergoeding vanwege de arbeidsongevallenverzekeraar. Volgens het Hof kon zij bijgevolg niet beschouwd worden als een rechthebbende in de zin van artikel 46 van de Arbeidsongevallenwet, waardoor de burgerrechtelijke immuniteit van de werkgever en zijn aangestelden aan haar niet kon worden tegengeworpen.¹⁹⁹

Samenvattend kan men aldus stellen dat het Grondwettelijk Hof en het Hof van Cassatie de tegenwerpelijkheid van de burgerrechtelijke immuniteit, die vervat ligt in artikel 46 van de Arbeidsongevallenwet, hebben beperkt. In geval van een dodelijk arbeidsongeval, kan men deze immuniteit enkel tegenwerpen aan de rechthebbenden van het slachtoffer die aanspraak kunnen maken op een forfaitaire vergoeding vanwege de arbeidsongevallenverzekeraar. Indien het arbeidsongeval het gevolg is van een foutief optreden van de preventieadviseur, kunnen de overige rechthebbenden hem zonder meer in rechte aanspreken. In geval van een niet-dodelijk arbeidsongeval is de burgerrechtelijke immuniteit daarentegen enkel tegenwerpelijk aan het slachtoffer zelf, aangezien geen enkele rechthebbende in dit geval recht heeft op een forfaitaire arbeidsongevallenvergoeding. In dit laatste geval kunnen alle rechthebbenden van het slachtoffer een aansprakelijkheidsvordering instellen tegen de preventieadviseur op basis van het gemeen recht.^{200 201}

a.2) Beroepsziekten

a.2.1) Algemeen

Een werknemer kan ook het slachtoffer worden van een beroepsziekte. Indien de beroepsziekte het gevolg is van een foutief handelen van de preventieadviseur van een Interne Dienst, kan zijn burgerrechtelijke aansprakelijkheid eveneens in het gedrang komen. Ter illustratie kan hierbij

¹⁹⁷ Supra, 50.

¹⁹⁸ Art. 12-17 Arbeidsongevallenwet.

¹⁹⁹ Cass. 21 mei 2002, RW 2002-03, 941, overw. 3.2.

²⁰⁰ V. VERVLiet, "Burgerrechtelijke aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en beroepsziekten", CABG 2008, 2008, afl. 5-6, (1) 59-60.

²⁰¹ C. PERSYN, "Arbeidsongevallen en burgerlijke aansprakelijkheid: evoluties in wetgeving en rechtspraak 1993-2004" in CBR Jaarboek 2004-2005, Antwerpen, Maklu, 2005, (229), 270-274.

gewezen worden op de situatie van een werknemer die bij de uitoefening van zijn functie veelvuldig in contact komt met asbest, waarna bij hem longkanker wordt vastgesteld. Indien de preventieadviseur de werkgever nooit heeft gewezen op de noodzaak om in dit verband de nodige veiligheidsmaatregelen te treffen, kan het slachtoffer overwegen om een aansprakelijkheidsvordering in te stellen tegen deze preventieadviseur. Hier moet echter opnieuw melding worden gemaakt van een immuniteit in hoofde van de preventieadviseur, voortvloeiend uit de Beroepsziektenwet.²⁰²

De Beroepsziektenwet is, net zoals de Arbeidsongevallenwet, van toepassing op de werkgevers en werknemers in de private sector.²⁰³ Artikel 51 § 1 vestigt, analoog aan de regeling in de Arbeidsongevallenwet, een burgerrechtelijke immuniteit in hoofde van de werkgever en zijn aangestelden indien een werknemer het slachtoffer wordt van een beroepsziekte.²⁰⁴ Ook hier kunnen het slachtoffer en zijn rechthebbenden deze personen in principe niet aanspreken tot vergoeding van de geleden schade. Zoals gemeld *ut supra*, is een preventieadviseur van een Interne Dienst in de private sector steeds met zijn werkgever verbonden door middel van een arbeidsovereenkomst, waardoor hij meestal over de hoedanigheid van aangestelde in de zin van artikel 51 § 1 zal beschikken.²⁰⁵

Ook in geval van beroepsziekten is de burgerrechtelijke immuniteit niet van toepassing indien er sprake is van opzet in hoofde van de aangestelde.²⁰⁶ In dit geval blijft zijn aansprakelijkheid, analoog aan de regeling inzake arbeidsongevallen, onverkort gelden. De preventieadviseur zal zich in dit geval echter wel nog steeds kunnen beroepen op de aansprakelijkheidsbeperking die vervat ligt in artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Artikel 2 § 2, eerste lid van de Beroepsziektenwet bepaalt dat de werkgevers verplicht zijn zich te verzekeren bij het Fonds voor de Beroepsziekten. Het Fonds voor de Beroepsziekten is een openbare instelling van sociale zekerheid. Het gaat hierbij dus niet, in tegenstelling tot de arbeidsongevallenverzekeraar, om een private verzekeringsinstelling. De verplichting waarvan sprake in dit artikel houdt bijgevolg niet in dat de werkgevers met dit Fonds een verzekeringsovereenkomst moeten sluiten, maar wel dat ze verplicht zijn een solidariteitsbijdrage te betalen. Het stelsel voor beroepsziekten is volledig geïntegreerd in de sociale zekerheid.²⁰⁷ Het slachtoffer van een beroepsziekte kan van dit Fonds een forfaitaire vergoeding verkrijgen. Van belang is evenwel dat er voor het slachtoffer, in tegenstelling tot de regeling bij arbeidsongevallen, geen verplichting bestaat om het Fonds ook daadwerkelijk aan te spreken tot betaling van deze vergoeding. Hij kan er ook voor kiezen om een integrale schadeloosstelling trachten te bekomen

²⁰² Gecoördineerde wetten 3 juni 1970 betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit zie ziekten voortvloeit, BS 27 augustus 1970, 8712. (Hierna: Beroepsziektenwet)

²⁰³ Art. 2 § 1, eerste lid, 1° en Art. 2 §1, tweede lid, a) Beroepsziektenwet.

²⁰⁴ Dit valt a contrario af te leiden uit deze bepaling.

²⁰⁵ Supra, 47.

²⁰⁶ Art. 51 § 1, 3° Beroepsziektenwet.

²⁰⁷ I. BOONE, "Coördinatie van aansprakelijkheid en andere vergoedingssystemen" in *Aansprakelijkheid, aansprakelijkheidsverzekering en andere schadevergoedingssystemen 2006-2007 - Postuniversitaire cyclus Willy Delva XXXIII*, Mechelen, Kluwer, 2007, (597) 617-618.

langs gerechtelijke weg, met andere woorden via het instellen van een aansprakelijkheidsvordering tegen de preventieadviseur. Het slachtoffer beschikt hierbij dus over een keuzemogelijkheid.²⁰⁸

Net zoals de arbeidsongevallenverzekeraar, beschikt het Fonds voor de Beroepsziekten over een regresvordering tegen de voor de beroepsziekte aansprakelijke persoon.²⁰⁹ Het Fonds kan de door haar uitgekeerde forfaitaire vergoeding bijgevolg verhalen op de preventieadviseur indien de beroepsziekte is veroorzaakt door een foutief optreden van deze laatste. Het Fonds wordt hiertoe gesubrogeerd in de rechten van het slachtoffer en kan de door haar gedane uitgaven slechts verhalen op de preventieadviseur indien de burgerrechtelijke immuniteit in zijn hoofde niet van toepassing is, dit wil zeggen indien hij de beroepsziekte opzettelijk heeft veroorzaakt.²¹⁰

Concluderend kunnen we stellen dat de preventieadviseur, net zoals in het geval van een arbeidsongeval, in principe tot geen enkele vergoeding zal gehouden zijn ten gevolge van de burgerrechtelijke immuniteit waarop hij zich kan beroepen. Indien deze immuniteit echter niet van toepassing is, doordat hij de beroepsziekte opzettelijk heeft veroorzaakt of in het uitzonderlijke geval dat hij niet als een aangestelde van zijn werkgever kan worden beschouwd, zal hij uiteindelijk ook hier de volledige schadelast moeten dragen.

a.2.2) Beperking van de tegenwerpelijke van de burgerrechtelijke immuniteit

Zoals gemeld *ut supra*, geldt ook het principe van de burgerrechtelijke immuniteit dat vervat ligt in artikel 51 § 1 van de Beroepsziektenwet zowel ten aanzien van het slachtoffer als ten aanzien van zijn *rechthebbenden*.²¹¹ Indien de beroepsziekte het overlijden van het slachtoffer tot gevolg heeft, kunnen bepaalde rechthebbenden van het slachtoffer aanspraak maken op een forfaitaire vergoeding vanwege het Fonds voor de Beroepsziekten. In geval van een niet-dodelijke beroepsziekte staat deze mogelijkheid enkel open voor het slachtoffer zelf.²¹² Op dit punt is de regeling inzake beroepsziekten dus gelijkaardig aan deze inzake arbeidsongevallen. Men kan zich hierbij opnieuw de vraag stellen of de burgerrechtelijke immuniteit tegenwerpeijk is aan alle rechthebbenden, dan wel, analoog aan de regeling bij arbeidsongevallen, slechts aan de rechthebbenden die recht hebben op een forfaitaire vergoeding van het Fonds voor de Beroepsziekten.

Er moet worden vastgesteld dat er geen rechtspraak van de hoogste rechtscolleges beschikbaar is waarin expliciet wordt uitgelegd hoe het begrip 'rechthebbenden' in het kader van de Beroepsziektenwet moet worden geïnterpreteerd. Gelet op de grote overeenkomsten tussen de regeling inzake arbeidsongevallen en deze inzake beroepsziekten, zou het mijn inziens echter niet

²⁰⁸ V. VERVLIT, "Burgerrechtelijke aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en beroepsziekten", *CABG* 2008, 2008, afl. 5-6, (1) 7.

²⁰⁹ Art. 51 § 5, eerste lid Beroepsziektenwet.

²¹⁰ *Supra*, 52.

²¹¹ *Ibid.*

²¹² Art. 33 Beroepsziektenwet.

meer dan logisch zijn dat dit begrip in beide wetteksten dezelfde betekenis krijgt toebedeeld. De hierboven vermelde rechtspraak van het Grondwettelijk Hof en het Hof van Cassatie met betrekking tot de Arbeidsongevallenwet kan naar mijn mening dan ook naar analogie worden toegepast op de regeling die vervat ligt in de Beroepsziektenwet. Strikt genomen gaat het echter wel nog steeds om twee verschillende wetten. Om absolute zekerheid te bekomen, is het aangewezen dat een rechter een nieuwe prejudiciële vraag stelt aan het Grondwettelijk Hof indien hij met dit interpretatieprobleem wordt geconfronteerd.²¹³

Uit het voorgaande kunnen we concluderen dat de tegenwerpelijke van de burgerrechtelijke immuniteit ook in het geval van beroepsziekten moet worden beperkt. Indien de preventieadviseur verantwoordelijk is voor een beroepsziekte die het overlijden van het slachtoffer tot gevolg heeft gehad, kan hij deze immuniteit enkel tegenwerpen aan de rechthebbenden van het slachtoffer die recht hebben op een forfaitaire vergoeding van het Fonds voor de Beroepsziekten. In geval van een niet-dodelijke beroepsziekte, heeft enkel het slachtoffer zelf recht op een dergelijke forfaitaire vergoeding. In dit geval kunnen in principe alle rechthebbenden een aansprakelijkheidsvordering tegen de preventieadviseur instellen.

b) Publieke sector

b.1) Algemeen

Voor wat betreft de publieke sector, is de Wet van 3 juli 1967²¹⁴ (Hierna: Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel) van groot belang. Deze wet bevat zowel een regeling inzake de vergoeding en de toepasselijke burgerrechtelijke immuniteit in geval van arbeidsongevallen als beroepsziekten. Het is echter van belang op te merken dat het hierbij slechts om een kaderwet gaat. Het uiteindelijke toepassingsgebied van deze wet moet worden vastgelegd in koninklijke besluiten. De Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel bevat slechts een opsomming van de instellingen en diensten waarop deze wet van toepassing kan worden verklaard.²¹⁵ Men moet evenwel vaststellen dat de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel uiteindelijk van toepassing is op het overgrote deel van de publieke sector.²¹⁶

Artikel 14 § 1 van de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel voorziet in een burgerrechtelijke immuniteit in hoofde van zowel de tewerkstellende overheid of andere publiekrechtelijke rechtspersoon als haar personeelsleden, indien een ander personeelslid het slachtoffer wordt van een arbeidsongeval of een beroepsziekte.²¹⁷ In tegenstelling tot de regelingen inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten in de private sector, wordt in de Arbeidsongevallenwet

²¹³ V. VERVLIT, "Burgerrechtelijke aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en beroepsziekten", *CABG* 2008, 2008, afl. 5-6, (1) 64.

²¹⁴ Wet 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector, *BS* 10 augustus 1967, 8457. (Hierna: Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel)

²¹⁵ Art. 1, eerste lid, 1° tot 11° Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel.

²¹⁶ M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2008, 190-191.

²¹⁷ Dit valt a contrario af te leiden uit deze bepaling.

Overheidspersoneel gebruik gemaakt van het algemene begrip 'personeelsleden'.²¹⁸ Hiermee worden alle personen bedoeld die met de betrokken werkgever verbonden zijn middels een arbeidsovereenkomst of een statuut.²¹⁹ Aangezien de preventieadviseurs van een Interne Dienst in de publieke sector steeds met hun werkgever verbonden kunnen zijn middels een arbeidsovereenkomst of een statuut, is de burgerrechtelijke immuniteit waarvan sprake in artikel 14 § 1 van de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel op beiden soorten preventieadviseurs van toepassing.

Ook de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel voorziet in een uitzondering op de burgerrechtelijke immuniteit indien het personeelslid het arbeidsongeval of de beroepsziekte opzettelijk heeft veroorzaakt.²²⁰ In voorkomend geval blijft de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de preventieadviseur onverkort gelden. De preventieadviseur zal zich in dit geval echter wel nog steeds kunnen beroepen op de aansprakelijkheidsbeperking van artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet of artikel 2 van de Wet van 10 februari 2003, al naargelang hij met zijn werkgever is verbonden door middel van een arbeidsovereenkomst dan wel statutair wordt tewerkgesteld.

b.2) Beperking van de tegenwerpelijke van de burgerrechtelijke immuniteit

De burgerrechtelijke immuniteit waarin wordt voorzien door artikel 14 § 1 van de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel geldt, net zoals bij arbeidsongevallen en beroepsziekten in de private sector, zowel ten aanzien van het slachtoffer als ten aanzien van zijn *rechthebbenden*. Men kan zich hierbij opnieuw de vraag stellen wat onder het begrip 'rechthebbenden' precies moet worden verstaan. Indien het personeelslid in de publieke sector overlijdt ten gevolge van het arbeidsongeval of de beroepsziekte, kunnen een aantal rechthebbenden ook hier aanspraak maken op een forfaitaire vergoeding. Indien het arbeidsongeval of de beroepsziekte niet de dood tot gevolg heeft, staat deze mogelijkheid, analoog aan de regelingen in de private sector, enkel open voor het slachtoffer zelf.²²¹ Gelet op de grote overeenkomsten met de regelgeving inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten in de private sector, kunnen we aannemen dat de burgerrechtelijke immuniteit ook in de publieke sector enkel kan worden tegengeworpen aan de rechthebbenden van het overleden slachtoffer die recht hebben op een forfaitaire vergoeding in het kader van de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel. De preventieadviseur kan zich echter niet beroepen op deze immuniteit tegenover de rechthebbenden die geen aanspraak kunnen maken op een dergelijke vergoeding.²²²

²¹⁸ In de Arbeidsongevallen- en Beroepsziektenwet wordt gesproken van 'aangestelden'.

²¹⁹ A. VANDEURZEN, "Enkele opvallende gelijkenissen en verschillen tussen de wetten op de arbeidsongevallen in de privé- en in de publieke sector, *Limb.Rechtsl.* 2004, 143.

²²⁰ Art. 14 § 1, 1° Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel.

²²¹ Art. 8-10 Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel.

²²² V. VERVLIT, "Burgerrechtelijke aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en beroepsziekten", *CABG* 2008, 2008, afl. 5-6, (1) 64.

b.3) Forfaitaire vergoeding vanwege de werkgever

Een verschil met de regelingen in de private sector bestaat erin dat de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel aan de werkgever geen verzekeringsplicht oplegt. In de publieke sector staat de werkgever zelf in voor de betaling van de wettelijke, forfaitaire vergoeding waarop het slachtoffer van een arbeidsongeval of beroepsziekte aanspraak kan maken.^{223 224} Het slachtoffer behoudt hier, analoog aan de regeling inzake beroepsziekten in de private sector, een keuzemogelijkheid. Hij kan ervoor kiezen om de betaling van de forfaitaire vergoeding te vorderen waarin de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel voorziet, om vervolgens voor het overige deel van zijn schade vergoeding trachten te bekomen via het gemeen aansprakelijkheidsrecht. Hij kan daarentegen ook meteen een aansprakelijkheidsvordering instellen tegen de foutief handelende preventieadviseur en op deze wijze een integrale schadeloosstelling trachten te bekomen.²²⁵ Indien het slachtoffer de forfaitaire vergoeding vordert van zijn werkgever, kan deze laatste een regresvordering instellen tegen de voor het arbeidsongeval of de beroepsziekte aansprakelijke persoon.²²⁶ De werkgever kan zijn uitgaven bijgevolg verhalen op de preventieadviseur indien het ongeval of de ziekte aan zijn of haar optreden te wijten is. De werkgever wordt hiertoe gesubrogeerd in de rechten van het slachtoffer. Deze regresvordering zal met andere woorden slechts mogelijk zijn indien de burgerrechtelijke immuniteit niet van toepassing is in hoofde van de preventieadviseur, dit wil zeggen indien hij het arbeidsongeval of de beroepsziekte opzettelijk heeft veroorzaakt.²²⁷

In de rand kan nog gewezen worden op een arrest van het Grondwettelijk Hof uit 1998.²²⁸ *In casu* moest het Hof zich uitspreken over een prejudiciële vraag omtrent een vermeende schending van het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel wegens een verschil in de vergoedingswijze van arbeidsongevallen tussen de private en de publieke sector. Zoals gemeld *ut supra*, beschikken werknemers die het slachtoffer worden van een arbeidsongeval in de private sector niet over de mogelijkheid om onmiddellijk een integrale schadeloosstelling te bekomen via het instellen van een aansprakelijkheidsvordering tegen de voor het ongeval aansprakelijke persoon.²²⁹ Contractueel tewerkgestelde personeelsleden in de publieke sector beschikken wel over deze mogelijkheid. Volgens de verwijzende rechter leidde deze ongelijke behandeling tot een schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Het Grondwettelijk Hof was het hier echter niet mee eens en beantwoordde de prejudiciële vraag op negatieve wijze.²³⁰

²²³ Art. 14 § 2, eerste lid jo. Art. 16 Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel.

²²⁴ I. BOONE, "Coördinatie van aansprakelijkheid en andere vergoedingssystemen" in *Aansprakelijkheid, aansprakelijkheidsverzekering en andere schadevergoedingssystemen 2006-2007 - Postuniversitaire cyclus Willy Delva XXXIII*, Mechelen, Kluwer, 2007, (597) 618.

²²⁵ C. PERSYN, "Arbeidsongevallen en burgerlijke aansprakelijkheid: evoluties in wetgeving en rechtspraak 1993-2004" in, *CBR Jaarboek 2004-2005*, Antwerpen, Maklu, 2005, (229), 286.

²²⁶ Art. 14 § 3 Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel.

²²⁷ D. SIMOENS, *Buitencontractuele aansprakelijkheid. Schade en schadeloosstelling in Beginselen van Belgisch Privaatrecht*, vol XI., II, Antwerpen, Kluwer, 1999, 365-366.

²²⁸ Arbitragehof 21 oktober 1998, nr. 101/98.

²²⁹ *Supra*, 47-48.

²³⁰ Arbitragehof 21 oktober 1998, nr. 101/98, B.5.

Uit het voorgaande volgt dat ook in de publieke sector de preventieadviseur van een Interne Dienst tot geen enkele vergoeding gehouden zal zijn indien hij zich kan beroepen op de burgerrechtelijke immunitet waarin artikel 14 § 1 van de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel voorziet. De preventieadviseur kan zich echter niet beroepen op deze immunitet indien hij het arbeidsongeval of de beroepsziekte opzettelijk heeft veroorzaakt. In dit geval zal hij de volledige schadelast moeten dragen. Enerzijds kan de rechter hem veroordelen tot een integrale schadeloosstelling van het slachtoffer op basis van het gemeen recht. Anderzijds kan het slachtoffer op basis van de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel een forfaitaire vergoeding bekomen van zijn werkgever voor een bepaald deel van de door hem geleden schade, waarna deze laatste een regresvordering kan instellen tegen de preventieadviseur. Voor het overige deel van de schade kan het slachtoffer de preventieadviseur aanspreken op basis van het gemeen aansprakelijkheidsrecht.

B. Aansprakelijkheid t.a.v. de werkgever

Het is daarnaast ook mogelijk dat de werkgever van de preventieadviseur van een Interne Dienst eigen schade lijdt ten gevolge van een foutief optreden van deze laatste. Zo kan een werkgever die tekortschiet aan de verplichtingen die de Welzijnswet hem oplegt, veroordeeld worden tot het betalen van een strafrechtelijke geldboete van maximum 1000 euro.²³¹ Wanneer deze tekortkoming een arbeidsongeval of een beroepsziekte voor een werknemer tot gevolg heeft gehad, kan het bedrag van de geldboete zelfs oplopen tot 6000 euro.²³² Indien de inbreuk op de bepalingen van de Welzijnswet het gevolg is van het feit dat de preventieadviseur tekort is geschoten in zijn adviseringsplicht, zou de werkgever het bedrag van de door hem te betalen boete kunnen verhalen op de preventieadviseur. De vraag rijst dan op welke grondslag deze werkgever zijn aansprakelijkheidsvordering moet baseren. Hierbij moet een onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds de preventieadviseurs in de private en de publieke sector die met hun werkgever zijn verbonden door middel van een arbeidsovereenkomst, en anderzijds de preventieadviseurs in de publieke sector die statutair zijn aangesteld.

1) Preventieadviseurs verbonden door een arbeidsovereenkomst

a) Grondslag

De preventieadviseurs van een Interne Dienst kunnen in de eerste plaats met hun werkgever verbonden zijn door middel van een arbeidsovereenkomst.²³³ In dit geval is de verhouding tussen de werkgever en zijn preventieadviseur contractueel van aard. Bijgevolg zijn de regels van de contractuele aansprakelijkheid op deze verhouding van toepassing.²³⁴

²³¹ Art. 101, vierde lid jo. Art. 128, tweede lid Soc.Sw.

²³² Art. 101, laatste lid jo. Art. 128 derde lid Soc.Sw.

²³³ Supra, 33.

²³⁴ V. DE SAEDELEER, "Aansprakelijkheid preventieadviseurs in interne en externe diensten" in V. DE SAEDELEER (ed.), *Het statuut van de preventieadviseurs in interne en externe diensten*, Antwerpen, Intersentia, 2001, (73) 119.

Zoals reeds gezegd, is het onderscheid tussen de resultaats- en inspanningsverbintenissen van zeer groot belang met het oog op het al dan niet bestaan van contractuele aansprakelijkheid.²³⁵ De rechter zal telkens in concreto moeten nagaan of de preventieadviseur zich verbonden heeft tot het bereiken van een bepaald resultaat, dan wel slechts tot het leveren van bepaalde inspanningen.

Wanneer een preventieadviseur met zijn werkgever verbonden is door middel van een arbeidsovereenkomst en door deze laatste contractueel aansprakelijk wordt gesteld, kan hij zich ook hier beroepen op de aansprakelijkheidsbeperking die vervat ligt in artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet. De preventieadviseur zal bijgevolg slechts aansprakelijk zijn voor zijn zware fout, bedrog en herhaaldelijke lichte fout.²³⁶

b) Buitencontractuele aansprakelijkheidsvordering?

Men kan zich de vraag stellen of de werkgever daarnaast ook een buitencontractuele aansprakelijkheidsvordering tegen zijn preventieadviseur kan instellen. Sinds 1973 aanvaardt het Hof van Cassatie dat er een principieel samenloopverbod geldt. Dit betekent dat de benadeelde contractpartij, *in casu* de werkgever, verplicht is zijn vordering tot schadeloosstelling te baseren op de regels van de contractuele aansprakelijkheid. Een buitencontractuele aansprakelijkheidsvordering is in principe niet mogelijk.²³⁷

Er bestaat evenwel een belangrijke uitzondering op dit principe. Wanneer de contractuele wanprestatie tegelijkertijd een strafrechtelijk misdrijf uitmaakt, behoudt de benadeelde een keuzerecht. In dit geval beschikt hij nog steeds over de mogelijkheid om zijn wederpartij buitencontractueel aansprakelijk te stellen.²³⁸ Indien de werkgever een natuurlijke persoon is die lichamelijke schade lijdt ten gevolge van een contractuele wanprestatie van zijn preventieadviseur, kan hij zich beroepen op de aanwezigheid van het misdrijf van onopzettelijke slagen en verwondingen in hoofde van de preventieadviseur met het oog op het instellen van een buitencontractuele aansprakelijkheidsvordering tegen deze laatste. Hierbij kan opnieuw gedacht worden aan het hogervermelde voorbeeld van een ontploffing aan een machine wegens een gebrek in deze machine dat de preventieadviseur niet tijdig heeft ontdekt, ten gevolge waarvan de werkgever lichamelijke verwondingen oploopt.^{239 240}

²³⁵ Supra, 19-20.

²³⁶ Supra, 25.

²³⁷ Supra, 21.

²³⁸ Supra, 22-23.

²³⁹ Art. 418 Sw.

²⁴⁰ V. DE SAEDELEER, "Aansprakelijkheid preventieadviseurs in interne en externe diensten" in V. DE SAEDELEER (ed.), *Het statuut van de preventieadviseurs in interne en externe diensten*, Antwerpen, Intersentia, 2001, (73) 120-121.

2) Statutaire preventieadviseurs in de publieke sector

In de publieke sector kan de preventieadviseur van een Interne Dienst daarnaast ook statutair worden tewerkgesteld.²⁴¹ In dit geval is er geen sprake van een contractuele verhouding tussen de preventieadviseur en zijn werkgever, waardoor deze laatste zijn aansprakelijkheidsvordering moet baseren op artikel 1382 BW.²⁴²

Een statutair aangestelde preventieadviseur kan zich beroepen op de aansprakelijkheidsbeperking die vervat ligt in artikel 2 van de Wet van 10 februari 2003, waardoor ook deze preventieadviseur slechts aansprakelijk zal zijn voor zijn zware fout, bedrog, en herhaaldelijke lichte fout.²⁴³

C. Aansprakelijkheid van de preventiemedewerker in Nederland

1) Algemeen

Ook in Nederland kan een werknemer schade lijden ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte. In dit geval zal hij deze schade trachten te verhalen op een andere persoon. Stel dat een werknemer van een trap valt en ten gevolge hiervan een rugletsel oploopt. Achteraf blijkt dat de constructie van deze trap onvoldoende waarborgen biedt op het vlak van veiligheid van de werknemers. De preventiemedewerker heeft de werkgever echter nooit gewezen op de noodzaak dit gevaar weg te werken. Bijgevolg stelt zich de vraag of het slachtoffer van het arbeidsongeval de preventiemedewerker in rechte kan aanspreken tot vergoeding van de door hem geleden schade.

In de eerste plaats moet hierbij gewezen worden op het feit dat de Arbeidsomstandighedenwet geen specifieke regels bevat inzake de aansprakelijkheid van de preventiemedewerkers. Ook in Nederland zal men in dit verband moeten terugvallen op de gemeenrechtelijke regels inzake aansprakelijkheid.

2) Geen burgerrechtelijke immuniteit

In tegenstelling tot wat het geval is in België, bestaat er in Nederland voor de werkgevers geen verplichting om een arbeidsongevallen- of beroepsziektenverzekering af te sluiten ten behoeve van hun werknemers. De logische repercussie hiervan is dat in Nederland noch de werkgevers, noch hun personeelsleden over een burgerrechtelijke immuniteit beschikken wanneer een werknemer het slachtoffer wordt van een arbeidsongeval of een beroepsziekte. Op dit vlak bestaat er dus geen beperking voor het slachtoffer van het ongeval of de ziekte om een aansprakelijkheidsvordering in te stellen tegen deze personen.²⁴⁴

²⁴¹ Supra, 33.

²⁴² M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2008, 199.

²⁴³ Supra, 26.

²⁴⁴ S.D. LINDENBERGH, *Arbeidsongevallen en beroepsziekten*, Deventer, Kluwer, 2009, 8-9.

Hierbij moet echter wel gewezen worden op de verplichting voor werknemers om bepaalde verzekeringen af te sluiten die in geval van een arbeidsongeval of beroepsziekte een deel van de schade zullen vergoeden. Zo zijn alle Nederlandse ingezetenen in principe verplicht een zorgverzekering aan te gaan.²⁴⁵ In geval van een arbeidsongeval of een beroepsziekte zal de zorgverzekeraar dekking verlenen voor de kosten van de verstrekte geneeskundige zorg.²⁴⁶ Bovendien zijn alle Nederlandse werknemers van rechtswege verzekerd tegen langdurige arbeidsongeschiktheid.²⁴⁷ Ingevolge deze arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben zowel gedeeltelijk als volledig arbeidsongeschikten na een wachttermijn van 104 weken recht op een uitkering vanwege het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.²⁴⁸ Gedurende de eerste 104 weken bestaat er in hoofde van de werkgever een verplichting om het loon van de arbeidsongeschikte werknemer door te betalen.²⁴⁹

De rechter bij wie een burgerrechtelijke vordering tot schadevergoeding aanhangig is vanwege het slachtoffer van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, zal steeds in concreto moeten nagaan op welke vergoedingen deze persoon aanspraak kan maken ingevolge een verzekeringsovereenkomst of wettelijke bepaling. Om te vermijden dat het slachtoffer een dubbele vergoeding verkrijgt voor dezelfde schade, zal de rechter deze voordelen in rekening moeten brengen bij het bepalen van de schadevergoeding. In bepaalde gevallen legt een bijzondere wet deze verplichting expliciet op aan de rechter, zoals bijvoorbeeld het geval is voor wat betreft de uitkeringen die het slachtoffer verkrijgt wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.²⁵⁰ Wanneer geen bijzondere wet een dergelijke bepaling bevat, moet de rechter alsnog deze voordelen in mindering brengen op de toe te kennen schadevergoeding ingevolge artikel 6:100 BW. Dit artikel bepaalt in het algemeen dat *"wanneer eenzelfde gebeurtenis voor de benadeelde naast schade tevens voordeel heeft opgeleverd, dit voordeel bij de vaststelling van de te vergoeden schade in rekening moet worden gebracht"*. In dit verband spreekt men van het principe van de voordeelstoerekening.²⁵¹

²⁴⁵ Art. 2, eerste lid Wet 16 juni 2005 houdende regeling van een sociale verzekering voor geneeskundige zorg ten behoeve van de gehele bevolking, *Stb.* 2005, 358. (Hierna: Zorgverzekeringswet)

²⁴⁶ Art. 10-11 Zorgverzekeringswet.

²⁴⁷ Art. 7-8 Wet 10 november 2005 houdende bevordering van het naar arbeidsvermogen verrichten van werk of van werkhervatting van verzekerden die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn en tot het treffen van een regeling van inkomen voor deze personen alsmede voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, *Stb.* 2005, 572. (Hierna: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)

²⁴⁸ Art. 23, eerste lid, Art. 47 en 4 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

²⁴⁹ Art. 7:629, eerste lid BW; Art. 76a, eerste lid Wet 5 juni 1913 tot regeling der arbeiders-ziekteverzekering, *Stb.* 1913, 204.

²⁵⁰ Art. 98 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

²⁵¹ A.J. VERHEIJ, *Onrechtmatige daad*, Deventer, Kluwer, 2005, 168.

3) Grondslag

a) Algemeen

Tussen de preventiemedewerker en de overige werknemers zal er nooit sprake zijn van een contractuele verhouding. Het slachtoffer van een arbeidsongeval of beroepsziekte zal zich bijgevolg moeten baseren op het algemene aansprakelijkheidsregime betreffende de onrechtmatige daad dat vervat ligt in artikel 6:162 BW.

b) Onrechtmatige daad, schade en oorzakelijk verband

Artikel 6:162 BW bepaalt in het algemeen dat *"hij die jegens een ander een onrechtmatige daad pleegt, welke hem kan worden toegerekend, verplicht is de schade die de ander dientengevolge lijdt, te vergoeden"*. Het slachtoffer moet dus zowel het bestaan aantonen van een onrechtmatige daad in hoofde van de dader, een schade en een oorzakelijk verband tussen de onrechtmatige daad en de geleden schade.

Wat betreft de onrechtmatige daad, preciseert artikel 6:162 BW dat deze in de eerste plaats kan bestaan uit een handeling in strijd met een wettelijke bepaling. In de tweede plaats kan de onrechtmatige daad bestaan uit een inbreuk op een recht. In dit verband zijn vooral de persoonlijkheidsrechten, waaronder het recht op lichamelijke integriteit, van belang.²⁵² Het slachtoffer zal hier echter wel bijkomend moeten aantonen dat de dader zich onvoorzichtig heeft gedragen.²⁵³ Tot slot kan er sprake zijn van een onrechtmatige daad in hoofde van een persoon wanneer deze iets doet dat in strijd is met hetgeen volgens het ongeschreven recht in het maatschappelijk verkeer normaal is. Dit is een vaag criterium en de rechter beschikt bij deze toetsing over een vrij ruime beoordelingsvrijheid.²⁵⁴

c) Normbestemmingsleer

Art. 6:163 BW bepaalt dat er *"geen verplichting tot schadevergoeding bestaat, wanneer de geschonden norm niet strekt tot bescherming tegen de schade zoals de benadeelde die heeft geleden"*. Dit betekent dat de schadelijder binnen het beschermingsbereik van de overtreden norm moet vallen opdat hij compensatie kan bekomen op grond van het leerstuk van de onrechtmatige daad. De overtreden norm moet specifiek tot doel hebben gehad het slachtoffer te beschermen tegen de door hem geleden schade. In dit verband spreekt men ook van de 'normbestemmingsleer'.²⁵⁵

²⁵² C.H.M. JANSSEN, *Onrechtmatige daad: Algemene bepalingen*, Deventer, Kluwer, 2009, 26.

²⁵³ A.J. VERHEIJ, *Onrechtmatige daad*, Deventer, Kluwer, 2005, 39.

²⁵⁴ A.S. HARTKAMP, *Compendium van het vermogensrecht voor de rechtspraak*, Deventer, Kluwer, 2005, 318.

²⁵⁵ P.J. DIEHL, H. KOENDERS en A.C.M. SUIJKERBUIJK, *Preventiemedewerker: Een praktische handleiding*, Alphen aan den Rijn, Kluwer, 2012, 59.

Het is hierbij van groot belang op te merken dat de preventiemedewerker slechts een adviserende functie heeft. De Nederlandse wetgever acht de werkgever verantwoordelijk voor het gevoerde arbeidsomstandighedenbeleid. Het is de werkgever die, middels een efficiënt arbeidsomstandighedenbeleid, zorg moet dragen voor de veiligheid en de gezondheid van zijn werknemers.²⁵⁶ De verplichtingen die door de Arbeidsomstandighedenwet aan de preventiemedewerker worden opgelegd strekken er louter toe de taak van de werkgever te vergemakkelijken.²⁵⁷ Deze wettelijke voorschriften hebben echter niet tot doel het slachtoffer van een arbeidsongeval of een beroepsziekte te beschermen tegen de door hem geleden schade. Hieruit volgt dat dit slachtoffer de preventiemedewerker niet in rechte zal kunnen aanspreken omwille van het feit dat deze laatste zijn wettelijke verplichtingen niet is nagekomen.

Uit de rechtspraak blijkt dat het slachtoffer van een arbeidsongeval of een beroepsziekte zich, voor het bekomen van schadevergoeding, steeds zal richten tot zijn werkgever. Dit kan worden verklaard door het feit dat in Nederland de bewijslast inzake werkgeversaansprakelijkheid een stuk lichter is dan de bewijslast inzake aansprakelijkheid op grond van onrechtmatige daad. Hierop zal in het volgende hoofdstuk nader worden ingegaan.²⁵⁸

D. Conclusie

Voor wat betreft hun aansprakelijkheid ten aanzien van de overige personeelsleden en hun rechthebbenden, beschikken de preventieadviseurs van een Interne Dienst zowel in de private als in de publieke sector over een verregaande immuniteit. Wanneer een collega het slachtoffer wordt van een arbeidsongeval of beroepsziekte ten gevolge van een fout van de preventieadviseur, kan deze laatste door bovengenoemde personen in principe slechts aansprakelijk worden gesteld indien hij het ongeval of de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt.

De hoogste rechtscollages hebben evenwel een belangrijke beperking aangebracht op het vlak van de tegenwerpelijheid van deze immuniteit. De preventieadviseur kan deze immuniteit slechts tegenwerpen aan de rechthebbenden van het slachtoffer van een arbeidsongeval of beroepsziekte die recht hebben op een forfaitaire vergoeding op grond van de Arbeidsongevallen –en Beroepsziektenwet of, in de publieke sector, op grond van de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel. De overige rechthebbenden kunnen zonder meer een aansprakelijkheidsvordering instellen tegen de preventieadviseur. In dit laatste geval kunnen de preventieadviseurs zich echter, afhankelijk van hun sociaalrechtelijk statuut, wel nog steeds beroepen op de aansprakelijkheidsbeperkingen van artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet en artikel 2 van de Wet van 10 februari 2003.

²⁵⁶ Memorie van toelichting bij de Arbeidsomstandighedenwet 1998, *Kamerstukken II* 1997/98, 25 879, nr. 3, p. 40-41.

²⁵⁷ P.J. DIEHL, H. KOENDERS en A.C.M. SUIJKERBUIJK, *Preventiemedewerker: Een praktische handleiding*, Alphen aan den Rijn, Kluwer, 2012, 23.

²⁵⁸ *Infra*, 71-73.

Bovenvermelde immuniteit vindt bovendien geen toepassing ten aanzien van de werkgever van de preventieadviseur. De werkgever die schade heeft geleden ingevolge het foutieve optreden van zijn preventieadviseur, kan deze laatste in principe zonder meer aansprakelijk stellen. Ook in dit geval moet men evenwel rekening houden met hogervermelde wettelijke aansprakelijkheidsbeperkingen.

In Nederland genieten de preventiemedewerkers eveneens over een verregaande bescherming. Ingevolge de normbestemmingsleer zal het slachtoffer van een arbeidsongeval of een beroepsziekte de preventiemedewerker in principe niet in rechte kunnen aanspreken. Het is de taak van de werkgever te zorgen voor een efficiënt arbeidsomstandighedenbeleid. De wettelijke verplichtingen van de preventiemedewerker strekken er louter toe deze taak van de werkgever te vergemakkelijken en hebben niet tot doel de werknemers te beschermen tegen schade.

3. Preventieadviseur van een Externe Dienst

A. Aansprakelijkheid t.a.v. een werknemer of statutair personeelslid van de werkgever-gebruiker

1) Grondslag

Tussen de preventieadviseur van een Externe Dienst enerzijds, en het personeel van de werkgever die op deze Externe Dienst een beroep doet (hierna: werkgever-gebruiker), bestaat er geen overeenkomst. De verhouding tussen deze personen is steeds buitencontractueel van aard. Een personeelslid dat schade lijdt ten gevolge van het foutieve optreden van een dergelijke preventieadviseur zal zijn vordering bijgevolg steeds moeten baseren op artikel 1382 BW.²⁵⁹

De preventieadviseur verbonden aan een Externe Dienst kan zowel beschikken over het statuut van werknemer als van zelfstandige of, in geval van een publiekrechtelijke Externe Dienst, in statutair verband worden tewerkgesteld.²⁶⁰ Indien deze preventieadviseur over het statuut van werknemer beschikt, zal de aansprakelijkheidsbeperking van artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet op hem van toepassing zijn.²⁶¹ Indien het echter gaat om een preventieadviseur die binnen een publiekrechtelijke Externe Dienst in statutair verband wordt tewerkgesteld, zal deze persoon zich kunnen beroepen op de aansprakelijkheidsbeperking die vervat ligt in artikel 2 van de Wet van 10 februari 2003.^{262 263}

²⁵⁹ V. DE SAEDELEER, "Aansprakelijkheid preventieadviseurs in interne en externe diensten" in V. DE SAEDELEER (ed.), *Het statuut van de preventieadviseurs in interne en externe diensten*, Antwerpen, Intersentia, 2001, (73) 121.

²⁶⁰ Supra, 33-34.

²⁶¹ Supra, 25.

²⁶² Supra, 26.

²⁶³ M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2008, 200.

2) Arbeidsongevallen en beroepsziekten in de private sector

Zoals vermeld *ut supra*, zijn de Arbeidsongevallen- en Beroepsziektenwet van toepassing op de werkgevers en werknemers in de private sector. Indien een werknemer hier het slachtoffer wordt van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, vestigt artikel 46 § 1, eerste lid van de Arbeidsongevallenwet respectievelijk artikel 51 § 1 van de Beroepsziektenwet een burgerrechtelijke immuniteit in hoofde van de aangestelden van de werkgever van het slachtoffer.²⁶⁴ Derden genieten echter niet van deze burgerrechtelijke immuniteit en kunnen zonder meer worden aangesproken door het slachtoffer van het arbeidsongeval of de beroepsziekte.²⁶⁵

Bijgevolg is het van belang te weten of de preventieadviseur van een Externe Dienst, die zijn opdracht vervult bij de werkgever-gebruiker, als een aangestelde van deze werkgever dan wel als een derde in de zin van de artikelen 46 van de Arbeidsongevallenwet en 51 van de Beroepsziektenwet moet worden beschouwd. Dit is een feitenkwestie. De rechter zal in concreto moeten nagaan of er sprake is van een band van ondergeschiktheid tussen de preventieadviseur en de werkgever-gebruiker. Concreet gaat het om de vraag of de werkgever-gebruiker over de mogelijkheid beschikt om gezag en toezicht uit te oefenen op deze preventieadviseur bij het vervullen van zijn opdracht.²⁶⁶ Indien de rechter deze vraag positief beantwoordt en de preventieadviseur bijgevolg beschouwt als een aangestelde van de werkgever-gebruiker, geldt het principe van de burgerrechtelijke immuniteit in hoofde van de preventieadviseur. Ten gevolge hiervan kunnen het slachtoffer van het arbeidsongeval of de beroepsziekte en zijn rechthebbenden de preventieadviseur slechts aansprakelijk stellen indien deze het arbeidsongeval of de beroepsziekte opzettelijk heeft veroorzaakt.²⁶⁷ Hierbij moet de hogervermelde rechtspraak van het Grondwettelijke Hof en het Hof van Cassatie wel in herinnering worden gebracht. Ingevolge deze rechtspraak kan de preventieadviseur zijn immuniteit slechts tegenwerpen aan de rechthebbenden van het slachtoffer die aanspraak kunnen maken op een forfaitaire vergoeding van de arbeidsongevallenverzekeraar of het Fonds voor de Beroepsziekten.²⁶⁸ De overige rechthebbenden kunnen de preventieadviseur zonder meer aanspreken tot vergoeding van de door hen geleden schade. Indien de rechter bovenstaande vraag daarentegen negatief beantwoordt en van oordeel is dat de preventieadviseur een derde is in de zin van bovenvermelde artikelen, blijft zijn burgerrechtelijke aansprakelijkheid ten aanzien van het slachtoffer en zijn rechthebbenden in beginsel onverkort gelden.

Tot slot moet hierbij nogmaals gewezen worden op de prioriteit van de Arbeidsongevallenwet. Het slachtoffer van een arbeidsongeval zal verplicht eerst de arbeidsongevallenverzekeraar moeten aanspreken tot vergoeding van een deel van zijn schade. Wanneer de werknemer, slachtoffer van het arbeidsongeval, een aansprakelijkheidsvordering kan instellen tegen de externe

²⁶⁴ *Supra*, 46 en 52.

²⁶⁵ Art. 46 § 1, eerste lid, 4° Arbeidsongevallenwet en Art. 51 § 1, 2° Beroepsziektenwet.

²⁶⁶ V. DE SAEDELEER, "Aansprakelijkheid preventieadviseurs in interne en externe diensten" in V. DE SAEDELEER (ed.), *Het statuut van de preventieadviseurs in interne en externe diensten*, Antwerpen, Intersentia, 2001, (73) 123.

²⁶⁷ *Supra*, 46 en 52.

²⁶⁸ *Supra*, 51 en 54.

preventieadviseur doordat de burgerrechtelijke immuniteit van artikel 46 van de Arbeidsongevallenwet op hem niet van toepassing is, zal dit niet mogelijk zijn voor het deel van de schade dat vergoed wordt door de arbeidsongevallenverzekeraar.²⁶⁹ Voor het slachtoffer van een beroepsziekte bestaat er daarentegen geen verplichting om vooraf het Fonds voor de Beroepsziekten aan te spreken tot vergoeding van een deel van de door hem geleden schade. Dit slachtoffer kan er ook voor kiezen om een integrale schadeloosstelling trachten te bekomen door middel van een aansprakelijkheidsvordering jegens de externe preventieadviseur, althans op voorwaarde dat de burgerrechtelijke immuniteit in hoofde van deze laatste niet geldt.

3) Arbeidsongevallen en beroepsziekten in de publieke sector

Voor de personeelsleden werkzaam in de publieke sector is de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel van belang. Indien een dergelijk personeelslid het slachtoffer wordt van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, vestigt deze wet in artikel 14 § 1 een burgerrechtelijke immuniteit in hoofde van de andere personeelsleden van de tewerkstellende overheid of andere publiekrechtelijke rechtspersoon.²⁷⁰ Dit in tegenstelling tot de regelingen inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten in de private sector, waar gebruik wordt gemaakt van het begrip 'aangestelden'.²⁷¹ Ook in de publieke sector genieten derden echter niet van deze immuniteit en het slachtoffer van het arbeidsongeval of de beroepsziekte kan deze personen dan ook zonder meer aanspreken tot het betalen van schadevergoeding.²⁷²

Een externe preventieadviseur maakt geen deel uit van het personeel van de werkgever-gebruiker.²⁷³ In de publieke sector zal deze preventieadviseur bijgevolg beschouwd moeten worden als een derde in de zin van artikel 14 § 1 van de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel, waardoor de burgerrechtelijke immuniteit in zijn hoofde niet van toepassing is.²⁷⁴

Tot slot moet hierbij nogmaals gewezen worden op het feit dat het slachtoffer van een arbeidsongeval of beroepsziekte in de publieke sector aanspraak kan maken op een forfaitaire vergoeding vanwege zijn werkgever. Analooq aan de regeling inzake beroepsziekten in de private sector, gaat het hierbij echter niet om een verplichting.²⁷⁵ In de publieke sector kan zowel het slachtoffer van een arbeidsongeval als het slachtoffer van een beroepsziekte er bijgevolg voor kiezen om een integrale schadeloosstelling trachten te bekomen door middel van een aansprakelijkheidsvordering jegens de externe preventieadviseur die verantwoordelijk is voor het ongeval of de ziekte.

²⁶⁹ Supra, 47-48.

²⁷⁰ Supra, 54-55.

²⁷¹ Supra, 46 en 52.

²⁷² Art. 14, § 1, 3° Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel.

²⁷³ Supra, 33-34.

²⁷⁴ M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2008, 201.

²⁷⁵ Supra, 56.

B. Aansprakelijkheid t.a.v. de werkgever-gebruiker

Tussen een Externe Dienst en de werkgever-gebruiker bestaat er steeds een overeenkomst.²⁷⁶ Voor de uitvoering van deze overeenkomst wordt door de Externe Dienst een aan deze dienst verbonden preventieadviseur ingeschakeld. Deze externe preventieadviseur vervult zijn opdracht bij de werkgever-gebruiker en zorgt op deze manier voor de uitvoering van de contractuele verbintenissen van de Externe Dienst. Hieruit volgt dat een externe preventieadviseur ten aanzien van de werkgever-gebruiker beschouwd moet worden als een uitvoeringsagent van de Externe Dienst.²⁷⁷ Tegenover de werkgever-gebruiker beschikt de externe preventieadviseur bijgevolg over een quasi-immuniteit. De werkgever-gebruiker kan deze preventieadviseur in principe noch contractueel, nog buitencontractueel aansprakelijk stellen.²⁷⁸

Op deze quasi-immuniteit van de uitvoeringsagent bestaat er, zoals gemeld *ut supra*, een belangrijke uitzondering. Indien de door de externe preventieadviseur begane fout tevens een strafrechtelijk misdrijf uitmaakt, blijft een buitencontractuele aansprakelijkheidsvordering vanwege de werkgever-gebruiker tegen deze preventieadviseur mogelijk.²⁷⁹ Hierbij kan opnieuw gedacht worden aan de situatie waarin de werkgever-gebruiker een natuurlijke persoon is die lichamelijke schade lijdt ten gevolge van het foutieve optreden van de preventieadviseur. In dit geval kan de werkgever-gebruiker zich beroepen op de aanwezigheid van het misdrijf van onopzettelijke slagen en verwondingen in hoofde van de preventieadviseur, met het oog op het instellen van een buitencontractuele aansprakelijkheidsvordering tegen deze laatste.²⁸⁰

In deze laatste hypothese moeten de aansprakelijkheidsbeperkingen van artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet en artikel 2 van de Wet van 10 februari 2003 in herinnering worden gebracht. Het feit dat de externe preventieadviseur zich ten aanzien van de werkgever-gebruiker niet kan beroepen op zijn quasi-immuniteit doet geen afbreuk aan de toepasselijkheid van deze aansprakelijkheidsbeperkingen indien de preventieadviseur respectievelijk een werknemer is van de Externe Dienst dan wel door de Externe Dienst statutair wordt tewerkgesteld.²⁸¹

C. Aansprakelijkheid t.a.v. de Externe Dienst

Het is ten slotte mogelijk dat de Externe Dienst zelf schade leidt ingevolge het foutieve optreden van één van haar preventieadviseurs. In dit verband kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de situatie waarin de Externe Dienst morele schade leidt in de vorm van een aantasting van haar

²⁷⁶ Art. 6, tweede lid KB Externe Diensten.

²⁷⁷ V. DE SAEDELEER, "Aansprakelijkheid preventieadviseurs in interne en externe diensten" in V. DE SAEDELEER (ed.), *Het statuut van de preventieadviseurs in interne en externe diensten*, Antwerpen, Intersentia, 2001, (73) 124.

²⁷⁸ M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2008, 202.

²⁷⁹ *Supra*, 24.

²⁸⁰ Art. 418 Sw.

²⁸¹ M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2008, 202.

goede naam. Indien dit het geval is, zal de Externe Dienst de door haar geleden schade wellicht trachten te verhalen op de betrokken preventieadviseur.²⁸²

1) Preventieadviseurs verbonden door een arbeidsovereenkomst en zelfstandige preventieadviseurs

Indien de externe preventieadviseur beschikt over het statuut van werknemer of zelfstandige, zal hij zijn taken uitoefenen in het kader van de tussen hem en de Externe dienst gesloten arbeids- of aannemingsovereenkomst. Op deze contractuele verhouding zijn bijgevolg de regels inzake contractuele aansprakelijkheid van toepassing.

Indien de preventieadviseur beschikt over de hoedanigheid van werknemer van de Externe Dienst, kan hij zich beroepen op de aansprakelijkheidsbeperking van artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Hij zal in dit geval ten aanzien van de Externe Dienst slechts aansprakelijk zijn voor zijn zware fout, bedrog en herhaalde lichte fout.

2) Statutair aangestelde preventieadviseurs

De preventieadviseur verbonden aan een publiekrechtelijke Externe Dienst kan ook statutair worden tewerkgesteld.²⁸³ In dit geval bestaat er tussen de preventieadviseur en de Externe Dienst geen contractuele verhouding, waardoor deze laatste zijn aansprakelijkheidsvordering zal moeten baseren op artikel 1382 BW.²⁸⁴

De aansprakelijkheid van een statutair tewerkgestelde preventieadviseur wordt beperkt door artikel 2 van de Wet van 10 februari 2003. Ook deze preventieadviseur zal ten aanzien van de Externe Dienst bijgevolg slechts aansprakelijk zijn voor zijn zware fout, bedrog en herhaalde lichte fout.

D. Conclusie

Indien een externe preventieadviseur zijn opdracht vervult bij een werkgever-gebruiker in de private sector, is het twijfelachtig of hij ten aanzien van de werknemers van deze laatste een beroep kan doen op de immuniteit waarin de Arbeidsongevallen- en Beroepsziektenwet voorzien. De rechter zal in concreto moeten nagaan of deze preventieadviseur beschouwd moet worden als een aangestelde van de werkgever-gebruiker dan wel als een derde. Indien de externe preventieadviseur zijn opdracht vervult bij een werkgever-gebruiker in de publieke sector, staat het met zekerheid vast dat hij zich niet kan beroepen op de immuniteit waarin de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel voorziet. In vergelijking met de preventieadviseur van

²⁸² V. DE SAEDELEER, "Aansprakelijkheid preventieadviseurs in interne en externe diensten" in V. DE SAEDELEER (ed.), *Het statuut van de preventieadviseurs in interne en externe diensten*, Antwerpen, Intersentia, 2001, (73) 125.

²⁸³ Supra, 34.

²⁸⁴ M. DECONYNCK, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2008, 203.

een Interne Dienst, geniet de preventieadviseur verbonden aan een Externe Dienst op dit punt bijgevolg van een minder verregaande bescherming.

Wat betreft zijn aansprakelijkheid ten aanzien van de werkgever-gebruiker, is het van belang dat de externe preventieadviseur beschikt over de hoedanigheid van uitvoeringsagent van de Externe Dienst. Dit heeft tot gevolg dat de werkgever-gebruiker deze preventieadviseur in principe noch contractueel, noch buitencontractueel aansprakelijk kan stellen. Indien de werkgever-gebruiker evenwel een natuurlijke persoon is die lichamelijke schade lijdt ingevolge het foutieve optreden van de preventieadviseur, kan hij zich evenwel beroepen op de aanwezigheid van het misdrijf van onopzettelijke slagen en verwondingen met het oog op het instellen van een buitencontractuele aansprakelijkheidsvordering tegen de preventieadviseur.

Wanneer ten slotte de Externe Dienst schade lijdt ingevolge een foutief optreden van één van haar preventieadviseurs, kan zij in principe zonder meer een aansprakelijkheidsvordering instellen tegen de betrokken preventieadviseur.

In elke hypothese waarin een bepaalde partij tegen de externe preventieadviseur een aansprakelijkheidsvordering instelt, moet evenwel rekening worden gehouden met de wettelijke aansprakelijkheidsbeperkingen waarin artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet en artikel 2 van de Wet van 10 februari 2003 voorzien. Deze aansprakelijkheidsbeperkingen zijn van toepassing op respectievelijk de preventieadviseur die beschikt over de hoedanigheid van werknemer van de Externe Dienst en de preventieadviseur die door een publiekrechtelijke Externe Dienst statutair wordt tewerkgesteld. Daarnaast kan de preventieadviseur verbonden aan een Externe Dienst ook over het sociaalrechtelijke statuut van zelfstandige beschikken. De burgerrechtelijke aansprakelijkheid van deze laatste preventieadviseur wordt evenwel door geen enkele wettelijke bepaling beperkt.

Hoofdstuk VI: Burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de werkgever

1. Grondslag en burgerrechtelijke immuniteit in hoofde van de werkgever

Het personeelslid dat het slachtoffer is geworden van een arbeidsongeval of een beroepsziekte kan er ook voor opteren om een aansprakelijkheidsvordering in te stellen tegen zijn werkgever.

In de eerste plaats kan het slachtoffer zijn werkgever aansprakelijk stellen voor zijn eigen daad. Indien de werknemer met zijn werkgever verbonden is door middel van een arbeidsovereenkomst, zullen de regels inzake contractuele aansprakelijkheid van toepassing zijn op deze verhouding. Indien het personeelslid daarentegen statutair wordt tewerkgesteld, moet hij een buitencontractuele aansprakelijkheidsvordering op grond van artikel 1382 BW instellen. In beide gevallen zal het personeelslid, slachtoffer van het arbeidsongeval of de beroepsziekte, een tekortkoming in hoofde van zijn werkgever moeten aantonen.²⁸⁵ Daarnaast kan het slachtoffer zijn werkgever ook kwalitatief aansprakelijk stellen op grond van artikel 1384, derde lid BW, indien hij het bewijs levert van een fout of minstens objectieve onrechtmatigheid in hoofde van de preventieadviseur.²⁸⁶ De preventieadviseur werkt in principe namelijk onder het gezag en toezicht van zijn werkgever, waardoor deze laatste over de hoedanigheid van aansteller beschikt ten aanzien van zijn preventieadviseur.²⁸⁷

Hierbij moet echter gewezen worden op het feit dat ook de werkgevers over een burgerrechtelijke immuniteit beschikken. Deze immuniteit geldt zowel voor de werkgevers in de private als in de publieke sector, en dit ongeacht of een werknemer het slachtoffer wordt van een arbeidsongeval dan wel een beroepsziekte.²⁸⁸ In al deze gevallen worden de werkgevers beschermd en is een aansprakelijkheidsvordering vanwege het slachtoffer in principe uitgesloten.

2. Uitzonderingen op de burgerrechtelijke immuniteit

De burgerrechtelijke immuniteit waarover de werkgevers beschikken is evenwel niet absoluut. Er gelden een aantal belangrijke uitzonderingen op dit principe, die hieronder achtereenvolgens zullen worden behandeld.

²⁸⁵ Supra, 15.

²⁸⁶ Supra, 18.

²⁸⁷ V. DE SAEDELEER, "Aansprakelijkheid preventieadviseurs in interne en externe diensten" in V. DE SAEDELEER (ed.), *Het statuut van de preventieadviseurs in interne en externe diensten*, Antwerpen, Intersentia, 2001, (73) 110-112.

²⁸⁸ Art. 46 Arbeidsongevallenwet; Art. 51 Beroepsziektenwet en Art. 14 Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel.

A. Opzet in hoofde van de werkgever

In de eerste plaats blijft een aansprakelijkheidsvordering mogelijk tegen een werkgever in de private sector die het arbeidsongeval of de beroepsziekte opzettelijk heeft veroorzaakt.²⁸⁹ Wanneer een werkgever bijvoorbeeld opzettelijk een ontploffing veroorzaakt aan een machine, kan hij door het slachtoffer zonder meer aansprakelijk worden gesteld.²⁹⁰

Opmerkelijk is dat de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel niet in een gelijkaardige uitzonderingsgrond voorziet voor de werkgevers in de publieke sector. De wetgever achtte dit overbodig, aangezien de werkgever in de publieke sector steeds een overheid of andere publiekrechtelijke rechtspersoon is. Deze kan het arbeidsongeval of de beroepsziekte nooit opzettelijk veroorzaken.²⁹¹

B. Schade aan goederen van de werknemer

Wanneer een arbeidsongeval schade veroorzaakt aan de goederen van een werknemer, blijft een aansprakelijkheidsvordering tegen de werkgever zonder meer mogelijk. Stel dat een ingevolge een ontploffing de kledij of persoonlijke voorwerpen van een werknemer worden beschadigd, kan deze de hieruit voortvloeiende schade zonder meer verhalen op zijn werkgever. De burgerrechtelijke immuniteit in hoofde van deze laatste speelt in dit geval niet.^{292 293}

C. Zwaarwichtige overtredingen van de welzijnsreglementering

De wet voorziet in een bijkomende uitzondering op de burgerrechtelijke immuniteit van de werkgever wanneer er in zijn hoofde sprake is van een zwaarwichtige overtreding van de wettelijke en reglementaire bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers. Wanneer een personeelslid ten gevolge van een dergelijke zwaarwichtige overtreding het slachtoffer wordt van een arbeidsongeval of, in de publieke sector, van een beroepsziekte, kan hij zonder meer een aansprakelijkheidsvordering instellen tegen zijn werkgever. De rechter zal in concreto moeten oordelen of aan het vereiste van een zwaarwichtige overtreding is voldaan.²⁹⁴ Voor de toepasselijkheid van deze uitzonderingsgrond is het wel vereist dat de sociaal inspecteurs de

²⁸⁹ Art. 46 § 1, 1° Arbeidsongevallenwet en Art. 51 § 1, 1° Beroepsziektenwet.

²⁹⁰ A. VAN REGENMORTEL en V. VERVLiet, "Aansprakelijkheid van de werkgever, zijn lasthebbers en/of aangestelden voor ongevallen en ziekten binnen het bedrijf" in R. JANVIER, A. VAN REGENMORTEL en V. VERVLiet (eds.), *Actuele problemen van het sociaalezekerheidsrecht*, Brugge, die Keure, 2003, (99) 118-119.

²⁹¹ V. VERVLiet, "Burgerrechtelijke aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en beroepsziekten", *CABG* 2008, 2008, afl. 5-6, (1) 37.

²⁹² Art. 46 § 1, 2° Arbeidsongevallenwet en Art. 14 § 1, 2° Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel.

²⁹³ A. VAN REGENMORTEL en V. VERVLiet, "Aansprakelijkheid van de werkgever, zijn lasthebbers en/of aangestelden voor ongevallen en ziekten binnen het bedrijf" in R. JANVIER, A. VAN REGENMORTEL en V. VERVLiet (eds.), *Actuele problemen van het sociaalezekerheidsrecht*, Brugge, die Keure, 2003, (99) 124-125.

²⁹⁴ V. VERVLiet, "Burgerrechtelijke aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en beroepsziekten", *CABG* 2008, 2008, afl. 5-6, (1) 50.

werkgever vooraf schriftelijk hebben gewezen op het gevaar waaraan hij zijn werknemers blootstelt.²⁹⁵

De Beroepsziektenwet bevat een gelijkaardige uitzonderingsgrond voor het geval dat een werknemer het slachtoffer wordt van een beroepsziekte in de private sector. Indien de werkgever zijn werknemers aan het risico van de beroepsziekte blijft blootstellen nadat de sociaal inspecteurs hem schriftelijk hebben gewezen op het gevaar dat dit met zich meebrengt, vervalt de burgerrechtelijke immuniteit van de werkgever en kan het slachtoffer van de beroepsziekte hem onverkort aansprakelijk stellen.²⁹⁶ In tegenstelling tot de regeling inzake arbeidsongevallen en de regeling inzake beroepsziekten in de publieke sector, vereist de Beroepsziektenwet niet dat er sprake is van een *zwaarwichtige overtreding* van de wettelijke en reglementaire bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers. Het feit dat de werkgever zijn werknemers zelfs na een schriftelijke waarschuwing van de sociaal inspecteurs aan het risico van de beroepsziekte blijft blootstellen wordt automatisch geacht een zware fout op te leveren die het verlies van de burgerrechtelijke immuniteit met zich meebrengt.²⁹⁷

3. Aansprakelijkheid van de werkgever in Nederland

A. Algemeen

Ook in Nederland kan het slachtoffer van een arbeidsongeval of een beroepsziekte zijn schade trachten te verhalen op zijn werkgever. Zoals gemeld *ut supra*, is bij onze noorderburen de bewijslast inzake werkgeversaansprakelijkheid een stuk gunstiger dan de bewijslast inzake de algemene aansprakelijkheidsregeling op grond van onrechtmatige daad.²⁹⁸ Ook hier moet een onderscheid worden gemaakt al naargelang het slachtoffer met zijn werkgever verbonden is middels een arbeidsovereenkomst dan wel werkzaam is bij de overheid op grond van een statutaire aanstelling.

B. Personeel werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst

Het Nederlandse recht legt aan de werkgever een zorgplicht op ten aanzien van de personeelsleden die bij hem werkzaam zijn op grond van een arbeidsovereenkomst. Artikel 7:658, eerste lid BW bepaalt in dit verband dat *"de werkgever verplicht is de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt"*.²⁹⁹ De werkgever wordt geacht aansprakelijk te zijn voor de

²⁹⁵ Art. 46 § 1, 7° Arbeidsongevallenwet en Art. 14 § 1, 5° Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel.

²⁹⁶ Art. 51 § 1, 1° Beroepsziektenwet.

²⁹⁷ V. VERVLIT, "Burgerrechtelijke aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en beroepsziekten", CABG 2008, 2008, afl. 5-6, (1) 49-50.

²⁹⁸ Supra, 62.

²⁹⁹ Deze bepaling is opgenomen onder Titel 10: "Arbeidsovereenkomst".

schade die een werknemer lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden, tenzij hij aantoont dat hij zijn zorgverplichting is nagekomen.³⁰⁰ Er is hierbij sprake van een omgekeerde bewijslast. Het slachtoffer van een arbeidsongeval of beroepsziekte zal louter moeten aantonen dat hij de schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Indien de werknemer in dit bewijs slaagt, komt het aan de werkgever toe te bewijzen dat hij niet is tekortgeschoten in zijn zorgplicht.³⁰¹ Dit blijkt in de praktijk evenwel zeer moeilijk te zijn.³⁰²

De verplichtingen die de Arbeidsomstandighedenwet aan de werkgever oplegt zullen in hoge mate relevant zijn voor de invulling van de zorgplicht die op hem rust. Zo heeft de Hoge Raad reeds geoordeeld dat *"bij de beantwoording van de vraag of de werkgever in de gegeven omstandigheden aan de zorgplicht heeft voldaan, als uitgangspunt geldt dat de omvang van deze zorgplicht in de eerste plaats en in elk geval wordt bepaald door hetgeen op grond van de regelgeving op het terrein van de arbeidsomstandigheden van de werkgever gevergd wordt"*.³⁰³ Toch moet deze uitspraak enigszins worden genuanceerd. Het niet naleven door de werkgever van de wettelijke bepalingen op het vlak van arbeidsomstandigheden kan niet zonder meer worden gelijkgesteld met een schending van de zorgplicht. Ter illustratie kan hierbij opnieuw gewezen worden op een uitspraak van de Hoge Raad. Zoals gemeld *ut supra*, legt de Arbeidsomstandighedenwet aan de werkgever de verplichting op tot het opstellen van een schriftelijke inventarisatie met betrekking tot de risico's die binnen zijn organisatie aanwezig zijn. *In casu* had de Hoge Raad evenwel geoordeeld dat uit het ontbreken van een dergelijke inventarisatie niet zonder meer kan worden afgeleid dat er in hoofde van de werkgever sprake is van een schending van zijn zorgplicht. In zijn arrest bepaalde de Hoge Raad dat *"het afhankelijk is van de omstandigheden van het geval of de in artikel 7:658, eerste lid BW bedoelde zorgplicht meebrengt dat een werkgever vooraf een inventarisatie van de veiligheidsrisico's dient te maken betreffende het werk waarvoor hij zijn werknemer inzet"*.³⁰⁴ Anderzijds moet evenwel worden vastgesteld dat de zorgplicht niet beperkt is tot het naleven van de schriftelijke regelgeving inzake arbeidsomstandigheden. De werkgever kan op grond van zijn zorgplicht gehouden zijn verdergaande maatregelen te nemen dan deze waarin de arbeidsomstandighedenwetgeving voorziet.³⁰⁵ Dit kan wederom worden aangetoond aan de hand van een arrest van de Hoge Raad. *In casu* was een werkneemster in een verpleeghuis het slachtoffer geworden van een arbeidsongeval. De werkneemster had een letsel opgelopen nadat zij een openslaande toiletdeur in haar gezicht had gekregen in een gang met een breedte van amper 1,97 meter. De Hoge Raad overwoog dat *"de omstandigheid dat geen enkel bouwvoorschrift noch enige norm inzake arbeidsomstandigheden zich verzet tegen het bewerkstelligen en handhaven van de situatie zoals deze zich in het verpleeghuis voordeed en dat deze situatie ter plaatse alledaags is, niet eraan afdoet dat de situatie in de gang van het verpleeghuis voor de toepassing van artikel 7:658 BW als*

³⁰⁰ Art. 7:658, tweede lid.

³⁰¹ W.D.H. ASSER, *Bewijslastverdeling*, Deventer, Kluwer, 2004, 235.

³⁰² P.J. DIEHL, H. KOENDERS en A.C.M. SUIJKERBUJK, *Preventiemedewerker: Een praktische handleiding*, Alphen aan den Rijn, Kluwer, 2012, 60.

³⁰³ HR 12 december 2008, *LJN* BD3129, r.o. 3.5.2.

³⁰⁴ HR 12 september 2003, *LJN* AF8254, r.o. 3.7.

³⁰⁵ S.D. LINDENBERGH, *Arbeidsongevallen en beroepsziekten*, Deventer, Kluwer, 2009, 50-52.

*gevaarlijk kan worden aangemerkt".*³⁰⁶ Ondanks het feit dat de werkgever in kwestie geen enkele bepaling inzake arbeidsomstandigheden had overtreden, werd hij alsnog geacht aansprakelijk te zijn wegens het niet naleven van de op hem rustende zorgplicht.

Uit het voorgaande kunnen we concluderen dat de verplichtingen die de Arbeidsomstandighedenwet aan de werkgever oplegt in belangrijke mate invulling geven aan de zorgplicht van artikel 7:658 BW. Het niet naleven van één van deze verplichtingen door de werkgever is echter in heel wat gevallen noch een voldoende, noch een noodzakelijke voorwaarde opdat er sprake zou zijn van een schending van de op hem rustende zorgplicht. Bij deze beoordeling zal de rechter steeds rekening moeten houden met de concrete omstandigheden van het geval.

Het is evenwel de taak van de werkgever aan te tonen dat hij niet is tekortgeschoten in zijn zorgplicht. Door deze omkering van de bewijslast zal het slachtoffer van een arbeidsongeval of beroepsziekte in heel wat gevallen een deel van de door hem geleden schade kunnen verhalen op zijn werkgever.

C. Personeel werkzaam op basis van een statutaire aanstelling in de publieke sector

De zorgplicht van artikel 7:658 BW is niet van toepassing in de verhouding tussen een publiekrechtelijke werkgever en zijn statutair aangestelde personeelsleden. Artikel 7:615 BW bepaalt namelijk dat *"de bepalingen van deze titel (Titel 10: Arbeidsovereenkomsten) niet van toepassing zijn ten aanzien van personen in dienst van de staat, provincie, gemeente, waterschap of enig ander publiekrechtelijk lichaam, tenzij zij bij wet of verordening van toepassing zijn verklaard"*. Wanneer deze personen het slachtoffer worden van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, zouden zij hun werkgever slechts aansprakelijk kunnen stellen op grond van een door deze laatste begane onrechtmatige daad. Statutair aangestelde personeelsleden zouden zich bijgevolg in een veel ongunstigere positie bevinden dan het personeel dat werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst.

De Centrale Raad van Beroep is in zijn jurisprudentie echter tegemoet gekomen aan de verzuchtingen van het statutair aangestelde personeel. In een arrest van 22 juni 2000 heeft deze rechtsinstantie namelijk geoordeeld dat *"voor zover zulks niet reeds voortvloeit uit de op de ambtenaar van toepassing zijnde rechtspositionele voorschriften, de ambtenaar recht heeft op vergoeding van de schade die hij lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden, tenzij het betrokken bestuursorgaan aantoont dat het zijn verplichtingen is nagekomen de werkzaamheden van de ambtenaar op zodanige wijze in te richten, alsmede voor het verrichten van die werkzaamheden zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de ambtenaar in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt"*.³⁰⁷ Met deze formulering heeft de Centrale Raad van Beroep aan de publiekrechtelijke

³⁰⁶ HR 5 november 2004, *LJN* AP1463, r.o. 3.4.

³⁰⁷ CRvB 22 juni 2000, *LJN* AB0072.

werkgevers een zorgplicht opgelegd die gelijkaardig is aan deze die vervat ligt in artikel 7:658 BW. Deze uitspraak van de Centrale Raad van Beroep is ondertussen vaste rechtspraak geworden.³⁰⁸

4. Conclusie

In het Belgische recht genieten ook de werkgevers van een verregaande immuniteit, waardoor het voor het slachtoffer van een arbeidsongeval of beroepsziekte zeer moeilijk zijn om de door hem geleden schade te verhalen op zijn werkgever. Hier moet evenwel gewezen worden op een belangrijke uitzondering op deze immuniteit. Wanneer de werkgever een inbreuk heeft begaan op de welzijnsreglementering nadat de sociaal inspecteurs hem hierop reeds schriftelijk hebben gewezen, zal het slachtoffer zijn werkgever onverkort aansprakelijk kunnen stellen.

In Nederland is de situatie totaal verschillend. Hier geldt er in hoofde van de werkgever een zorgplicht ten aanzien van zijn personeelsleden. Wanneer een personeelslid aantoont dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden, komt het aan de werkgever toe te bewijzen dat hij zijn zorgplicht is nagekomen. In de praktijk blijkt het evenwel zeer moeilijk om dit bewijs te leveren. Bijgevolg zal het slachtoffer van een arbeidsongeval of beroepsziekte hier in de meerderheid van de gevallen de door hem geleden schade kunnen verhalen op zijn werkgever.

³⁰⁸ W.H. JANSSEN en A.J.F.A. VERHOEVEN, *Rechten en plichten van de ambtenaar*, Apeldoorn, Maklu, 2008, 78-80.

Hoofdstuk VII: Besluit

Het centrale onderzoeksvoorwerp van deze masterscriptie werd gevormd door de vraag of de preventieadviseurs enerzijds op burgerrechtelijk vlak voldoende bescherming genieten, doch anderzijds niet overbeschermd worden wat mogelijks strijdig is met de belangen van de werknemers.

Preventieadviseurs vervullen een belangrijke rol inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Zij dragen veelal een grote verantwoordelijkheid met betrekking tot de veiligheid van een groot aantal werknemers. Bijgevolg is het van belang dat zij niet bij ieder schadegeval zonder meer kunnen worden aangesproken door het slachtoffer van een arbeidsongeval of beroepsziekte. Op dit vlak hebben we kunnen vaststellen dat de preventieadviseurs over een verregaande burgerrechtelijke immuniteit beschikken. Behoudens wanneer de preventieadviseur het arbeidsongeval of de beroepsziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, kan hij door het slachtoffer niet in rechte worden aangesproken.

Het bovenstaande moet evenwel enigszins worden genuanceerd. In geval van een dodelijk arbeidsongeval of een dodelijke beroepsziekte, kunnen de preventieadviseurs hun burgerrechtelijke immuniteit niet tegenwerpen aan de nabestaanden van het overleden slachtoffer die geen aanspraak kunnen maken op een forfaitaire vergoeding op grond van de arbeidsongevallen- of beroepsziektenwetgeving. Het principe van de burgerrechtelijke immuniteit geldt bovendien niet in hoofde van de preventieadviseurs van een Externe Dienst die hun opdracht vervullen bij een werkgever-gebruiker in de publieke sector. Uit het gebrek aan rechtspraak inzake de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van een preventieadviseur kunnen we evenwel afleiden dat preventieadviseurs in deze gevallen toch niet worden aangesproken tot het betalen van schadevergoeding. Dit kan worden verklaard door het feit dat in deze gevallen de preventieadviseurs, afhankelijk van hun sociaalrechtelijk statuut, nog steeds kunnen genieten van de wettelijke aansprakelijkheidsbeperkingen waarin artikel 18 van de arbeidsovereenkomstenwet en artikel 2 van de Wet van 10 februari 2003 voorzien.

Een dergelijke hoge mate van bescherming voor de preventieadviseurs kan evenwel nadelige gevolgen hebben voor de werknemers. Dit kan er namelijk toe leiden dat het verantwoordelijkheidsgevoel in hoofde van de preventieadviseurs te sterk afneemt, wat op zijn beurt leidt tot een ondermijning van het door de werkgever gevoerde welzijnsbeleid en bijgevolg tot een toename van het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten. Bovendien kan het slachtoffer van een arbeidsongeval of een beroepsziekte hierdoor veelal slechts compensatie bekomen voor een beperkt deel van de door hem geleden schade. Naast de preventieadviseurs, genieten in België namelijk ook de werkgevers van een burgerrechtelijke immuniteit. Dit heeft tot gevolg dat het slachtoffer van een arbeidsongeval of beroepsziekte in de meerderheid van de gevallen slechts aanspraak kan maken op de forfaitaire vergoeding waarin de arbeidsongevallen- of beroepsziektenwetgeving voorziet.

Een mogelijke oplossing voor deze laatste problematiek kan gevonden worden in het Nederlandse rechtsstelsel. Het Nederlandse recht legt aan de werkgever een zorgplicht op ten aanzien van zijn personeelsleden. Wanneer een personeelslid hier bewijst schade te hebben geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden, komt het aan de werkgever toe aan te tonen dat hij niet is tekortgeschoten in zijn zorgplicht. Er is hierbij sprake van een omgekeerde bewijslast. Een dergelijk systeem zorgt ontegensprekelijk voor een responsabilisering in hoofde van de werkgevers. De invoering van een dergelijke zorgplicht in het Belgische recht zou er wellicht toe leiden dat de werkgevers meer geneigd zullen zijn een efficiënt welzijnsbeleid uit te bouwen, waarbij zij ook hun preventieadviseurs ertoe zullen aansporen hun taak op een verantwoorde wijze uit te oefenen. Het slachtoffer van een arbeidsongeval of beroepsziekte verkrijgt in dit geval bovendien een redelijke kans op een integrale vergoeding van de door hem geleden schade.

Het opleggen van een zorgplicht aan de werkgever, gecombineerd met een omgekeerde bewijslast, mag er in de praktijk evenwel niet toe leiden dat de werkgever voor ieder schadegeval wordt geacht aansprakelijk te zijn. In Nederland blijkt het voor een werkgever zeer moeilijk te zijn aan te tonen dat hij op geen enkele wijze is tekortgeschoten in zijn zorgplicht. Dit kan mijn inziens niet de bedoeling zijn. Op dit vlak is er een belangrijke taak weggelegd voor de rechter, die over een zekere appreciatiemarge beschikt. De rechter zal het gedrag van de betrokken werkgever, met inachtneming van alle omstandigheden van het geval, in alle redelijkheid moeten toetsen aan de zorgplicht.

Bibliografie:

Wetgeving

1. Europa:

- Richtlijn nr. 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, *Pb.L.* 29 juni 1989, afl. 183, 1.

2. België

- Art. 1382-1385 BW.
- Art. 418 Sw.
- Art. 101 en 128 Soc.Sw.
- Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, *BS* 19 juni 1952, nr. 1952061001.
- Wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector, *BS* 10 augustus 1967, 8457.
- Gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, *BS* 27 augustus 1970, 8712.
- Wet 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen, *BS* 24 april 1971, 5201.
- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, 9277.
- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996, 24309.
- Wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs, *BS* 20 januari 2003, 01721.
- Wet van 10 februari 2003 betreffende de aansprakelijk van personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen, *BS* 27 februari 2003, 09558.

- Programmawet (I) van 27 december 2006, *BS* 28 december 2006, 75178.
- Koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 31 maart 1998, 9800.
- Koninklijk Besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het werk, *BS* 31 maart 1998, 9807.
- Koninklijk Besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, *BS* 31 maart 1998, 9833.
- Ontwerp van wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *Parl.St.* Kamer 1995-96, nr. 71/1, 124 p.
- Ontwerp van wet betreffende de bescherming van de preventieadviseurs, *Parl.St.* Kamer 2001-02, nr. 2032/001, 67 p.
- Ontwerp van wet betreffende de aansprakelijkheid van en voor personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen, *Parl.St.* Kamer 2002-03, nr. 1736/001, 41 p.

3. Nederland:

- Art. 7:629 en 7:658 BW.
- Wet 5 juni 1913 tot regeling der arbeiders-ziekteverzekering, *Stb.* 1913, 204.
- Wet 18 maart 1999 houdende bepalingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden, *Stb.* 1999, 184.
- Wet 16 juni 2005 houdende regeling van een sociale verzekering voor geneeskundige zorg ten behoeve van de gehele bevolking, *Stb.* 2005, 358.
- Wet 10 november 2005 houdende bevordering van het naar arbeidsvermogen verrichten van werk of van werkhervatting van verzekerden die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en tot het treffen van een regeling van inkomen voor deze personen alsmede voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, *Stb.* 2005, 572.
- Memorie van toelichting bij de Arbeidsomstandighedenwet 1998, *Kamerstukken II* 1997/98, 25 879, nr. 3, 55 p.

- Memorie van toelichting bij het voorstel van wet tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 in verband met een gewijzigde organisatie van de deskundige bijstand bij het arbeidsomstandighedenbeleid en de daarmee samenhangende bepalingen, *Kamerstukken II* 2004/05, 29 814, nr. 3, 34 p.

Rechtspraak:

1. België:

- Arbitragehof 21 oktober 1998, nr. 101/98.
- Arbitragehof 9 februari 2000, nr. 19/00.
- Arbitragehof 1 maart 2001, nr. 31/2001.
- Cass. 13 februari 1930, *Pas.* 1930, 115.
- Cass. 7 december 1973, *Arr.Cass.* 1974, 395.
- Cass. 4 maart 1975, *Arr.Cass.* 1975, 753.
- Cass. 26 maart 1992, *Arr.Cass.* 1991-92, 722.
- Cass. 20 juni 1997, *Arr.Cass.* 1997, 673.
- Cass. 21 mei 2002, *RW* 2002-03, 941.
- Cass. 22 januari 2007, *Arr.Cass.* 2007, 136.
- Cass. 4 februari 2008, *RW* 2009-2010, 1561.
- Cass. 22 juni 2009, *NJW* 2009, 724.
- Gent 15 maart 2007, *TBH* 2010, 96.
- Arbrb. Hasselt 17 maart 2008, AR 2062162, onuitg.

2. Nederland:

- HR 12 september 2003, *LJN* AF8254.
- HR 5 november 2004, *LJN* AP1463.

- HR 12 december 2008, *LJN* BD3129.
- CRvB 22 juni 2000, *LJN* AB0072.

Rechtsleer:

1. België:

A. Handboeken:

- BERNAUW, K., BOCKEN, H., BOONE, I., CLAEYS, H., DE GEYTER, S., DE WULF, H., HARTLIEF, T., JOCQUÉ, G., TAELEMAN, P., VAN OEVELEN, A., VAN SCHOUBROECK, C., VOET, S. en WEYTS, B., *Aansprakelijkheid, aansprakelijkheidsverzekering en andere schadevergoedingssystemen 2006-2007 - Postuniversitaire cyclus Willy Delva XXXIII*, Mechelen, Kluwer, 2007, 865 p.
- BOCKEN, H. en BOONE, I., *Inleiding tot het schadevergoedingsrecht - Buitencontractueel aansprakelijkheidsrecht en andere schadevergoedingsstelsels*, Brugge, Die Keure, 2011, 284 p.
- BOCKEN, H., *De nieuwe wet op de aansprakelijkheid van en voor ambtenaren: de wet van 20 februari 2003*, Mechelen, Kluwer, 2004, 193 p.
- DEBAENE, M. en SOENS, P. (eds.), *Aansprakelijkheidsrecht: Actuele tendensen*, Gent, Larcier, 2005, 252 p.
- DECONYNCK, M., *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2008, 355 p.
- DE SAEDELEER, V. (ed.), *Het statuut van de preventieadviseur in interne en externe diensten*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 226 p.
- DIRIX, E., *Het begrip schade*, Antwerpen, Maklu, 1998, 150 p.
- DUBUISSON, B. en HENRY, P. (eds.), *Droit de la responsabilité: Morceaux choisis*, Bruxelles, Larcier, 2004, 328 p.
- DUERINCKX, K., *Aansprakelijkheidsrecht - Een inleiding*, Antwerpen, Maklu, 2012, 99 p.
- FAGNART, J-L., *La causalité*, Waterloo, Kluwer, 2009, 366 p.
- HERMANS, S., OLIVIER, P., VAN REGENMORTEL, A. en VAN STEENBERGE, J. (eds.), *De preventieadviseur van morgen*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 103 p.

- JANVIER, R., VAN REGENMORTEL, A. en VERVLIT, V. (eds.), *Actuele problemen van het sociaizekerheidsrecht*, Brugge, Die Keure, 2003, 597 p.
- PAUWELS, C., *Contractuele aansprakelijkheid voor hulppersonen of uitvoeringsagenten*, Antwerpen, Maklu, 1995, 482 p.
- RYCKMANS, X. en MEERT-VAN DE PUT, R., *Les droits et les obligations des médecins ainsi que des dentistes, accoucheuses et infirmières*, II, Brussel, Larcier, 1972, 488 p.
- SIMOENS, D., *Buitencontractuele aansprakelijkheid. Schade en schadeloosstelling* in de reeks *Beginnelsen van het Belgisch privaatrecht*, Antwerpen, Kluwer, 1999, 433 p.
- Stessens, G., Traest, Ph., Du Mongh, J. Declerck, C., Swennen, F., Persyn, C., Van Oevelen, A., Vanhees, H., Van Schoubroeck, C. en De Graeve, A., *CBR Jaarboek 2004-2005*, Antwerpen, Maklu, 2005, 574 p.
- STIJNS, S., *Verbintenissenrecht*, I, Brugge, Die Keure, 2005, 268 p.
- STIJNS, S., *Verbintenissenrecht*, Ibis, Brugge, Die Keure, 2013, 152 p.
- STIJNS, S. en WÉRY, P. (eds.), *De raakvlakken tussen de contractuele en de buitencontractuele aansprakelijkheid*, Brugge, Die Keure, 2010, 290 p.
- STORME, M. (ed.), *Recht halen uit aansprakelijkheid*, Gent, Mys en Breesch, 1993, 455 p.
- TILLEMANS, B. en CLAEYS, I. (eds.), *Buitencontractuele aansprakelijkheid*, Brugge, Die Keure, 2004, 361 p.
- ULRICHS, V., *Schaderegeling in België*, Mechelen, Kluwer, 2013, 558 p.
- VAN OMMESELAGHE, *Droit des obligations*, I, Brussel, Bruylant, 2010, 2665.
- VAN QUICKENBORNE, M., *Oorzakelijk verband tussen onrechtmatige daad en schade*, Mechelen, Kluwer, 2007, 160 p.
- VANSWEEVELT, T. en WEYTS, B., *Handboek buitencontractueel aansprakelijkheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 935 p.
- VLAAMSE CONFERENTIE DER BALIE VAN GENT (ed.), *Aansprakelijkheidsrecht*, Antwerpen, Maklu, 2004, 334 p.

- VUYE, H. en LEMENSE, Y. (eds.), *Springlevend aansprakelijkheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 470 p.
- WITTERS, A., *De diensten voor preventie en bescherming op het werk*, Diegem, Ced.Samson, 2002, 110 p.
- X., *Verslagboek Interprovinciaal Welzijnscongres*, Oostende Prebres, 2000, 58 p.

B. Bijdragen in tijdschriften:

- BRASSEUR, P., "Tous les conseillers en prévention enfin protégés!", *Ors.* 2003, afl. 12, 14-22.
- LAGASSE, F., "Le conseiller en prévention: ses fonctions, sa place dans l'organisation de l'entreprise, son statut protecteur contre le licenciement, sa responsabilités", *Soc.Kron.* 2004, 192-201.
- QUISTHOUDT, J., "Aspecten van de civielrechtelijke aansprakelijkheid bij de uitoefening van de arbeidsgeneeskunde", *Soc.Kron.* 1989, 121-129.
- VANDEURZEN, A., 'Enkele opvallende gelijkenissen en verschillen tussen de wetten op de arbeidsongevallen in de privé- en in de publieke sector, *Limb.Rechtsl.* 2004, 137-148.
- VAN OEVELEN, A., "De nieuwe wettelijke regeling betreffende de aansprakelijkheid van en voor personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen", *RW* 2003-04, 161-179.
- VERVLIET, V., "Burgerrechtelijke aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en beroepsziekten", *CABG* 2008, afl. 5-6, 1-124.
- WITTERS, A., "Het statuut van de preventieadviseur", *Or.* 1998, 207-214.

2. Nederland:

- ASSER, W.D.H., *Bewijslastverdeling*, Deventer, Kluwer, 2004, 303 p.
- DIEHL, P.J., KOENDERS, H. en SUIJKERBUIJK, A.C.M., *Preventiemedewerker: Een praktische handleiding*, Alphen aan den Rijn, Kluwer, 2012, 308 p.
- HARTKAMP, A.S., *Compendium van het vermogensrecht voor de rechtspraktijk*, Deventer, Kluwer, 2005, 493 p.

- JANSEN, C.H.M., *Onrechtmatige daad: Algemene bepalingen*, Deventer, Kluwer, 2009, 101 p.
- JANSSEN, W.H. en VERHOEVEN, A.J.F.A., *Rechten en plichten van de ambtenaar*, Apeldoorn, Maklu, 2008, 187 p.
- LINDENBERGH, S.D., *Arbeidsongevallen en beroepsziekten*, Deventer, Kluwer, 2008, 157 p.
- VERHEIJ, A.J., *Onrechtmatige daad*, Deventer, Kluwer, 2005, 213 p.

Bijlagen:

Bijlage 1: Lijst van gecontacteerde verzekeringsmaatschappijen

- Accenter
- AG Insurance
- Allianz Belgium
- All-Credit Verzekeringen
- Argenta
- Assurax Gent
- Assuritis
- Axa Bank & Verzekering
- Belfius Verzekeringen
- BNP Paribas Fortis
- Colson Verzekeringen
- DVV Verzekeringen
- Ergo
- Ethias
- Federale Verzekeringen
- Fidea Verzekeringen
- Fitracus Verzekeringen
- Fonteyne Verzekeringen
- ING Bank & Verzekeringen
- KBC Verzekeringen
- Meeus NV
- Nationale Suisse
- NK Verzekeringen BVBA
- P&V Verzekeringen
- Schols Zakenkantoor BVBA
- VC Verzekeringen
- Verzekeringen André Colson NV
- Verzekeringen Cambien NV
- Verzekeringen Creten NV
- Verzekeringen Laevers
- Verzekeringen Mertens & Hellemans
- Verzekeringen Vervliet-Lenssen
- Verzekeringskantoor De Potter BVBA
- Verzekeringskantoor Gallet BVBA
- Verzekeringskantoor Helsen NV
- Viassur
- Windmolders Verzekeringen BVBA
- Zakenkantoor De Kort BVBA
- Zakenkantoor Van Renterghem & Co NV

A.R. nr.2062162.

17

ARBEIDSRECHTBANK TE HASSELT.

Eerste kamer.

Rep.nr.

VONNIS van 17 maart 2008.

- D _____, bediende, wonende te 3583 Beringen - Paal,
Solferinostraat 14 a, eisende partij, vertegenwoordigd door
_____, advocaat te 3500 Hasselt, Toekomststraat 24.

Tegen:

- F, advocaten
te 3500 Hasselt, in hun hoedanigheid van curatoren van het
faillissement van F,
ondernemingsnummer, het maatschappelijke zetel te 3583 Beringen - Paal,
....., verwerende partijen, vertegenwoordigd door
advocaat te 3500 Hasselt, Luikersteenweg 187.

1 Procedure

De rechtbank heeft de volgende documenten ingezien:

- de inleidende dagvaarding van 21 augustus 2006 van gerechtsdeurwaarder [naam] te Hasselt;
- de besluiten houdende gedinghervatting door de curatoren neergelegd ter griffie van deze rechtbank op 12 september 2007;
- het verzoekschrift in toepassing van artikel 747 § 2 Ger.W. door de curatoren neergelegd op 31 oktober 2007 en de beschikking van 18 december 2007;
- de besluiten voor eisende partij neergelegd ter griffie van deze rechtbank op 13 november 2007;
- de overtuigingsstukken door partijen neergelegd;
- de ter zitting door eisende partij neergelegde kostenstaat voor de rechtsplegingsvergoeding, conform Koninklijk Besluit van 26 oktober 2007 begroot op het basisbedrag van 5.000 EUR.

De rechtbank heeft de partijen in hun argumenten en besluiten gehoord ter zitting van 4 februari 2008 nadat bleek dat geen verzoening kon worden bereikt.

De ontvankelijkheid van de eis wordt niet betwist en door de rechtbank worden geen middelen van niet-ontvankelijkheid, die ambtshalve dienen te worden opgeworpen, vastgesteld, zodat de eis ontvankelijk is.

Eiser treedt op 1 oktober 1998 als bediende in dienst van de N
() AN. V. met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.
Hij oefent de functie van fabrieksdirecteur uit. Tevens is hij preventieadviseur in het
bedrijf.

Eiser stelt dat er een bijkomende opzegvergoeding verschuldigd is daar een opzegtermijn van 14 maanden in acht had moeten genomen worden. Hij gaat over tot dagvaarding en vordert eveneens de beschermingsvergoeding zoals voorzien in de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs omdat de bij ontslag voorgeschreven procedure niet werd nageleefd.

De curatoren hervatten het geding bij de Arbeidsrechtbank.

De vordering, zoals uitgebreid bij besluiten dd. 13 november 2007, strekt ertoe de schuldvordering van eiser te horen begroten als volgt:

- 87

- 104,12 EUR netto ten titel van forfaitaire onkostenvergoeding voor 10/06.

De vordering strekt er tevens toe verweerders te veroordelen tot betaling van de gerechtskosten, in hoofde van eiser begroot op 142,39 EUR dagvaardingskosten en de zaak naar de Rechtbank van Koophandel te verzenden om uitspraak te horen doen over de opname in het passief van het faillissement.

4 Middelen van de partijen en beoordeling

4.1. Opzeggingsvergoeding.

De curatoren gedragen zich als naar rechte voor wat betreft de gevorderde opzeggingsvergoeding.

Rekening houdend met een anciënniteit van 7 jaar en 8 maanden, leeftijd 58 jaar en 5 maanden en een jaarloon van 144.473,92 EUR kan een opzegtermijn van 14 maanden worden toegekend. Aldus is een saldo overeenstemmend met 8 maanden verschuldigd.

4.2. Bijzondere ontslagvergoeding preventieadviseur.

4.2.1. De wet van 20 december 2002 betreffende de preventieadviseurs (B.S. 20 januari 2003) voorziet een ontslagbescherming voor preventieadviseurs, zijnde *"natuurlijke personen, verbonden aan een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten en die daadwerkelijk tewerkgesteld wordt door die werkgever en die de opdrachten vervult, die zijn vastgesteld krachtens artikel 33 §3 van de Welzijnswet."*

Artikel 3 van de Wet van 20 december 2002 bepaalt dat de werkgever de arbeidsovereenkomst met de preventieadviseur enkel kan beëindigen om redenen die vreemd zijn aan zijn onafhankelijkheid of om redenen waaruit blijkt dat hij niet bekwaam is om zijn opdrachten uit te oefenen en voorzover hij de ontslagprocedure voorzien in de wet naleeft.

Het respecteren van de wettelijke procedure is m.a.w. een bijkomende voorwaarde voor de regelmatigheid van het ontslag.

Voor navolgende gevallen voorziet de Wet van 20 december 2002 een uitzondering op de verplichting om de wettelijke procedure te volgen:

- in geval van ontslag om dringende reden
- in geval van sluiting van onderneming of collectief ontslag
- wanneer de preventieadviseur zelf de arbeidsovereenkomst beëindigt
- wanneer de termijn waarvoor de overeenkomst gesloten werd, verstreken is ingeval de werknemer zich nog in de proefperiode bevindt.

Het ontslag van een werknemer om een andere reden dan een voldoende reden of een ontslag met miskenning van de wettelijke procedure kan niet ongedaan gemaakt worden door een gedwongen herplaatsing. De sanctie die de werkgever oploopt is altijd van geldelijke aard.

4.2.2. Artikel 10, tweede, derde en vierde lid van de Wet van 20 december 2002 bepaalt de omvang van de bijzondere ontslagvergoeding. Dit artikel luidt als volgt:

" Deze vergoeding is gelijk aan het normale loon over een tijdsvak van:
 1° twee jaar indien de preventieadviseur in de hoedanigheid van preventieadviseur minder dan 15 jaar dienst heeft
 2° drie jaar indien de preventieadviseur in de hoedanigheid van preventieadviseur 15 of meer jaren dienst heeft."

De dienstjaren worden m.a.w. berekend over het aantal kalenderjaren dat de preventieadviseur deze functie bij de werkgever heeft vervuld.

Wanneer de arbeidsovereenkomst van de preventieadviseur niet uitsluitend op de opdracht als preventieadviseur betrekking heeft, moet worden nagegaan welk deel van het loon overeenstemt met deze opdracht, nu enkel dit loon in aanmerking komt voor de berekening van de bijzondere ontslagvergoeding (artikel 10, vierde lid).

4.2.3. De curatoren erkennen dat de gefailleerde de procedure voorgeschreven door de wet van 20.12.2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs niet naleefde. Zij menen evenwel dat de gevorderde vergoeding dient herleid te worden daar eiser hoofdzakelijk de functie van fabrieksdirecteur uitoefende en slechts voor 8% deze van preventieadviseur.

Eiser is het eens met deze laatste bemerking en herleidt zijn vordering in die mate.

De curatoren menen eveneens dat de bijzondere vergoeding preventieadviseur niet cumuleerbaar is met de opzeggingsvergoeding.

Eiser betwist dit en verwijst naar de memorie van toelichting bij het wetsontwerp. Hieruit volgt dat deze vergoeding niet combineerbaar is met andere "bijzondere" vergoedingen maar wel met de opzeggingsvergoeding.

"Volgens art. 10 van het voorontwerp van wet was de werkgever de vergoeding verschuldigd "onverminderd het recht op een hogere vergoeding of schadeloosstelling krachtens de overeenkomst of het gebruik en op elke andere vergoeding van materiële of morele schade". Deze zinsnede is weggelaten in art. 10 dat uiteindelijk wet is geworden, zonder dat daarvoor enige verklaring wordt gegeven. Na deze weglating heeft de Minister benadrukt dat de vergoeding wel gecumuleerd kan worden met de gewone opzeggingsvergoeding, en zelfs met een vergoeding voor materiële of morele schade die de preventieadviseur heeft geleden, voor zover deze schade haar oorzaak vindt in andere redenen dan deze bepaald in de nieuwe wet. Dit kan worden bijgetreden: noch de opzeggingsvergoeding, noch een

bijkomende materiële of morele schadevergoeding zijn een bijzondere beschermingsvergoeding tegen ontslag vastgesteld in toepassing van andere wetten en besluiten betreffende de arbeidsverhouding, zoals art. 10, vijfde lid i.v.m. het cumulatieverbod luidt. "

("De bescherming van de preventieadviseur" Luc Eliaerts, Son.Kron.2004,04,p.177)

De rechtbank sluit zich aldus aan bij het standpunt van eiser en verklaart deze vordering gegrond.

4.3. Loon, feestdagen, eindejaarspremie, vakantiegeld bij uitdiensttreding en forfaitaire onkostenvergoeding.

De uitbreiding van de eis met de vordering achterstallig loon, eindejaarspremie en vakantiegeld einde dienst wordt door de curatoren niet betwist althans reiken zij hiertoe geen middelen aan en komt de rechtbank gegrond voor.

De vordering is aldus integraal gegrond.

5 De gerechtskosten

De raadsman die optreedt voor de curatoren wordt slechts ter zitting geconfronteerd met de neerlegging van een kostenstaat waarin rechtsplegingsvergoeding wordt gevorderd in overeenstemming met het Koninklijk Besluit van 26 oktober 2007 meer bepaald het basisbedrag. In de besluiten, die opgesteld werden door een afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie, werd - uiteraard - geen rechtsplegingsvergoeding gevraagd.

Zij vraagt de uitspraak over de kosten aan te houden en de zaak voor wat dit aspect betreft naar de rol te verzenden teneinde standpunt te kunnen innemen.

Anderzijds stelt de rechtbank vast dat de curatoren in hun besluiten, neergelegd op 12 september 2007, de rechtsplegingsvergoeding begroten op 364,40 EUR en geen geactualiseerde kostenstaat in overeenstemming met het K.B. van 26 oktober 2007 hebben neergelegd.

Veeleer dan de zaak voor het aspect kostenbegroting naar de rol te verzenden en aldus slechts een tussenvonnis uit te spreken, opteert de rechtbank ervoor een eindvonnis uit te spreken en de begroting van de kosten aan te houden.

De partijen kunnen ten gepaste tijde, wanneer zij standpunt hebben ingenomen in verband met de begroting van de rechtsplegingsvergoeding, hun kostenstaat door ons laten begroten indien zij daaromtrent geen regeling hebben getroffen.

De rechtbank laat deze post aldus onbegroot

De rechthank heeft de voorschriften van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik van de talen in gerechtszaken nageleefd.

OM DEZE REDENEN

BESLIST DE ARBEIDSRECHTBANK

Na beraadslaging en op tegenspraak.

De vordering ontvankelijk en gegrond te verklaren.

De schuldvordering van de te begroten op:

- 4.502,87 EUR bruto ten titel voor loon voor 10/06,
- 750,48 EUR bruto ten titel voor loon voor wettelijke feestdagen van 1 en 11/11/06
- 6.191,45 EUR bruto ten titel voor eindejaarspremie,
- 5.081,27 EUR bruto ten titel van enkel vakantiegeld prestaties 2005,
- 13.082,04 EUR bruto ten titel van vakantiegeld uit dienst prestaties 2006,
- 96.315,95 EUR bruto ten titel van opzeggingsvergoeding,
- 23.115,82 EUR bruto ten titel van beschermingsvergoeding
- 149.039,88 EUR bruto

en

- 104,12 EUR netto ten titel van forfaitaire onkostenvergoeding voor 10/06.

Te zeggen voor recht dat op de bruto bedragen de nodige sociale en fiscale inhoudingen dienen te geschieden overeenkomstig de wettelijke bepalingen.

De gerechtskosten ten laste te leggen van het faillissement.

De kostenstaat van de curatoren onbegroot te laten bij gebrek aan het neerleggen van een correcte staat conform het Koninklijk Besluit van 26 oktober 2007.

De kostenstaat van eiser onbegroot te laten daar de partijen daaromtrent nog standpunt willen innemen.

Dit vonnis werd uitgesproken in openbare terechtzitting van ZEVENTIEN MAART
TWEEDUIZEND EN ACHT waar zitting hielden:

mevrouw B. DEWAELE
de heer W. SCHROEVEN
mevrouw I. MAURISSEN
mevrouw A. BERVOETS

voorzitter van de rechtbank;
rechter in sociale zaken, werkgever;
rechter in sociale zaken, werknemer-bediende;
griffier-hoofd van dienst.

A.BERVOETS

W.SCHROEVEN

I.MAURISSEN

B.DEWAELE

Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

De burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de preventieadviseur

Richting: **master in de rechten-rechtsbedeling**

Jaar: **2014**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

Thijs, Wouter

Datum: **15/05/2014**