

## Werkgeversaansprakelijkheid is een begrip dat steeds moeilijker te (om)vatten is

Werkgeversaansprakelijkheid is een begrip dat steeds moeilijker te (om)vatten is. Daarvoor zijn verschillende oorzaken. Werkgeversaansprakelijkheid wordt wettelijk geregeld in art. 7:658 BW. Dit artikel is onderdeel van het Arbeidsrecht, titel 10 van Boek 7. Wij allen weten dat het arbeidsrecht onder (zeer) zware druk ligt vanwege de flexibilisering op de arbeidsmarkt. Lange tijd was duidelijk dat Werkgeversaansprakelijkheid gebaseerd kon worden op het voor de werknemers beschermende bestaan van de arbeidsovereenkomst. Als er een arbeidsovereenkomst bestond en de werkgever maakte een fout, m.a.w. schoot tekort in zijn zorgverplichtingen, zoals geregeld in lid 1, dan was sprake van Werkgeversaansprakelijkheid en was voor de werknemer de eerste belangrijke barrière genomen. Door de uitholling van de arbeidsovereenkomst, de flexibilisering dus, is dit mechanisme onder zware druk komen te staan.

Er zijn inmiddels talloze arbeidsrelaties die niet voldoen aan het formele begrip arbeidsovereenkomst. Voor een deel hebben wetgeving en jurisprudentie voorzien in deze steeds groter wordende leemte. Soms door een ruimere toepassing van het begrip 'goed-werkgeverschap' soms door te kijken naar andere wetgeving, zoals het publieke arbeidsrecht, meestal de Arbeidsomstandighedenwet en de daarin opgenomen definities en normen binnen het private arbeidsrecht toe te passen.

Naast de flexibilisering van arbeidsrelaties speelt de ondoorzichtigheid van de (ontwikkeling van de) rechtspraak van de lagere rechters en de jurisprudentie van de Hoge Raad een belangrijke rol. Arbeidsrecht is van oudsher en nog steeds beschermingsrecht. Beschermingsrecht uit zich vaak door een verandering in de bewijspositie van de strijdende partijen. Geldt in het algemeen in het verbintenissenrecht het uitgangspunt, wie stelt bewijst, dan is dat dikwijls in het beschermingsrecht niet het geval. Voor het arbeidsrecht is dat zelfs soms wettelijk geregeld, bijv. de gelijke behandelingswetgeving.

Bij Werkgeversaansprakelijkheid zijn er zelfs 2 in elkaars verlengde liggende zogenaamde omkeringen van de bewijslast. En om het allemaal nog moeilijker te maken heeft de Hoge Raad in al zijn wijsheid geoordeeld dat op dit punt 'gewone' arbeidsongevallen op een andere wijze beoordeeld moeten worden dan 'beroepsziekten'. Waarbij als extra moeilijkheid geldt dat het begrip 'arbeidsongeval' nog wel een in de publieke wetgeving (Arbowet) een definitie

kent maar het begrip 'beroepsziekte' alleen een medische definitie en geen arbeidsrechtelijke. Rechteren gaan regelmatig in de fout bij de beoordeling van Werkgeversaansprakelijkheid, omdat zij de nuances van Werkgeversaansprakelijkheid in de feitelijke aan hen voorgelegde situaties niet kennen (tijdgebrek?) en dus tot onjuiste conclusies/oordelen komen, die gebaseerd zijn op de algemene kennis van het verbintenissenrecht.