

DE VERZEKERINGSPLICHT OP GROND VAN GOED WERKGEVERSCHAP; HOE ZAT HET OOK ALWEER?

We weten inmiddels al ruim twee decennia dat een werkgever in bepaalde situaties op grond van goed werkgeverschap gehouden is om te zorgen voor deugdelijke verzekeringsdekking ten behoeve van zijn werknemers. Maar ik merk dat er in de praktijk toch nog steeds onduidelijkheid is over deze verplichting. In dit artikel daarom een overzicht van de belangrijkste aandachtspunten.

voor te zorgen dat zijn werknemers financieel beschermd worden tegen de gevolgen van een ongeval. Dat kan door de schade voor zijn rekening te nemen. Maar ook door het sluiten van een deugdelijke verzekering. Verkeersdeelname is een dergelijke gevaarlijke situatie. Nu in dit geval een dergelijke verzekering ontbrak, was de werkgever aansprakelijk.

Waar komt de op goed werkgeverschap gebaseerde verzekeringsplicht vandaan?

Dat een werkgever onder omstandigheden gehouden is om een verzekering ten behoeve van zijn werknemers te sluiten, weten we zoals gezegd al ruim twintig jaar. In 2001 deed de Hoge Raad namelijk uitspraak in een zaak die bekend is geworden als het Arena Arrest. Het ging in die zaak om collega's van een bouwbedrijf die met een busje op weg waren naar de Amsterdam Arena, toen nog in aanbouw. Op weg daarheen worden zij slachtoffer van een eenzijdig ongeval. Alle werknemers lopen letsel op. Zij krijgen hun letselschade vergoed op grond van de WAM-verzekering die voor het busje gesloten is. Maar niet iedereen: de bestuurder heeft geen dekking op die verzekering.

Hij spreekt daarom zijn werkgever aan. Maar op welke grond? Er is hier geen sprake van schending van de veiligheidszorgplicht van artikel 7:658 BW. De werkgever had dit ongeval immers niet kunnen voorkomen door het treffen van veiligheidsmaatregelen. En er zijn ook geen andere specifieke regels die de werknemer hier kunnen helpen. Daarom baseert de werknemer zijn vordering op het algemene artikel over goed werkgeverschap, artikel

7:611 BW. De Hoge Raad ziet in dat artikel inderdaad een haakje om deze werknemer tegemoet te kunnen komen. In artikel 7:611 BW staat niet meer of minder dan dat een werkgever verplicht is om zich als goed werkgever te gedragen en een werknemer om zich als goed werknemer te gedragen. De Hoge Raad rekt de interpretatie van dat artikel tot het uiterste op en oordeelt als volgt: als een werkgever zijn werknemers blootstelt aan een gevaarlijke situatie, terwijl hij dat gevaar niet door het nemen van veiligheidsmaatregelen kan verminderen, dan dient hij er op grond van goed werkgeverschap in elk geval

Een werkgever is verplicht om zich als goed werkgever te gedragen

Hoe ver reikt die verplichting?

Na dit arrest was het in eerste instantie nog niet goed duidelijk wat de omvang was van de uit artikel 7:611 BW voortvloeiende verplichtingen voor de werkgever. Dat inzicht kwam pas na

enkele later gewezen arresten. Daarin werd ook een verzekeringsplicht aangenomen voor een piloot tijdens wachttijd in het buitenland (het arrest KLM/De Kuijer) en voor werknemers tijdens verkeersdeelname per fiets of te voet (onder andere het Maatzorg-arrest). Daarnaast dacht men eerst dat de werkgever in dergelijke gevallen op grond van artikel 7:611 BW aansprakelijk was voor de letselschade van de werknemer. De Hoge Raad heeft in latere arresten (onder andere het arrest Kooiker/Taxicentrale) toegelicht dat deze gedachte niet juist is. De werkgever kon het ongeval niet voorkomen en het is dus ook niet logisch dat hij zonder meer aansprakelijk zou zijn voor alle schade die uit het ongeval voortvloeit. Het verwijt dat de werkgever op grond van artikel 7:611 BW te maken is, is dat hij niet heeft gezorgd voor een deugdelijke verzekering. Als die ontbreekt, is hij aansprakelijk voor de schade die uit dat verzuim voortvloeit. Dus alleen voor het bedrag dat zou zijn uitgekeerd als er wél een deugdelijke





verzekering zou zijn afgesloten. Met andere woorden: voor de gemiste verzekeringspenningen.

Goed werkgeverschap kan ook een veiligheidszorgplicht meebrengen

En om de zaak nog iets complexer te maken: in 2009 heeft de Hoge Raad in artikel 7:611 BW nog een andere grondslag gevonden voor aansprakelijkheid van de werkgever (het arrest M/V Communicatie; ook wel bekend als het Rolschaatsarrest). In die zaak ging het om een bedrijfsuitje buiten werktijd, te weten een rolschaatsclinic in de natuurstenen hal van het kantoor. Een werkneemster komt ten val en loopt letsel op. De werkgever had geen veiligheidsmaatregelen getroffen. Omdat geen sprake was van werktijd, was artikel 7:658 BW niet van toepassing. Maar de Hoge Raad oordeelde dat in dit soort gevallen (gevaarlijke bedrijfsuitjes buiten werktijd) ook uit artikel 7:611 BW een veiligheidszorgplicht voortvloeit. En dat de werkgever die plicht had geschonden. Bij aansprakelijkheid op deze grond is de werkgever wel aansprakelijk voor de volledige letselschade. Want hier is het verwijt juist wel dat de

werkgever het ongeval had moeten voorkomen.

Wat is een deugdelijke verzekering?

Terug naar de verzekeringsplicht. Het was te hopen dat de Hoge Raad goede richtsnoeren zou geven voor de vraag hoe een deugdelijke verzekering eruit zou moeten zien en tot welke bedragen die dekking zou moeten bieden. Maar dat viel tegen. De Hoge Raad heeft volstaan met de overweging dat dit in iedere zaak afhankelijk

Werkgever moet zorgen voor deugdelijke verzekering

is van de feitelijke omstandigheden van het geval. En, gelukkig voor de werkgever, ook van de vraag of een verzekering op dat moment redelijk eenvoudig te verkrijgen was, tegen een premie die in redelijkheid van de werkgever gevergd kan worden. Als stelregel kun je aanhouden dat een verzekering in elk geval dekking zal moeten bieden voor de financiële gevolgen van ongevallen tijdens alle vormen van verkeersdeelname. En dat het verzekerde bedrag zodanig ruim moet zijn dat de kans klein is dat de werknemer met restschade blijft zitten. Omdat het moet gaan

om een verzekering ten behoeve van de werknemer, ligt voor de hand dat de werkgever kiest voor een 'first party'-schadeverzekering. Dus een verzekering waar de werknemer rechtstreeks zelf een beroep op kan doen, ongeacht aansprakelijkheid van de werkgever. Dat kan bijvoorbeeld een SVI of WEGAM zijn. Een ongevallenverzekering zou in theorie ook passend kunnen zijn. Dan dient de verzekerde som natuurlijk wel voldoende ruim te zijn. En inmiddels zijn er ook in ruime mate goedwerkgeverschapverzekeringen beschikbaar. Die bieden dekking voor letselschade van de werknemer ongeacht aansprakelijkheid van de werkgever. Ook voor ongevallen tijdens bedrijfsuitjes en verkeersdeelname in de privé-tijd.

In de praktijk komt het met enige regelmaat voor dat de werkgever wel een verzekering gesloten heeft, maar dat deze verzekering niet de gehele schade van de werknemer dekt. Dan krijg je een discussie over de vraag of die verzekering wel deugdelijk is. In dergelijke zaken benoemt de rechter doorgaans een expert die een oordeel zal moeten geven over de verzekeringsmogelijkheden in die tijd. Als er geen

»



betere verzekering beschikbaar was, dan is de werkgever niet aansprakelijk. Was er wel eenvoudig en tegen redelijke premies een betere verzekering beschikbaar, dan zal de werkgever waarschijnlijk wel aansprakelijk zijn.

Ten opzichte van wie gelden de verplichtingen uit hoofde van goed werkgeverschap?

Een andere vraag die van belang is, is ten opzichte van wie de uit artikel 7:611 BW voortvloeiende verplichtingen gelden. De veiligheidszorgplicht van artikel 7:658 BW geldt niet alleen voor de eigen werknemers, maar ook voor ingeleend personeel en (onder omstandigheden) zelfs voor ingehuurde zzp'ers of zelfstandigen met personeel. Dat is bij artikel 7:611 BW niet het geval. Goed werkgeverschap is immers een verplichting die voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, dus het artikel geldt niet voor ingehuurde krachten en zzp'ers, zoals inmiddels door de Hoge Raad is bevestigd.

Hoe zit het met dekking voor de op artikel 7:611 BW gebaseerde aansprakelijkheid van de werkgever?

Op een AVB is normaal gesproken geen dekking voor de laatste categorie (de uit 7:611 BW voortvloeiende veiligheidszorgplicht). Want het gaat om een ongeval in privétijd, terwijl de AVB normaliter alleen dekking voor aansprakelijkheid bij werkgerelateerde ongevallen biedt. Ook voor de eerste categorie (de uit 7:611 BW voortvloeiende verzekeringsplicht) biedt de AVB geen dekking. Voor verkeersdeelname per auto of motorfiets al niet omdat

schade door of met een motorrijtuig is uitgesloten. Maar ook voor de andere gevallen ontbreekt dekking. Want de werkgever is zoals gezegd niet aansprakelijk voor de letselschade, maar alleen voor

Zuivere vermogensschade is niet gedekt op een AVB



Uitzondering

In 2012 heeft de Hoge Raad in een zaak tegen Nationale-Nederlanden geoordeeld dat de op artikel 7:611 BW gebaseerde aansprakelijkheid van een werkgever wel gedekt was op een bij Nationale-Nederlanden gesloten AVB. Die uitspraak is mijns inziens onjuist en is in elk geval slechts een incident. De uitspraak is onjuist, omdat het in strijd is met de rechtsregel die de Hoge Raad zelf gegeven heeft in het Valschermzweeftoestel-arrest uit 2006. Daarin bepaalde de Hoge Raad dat het een verzekeraar vrij staat om de grenzen van de dekking te bepalen en dat de verzekeraar niet met een beroep op redelijkheid en billijkheid een dekking kan worden opgedrongen die men niet wil. Dat zou ook moeten gelden voor een AVB die uitdrukkelijk geen vermogensschade dekt. En ik verwacht dat de uitspraak een incident zal zijn en blijven. De uitspraak zal met name ingegeven zijn door het feit dat het ging om een ongeval met zeer ernstig letsel, dat gebeurd is in 1999. In die tijd waren er nog vrijwel geen goede verzekeringen die ten behoeve van de werknemer konden worden afgesloten, zodat in dit geval de AVB het enige vangnet was. Dat is nu helemaal anders.

de ontbrekende verzekeringspenningen. Dat is zuivere vermogensschade. En dat is niet gedekt op een AVB (zie ook kader). Het is mijns inziens niet juist om dit op te lossen met alleen het toevoegen van een 7:611 BW-clausule. In de eerste plaats niet omdat je als goed werkgever nu juist moet zorgen voor een goede verzekeringsdekking voor je werknemers. Dan moet je niet die verplichting negeren en alleen de aansprakelijkheid die daarvan het gevolg is verzekeren. In de tweede plaats is van belang dat aan een dergelijke clause de nodige haken en ogen zitten. Die clause biedt namelijk alleen dekking als vangnet. Dus alleen voor zover de door de werkgever gesloten verzekering niet of onvoldoende dekking biedt. En biedt voor verkeersongevallen met of door een motorrijtuig alleen dekking als er een SVI of WEGAM-verzekering gesloten is. Voor de werknemer heeft deze oplossing het nadeel dat hij eerst de werkgever moet aanspreken en dat er vervolgens een discussie gevoerd moet worden over de aansprakelijkheid.

Welk advies moet je een werkgever geven?

Wat leren we hieruit? Op grond van goed werkgeverschap kan er een veiligheidszorgplicht bestaan. En een plicht om een verzekering te sluiten. De Hoge Raad heeft die verplichting al in een aantal situaties van toepassing geacht. Er valt niet uit te sluiten dat de Hoge Raad in de toekomst het toepassingsbereik verder zal uitbreiden. Daarom is aan te raden om als verzekeringsadviseur een werkgever te adviseren om een goede first party-schadeverzekering te adviseren, zoals een goedwerkgeverschapverzekering. Daar kan de werknemer direct een beroep op doen zonder een aansprakelijkheidsdiscussie te hoeven voeren. En die verzekering is zodanig ruim dat je als werkgever niet overvallen wordt door uitdijende rechtspraak op dit punt. Zoals gezegd, zijn dergelijke verzekeringen inmiddels ruimschoots beschikbaar. En ook nog tegen zeer behapbare premies. ●

Mr. R. (Robin) van Beem
De auteur is advocaat en partner bij Polis
Advocaten te Den Haag.