



# Formele en feitelijke werkgever aansprakelijk voor ongevalsschade

Na een arbeidsongeval van een doorgeleende uitzendkracht blijkt de doorlener niet aansprakelijk, maar de formele en feitelijke werkgever.

'Jurisprudentie' wordt verzorgd door mr. J. M. Caro, Advocatenkantoor Werk & Wet, Amstelveen. Tel. 020 6995042, office@werken-wet.nl

## De feiten

Een uitzendkracht is uitgeleend aan een transportbedrijf dat in opdracht van een logistieke dienstverlener werkt. Laatstgenoemde houdt zich niet zelf bezig met vrachtvervoer en schakelt daar anderen voor in. Bij het laden van pallets is de uitzendkracht bekneld geraakt en heeft zich na bevrijding uit zijn positie in het ziekenhuis moeten laten behandelen. De uitzendkracht is als gevolg van het ongeval geruime tijd arbeidsongeschikt geweest. Om zijn schade te verhalen stelt hij het logistiek bedrijf, de vervoerder en het uitzendbureau aansprakelijk. De kantonrechter heeft alleen het logistiek bedrijf aansprakelijk gesteld, aangezien deze als feitelijke werkgever een vergaande zorgplicht heeft en daaraan niet zou hebben voldaan. Uitzendbureau en vervoerder hebben volgens de rechter geen invloed gehad op de plaats waar, of de omstandigheden waarin de uitzendkracht zijn werk deed. De uitzendkracht heeft in hoger beroep alleen de aansprakelijkheid van de vervoerder nog aan de orde gesteld.

## De beslissing

Het Hof heeft geoordeeld dat ook een formele werkgever aansprakelijk is voor tekort schieten van de feitelijke

werkgever in diens zorgplicht. Of er daarbij sprake is van enige zeggenschap over de omstandigheden op de werkplek is niet relevant. Het Hof stelt de doorlener, de vervoerder, gelijk met de formele werkgever.

## COMMENTAAR

De wettelijke aansprakelijkheid van werkgevers strekt zich ook uit over personen met wie geen arbeidsovereenkomst bestaat. Klassiek voorbeeld voor deze bepaling is de uitzendkracht. Ook zzp'ers en aannemers vallen onder de bepaling.

Het Hof legt de wettelijke aansprakelijkheid zo uit dat de doorlener op grond van de overeenkomst met het uitzendbureau een soort afgeleide formele werkgever is geworden. De vervoerder heeft echter geen arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht en heeft geen enkele invloed op de arbeidsomstandigheden. Of dit nou echt de bedoeling van de wetgever is geweest is de vraag. Tot er een andersluidende hogere uitspraak is, is het oppassen als doorlener en is een goede verzekering absoluut noodzakelijk.

Gerechtshof Amsterdam 27 december 2011, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2012, nummer 33. X