

De burgerlijke en strafrechtelijke aansprakelijkheid van diegenen die de wet op het welzijn op het werk uitvoeren kunnen aangesproken worden.

## Fiche 3.6.

# De juridische aansprakelijkheid van de spelers van het welzijn op het werk

### De spelers

De wet van 4 augustus 1996 bepaalt de verplichtingen van alle **spelers van het welzijn op het werk**: werkgevers, werknemers, leden van de hiërarchische lijn en derden die in contact komen met een werknemer bij de uitoefening van zijn werk (bijvoorbeeld zelfstandigen die in de vereniging werken, leveranciers, begunstigden en hun naasten, vrijwilligers enz.).

Een speler kan een natuurlijk persoon of een rechtspersoon zijn. Een werknemer, een zelfstandige, een begunstigde enz. is altijd een natuurlijk persoon, maar de werkgever kan een natuurlijk persoon (een zelfstandige bijvoorbeeld) of een rechtspersoon (nv, bvba, vzw) zijn. Zie het kader hieronder voor meer details.

### Soorten aansprakelijkheid: burgerlijk en strafrechtelijk

**Burgerlijke aansprakelijkheid**<sup>1</sup> berust op de regels van het burgerlijk wetboek en vloeit voort uit de verplichting om schade veroorzaakt aan anderen te **herstellen**. Ze wordt dus ingeroepen bij geestelijke, lichamelijke, materiele, medische enz. schade.

Drie elementen zijn nodig om de burgerlijke aansprakelijkheid in te roepen:

- **Een fout**: om het even welk feit van een persoon die iemand anders schade berokkent. Dat kan een lichte fout zijn, nalatigheid, een handeling met de bedoeling om schade te veroorzaken<sup>2</sup>, een gebrek aan voorzichtigheid of te haastig zijn. Voorbeelden: een werknemer die een andere werknemer aanvalt, een verpleegkundige die zich van geneesmiddel vergist;
- **Schade**: het negatieve gevolg van een fout. Schade kan materieel of moreel zijn. Voorbeeld: een gebroken been, reputatieschade, enz.;
- **Een oorzakelijk verband** tussen de fout en de schade. Aangezien er zonder fout geen schade is.

Als een van die voorwaarden niet aanwezig is, is het niet mogelijk om de burgerlijke aansprakelijkheid in te roepen.

De rechter heeft een ruime beoordelingsbevoegdheid over het bestaan van schuld en schade en het bestaan van een oorzakelijk verband tussen de schuld en de schade.

De schade moet hersteld worden in natura (een gebroken ruit vervangen, verontschuldigen aanbieden enz.) of – wat meestal het geval is – per equivalent (financieel).

Bij schade die een werknemer aan de werkgever of aan derden veroorzaakt tijdens de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst is de werknemer alleen aansprakelijk bij opzet (opzettelijke fout), een ernstige fout of een gebruikelijke lichte fout. De wet van 3 juli 1978 over arbeidsovereenkomsten perkt immers de burgerlijke aansprakelijkheid van werknemers in, maar niet hun strafrechtelijke aansprakelijkheid.

**Strafrechtelijke aansprakelijkheid** is het gevolg van het feit dat de vermeende fout een overtreding, een vergriep of een misdadend vormt. Alleen de rechtbank kan schendingen van de wet als een strafbaar feit bestempelen.

De wet van 4 mei 1999<sup>3</sup> over de **strafrechtelijke verantwoordelijkheid van rechtspersonen** zegt "Een rechtspersoon is strafrechtelijk verantwoordelijk voor misdrijven die hetzij een intrinsiek verband hebben met de verwezenlijking van zijn doel of de waarneming van zijn belangen, of die, naar blijkt uit de concrete omstandigheden, voor zijn rekening, zijn gepleegd. Wanneer de rechtspersoon verantwoordelijk gesteld wordt uitsluitend wegens het optreden van een geïdentificeerde natuurlijke persoon, kan enkel degene die de zwaarste fout heeft begaan worden veroordeeld. Indien de natuurlijke persoon in kwestie de fout wetens en willens heeft gepleegd, kan hij samen met de verantwoordelijke rechtspersoon worden veroordeeld".

De straffen zijn een boete en/of een gevangenisstraf. Ze moeten opgelegd worden door speciale rechtbanken (politierichtbank, correctionele rechtbank of hof van assisen).

<sup>1</sup> Dit is quasi-delictuele of aquiliaanse aansprakelijkheid (artikels 1382 en volgende van het burgerlijk wetboek), geen contractuele aansprakelijkheid (bijvoorbeeld wanneer de werkgever of werknemer zijn verplichtingen van de arbeidsovereenkomst niet nakomt).

<sup>2</sup> We spreken van "opzet" bij een vrijwillige fout.

<sup>3</sup> B.S. van 22 juni 1999, art. 5.

Bij inbreuken op het welzijn op het werk moet rekening gehouden worden met het **Sociaal Strafwetboek**<sup>4</sup>, dat betrekking heeft op, onder andere, inbreuken in verband met gezondheid en veiligheid op het werk, geweld en pesterijen of seksuele intimidatie, collectieve arbeidsverhoudingen (oprichting, werking van het CPBW), enz. Inbreuken op het sociaal strafwetboek worden, afhankelijk van hun ernst, ofwel bestraft met alleen een administratieve geldboete ofwel met een strafrechtelijke geldboete en een administratieve geldboete ofwel met een gevangenisstraf en een strafrechtelijke geldboete (of een van die straffen). De geldboete kan vermenigvuldigd worden met het aantal betrokken werknemers. De maximale boete bedraagt 100 maal het maximum van het basistarief.

**Burgerlijke aansprakelijkheid kan meestal door een verzekering gedekt worden.  
Strafrechtelijke aansprakelijkheid kan nooit verzekerd worden.**



## De twee soorten aansprakelijkheid op het vlak van welzijn op het werk

### Verplichtingen van de werkgever

De werkgever staat in voor een gepland en gestructureerd preventiebeleid in overeenstemming met de bepalingen van de wet en door middel van een dynamisch risicobeheersingssysteem. Hij is altijd burgerlijk aansprakelijk. Hij moet primaire, secundaire en tertiaire preventiemaatregelen nemen in de zeven domeinen van het welzijn: gezondheid, veiligheid, hygiëne, ergonomie, verfraaiing van de arbeidsplaats, psychosociale aspecten en milieu.

### Verplichtingen van de werknemer

De werknemer moet zorgen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van anderen (collega's, begunstigen enz.) bij alles wat hij doet of nalat te doen op het werk, en dat afhankelijk van zijn mogelijkheden en in overeenstemming met zijn opleiding en de instructies van zijn werkgever.

Hij moet bijvoorbeeld afzien van geweld, pesterijen en seksuele intimidatie op het werk, en mag de klachtenprocedure die daarvoor bestaat niet misbruiken. Voorbeelden van tekortkomingen:

- een werknemer die uit angst voor represailles geen hulp biedt wanneer hij getuige is van seksuele intimidatie op het werk van een van zijn collega's;
- een afdelingsverantwoordelijke die (zelfs onopzettelijk) een werknemer onder zijn gezag vernedert door hem af en toe, maar wel herhaaldelijk, te beschimpen en hem nutteloze taken te geven waardoor de werknemer depressief wordt;
- een werknemer die een formele klacht indient tegen zijn directeur wegens pesterijen en/of seksuele intimidatie die niet bewezen zijn, met als gevolg schending van diens eerbaarheid.

### Verplichtingen van de hiërarchische lijn

De hiërarchische lijn moet het preventiebeleid van het bedrijf uitvoeren. Ze moet: voorstellen en adviezen aan de werkgever formuleren, maatregelen voorstellen om ongevallen en incidenten te voorkomen, tijdig het advies inwinnen van de personeelsleden over wie ze gezag heeft en nagaan of de werknemers de nodige bekwaamheid hebben om hun taken uit te voeren (en dus de vereiste opleiding en instructies gekregen hebben).

### Verplichtingen van derden

"Derden" die met de werknemers in contact komen: begunstigen – in de mate van hun mogelijkheden<sup>5</sup> – en hun gezin, zelfstandigen die in de organisatie werken, leveranciers enz. moeten de regels van de werkgever op de arbeidsplaats naleven. Bijvoorbeeld de veiligheidsinstructies naleven, werknemers niet lastigvallen.

<sup>4</sup> Wet van 6 juni 2010 tot invoering van het sociaal strafwetboek, van kracht sinds 1 juli 2011.

<sup>5</sup> Situaties verschillen naargelang het type begunstigde (leeftijd, lichamelijk en geestelijk vermogen, enz.).

De "Directie voor toezicht op het welzijn op het werk"<sup>6</sup> van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zorgt ervoor dat het welzijnsbeleid uitgevoerd wordt. De inspecteurs hebben een adviserende, preventieve en repressieve opdracht. Werkgevers en werknemers kunnen ze ook raadplegen.  
[www.werk.belgie.be/nl/over-de-fod/structuur-van-de-fod/arbeidsinspectie-ad-toezicht-op-het-welzijn-op-het-werk](http://www.werk.belgie.be/nl/over-de-fod/structuur-van-de-fod/arbeidsinspectie-ad-toezicht-op-het-welzijn-op-het-werk)

### Natuurlijk persoon of rechtspersoon, publiek of privaat, met winstoogmerk of niet

Ieder mens is, op voorwaarde dat hij over de nodige handelingsbekwaamheid beschikt<sup>7</sup>, een natuurlijk persoon die onderworpen is aan rechten en plichten en dus burgerlijk en strafrechtelijk aansprakelijk kan worden gesteld.

Een werkgever kan een natuurlijk persoon zijn (bv.: een zelfstandige). Meestal is hij echter een rechtspersoon. Dan is hij: ofwel een publiekrechtelijk rechtspersoon (federale, gewestelijke, provinciale, gemeentelijke overheid, OCMW, autonoom overheidsbedrijf) en volgt hij de daaraan verbonden regels; ofwel een privaatrechtelijk rechtspersoon (nv, bvba, coöperatieve, vzw, enz.). Wanneer het om een vennootschap met winstoogmerk gaat, neemt die de vorm aan van een handelsvennootschap: een naamloze vennootschap (nv), een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (bvba), een coöperatieve vennootschap, enz.<sup>8</sup>; wanneer het om een vennootschap zonder winstoogmerk gaat, kan ze de rechtsvorm aannemen van een handelsvennootschap (nv, bvba, coöperatieve vennootschap, enz.) met sociaal oogmerk (en niet met winstoogmerk).

Die rechtspersoon zonder winstoogmerk neemt gewoonlijk een andere rechtsvorm aan: vereniging zonder winstoogmerk, stichting, mutualiteit, fonds voor bestaanszekerheid<sup>9</sup>, beroepsvereniging, enz.

In de non-profitsector is de meest voorkomende rechtsvorm de vzw. Die vzw kan volledig privé zijn wanneer ze bestaat uit natuurlijke personen en/of privaatrechtelijke rechtspersonen. Ze wordt publiek of parapubliek genoemd wanneer een of meerdere van haar vennoten publiekrechtelijke rechtspersonen zijn. Vergeet echter niet dat dienstverlenende organisaties uit de zogenaamde "non-profitsector" kunnen bestaan uit bedrijven met winstoogmerk (bijvoorbeeld rusthuizen, kinderdagverblijven).

Werkgever	Met winstoogmerk	Zonder winstoogmerk
<b>Natuurlijk persoon</b>		
Privaatrecht	Zelfstandige (bijv. arts, kapper).	Iemand die huishoudpersoneel tewerkstelt.
<b>Rechtspersoon</b>		
Publiekrecht	Openbare bedrijven (bv.: NMBS, sommige intercommunales).	Federale overheid, gemeenschappen, gewesten, provincies, gemeenten, OCMW, sommige intercommunales, VRT, Kind en Gezin, AVIQ enz.
Privaatrecht	Nv, bvba, coöperatieve	Nv, bvba, coöperatieve met sociaal oogmerk, vzw, stichting, mutualiteit, fonds voor bestaanszekerheid.



<sup>6</sup> Niet te verwarren met de Directie voor toezicht op de sociale wetten.

<sup>7</sup> Handelingsbekwaamheid is de bekwaamheid om rechten en plichten uit te oefenen (een contract ondertekenen, juridische stappen ondernemen enz.). In principe is iedereen die meerderjarig is handelingsbekwaam, behalve wie door de wet als onbekwaam beschouwd wordt (onder andere minderjarigen, personen onder voorlopig bewind, enz.).

<sup>8</sup> [www.belgium.be/nl/economie/onderneming/oprichting/vennootschapsvormen](http://www.belgium.be/nl/economie/onderneming/oprichting/vennootschapsvormen)

<sup>9</sup> Fondsen voor bestaanszekerheid (geregeld door de wet van 7 januari 1958) mogen alleen opgericht worden door de sociale partners in een paritair comité. Bv.: de paritaire sociale fondsen van de non-profitsector: Fondsen ISAJH, ASSS, MAE, Old Timer, Maribelfondsen, enz.