

# Aansprakelijkheid van werkgevers: belemmerende factor voor de doorgroei van ondernemingen?

J.M. Gaarhuis  
R. Knegt

## Rapport

Uitgebracht aan het ministerie van  
Economische Zaken,  
Directie Ondernemen

HUGO SINZHEIMER INSTITUUT  
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Amsterdam, 26 februari 2010

# Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
1.1	Inleiding	1
1.2	Doelstelling van het onderzoek	1
1.3	Onderzoeksvragen	2
1.4	Opbouw van dit tussentijdse rapport	3
2	Ontwikkelingen in de aansprakelijkheid van werkgevers	4
2.1	Zorgplicht	4
2.2	Instructieplicht en zeggenschap	5
2.3	Machines en gevaarlijke stoffen	6
2.4	Opzet en bewuste roekeloosheid	8
2.5	Aansprakelijkheid en goed werkgeverschap	9
2.6	Aansprakelijkheid voor ongevallen van derden en ambtenaren	10
2.7	Samenvatting	12
3	Verzekeringsmogelijkheden	13
3.1	Werkgeversaansprakelijkheid en verzekering	13
3.2	Geen of in mindere mate dekking	15
3.3	Premiekosten	16
4	Resultaten van de enquête onder kleine ondernemingen	19
4.1	Opzet en verloop van de enquête	19
4.2	Personeel als optie	21
4.3	Overwegingen tegen het aannemen van personeel	22
4.4	Kennis en perceptie van aansprakelijkheidsrisico's	28
4.5	Omgaan met aansprakelijkheidsrisico's	30
4.6	Conclusies enquête ondernemingen	31
5	Samenvatting	33
6	Bijlagen	35
5.1	Vragenlijst enquête kleine ondernemingen	35
5.2	Steekproeftrekking en responsverantwoording	40

# 1 Inleiding

## 1.1

### INLEIDING

In het kader van overheidsbeleid dat de doorgroei van (kleine) ondernemingen wil bevorderen is de vraag aan de orde gekomen in hoeverre de regeling van werkgevers-aansprakelijkheid voor deze doorgroei een belemmering zou kunnen vormen.

De gedachte daarbij is dat het besef van een ondernemer van het risico dat hij eventueel aansprakelijk kan worden gesteld voor handelingen van een werknemer, hem ervan zou kunnen weerhouden (meer) werknemers in dienst te nemen. Dit zou des te meer kunnen gelden als zou blijken dat die aansprakelijkheid is uitgebreid buiten het gebied dat door de gebruikelijke verzekeringspolissen voor werkgevers (AVB-polissen) wordt gedekt.

Het aan de Tweede Kamer gemelde voornemen deze relatie nader te onderzoeken, heeft geleid tot een opdracht van het Ministerie van Economische Zaken aan het Hugo Sinzheimer Instituut. Het onderhavige rapport is een eerste verslag van de resultaten van dit onderzoek.

## 1.2

### DOELSTELLING VAN HET ONDERZOEK

Bij inventarisaties van de problemen die ondernemers noemen, wanneer hun wordt gevraagd welke belemmeringen zij ervaren voor het aannemen van personeel, komt onder meer het argument naar voren dat zij als werkgevers aansprakelijk kunnen worden gesteld voor de gevolgen van wat werknemers doen. Het risico dat gedrag van een werknemer resulteert in een (schadevergoedings)vordering ten opzichte van de ondernemer als werkgever kan dus voor de ondernemer een overweging zijn geen – of niet méér – personeel aan te nemen.

Het nagaan van deze mogelijke belemmering voor de doorgroei van (kleine) ondernemingen brengt een aantal vragen mee. Hoe is het gesteld met die werkgeversaansprakelijkheid en in welke zin is deze onder invloed van de rechtspraak sinds 1997 (het jaar van invoering van boek 7 van het nieuw BW) veranderd? In hoeverre sluiten de door verzekeringsmaatschappijen geboden mogelijkheden zich tegen werkgeversrisico's te verzekeren bij deze ontwikkelingen aan? In hoeverre zijn ondernemers die overwegen personeel aan te nemen zich bewust van deze risico's, mede in verhouding tot de mogelijkheden deze te verzekeren, en in hoeverre laten ze risico's en verzekeringsmogelijkheden meewegen in hun beslissing al dan niet (meer) personeel aan te nemen? En als ze besluiten dat doen, in hoeverre verzekeren zij zich dan tegen deze risico's?

Daarmee heeft dit onderzoek een vierledige doelstelling, namelijk duidelijkheid te scheppen over:

- (1) ontwikkelingen in de juridische aansprakelijkheid van werkgevers (welke kant zijn ontwikkelingen in de rechtspraak over aansprakelijkheid uitgegaan?);
- (2) ontwikkelingen in het aanbod van verzekeringsmogelijkheden (is de dekking van AVB-polissen met deze ontwikkelingen meegegaan?);
- (3) de informatievoorziening van ondernemers ten aanzien van de risico's van dergelijke aansprakelijkheid en van de verzekeringsmogelijkheden (kennen ondernemers de risico's en maken ze gebruik van de verzekeringen?);
- (4) de invloed die de werkgeversaansprakelijkheid heeft op de besluitvorming van ondernemers omtrent het al dan niet aannemen van (meer) personeel (is de aansprakelijkheid een (belangrijke) reden om dat niet te doen?).

In paragraaf 1.3 wordt deze doelstelling uitgewerkt in onderzoeksvragen.

## 1.3

### ONDERZOEKSVRAGEN

Een en ander resulteert in een reeks onderzoeksvragen die in drie clusters kunnen worden samengenomen:

A      Ontwikkelingen in de juridische aansprakelijkheid van werkgevers

- A1    Op welke wijze heeft de rechtspraak sinds 1997 verandering gebracht in de aansprakelijkheid van werkgevers voor de gevolgen van handelen van personeel?
- A2    Op welke punten en in welke mate is sprake van veranderingen die de last van deze aansprakelijkheid voor werkgevers vergroten of verkleinen?

B      Verzekeringsmogelijkheden

- B1    In welke mate sluit de dekking van in de markt verkrijgbare verzekeringspolissen aan bij de risico's van de werkgeversaansprakelijkheid volgens de huidige, op de rechtspraak gebaseerde, heersende opvattingen?
- B2    Voor zover dit niet het geval is, wat zijn dan de vormen van aansprakelijkheid waarvoor niet of in mindere mate dekking kan worden verkregen?
- B3    Welke premiekosten brengt het afsluiten van verzekeringen voor werkgeversaansprakelijkheid mee?

C      Kennis en perceptie van risico's en verzekeringsmogelijkheden en de consequenties voor het aannamebeleid van personeel

- C1    In hoeverre zijn startende en kleine ondernemers bekend met de risico's van aansprakelijkheid voor handelingen van werknemers?
- C2    Uit welke bron komt de informatie over aansprakelijkheid die deze ondernemers bereikt en in hoeverre is die informatie voor hen toegankelijk?
- C3    Hoe beoordelen startende en kleine ondernemers deze risico's en in hoeverre vormen zij een overweging om geen (of niet meer) personeel aan te nemen?

- C4 In hoeverre zijn deze ondernemers op de hoogte van mogelijkheden zich tegen deze risico's te verzekeren?
- C5 In hoeverre maken zij daadwerkelijk gebruik van deze verzekeringsmogelijkheden?

## 1.4

### OPBOUW VAN DEZE RAPPORTAGE

Dit rapport bestaat uit de volgende onderdelen.

In hoofdstuk 2 worden de ontwikkelingen in de jurisprudentie met betrekking tot werkgeversaansprakelijkheid nagegaan.

Hoofdstuk 3 gaat in op de resultaten van het onderzoek naar verzekeringsmogelijkheden en polisvoorwaarden.

Hoofdstuk 4 bevat de resultaten van de enquête onder kleine ondernemingen.

# 2 Ontwikkelingen in de aansprakelijkheid van werkgevers

Een werkgever krijgt in het arbeidsovereenkomstenrecht bijzondere verplichtingen opgelegd. Op grond van art. 7:658 BW is een werkgever verantwoordelijk voor het creëren en onderhouden van een veilige werkplek. Op de werkgever rust een zorgplicht, die moet voorkomen dat werknemers schade lijden in de uitoefening van hun werkzaamheden. Wordt deze zorgplicht geschonden, dan is de werkgever, behoudens enkele uitzonderingen, aansprakelijk en gehouden de schade te vergoeden.

Voorganger van het huidige artikel 7:658 BW is artikel 7A:1638x BW.<sup>1</sup> Ten opzichte van dit oude artikel is vooral de regeling van de bewijslast gewijzigd. Waar in de oude regeling de bewijslast rustte op de werknemer, is in de nieuwe regeling de werkgever aansprakelijk als de werknemer schade lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden, tenzij hij aantoont dat hij aan zijn zorgverplichtingen heeft voldaan. De verschuiving van de bewijslast in de richting van de werkgever kan als codificatie van de jurisprudentie worden beschouwd. In de jaren voorafgaand aan de invoering van art. 7:658 BW werd in de rechtspraak in toenemende mate aangenomen dat de werkgever diende te bewijzen dat hij aan zijn zorgplicht had voldaan.<sup>2</sup> De werknemer hoeft in de huidige regeling slechts te stellen en aannemelijk te maken dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Om aansprakelijkheid van de werkgever te kunnen aannemen is echter niet altijd voldoende dat de werknemer aan bepaalde gevaren is blootgesteld. De werknemer dient tevens aannemelijk te maken dat er causaal verband bestaat tussen zijn aandoening en de blootstelling.<sup>3</sup>

## 2.1

### ZORGPLICHT

De werkgever dient volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad in het kader van zijn zorgplicht die maatregelen te nemen die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.<sup>4</sup> Bij de beoordeling welke maatregelen gevegd kunnen worden van de werkgever dient rekening gehouden te worden met het ervaringsfeit dat het dagelijks verkeren in een bepaalde werksituatie tot een vermindering van de ter voorkoming van ongevallen

<sup>1</sup> Artikel 7:658 BW werd ingevoerd in 1997, bij vaststellingswet van titel 10 Boek 7, *Stb.* 1996, 506.

<sup>2</sup> *Arbeidsovereenkomst*, art. 658, aant. 1, bewerkt door D. Christe, Deventer: losbladig.

<sup>3</sup> HR 23 juni 2006, *NJ* 2006, 354 (*Havermans/Luyckx*); Ktr. Emmen 7 maart 2007, *LJN* BA4080.

<sup>4</sup> HR 11 november 2005, *NJ* 2008, 460, m.nt. Heerma van Voss (*Bayar/Wijnen*).

raadzame voorzichtigheid leidt.<sup>5</sup> Hierbij geldt als leidraad dat de zorgplicht van de werkgever ruim moet worden uitgelegd zodat van de werkgever een hoge mate van zorg wordt gevergd, ook voor onoplettendheid van de werknemer.<sup>6</sup> Artikel 7:658 BW beoogt echter niet een absolute waarborg te scheppen voor bescherming tegen het gevaar dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.<sup>7</sup>

## 2.2

### INSTRUCTIEPLICHT EN ZEGGENSCHAP

De zorgplicht van de werkgever reikt verder dan de veiligheid met betrekking tot de eigenlijke werkzaamheden en werkplek. De Hoge Raad<sup>8</sup> oordeelde, dat de aan de werkgever opgelegde wettelijke zorgverplichting voor veiligheid van zijn werknemers in beginsel mede betrekking heeft op het gehele bouwterrein, ook voor zover daarop door anderen werkzaamheden worden verricht. Daaraan doet volgens de Hoge Raad niet af dat de werkgever bij gebrek aan zeggenschap over het bouwterrein de zorg voor de veiligheid voor zijn werknemers aan derden moet overlaten. Deze anderen kunnen in zo een situatie worden aangemerkt als “hulppersonen” van de werkgever, waarvan hij gebruik maakt bij het nakomen van zijn verplichting om voor de veiligheid van zijn werknemers te zorgen. Dit brengt mee dat de werkgever voor het tekortschieten door een hulppersoon in die zorg op gelijke wijze aansprakelijk is als voor zijn eigen tekortschieten.

De zorgplicht van de werkgever hangt nauw samen met de zeggenschap over de werkplek en de te verrichten werkzaamheden. De werkgever dient de bevoegdheid te hebben om de werknemer aanwijzingen te geven met betrekking tot de wijze waarop de werkzaamheden worden uitgeoefend. Wanneer het gaat om een privé-situatie van de werknemer ontbreken de zeggenschap en aanwijzingsbevoegdheid. Hierdoor worden ongevallen die werknemers in een privé-situatie overkomen, ook al hangen deze samen met de werkzaamheden, niet beheerst door art. 7:658 BW.<sup>9</sup> Wellicht dat de werkgever op een andere grondslag aansprakelijk zou kunnen zijn, bijvoorbeeld artikel 7:611 BW. Artikel 7:658 BW is een nadere specificering van het goed werkgeverschap van art. 7:611 BW. Uit de jurisprudentie blijkt dat de Hoge Raad in bepaalde situaties werkgeversaansprakelijkheid op grond van art. 7:611 BW aanneemt.<sup>10</sup> Niet alleen situaties waarbij het ging om mishandeling van de werknemer

<sup>5</sup> HR 19 oktober 2001, NJ 2001, 663 (*PTT Post/Baas*); HR 2 maart 2007, JAR 2007, 91 (*Perez/Casa Grande*); Ktr. Utrecht 12 december 2007, JA 2008, 35 (*X/Van der Lee*).

<sup>6</sup> D.E. Alink, 'Werkgeversaansprakelijkheid ex artikel 7:658 BW. De eigen verantwoordelijkheid van de werknemer', *Maandblad voor Vermogensrecht* 2008-5, p. 110.

<sup>7</sup> HR 9 november 2001, NJ 2002, 80 m.nt. Stein (*Meuffels/Ca-La*); HR 4 oktober 2002, NJ 2004, 175 m.nt. Heerma van Voss (*Laudy/Fairplay*); HR 16 mei 2003, NJ 2004, 176 m.nt. Heerma van Voss (*Dusarduyn/Du Puy*); HR 12 september 2003, NJ 2004, 177 m.nt. Heerma van Voss (*Koffievolle*); HR 9 juli 2004, JAR 2004, 190 (*Oost/Brands Bouwgroep*); HR 27 april 2007, JAR 2007, 128 (*Kalai/Antoine Petit*); HR 8 februari 2008, JAR 2008, 73 (*Lagraauw/van Schie*); HR 12 december 2008, JAR 2009, 15 (*Stichting Maatzorg/van der Graaf*); HR 9 januari 2009, JAR 2009, 39.

<sup>8</sup> HR 1 juli 1993, NJ 1993, 687 m.nt. Stein en Maeijer (*Power/Ardross*).

<sup>9</sup> HR 22 januari 1999, NJ 1999, 534 m.nt. Stein (*Stichting Reclassering/Van Swieten*.); Hof Leeuwarden 27 augustus 2003, JAR 2003, 241 (*X/Noorderlijke Beveiligingsorganisatie*).

<sup>10</sup> HR 12 januari 2001, NJ 2001, 253 (*Vonk/Van der Hoeven*); HR 18 maart 2005, JAR 2005, 100 (*KLM/De Kuijer*); Hof Amsterdam 24 augustus 2006, JAR 2006, 238 (*Dhoen/KLM*); HR 1

buiten werktijd, maar ook verkeersongevallen tijdens werktijd of woon-werk-verkeer en ongevallen tijdens personeelsuitjes worden niet beheerst door art. 7:658 BW. Voor de hierdoor getroffen werknemers staat slechts de weg van art. 7:611 BW open. Volgens de Hoge Raad is aansprakelijkheid van de werkgever op deze grond slechts mogelijk onder bijzondere omstandigheden, waarbij gedacht moet worden aan een voor de werkgever bekend, specifiek en ernstig gevaar.<sup>11</sup> Over aansprakelijkheid buiten artikel 7:658 BW later meer.

## 2.3

### MACHINES EN GEVAARLIJKE STOFFEN

Het nemen van de benodigde veiligheidsmaatregelen door de werkgever is niet voldoende. Hij dient daarnaast toezicht te houden op de behoorlijke naleving van de gegeven instructies en het behoorlijk onderhoud van de werkplek en materialen. Daarnaast werd door de Hoge Raad geoordeeld dat, wanneer voorafgaand aan het ongeval andere (betere) maatregelen ter voorkoming van het ongeval genomen hadden kunnen worden, de werkgever dit had moeten doen.<sup>12</sup> Een werkgever dient zorg te dragen voor preventieve maatregelen, tenzij dit niet mogelijk blijkt te zijn. Alleen als het zorgen voor preventieve maatregelen, zoals het plaatsen van een beschermkap of noodstop, niet mogelijk is, mag de werkgever zich beperken tot het geven van waarschuwingen.<sup>13</sup> Van doorslaggevende aard voor de vraag of een waarschuwing als voldoende maatregel tegen een bepaald gevaar kan worden beschouwd is of de waarschuwingen daadwerkelijk zullen leiden tot een handelen of nalaten waardoor het gevaar wordt vermeden.<sup>14</sup> Hoeveer de waarschuwingsplicht van de werkgever reikt, is afhankelijk van de kennis en ervaring van de werknemer. Verder is van belang hoe gevaarlijk de werkzaamheden zijn. Als de te verrichten werkzaamheden van eenvoudige aard zijn, hoeft de werkgever ervaren werknemers die in staat moeten worden geacht zelfstandig een inschatting te maken van de risico's die aan de werkzaamheden verbonden zijn, niet expliciet te waarschuwen en op de hoogte te brengen van de mogelijke risico's.<sup>15</sup> Wanneer de werkgever zou moeten twijfelen aan de deskundigheid van de werknemer, wordt juist extra toezicht en begeleiding van de werkgever verwacht.<sup>16</sup> Voor gevaren die kunnen worden aangeduid als huis-tuin-en-keuken-risico's geldt dat de werkgever niet hoeft te waarschuwen. Zo overwoog de Hoge Raad dat van algemene bekendheid is dat een mes scherp is en dat de gebruiker het risico loopt zich daaraan te snijden, maar dat dit niet mee brengt dat de werkgever

---

februari 2008, *JAR* 2008, 56 (*Maasman/Akzo Nobel*); HR 19 december 2008, *JAR* 2009, 18 (*Autoster Bergen/Hendriks*).

<sup>11</sup> W.C.L. van der Grinten, *Arbeidsvereenkomstenrecht*, bewerkt door W.H.A.C.M. Bouwens en R.A.A. Duk, Deventer: Kluwer 2008, p. 239.

<sup>12</sup> HR 11 april 2008, *JA* 2008, 78 (*X/Vendrig*).

<sup>13</sup> W.C.L. van der Grinten, *Arbeidsvereenkomstenrecht*, bewerkt door W.H.A.C.M. Bouwens en R.A.A. Duk, Deventer: Kluwer 2008, p. 237.

<sup>14</sup> HR 28 mei 2004, *NJ* 2005, 105 m.nt. Brunner (*Jetblast*); Hof 's-Hertogenbosch 14 maart 2006, *JA* 2006, 95.

<sup>15</sup> HR 16 mei 2003, *NJ* 2004, 176 m.nt. Heerma van Voss (*Dusarduyn/Du Puy*); Hof Amsterdam 19 juli 2007, *JA* 2008, 14. **Anders:** HR 20 januari 2006, *NJ* 2008, 461 m.nt. Heerma van Voss (*Hooge Huys/Visser*); HR 9 februari 2007, *JAR* 2007, 71 (*Feenstra q.q./Haije*).

<sup>16</sup> HR 10 juni 1983, *NJ* 1984, 20 m.nt. Stein (*Berisa/Raymakers*); HR 9 december 2005, *JAR* 2006, 16. **Anders:** HR 25 mei 2007, *JAR* 2007, 161.



de werknemer hiervoor hoeft te waarschuwen.<sup>17</sup> Deze uitspraken brengen echter niet mee dat de werkgever nooit aansprakelijk is voor zogenaamde huis-tuin-en-keuken-risico's. Wanneer sprake is van een gevaarlijke situatie, zal van de werkgever verlangd worden dat hij voldoende waarschuwt of andere preventieve maatregelen neemt.<sup>18</sup>

Blootstelling aan gevaarlijke stoffen, zoals asbest of oplosmiddelen, kan tot gevolg hebben dat de blootgestelde persoon een beroepsziekte, zoals asbestose, longkanker, mesotheliom of OPS (Organisch Psychosyndroom) oploopt. Het vaststellen van het causaal verband tussen de ziekte en de werkzaamheden is lastig. Ook werknemers die hun werkgever aanspreken voor schade die zij lijden als gevolg van de beroepsziekte, dienen te stellen en aannemelijk te maken dat zij de ziekte hebben opgelopen in de uitoefening van hun werkzaamheden. In beginsel komt het vaststellen van het causaal verband voor risico van de werknemer.<sup>19</sup> De Hoge Raad <sup>20</sup> oordeelde echter dat, wanneer de werkgever weet of behoort te weten dat een stof gevaarlijk is en hij geen adequate veiligheidsmaatregelen heeft getroffen met het oog op de bekende gevaren, zoals asbestose en longkanker, hij in beginsel ook aansprakelijk is als daardoor de kans op gezondheidsschade met betrekking tot een bij de werkgever onbekend gevaar, zoals mesotheliom, aanmerkelijk wordt vergroot. Alleen wanneer de werkgever aannemelijk maakt dat het nemen van de destijds vereiste veiligheidsmaatregelen de verwezenlijking van het gevaar van mesotheliom waarschijnlijk niet had kunnen voorkomen, is dit anders. De werkgever is niet aansprakelijk voor schade opgelopen door blootstelling aan een stof, zolang in de wetenschap niet bekend is dat een bepaalde stof gevaarlijk is. Het hangt van de omstandigheden af, vanaf welk tijdstip de werkgever veiligheidsmaatregelen moet nemen nadat in de wetenschap het gevaar van de stof is gebleken. De werkgever is tevens niet aansprakelijk als onzeker is of blootstelling van de werknemer is geschied in een periode waarin de werkgever veiligheidsmaatregelen had moeten nemen en hij aantoont dat de werknemer ziek is geworden tijdens een periode waarin hij geen veiligheidsmaatregelen had hoeven nemen.

De Hoge Raad <sup>21</sup> heeft herhaald dat wanneer een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden is blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, het door de werknemer te bewijzen causaal verband moet worden aangenomen, als de werkgever heeft nagelaten (de redelijkerwijs noodzakelijke) veiligheidsmaatregelen te treffen, zodat de werkgever dient te bewijzen dat hij voldoende maatregelen heeft getroffen en welke maatregelen dit zijn. De werknemer dient echter niet alleen te stellen en, zo nodig, te bewijzen dat hij in de uitoefening van zijn werkzaamheden is blootgesteld aan gevaarlijke stoffen, maar ook te stellen en zo nodig aannemelijk maken dat hij lijdt aan een ziekte welke door die blootstelling zou kunnen zijn veroorzaakt.<sup>22</sup>

---

<sup>17</sup> HR 4 oktober 2002, NJ 2004, 175 m.nt. Heerma van Voss (*Laudy/Fairplay*). Vergelijk ook: HR 12 september 2003, NJ 2004, 177 m.nt. Heerma van Voss (*Koffievlak*).

<sup>18</sup> W.C.L. van der Grinten, *Arbeidsvereenkomstenrecht*, bewerkt door W.H.A.C.M. Bouwens en R.A.A. Duk, Deventer: Kluwer 2008, p. 239.

<sup>19</sup> A.E. Krispijn en P. Oskam, 'Werkgeversaansprakelijkheid. Brengt de recente rechtspraak ons een stap verder?', *Tijdschrift voor Vergoeding Personenschade*, 2008-3, p. 90.

<sup>20</sup> HR 25 juni 1993, NJ 1993, 686 m.nt. Stein (*Cijsouw/De Schelde I*).

<sup>21</sup> HR 17 november 2000, NJ 2001, 596 m.nt. Asser (*Unilever/Dikmans*).

<sup>22</sup> HR 23 juni 2006, NJ 2006, 354 (*Havermans/Luyckx*).

De Hoge Raad nam in twee arresten<sup>23</sup> proportionele aansprakelijkheid van de werkgever aan. Daarbij werd er van uitgegaan dat bij multicausale ziekten, zoals mesothelioom zonder voorafgaande asbestose, de werkgever slechts aansprakelijk is voor het gedeelte van de ziekte waarvan de werknemer kan aantonen dat hij dat deel van de ziekte heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden.

## 2.4

### OPZET EN BEWUSTE ROEKELOOSHEID

Bij de bepaling van de aansprakelijkheid van de werkgever speelt de eigen schuld van de werknemer nauwelijks een rol van betekenis. Het is niet van belang of de werknemer mede schuld heeft aan het ontstaan van het ongeval. Als de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden is hij volledig aansprakelijk, maar als sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer dan is de werkgever niet aansprakelijk.

Wanneer de werkgever aantoont dat de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer is de werkgever niet aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. Opzet is door de Hoge Raad nog nooit aangenomen.<sup>24</sup> De Hoge Raad neemt ook bewuste roekeloosheid niet snel aan, maar dit begrip wordt door de Hoge Raad wel uitvoerig besproken. Van bewust roekeloos handelen door de werknemer zou pas sprake zijn, wanneer deze werknemer zich tijdens het verrichten van zijn onmiddellijk aan het ongeval voorafgaande gedraging, van het roekeloos karakter van die gedraging daadwerkelijk bewust zou zijn geweest.<sup>25</sup> De bewijslast hiervan ligt bij de werkgever, wat in de praktijk een onmogelijk opgave blijkt. Of dit criterium enigszins geobjectiveerd zou kunnen worden is de vraag. In lagere rechtspraak werd bewuste roekeloosheid aangenomen.<sup>26</sup> De kantonrechter hanteerde in dit vonnis een objectieve maatstaf door te overwegen dat het een feit van algemene bekendheid is dat het vastgrijpen van een takel die wordt opgehaald grote risico's met zich meebrengt en daardoor een roekeloze gedraging oplevert. Het is volgens de rechter niet vol te houden dat de werknemer zich op het moment van vastgrijpen van de takel niet bewust was van het roekeloze karakter van zijn handelen. De Hoge Raad<sup>27</sup> overwoog in een andere procedure dat het criterium niet geobjectiveerd dient te worden. De Hoge Raad hanteert een subjectieve benadering door te oordelen dat een taxichauffeur niet zonder meer bewust roekeloos handelde toen hij een inrijverbod negeerde en daardoor de auto zwaar beschadigde.<sup>28</sup>

De opzet of bewuste roekeloosheid moet in belangrijke mate de oorzaak van de schade zijn. Als daarvan sprake is, is de werkgever niet aansprakelijk voor de door de werknemer geleden schade. De Hoge Raad leidt uit het vereiste 'in belangrijke mate' af dat de gedragingen van de werknemer in zodanige mate tot de schade (het ongeval of de beroepsziekte) moeten hebben bijgedragen, dat het tekortschieten van de

---

<sup>23</sup> HR 31 maart 2006, *JAR* 2006, 100 (*Nefalit/Karamus*); HR 31 maart 2006, *JAR* 2006, 101 (*Eternit/Krooshoop*).

<sup>24</sup> *Arbeidsovereenkomst art. 658, aant. 13*, bewerkt door D. Christe, Deventer: losbladig.

<sup>25</sup> HR 20 september 1996, *NJ* 1997, 198 m.nt. Stein (*Pollemans/Hoondert*).

<sup>26</sup> Ktr. Dordrecht 27 oktober 2005, *JAR* 2005, 256, *JIN* 2005, 456 m.nt. Houweling.

<sup>27</sup> HR 14 oktober 2005, *JAR* 2005, 271 (*City Tax/De Boer*).

<sup>28</sup> Ktr. Dordrecht 27 oktober 2005, *JIN* 2005, 456 m.nt. Houweling.

werkgever daarbij in het niet valt.<sup>29</sup> Daarnaast strekt artikel 7:658 BW ertoe de werknemer te beschermen door rekening te houden met het ervaringsfeit dat het dagelijks verkeren in bepaalde werksituaties tot gevolg kan hebben dat de werknemer minder voorzichtigheid betracht dan wenselijk is.<sup>30</sup> De Hoge Raad overweegt dat een eventuele fout van de werknemer niet snel als bewuste roekeloosheid dient te worden aangemerkt.<sup>31</sup> Hoe ver de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer reikt, is echter de vraag. Door verschillende auteurs is kritisch gereageerd op de vraag hoever de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer dient te reiken.<sup>32</sup> Een beroep van de werkgever op bewuste roekeloosheid van de werknemer heeft in de praktijk nauwelijks kans van slagen, de werkgever moet immers bewijzen dat de werknemer zich direct voorafgaand aan zijn handeling bewust was van zijn roekeloze handelen. Hartlief vraagt zich af of de werknemersbescherming die art. 7:658 BW beoogt te bieden zich ook dient uit te strekken tot de situatie waarin werknemers regelmatig handelen in strijd met gegeven instructies.<sup>33</sup> Waarschijnlijk kan bewuste roekeloosheid, in het geval van negeren van instructies alleen aangenomen worden als de werknemer direct voorafgaand aan het ongeval gewaarschuwd of aangesproken is op het negeren van de instructies.

## 2.5

### AANSPRAKELIJKHEID EN GOED WERKGEVERSCHAP

Zoals eerder aangegeven is het voor de werknemer mogelijk om buiten artikel 7:658 BW de werkgever aansprakelijk te stellen. Voor het aanspreken van de werkgever voor de door de werknemer geleden schade op grond van artikel 7:658 BW is van belang dat de schade moet zijn geleden in de werkomgeving of op de werkplek. Verder moet de schade zijn geleden in de uitoefening van de werkzaamheden. Als aan één of beide criteria niet is voldaan, dan valt de schade buiten het bereik van artikel 7:658 BW. De werknemer kan dan nog slechts schadevergoeding vorderen op grond van artikel 7:611 BW.

Een beroep op artikel 7:611 BW is met een vordering op grond van artikel 7:658 BW niet uitgesloten.<sup>34</sup> Met de in 2008 door de Hoge Raad gewezen arresten is het aansprakelijkheidsregime op grond van artikel 7:611 BW uitgebreid. Volgens de Hoge Raad is de werkgever uit hoofde van zijn verplichting zich als goed werkgever te gedragen, gehouden zorg te dragen voor een behoorlijke verzekering van werknemers van wie de werkzaamheden ertoe kunnen leiden dat zij als bestuurder van een

<sup>29</sup> HR 20 september 1996, NJ 1997, 198 m.nt. Stein (*Pollemans/Hoondert*).

<sup>30</sup> HR 19 oktober 2001, NJ 2001, 663 (*PTT Post/Baas*); HR 2 maart 2007, JAR 2007, 91 (*Perez/Casa Grande*); Ktr. Utrecht 12 december 2007, JA 2008, 35 (*X/Van der Lee*).

<sup>31</sup> HR 1 juli 1993, NJ 1993, 687 (*Power/Ardross*); HR 11 september 1998, NJ 1998, 870 (*Van der Wiel/Philips Lighting*); HR 18 september 1998, NJ 1999, 45 (*Van Doorn/NBM*).

<sup>32</sup> T. Hartlief, 'Van art. 7A:1638x naar art. 7:658 BW', in: S.C.J.J. Kortmann (red.), 'Onderneming en 5 jaar nieuw Burgerlijk Recht', *Serie Onderneming en Recht deel 7*, Deventer: W.E.J. Tjeenk Willink 1997; C.J. Loonstra en W.A. Zondag, 'De bewust roekeloos handelende werknemer. Beschouwingen over het begrip 'bewuste roekeloosheid' in titel 7.10 BW', *Arbeidsrechtelijke Annotaties*, 2003-3.

<sup>33</sup> T. Hartlief, 'Van art. 7A:1638x naar art. 7:658 BW', in: S.C.J.J. Kortmann (red.), 'Onderneming en 5 jaar nieuw Burgerlijk Recht', *Serie Onderneming en Recht deel 7*, Deventer: W.E.J. Tjeenk Willink 1997, p. 499-500.

<sup>34</sup> HR 22 januari 1999, NJ 1999, 534 m.nt. Stein (*Stichting Reclassering/ Van Swieten*).

motorvoertuig betrokken raken bij een verkeersongeval.<sup>35</sup> Hetzelfde geldt voor schade die werknemers lijden als gevolg van een ongeval dat hen overkomt wanneer zij als fietser of voetganger in de uitoefening van hun werkzaamheden aan het verkeer deelnemen.<sup>36</sup> Een nog verdere uitbreiding neemt de Hoge Raad aan in de arresten van 19 december 2008, waarbij wordt overwogen dat de verzekeringsplicht tevens geldt voor vervoer dat op één lijn te stellen is met vervoer dat plaatsvindt krachtens de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst en in het kader van de voor de werkgever uit te voeren werkzaamheden, zoals vervoer in verband met het verplaatsen tussen verschillende arbeidsplaatsen/ vestigingen van dezelfde werkgever en 'woon-werk-verkeer' waarbij een autoambulancebestuurder die opgeroepen werd voor een nooddienst vanaf huis vertrok.<sup>37</sup>

Voor situaties anders dan verkeersongevallen waarin schade wordt geleden is een volgende stap in de werkgeversaansprakelijkheid op grond van artikel 7:611 BW inmiddels gezet. Met betrekking tot een ongeval dat de werkneemster overkomt terwijl zij deelneemt aan een rolschaatsworkshop als personeelsactiviteit overweegt de Hoge Raad<sup>38</sup> dat het ongeval dat de werkneemster is overkomen, niet kan leiden tot aansprakelijkheid van de werkgever op grond van artikel 7:658 BW, aangezien het ongeval zich niet heeft voorgedaan in de uitoefening van de werkzaamheden. De Hoge Raad overweegt voorts dat de werkgever evenwel aansprakelijk kan zijn voor de schadelijke gevolgen van die activiteit indien, de werkgever zich niet overeenkomstig artikel 7:611 BW als een goed werkgever heeft gedragen. Een werkgever die voor zijn personeel een activiteit organiseert of laat organiseren waaraan een bijzonder risico op schade voor de deelnemende werknemers is verbonden, is uit hoofde van de eisen van goed werkgeverschap gehouden de ter voorkoming van die schade redelijkerwijs van hem te verlangen zorg te betrachten. De Hoge Raad achtte de werkgever aansprakelijk op grond van artikel 7:611 BW in verbinding met artikel 6:74 BW, nu ten aanzien van de personeelsactiviteit voor de werkgever een op eisen van goed werkgeverschap gebaseerde zorg- en preventieplicht bestond die niet is nagekomen.

## 2.6

### AANSPRAKELIJKHEID VOOR ONGEVALLLEN VAN DERDEN EN AMBTENAREN

Sinds 1 januari 1999 is lid 4 aan artikel 7:658 BW toegevoegd. Dit lid ziet op de aansprakelijkheid voor ingeleend personeel. De ingeleende arbeidskracht/ uitzendkracht kan op grond van dit artikel zowel de formele werkgever (uitlener) als de materiële werkgever (inlener) aansprakelijk stellen, voor schade die hij heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Dit heeft tot gevolg dat de inlener zijn zorgverplichtingen zowel dient na te komen jegens zijn eigen werknemers als jegens het ingeleende personeel. Of degene die een bedrijf uitoefent kiest voor eigen werknemers of ingeleende arbeidskrachten mag geen verschil maken met betrekking

---

<sup>35</sup> HR 1 februari 2008, JAR 2008, 56 (*Maasman/ Akzo Nobel*); HR 1 februari 2008, JAR 2008, 57 (*Kooiker/ Taxicentral Nijverdal*).

<sup>36</sup> HR 12 december 2008, JAR 2009, 15 (*Maatzorg de Werven/ Van der Graaf*).

<sup>37</sup> HR 19 december 2008, JAR 2009, 17 (*Gündogdu/Mulder Fastfood*); HR 19 december 2008, JAR 2009, 18 (*Autoster Bergen/ Hendriks*).

<sup>38</sup> HR 17 april 2009, LJV BH1996.

tot het naleven van de in artikel 7:658 BW vereiste zorgverplichting.<sup>39</sup> Met name voor arbeidskrachten die werken op basis van een uitzend-, uitleen- of aanneemovereenkomst is artikel 7:658 lid 4 BW van belang, aangezien in de verhouding tussen de inlener en de arbeidskracht geen overeenkomst bestaat. Vereist is echter wel dat de ingeleende arbeidskracht arbeid verricht in de uitoefening van het bedrijf van de inlener. De kantonrechter Utrecht<sup>40</sup> oordeelde dat ook met betrekking tot een zzp-er artikel 7:658 lid 4 BW van toepassing kan zijn. Degene die arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, kan aansprakelijkheid niet ontlopen jegens die persoon, door hem die arbeid niet rechtstreeks maar via tussenschakels, zoals onderaannemers, te laten verrichten. Nu de betreffende zzp-er werkzaamheden verrichtte die aangemerkt konden worden als behorend tot de normale werkzaamheden van de inlener, werden de hoofdaannemer en alle onderaannemers aansprakelijk geacht voor de door de zzp-er geleden schade.

Artikel 7:658 lid 4 ziet tevens op vrijwilligerswerk. Volgens het Hof Arnhem<sup>41</sup> valt niet in te zien waarom jegens onbetaalde personen een andere zorgplicht in acht genomen zou moeten worden dan jegens betaalde werknemers. Daarnaast is een werkgever ook verantwoordelijk voor de veiligheid van vrijwilligers op grond van de Arbeidsomstandighedenwet, als die vrijwilliger onder zijn gezag werkzaamheden verricht. Ook in geval van een stageovereenkomst kan aansprakelijkheid worden aangenomen op grond van artikel 7:658 lid 4 BW.<sup>42</sup> Dit is overigens anders wanneer sprake is van "meelopen" in de zin van gedurende korte tijd op vrijblijvende wijze kennis maken met een uit te voeren functie. Wanneer immers niet eenduidig sprake is van zeggenschap over en een verplichting tot het verrichten van werkzaamheden, is artikel 7:658 BW niet van toepassing.<sup>43</sup>

Door de Centrale Raad van Beroep<sup>44</sup> is aangenomen dat de uit artikel 7:658 BW voortvloeiende normen voortaan ook moeten worden toegepast op de rechtspositie van de ambtenaar. De CRvB formuleert een nieuwe norm, waarbij artikel 7:658 BW niet letterlijk wordt overgenomen, maar waarin wel aansluiting gezocht wordt bij de civielrechtelijke bepaling.

---

<sup>39</sup>P.F. van der Heijden (red.), *Tekst & Commentaar Arbeidsrecht, art. 7:658 BW aant. 6*, Deventer: Kluwer.

<sup>40</sup>Kantonrechter Utrecht 4 februari 2009, JA 2009, 76.

<sup>41</sup>Hof Arnhem 11 januari 2005, JAR 2005, 49.

<sup>42</sup>Ktr. Amsterdam 20 juli 2001, JAR 2001, 222.

<sup>43</sup>Rb. Leeuwarden 5 maart 2003, JAR 2003, 86.

<sup>44</sup>CRvB 22 juni 2002, TAR 2000, 112.

## 2.7

## SAMENVATTING

Kort samengevat rusten op de werkgever de volgende lasten ten aanzien van de werkgeversaansprakelijkheid:

- Op de werkgever rust de bewijslast met betrekking tot het naleven van de zorgplicht (artikel 7:658 BW).
  - Behoorlijk onderhouden van werkplek en materialen.
  - Zorgen voor preventieve maatregelen, tenzij dit onmogelijk is.
  - Toezicht houden op behoorlijke naleving gegeven instructies
- Ruime instructieplicht, niet slechts beperkt tot eigenlijke werkzaamheden en werkplek.
  - Bij ontbreken van zeggenschap/ instructie- of aanwijzingsbevoegdheid is artikel 7:658 BW niet van toepassing, maar mogelijk wel aansprakelijk op grond van artikel 7:611 BW (goed werkgeverschap).
  - Waarschuwingsplicht voor mogelijke gevaren/ risico's.
- Minimale aansprakelijkheid voor huis-tuin-en-keuken-ongevallen, maar aansprakelijkheid is niet uitgesloten.
- Met betrekking tot gevaarlijke stoffen moeten adequate veiligheidsmaatregelen getroffen worden, als dit namelijk niet is gebeurd wordt al snel causaal verband aangenomen.
- Opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van de werknemer wordt zelden of nooit aangenomen, daarnaast rust hieromtrent de bewijslast op de werkgever.
- Op grond van art. 7:611 BW wordt aansprakelijkheid aangenomen
  - Met betrekking tot schending van een zorgplicht voor de veiligheid van werknemers in gevallen die (net) buiten artikel 7:658 BW vallen.
  - Met betrekking tot het niet treffen van een adequate financiële voorziening dan wel het sluiten van een behoorlijke verzekering.

De belangrijkste wijziging die zich ten aanzien van de werkgeversaansprakelijkheid sinds 1997 heeft voorgedaan, is de verdere uitbreiding van de werkgeversaansprakelijkheid, waarbij artikel 7:658 BW niet langer de enige grond is voor aansprakelijkheid, maar ook artikel 7:611 BW steeds vaker een succesvolle grond blijkt te zijn in aansprakelijkheidsprocedures.

# 3 Verzekeringsmogelijkheden

## 3.1 WERKGEVERSAANSPRAKELIJKHEID EN VERZEKERING

In de jurisprudentie wordt dus in veel (verschillende) situaties aansprakelijkheid van de werkgever aangenomen. Voor een werkgever is het belangrijk dit risico zo goed mogelijk af te dekken door middel van een toereikende verzekering. Binnen de verzekeringsmarkt worden verschillende (op elkaar aansluitende) verzekeringen aangeboden. In het kader van de werkgeversaansprakelijkheid zijn de volgende verzekeringen van belang:

- Aansprakelijkheidsverzekering voor bedrijven en beroepen (AVB);
- Werkgeversaansprakelijkheidsverzekering bestuurders van motorrijtuigen (WEGAM/ WEGAS);
- (Collectieve) ongevallenverzekering.

### 3.1.1 AANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING VOOR BEDRIJVEN EN BEROEPEN (AVB)

De aansprakelijkheidsverzekering voor bedrijven en beroepen (AVB) biedt in beginsel dekking voor elke uit de wet of een overeenkomst voortvloeiende verplichting tot het vergoeden van schade<sup>45</sup>, zoals de gevolgen van ongevallen en beroepsziekten die de werknemer overkomen in de uitoefening van de werkzaamheden. Daarnaast ziet de AVB-polis tevens op dekking van de schade die werknemers toebrengen aan derden, de zogenoemde bedrijfsaansprakelijkheid. De AVB-polis dekt uitsluitend de aansprakelijkheid voor schade aan personen en zaken, zuivere vermogensschade valt niet onder de dekking van de AVB-polis. Zuivere vermogensschade komt met name in bepaalde beroepsgroepen voor, zoals advocaten, notarissen, accountants, belastingadviseurs etc. Voor deze groepen is dekking van de (veroorzaakte) vermogensschade juist van groot belang. De risico's die in deze beroepsgroepen worden gelopen, kunnen worden verzekerd door middel van een beroepsaansprakelijkheidsverzekering.<sup>46</sup>

Uit het in het vorige hoofdstuk gegeven overzicht van de ontwikkelingen die zich voordoen in de jurisprudentie met betrekking tot werkgeversaansprakelijkheid blijkt dat naast de werkgeversaansprakelijkheid ex artikel 7:658 BW aansprakelijkheid op grond van goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW steeds vaker wordt aangenomen. Een werkgever kan niet alleen aansprakelijk gesteld worden voor arbeidsongevallen en beroepsziekten, maar ook wanneer er niet is gezorgd voor een behoorlijke schadeverzekering voor werknemers tegen de risico's van deelname aan het verkeer in het

<sup>45</sup> J.H. Wansink, *De algemene aansprakelijkheidsverzekering*, Deventer: Kluwer 2006, p. 14.

<sup>46</sup> J.H. Wansink, *De algemene aansprakelijkheidsverzekering*, Deventer: Kluwer 2006, p. 28.

kader van de uitoefening van de werkzaamheden. De AVB-polis verleent voor deze grondslag van aansprakelijkheid geen dekking nu zowel de vorm van aansprakelijkheid als de schade waarvoor dekking wordt gevraagd niet onder de werking van deze verzekering kan worden geschaard. De AVB-polis biedt in beginsel dekking voor aansprakelijkheid van de werkgever jegens haar ondergeschikten. Ook in het geval de werkgever wordt aangesproken vanwege het niet naleven van de plicht voor een behoorlijke verzekering te zorgen, betreft dit aansprakelijkheid jegens de werknemer uit hoofde van het goed werkgeverschap. In die zin zou de AVB-polis dan ook van toepassing zijn, maar omdat het gaat om een verantwoordelijkheid voor schade die wordt veroorzaakt doordat er geen 'behoorlijke verzekering is afgesloten, kan de aansprakelijkheid op grond van artikel 7:611 BW niet worden geschaard onder het civiele aansprakelijkheidsrecht, nu er geen sprake is van schade aan personen of zaken.<sup>47</sup> Bovendien dient voor de toepasselijkheid van de AVB-polis naar de schade te worden gekeken waarvoor dekking wordt gevraagd. Het betreft de schade die de werkgever lijdt doordat aansprakelijkheid wordt aangenomen vanwege schending van de verzekeringsplicht. Het gaat hier dus niet om schade aan personen of zaken, maar slechts om de *financiële* schade van de werkgever nu hij niet heeft voldaan aan de verzekeringsplicht. Er wordt van de werkgever immers niet verwacht dat hij de ongevalschade vergoedt, maar enkel de schade die de werknemer heeft geleden doordat er voor hem geen adequate voorziening (in de zin van een behoorlijke verzekering) was getroffen door de werkgever. Daarnaast biedt de AVB-polis enkel dekking voor door derden geleden schade aan zaken of personen. Schade van de verzekerde, de werkgever, valt niet onder de dekking van een AVB-polis.<sup>48</sup>

### 3.1.2

#### WERKGEVERSAANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING BESTUURDERS MOTORRIJTUIGEN (WEGAM/ WEGAS)

Nu de aansprakelijkheid van de werkgever (met name voor verkeersclaims) ex artikel 7:611 BW is uitgebreid en - zoals hiervoor uiteengezet - niet onder de dekking van een AVB-polis valt, wordt door veel verschillende verzekeringsmaatschappijen een aparte polis aangeboden. De WEGAM/WEGAS dekt civiele aansprakelijkheid van werkgevers voor niet door een verzekering gedekte schade die zijn werknemers lijden in de uitoefening van hun werkzaamheden als bestuurder van een motorvoertuig. Deze verzekering kan gezien worden als een aanvullende verzekering op de AVB-polis, die vaak als basisverzekering wordt afgesloten.

### 3.1.3

#### (COLLECTIEVE) ONGEVALLENVERZEKERING

De werkgever kan een collectieve ongevallenverzekering afsluiten, zodat een werknemer een uitkering krijgt als hij door een ongeval overlijdt of voorgoed invalide blijft. Vooraf wordt door de verzekeraar bepaald, welk bedrag de werknemer krijgt. Er zijn twee soorten ongevallenverzekeringen af te sluiten, namelijk:

---

<sup>47</sup> W.H. van Boom, G.N. van Kooten en P.L.M. Schneider, 'Compensatie van verkeersletsel van werknemers: wat is een behoorlijke verzekering?', *ArA* 2008/2, p. 51.

<sup>48</sup> J.H. Wansink, *De algemene aansprakelijkheidsverzekering*, Deventer: Kluwer 2006, p. 26.



- Verzekering van ongevallen die op het werk gebeuren en tijdens woon-werkverkeer
- Verzekering van alle ongevallen die een werknemer kunnen overkomen

Als de werknemer overlijdt als gevolg van een ongeval wordt een van te voren afgesproken bedrag uitgekeerd. Als de werknemer door een ongeval voor altijd invalide blijft, betaalt de verzekeraar een percentage van het verzekerde bedrag.

## 3.2

### GEEN OF IN MINDERE MATE DEKKING

#### 3.2.1

#### AANSPRAKELIJKHEIDSVZERZEKERING VOOR BEDRIJVEN EN BEROEPEN (AVB)

Uit onderzoek naar de polisvoorwaarden van verschillende AVB-verzekeraars blijkt het volgende. In één of meer van de onderzochte polisvoorwaarden worden de volgende arborisico's, beroepsziekten of ongevallen uitgesloten van dekking onder de AVB-verzekering.

De dekking geldt niet voor schade die het gevolg is van of samenhangt met:

- Asbest of asbesthoudende zaken
- Seksuele gedragingen
- RSI
- TSE
- Opzet aan de zijde van de werknemer
- Bewuste roekeloosheid aan de zijde van de werknemer
- Het houden, (laten) gebruiken of besturen van motorrijtuigen, luchtvaartuigen, gemotoriseerde vaartuigen; niet uitgesloten zijn ondergeschikten en niet-ondergeschikten die schade oplopen met motorvoertuigen die geen eigendom zijn van de werknemer.

Daarnaast worden ook bepaalde groepen werknemers en bedrijven uitgesloten, zoals piloten, klinieken en ziekenhuizen.

#### 3.2.2

#### (COLLECTIEVE) ONGEVALLENVERZEKERING

Uit de productwijzer collectieve Ongevallenverzekering voor werknemers van het Verbond van Verzekeraars blijkt dat de volgende risico's niet zijn verzekerd.

Niet verzekerd zijn de gevolgen van een ongeval dat is gebeurd door:

- de eigen schuld van de werknemer, of met opzet
- een misdaad te plegen
- zelfmoord of poging tot zelfmoord
- auto te rijden nadat de werknemer alcohol heeft gedronken
- drugs te gebruiken
- een medische behandeling, die niet nodig was
- een oorlog of een demonstratie met geweld
- een atoomkernreactie

Daarnaast zij meestal ook de volgende situaties van dekking uitgesloten:

- ziektes als spit, hernia, peesschede-ontsteking, spierverrekkingen, zweeps slag, tennisarm of golfersarm
- ongeval met een vliegtuig, behalve als de werknemer een passagier was
- gevaarlijke sporten, zoals bungeejumpen, bergbeklimmen, motorraces
- ongeval met een motor van meer dan 50 cc, terwijl de bestuurder jonger was dan 23 jaar
- werken met machines waarmee hout wordt bewerkt.

### 3.3

#### PREMIEKOSTEN

Hieronder wordt per type verzekering informatie gegeven over de premiekosten. De premiekosten van AVB-polissen zijn niet rechtstreeks te achterhalen bij de verschillende verzekeringsmaatschappijen; in de praktijk is dat doorgaans alleen mogelijk door een concreet offerteverzoek in te dienen. Daarom is ter verzameling van informatie over deze premiekosten de volgende werkwijze gehanteerd. Verspreid over het land zijn 25 tussenpersonen aangeschreven met het verzoek informatie te verschaffen over de premiehoogte in een door ons omschreven geval, gebaseerd op de modale onderneming die in de enquête was aangetroffen (een ondernemer met drie werknemers, sinds twee en een half jaar actief, omzet 3 ton), gedifferentieerd naar sector van bedrijvigheid. Naast de tussenpersonen zijn daartoe vijf grote verzekeraars aangeschreven. Deze respondenten zijn telefonisch benaderd; de informatieverzameling is voortgezet tot het moment van redundantie: het moment dat nieuwe gesprekken niets meer bleken toe te voegen aan de al bekende informatie.

##### *Aansprakelijkheidsverzekering voor bedrijven en beroepen (AVB)*

De hoogte van de premie voor een AVB-polis is afhankelijk van diverse factoren. Naast het aantal werknemers (jaarloon) is bij de berekening van de hoogte van de AVB-premie van belang de 'hoedanigheid' van de onderneming. De sector waarin de onderneming werkzaam is, is daarbij van belang, maar daarnaast kunnen verschillende andere factoren een premieverhogende rol spelen, zoals specifieke risico's van grondstoffen waarmee de onderneming werkt. Verder is bepalend de hoogte van de jaaromzet, de hoogte van het verzekerd bedrag per aanspraak en het dekkinggebied.

Uit het onderzoek dat gehouden is onder AVB-verzekeraars en tussenpersonen blijkt dat het lastig is om een indicatie te geven van de hoogte van de jaarpremie voor een AVB-verzekering. Aangezien de hoogte van de premie afhankelijk is van de hierboven genoemde factoren is het slechts mogelijk een gemiddelde te geven, waarvan in de praktijk afgeweken kan worden als de bedoelde factoren in het geding zijn.

Voor de hier bedoelde modale kleine onderneming kan de gemiddelde premie voor een AVB-verzekering gesteld worden op ongeveer € 350,- per jaar. In de dienstensector en de (eenvoudige) handel ligt de premie gemiddeld tussen € 100,- en € 250,- per jaar. In de (zware)bouwsector ligt de premie gemiddeld rond € 1.000,- per jaar.

Naast deze cijfers voor *kleine* ondernemingen kan ter vergelijking een overzicht worden gegeven van uit andere bron beschikbare gegevens over aansprakelijkheidsverzekeringen voor alle bedrijven, ongeacht grootte:

Tabel 3.1: *Ontwikkeling in enkele gemiddelde gegevens omtrent AVB-verzekeringen, alle verzekerde bedrijven (ongeacht grootte), 2004-2008:*

	2004	2005	2006	2007	2008
bruto premie per verzekerde (€):	704	811	826	846	864
aantal polissen (x 1000):	1 397	1 277	1 323	1 491	1 631
schadebedrag per claim (€):	5 629	4 933	5 268	4 577	4 944
claimfrequentie (per 100 verz.n)	9,1	8,9	8,3	8,0	9,2

Bron: "Verzekerd van cijfers 2009", uitgave van Verbond van Verzekeraars, 2009, p. 62 en 92.

*Werkgeversaansprakelijkheidsverzekering bestuurders motorrijtuigen (WEGAM/WEGAS)*

Met betrekking tot de hoogte van de premie voor een WEGAM/WEGAS-polis wordt onderscheid gemaakt naar de dekkingsvragen. De basisdekking omvat de aansprakelijkheid voor schade van werknemers als bestuurder of inzittende van een motorvoertuig. Uitbreidingen zijn:

- verkeersdeelname met het openbaar vervoer, met de fiets of als voetganger
- verkeersdeelname tijdens woon-werk-verkeer
- of: beide gezamenlijk.

Basisdekking: aansprakelijkheid voor schade van werknemers als bestuurder of inzittende van een motorrijtuig.

Bedrijfsauto	€ 25,00	
Vrachtauto	€ 50,00	
Werkmateriaal (WAM-plichtig)	€ 25,00	
Wn zonder bedrijfsauto (>5.000 zakelijke km)	€ 25,00	
Overige werknemers	€ 4,00 p.wn	Bij 1 t/m 50 wn
Vrijwilligers	€ 1,75 p.vw	Bij 1 t/m 50 vw

Verkeersdeelname met het openbaar vervoer, fiets of voetganger (Hiervoor geldt een franchise van € 750,-).

Bedrijfsauto	€ 28,75	
Vrachtauto	€ 57,50	
Werkmateriaal (WAM-plichtig)	€ 28,75	
Wn zonder bedrijfsauto (>5.000 zakelijke km)	€ 28,75	
Overige werknemers	€ 4,60 p.w	Bij 1 t/m 50 wn
Vrijwilligers	€ 2,00 p.vw	Bij 1 t/m 50 vw

Woon-werkverkeer

Bedrijfsauto	€ 28,75	
Vrachtauto	€ 57,50	
Werkmateriaal (WAM-plichtig)	€ 28,75	
Wn zonder bedrijfsauto (>5.000 zakelijke km)	€ 28,75	
Overige werknemers	€ 4,60 p.wn	Bij 1 t/m 50 wn
Vrijwilligers	€ 2,00 p.vw	Bij 1 t/m 50 vw

Verkeersdeelname met het openbaar vervoer, fiets of voetganger (Hiervoor geldt een franchise van € 750,-) en woon-werkverkeer

Bedrijfsauto	€ 30,00	
Vrachtauto	€ 60,00	
Werkmateriaal (WAM-plichtig)	€ 30,00	
Wn zonder bedrijfsauto (>5.000 zakelijke km)	€ 30,00	
Overige werknemers	€ 4,80 p.wn	Bij 1 t/m 50 wn
Vrijwilligers	€ 2,10 p.vw	Bij 1 t/m 50 vw

*(Collectieve) ongevallenverzekering*

De hoogte van de premies voor een ongevallenverzekering is afhankelijk van het soort bedrijf, de beroepen van de werknemers en de hoogte van de verzekerde bedragen.

Doordat deze factoren zeer verschillend kunnen zijn, is het niet mogelijk zonder direct contact met de verzekeringsmaatschappijen een overzicht te geven van de hoogte van de premie(s).

# 4 Resultaten van de enquête onder kleine ondernemingen

## 4.1

### OPZET EN VERLOOP VAN DE ENQUETE

Doelgroep waren 'kleine ondernemingen', hier gedefinieerd op basis van gemiddelde inzet in full-time equivalents (fte) met een ondergrens van 0,5 fte (de ondernemer moet ten minste de helft van zijn tijd in de onderneming investeren) en een maximum van 9 fte. Voor dat laatste criterium (fte's) is gekozen in verband met de in bestanden van de Kamer van Koophandel beschikbare informatie; het aantal personen dat voor een dergelijke onderneming werkt kan dus groter zijn dan het aantal fte's. Verder is onderscheid gemaakt tussen 'starters' (ondernemingen die ten hoogste één jaar staan ingeschreven bij de Kamer van Koophandel) en al langer (één tot een maximum van vijf jaar) bestaande ondernemingen.

In de opzet zijn zo vier categorieën van kleine ondernemingen onderscheiden:

- (a) starters zonder personeel
- (b) starters met personeel
- (c) langer (1 - 5 jaar) bestaande ondernemingen zonder personeel
- (d) langer bestaande ondernemingen met personeel.

De omvang van de steekproef van kleine ondernemers was vastgesteld op 600 respondenten waarbij bij voorkeur in elk van de vier categorieën 150 waarnemingen zouden worden gedaan. Bij het vaststellen van het aantal respondenten is rekening gehouden met een goede spreiding van respondenten over een vijftal hoofdsectoren van private bedrijvigheid (landbouw & industrie / bouw / handel, horeca, transport & communicatie / dienstverlening / zorg). Bij het benaderen van de respondenten is een combinatie van telefonische (CATI) en online (CAWI) bevraging ingezet.

In de opzet was al rekening gehouden met de mogelijkheid dat bij de uitvoering van het onderzoek zou blijken dat vooral in de categorie 'starters met personeel' onvoldoende respondenten te vinden zouden zijn. Bij de uitvoering van het veldwerk bleken ook in de categorie 'starters zonder personeel' moeilijk respondenten te vinden te zijn. TNS/NIPO heeft zich in het veldwerk extra op de doelgroep van de 'starters' gericht, maar het bleek niet mogelijk het beoogde aantal van 150 per categorie te realiseren. De verdeling tussen 'starters' en 'langer bestaande ondernemingen' is daardoor wat minder evenwichtig dan we hadden gehoopt maar het aantal 'starters' (175) is hoog genoeg om betrouwbare uitspraken op te kunnen baseren.

In totaal zijn 617 interviews afgenomen. Vier daarvan zijn in de analyse buiten beschouwing gelaten omdat het aantal werknemers dat de onderneming in dienst had

meer dan tweemaal zo groot was als het maximum aantal fte's (dat was 9, dus ondernemingen met meer dan 18 werknemers zijn buiten beschouwing gelaten).<sup>49</sup> De analyse is daarom gedaan op basis van netto 613 respondenten. De samenstelling naar categorie is als volgt:

Tabel 4.1: *Samenstelling respondenten naar categorie:*

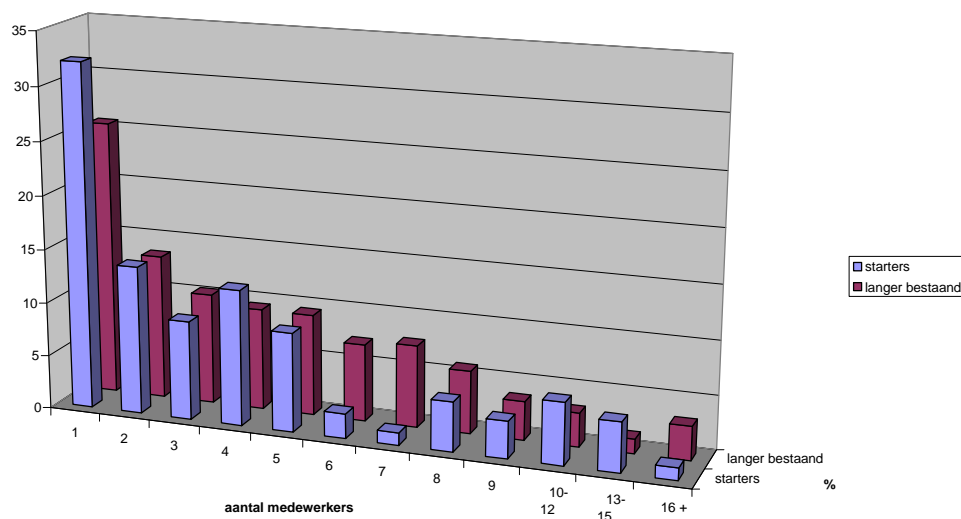
	N =	%
starters zonder personeel	88	14
starters met personeel	87	14
langer bestaande ondernemingen zonder personeel	215	35
langer bestaande ondernemingen met personeel	223	37
totaal	613	99 *

\* door afrondingseffecten tellen de percentages niet op tot 100.

Van de al langer bestaande bedrijven bestond iets minder dan de helft twee jaar, de overige waren ongeveer gelijkmatig over een bestaansduur van drie, vier en vijf jaar verdeeld. De starters zijn betrekkelijk evenwichtig verdeeld over de vijf onderscheiden sectoren van economische activiteit; alleen in de bouwnijverheid is hun aandeel iets lager (19 % tegen gemiddeld 28 %).

De starters met personeel werken met gemiddeld 4,2 personen naast zich in de onderneming, waarvan er drie werknemers zijn. De mediaan is drie (waarvan twee werknemers zijn). Bij de al langer bestaande ondernemingen zijn dat er gemiddeld 4,7, waaronder gemiddeld 3,6 werknemers. Hier is de mediaanwaarde vier (waarvan drie werknemers zijn). In de zorg (5) en in de industrie (3,8) is de gemiddelde omvang van het personeel het grootst, in de bouwnijverheid het kleinst (2,4).

Relatieve verdeling aantal medewerkers bij starters en langer bestaande ondernemingen



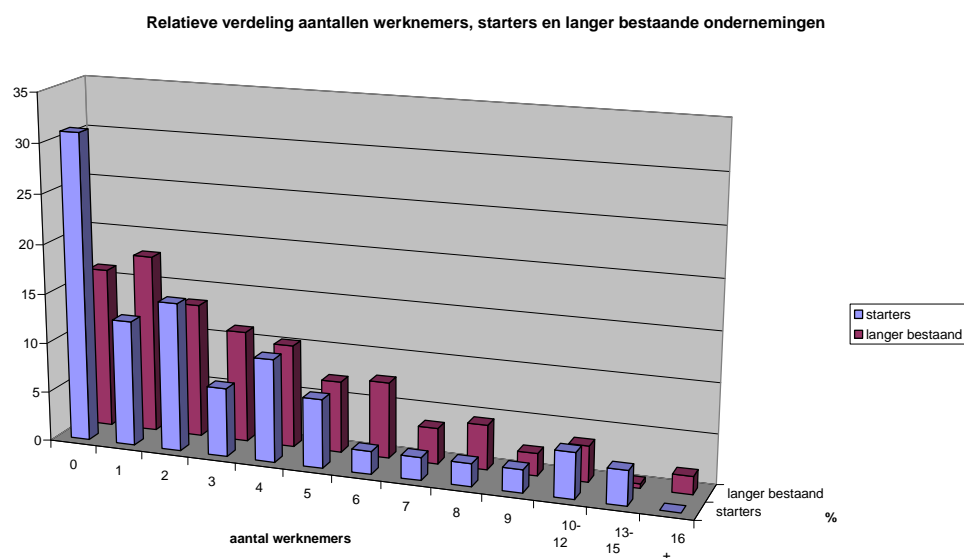
<sup>49</sup> Onder de vier ondernemingen was één starter die opgaf dat de omvang van onderneming qua inzet 5 fte bedroeg en tevens dat er 108 werknemers in dienst waren. Oproepkrachten?

Van de langer bestaande ondernemingen met personeel heeft één op de zes (16,1 %) de medewerkende anderen niet als werknemer in dienst, bij de starters geldt dit voor één op de drie ondernemingen. Figuur 1 geeft een beeld van de verdeling naar aantal medewerkers (naast de ondernemer) bij starters en bij langer bestaande bedrijven.

Bij 46 procent van de starters en 39 procent van de langer bestaande ondernemingen is het aantal medewerkers dus tot één of twee beperkt.

Figuur 2 geeft eenzelfde vergelijking, maar nu voor het aantal werknemers in dienst van starters en van langer bestaande kleine ondernemingen:

Figuur 2:



## 4.2

### PERSONEEL ALS OPTIE

Hebben de ondernemingen het afgelopen jaar overwogen personeel aan te nemen? Van de ondernemingen zonder personeel zegt bijna tweederde in géén geval personeel te willen aannemen; de antwoorden op de desbetreffende vraag zijn door de starters en de langer bestaande ondernemingen vrijwel identiek beantwoord (zie tabel 4.2).

Tabel 4.2: *Hebben ondernemingen zonder personeel (starters / langer bestaande ondernemingen) het afgelopen jaar overwogen personeel in dienst te gaan nemen?*

Overwogen personeel in dienst te nemen?	starters:		langer bestaand	
	N	%	N	%
'nee, ik werk zelfstandig en wil in géén geval personeel'	56	64	133	62
'ja, maar voorkeur andere zelfstandige of uitzendkracht'	17	19	41	19
'ja, maar ik heb daarvoor te weinig werk'	7	8	14	7
'ja, maar de nadelen wegen nu zwaarder dan voordelen'	4	5	17	8
'ja, ik werk nu toe naar in dienst nemen van personeel'	4	5	10	5
Totaal	88	101 *	215	101 *

\* door afrondingseffecten tellen de percentages niet op tot 100.

Eén op de vijf ondernemingen heeft wel behoefte aan personeel maar geeft er de voorkeur aan ter voorziening in die behoefte niet zelf personeel in dienst te nemen, maar zelfstandigen of uitzendkrachten in te schakelen. Eén op de twintig ondernemingen is bezig personeel in dienst te nemen.

Van de ondernemingen die al langer personeel in dienst hebben, heeft 38 procent het afgelopen jaar niet overwogen (meer) personeel aan te nemen; een kwart is bezig met het aannemen van personeel (zie tabel 4.3).

Tabel 4.3: *Hebben ondernemingen die al langer personeel in dienst hebben het afgelopen jaar overwogen meer personeel in dienst te nemen?*

<i>Overwogen meer personeel in dienst te nemen?</i>	N	%
'nee'	77	38
'ja, maar voorkeur andere zelfstandige of uitzendkracht'	26	13
'ja, maar ik heb daarvoor te weinig werk'	22	11
'ja, maar de nadelen wegen nu zwaarder dan voordelen'	27	13
'ja, ik werk nu toe naar in dienst nemen van personeel'	50	25
Totaal	202	100

### 4.3

#### OVERWEGINGEN TEGEN HET AANNEMEN VAN PERSONEEL

De ondervraagde kleine ondernemers verkeren dus in verschillende posities.

Sommigen zeggen in géén geval personeel te zullen aannemen, anderen hebben dat al gedaan, weer anderen overwegen het of geven aan dat ze aarzelen vanwege consequenties van verschillende aard die met het aannemen van personeel gepaard zouden kunnen gaan. Aan allen - met uitzondering alleen van degenen die zeggen in géén geval personeel aan te nemen - zijn vragen voorgelegd over de redenen en overwegingen die ten grondslag liggen aan de beslissing (nog) geen personeel aan te nemen. Daarbij zijn de overwegingen die in de vraagstelling van het onderhavige onderzoek centraal staan, gemengd met andere overwegingen die uit onderzoek bekend zijn. De volgende lijst van overwegingen is in de enquête gehanteerd:

- (a) als ik personeel zou aannemen, moet ik mijn werk (nog meer) daaraan aanpassen en daar voel ik niet voor
- (b) als ik dat doe, moet ik mij als leidinggevende (meer) met het personeel bezig houden en dat gaat ten koste van mijn werk of van het contact met klanten
- (c) als ik voor het eerst personeel aanneem, moet ik eenmalig veel kosten maken
- (d) als ik dat doe, krijg ik (nog meer) te maken met allerlei regels waarvan ik de consequenties niet kan overzien
- (e) dan loop ik (meer) risico want als een werknemer in zijn werk een ander schade toebrengt, kan ik als werkgever daarvoor aansprakelijk worden gesteld en op hoge kosten komen
- (f) dan loop ik (meer) risico want als een werknemer ziek wordt, krijg ik als werkgever allerlei verplichtingen die mij veel geld kunnen kosten



- (g) dan loop ik (meer) risico want als een werknemer bij het werk schade lijdt, kan ik daar als werkgever aansprakelijk voor worden gesteld
- (h) dan loop ik (meer) risico want als ik dit personeel over een tijdje weer zou moeten ontslaan, moet ik daar moeite voor doen en kosten voor maken.

Als deze overwegingen worden voorgelegd aan de starters en de ondernemingen die in 2009 voor het eerst personeel hebben aangenomen, dan onderschrijft 45 procent (49 van de 108 respondenten) geen enkele van deze overwegingen. De overige 59 respondenten noemen bij elkaar 152 redenen die wel als bezwaar een rol hebben gespeeld in hun overwegingen (maar hen uiteindelijk niet hebben weerhouden. In tabel 4.4 staat een overzicht:

Tabel 4.4: *Overwegingen tegen het aannemen van personeel genoemd door ondernemingen die recentelijk (in 2009) voor het eerst personeel hebben aangenomen, in percentages (meerdere antwoorden mogelijk, dus percentages tellen niet op):*

<i>Overweging tegen het aannemen van personeel:</i>	N	%
géén van de genoemde overwegingen	48	44
(a) 'dan moet ik mijn werk daaraan aanpassen'	12	11
(b) 'dan moet ik mij ten koste van mijn werk met mijn personeel gaan bezighouden'	16	15
(c) 'dan krijg ik te maken met allerlei regels'	27	25
(d) 'dan moet ik eenmalig veel kosten maken'	16	15
(e) 'dan aansprakelijk voor schade die werknemer een ander toebrengt'	10	9
(f) 'als werknemer ziek wordt, allerlei kostbare verplichtingen'	35	32
(g) 'als werknemer schade lijdt, wordt ik daarvoor aansprakelijk'	10	9
(h) 'als ik personeel weer moet ontslaan, moeite doen en kosten maken'	26	24
totaal genoemde overwegingen:	152	
totaal aantal respondenten:	108	

Het risico dat een werknemer ziek wordt en de kostbare verplichtingen die daaruit voortvloeien is de vaakst genoemde overweging, op de voet gevolgd door bezwaren die met de regels rond de arbeidsverhouding te maken hebben. De onder (c), (f) en (h) genoemde bezwaren worden ook vaak in combinatie genoemd. In antwoord op de vraag naar het meest zwaarwegende bezwaar worden deze drie bezwaren ongeveer gelijkelijk genoemd (door respectievelijk 25, 27 en 22 procent van de respondenten die één of meer bezwaren hebben genoemd).

Voor één op de acht respondenten (14 van de 108) was aansprakelijkheid voor mogelijke schade een overweging (overwegingen (e) of (g) in het overzicht) die pleitte tegen het aannemen van personeel; zes respondenten noemen in dat verband beide soorten aansprakelijkheid. Voor drie respondenten (5 % van de ondernemers met bezwaren) is het risico van schade aan een ander (e) het zwaarstwegende bezwaar, voor één respondent de mogelijke aansprakelijkheid voor schade van een werknemer (g).

Dezelfde overwegingen zijn voorgelegd aan respondenten die al langer personeel in dienst hebben en dus eerder voor de vraag staan of ze méér personeel in dienst zouden nemen. De formulering van de overwegingen houdt rekening met die iets

andere positie, maar is overigens gelijk aan de bovenstaande. De overweging van de 'eenmalige kosten' is hier uiteraard niet van toepassing, omdat deze ondernemingen al lang personeel in dienst hebben. De resultaten zijn neergelegd in tabel 4.5.

Tabel 4.5: *Overwegingen tegen het aannemen van meer personeel genoemd door ondernemingen die al langer geleden (vóór 2009) personeel hebben aangenomen, in percentages (meerdere antwoorden mogelijk, dus percentages tellen niet op):*

<i>Overweging tegen het aannemen van personeel:</i>	N	%
(a) 'dan moet ik mijn werk nog meer daaraan aanpassen'	39	19
(b) 'dan moet ik mij nog meer ten koste van mijn werk met mijn personeel gaan bezighouden'	60	29
(c) 'dan krijg ik nog meer te maken met allerlei regels'	31	15
(e) 'nog meer aansprakelijk voor schade die werknemer ander toebrengt'	10	5
(f) 'meer risico, als werknemer ziek wordt, van kostbare verplichtingen'	71	35
(g) 'meer risico van aansprakelijkheid als werknemer schade lijdt'	18	9
(h) 'meer risico dat, als ik personeel weer moet ontslaan, ik moeite moet doen en kosten moet maken'	100	49
totaal genoemde overwegingen:	329	
totaal aantal respondenten:	202	

Alle respondenten geven ten minste één overweging op; een derde van de respondenten geeft er meerdere. De juridische verplichtingen die aan de arbeidsovereenkomst vastzitten (bij ziekte of ontslag) worden het vaakst genoemd. Een kwart van de respondenten noemt de moeite en kosten bij ontslag als enige overweging en nog eens een kwart noemt dit argument samen met dat van de verplichtingen bij ziekte van een werknemer. Gevraagd naar het meest zwaarwegende bezwaar, noemt 29 procent van deze respondenten de kosten van eventueel ontslag en 22 procent de verplichtingen bij eventuele ziekte. Daarnaast worden ook de twee bezwaren die betrekking hebben op het aanpassen van het werk regelmatig als meest zwaarwegend genoemd (bezwaar (a): 16 %; (b): 22 %).

Anders dan de eerstgenoemde worden de argumenten met betrekking tot het risico van aansprakelijkheid voor schade niet zelfstandig genoemd, maar altijd in combinatie met ten minste twee andere overwegingen. Overweging (e) wordt meestal in combinatie genoemd met de drie overwegingen (f), (g) en (h). In de overige gevallen waarin de aansprakelijkheid voor schade van de werknemer wordt genoemd (overweging (g)), worden vrijwel steeds ook de kosten van ontslag (h) en vaak ook de bemoeienis met personeel (b) als overwegingen genoemd. Overweging (e) wordt geen enkele keer als meest zwaarwegend genoemd, overweging (g) drie keer (1 %).

Ten slotte de ondernemingen die nog geen personeel hebben aangenomen maar dat wel hebben overwogen (zie tabel 4.6):

Tabel 4.6: *Overwegingen tegen het aannemen van personeel genoemd door ondernemingen die geen personeel hebben aangenomen maar dat wel hebben overwogen, in percentages (meerdere antwoorden mogelijk, dus percentages tellen niet op):*

<i>Overweging tegen het aannemen van personeel:</i>	N	%
géén van de genoemde overwegingen	42	37
(a) 'dan moet ik mijn werk daaraan aanpassen'	16	14
(b) 'dan moet ik mij ten koste van mijn werk met mijn personeel gaan bezighouden'	24	21
(c) 'dan krijg ik te maken met allerlei regels'	27	24
(d) 'dan moet ik eenmalig veel kosten maken'	14	12
(e) 'dan aansprakelijk voor schade die werknemer een ander toebrengt'	13	11
(f) 'als werknemer ziek wordt, allerlei kostbare verplichtingen'	40	35
(g) 'als werknemer schade lijdt, wordt ik daarvoor aansprakelijk'	12	11
(h) 'als ik personeel weer moet ontslaan, moeite doen en kosten maken'	27	24
totaal genoemde overwegingen:	215	
totaal aantal respondenten:	114	

Ook hier komt de verdeling grotendeels overeen met die welke we al bij de andere categorieën van ondernemingen zagen.

Gevraagd naar het meest zwaarwegende bezwaar, worden hier vooral de verplichtingen in geval van ziekte ((f): 35 %) en het bezig moeten zijn met personeel ten koste van het eigen werk ((b): 26 %) genoemd. Opvallend verschil met de voorgaande categorieën van ondernemers is dat de kosten van eventueel ontslag (h) hier vrijwel niet als belangrijkste overweging worden genoemd (door slechts twee respondenten).

In tabel 4.7 brengen we de resultaten van de voorgaande drie tabellen samen.

Uit tabel 4.7 blijkt dat de onderlinge verschillen tussen de categorieën respondenten gering zijn; met name de verschillen tussen ondernemers die recent personeel hebben aangenomen en die dat alleen maar hebben overwogen, zijn klein. De ondernemers die al wat langer personeel in dienst hebben, noemen minder vaak het bezwaar dat je met allerlei regels te maken krijgt (c), maar vaker dat zij zich ten koste van hun eigen werk met personeel moeten bezighouden (b) en ook vaker de kosten van eventueel ontslag (h).

De jaaromzet van de onderneming lijkt in het algemeen niet bepalend te zijn voor de bezwaren die naar voren worden gebracht, met twee uitzonderingen: kleine onderneming uiten eerder bezwaren tegen de complexiteit van de regels waar ze mee te maken krijgen en zij noemen wat vaker de risico's van aansprakelijkheid voor handelen van de werkgever.

Tabel 4.7: *Overwegingen tegen het aannemen van personeel genoemd door drie categorieën van ondernemingen die tenminste hebben overwogen personeel aan te nemen; percentages bij de overwegingen zijn van hen die tenminste één bezwaar hebben genoemd (meerdere antwoorden mogelijk, dus percentages tellen niet op):*

<i>Overweging tegen aannemen personeel:</i>	recent personeel aan genomen:	al langer personeel in dienst:	geen personeel, wel overwogen	totaal % genoemd
geén	45	nvt	37	
%:				
(a) 'werk aanpassen'	11	19	14	16
(b) 'met personeel bezighouden'	15	29	21	24
(c) 'allerlei regels'	25	15	24	20
(d) 'eenmalig veel kosten'	15	nvt	12	14
(e) 'aansprakelijk voor schade ander'	9	5	11	8
(f) 'verplichtingen bij ziekte'	32	35	35	34
(g) 'schade werknemer'	9	9	11	9
(h) 'kosten van ontslag'	24	49	24	36
N:				N:
totaal genoemde overwegingen:	152	329	215	696
subtotaal respondenten:	108	202	114	424
niet overwogen personeel te nemen				189
totaal respondenten				613

Aan de respondenten is niet alleen gevraagd de meest zwaarwegende overweging tegen het aannemen van personeel te noemen, maar ook de overweging die zij daarna op de tweede plaats van belangrijkheid zouden zetten. Wanneer we aan de meest zwaarwegende een factor 'drie', aan die op de tweede plaats een factor 'twee' en de daaropvolgende overwegingen een factor 'één' toekennen, kunnen we de gewichten optellen en per categorie van ondernemers de volgorde bepalen. Zie tabel 4.8:

Tabel 4.8: *Rangorde van overwegingen tegen het aannemen van personeel bij drie categorieën van ondernemingen die tenminste hebben overwogen personeel aan te nemen, naar rangorde van aangegeven zwaarte van de overweging (1 = meest zwaarwegend):*

<i>Overweging tegen aannemen personeel:</i>	recent personeel aan genomen:	al langer personeel in dienst:	geen personeel, wel overwogen
(a) 'werk aanpassen'	6	4	4
(b) 'met personeel bezighouden'	4	3	2
(c) 'allerlei regels'	2	5	3
(d) 'eenmalig veel kosten'	5	(nvt)	6
(e) 'aansprakelijk voor schade ander'	7	7	7
(f) 'verplichtingen bij ziekte'	1	2	1
(g) 'schade werknemer'	8	6	8
(h) 'kosten van ontslag'	3	1	5

Onder de bezwarende overwegingen gaan de verplichtingen bij eventuele ziekte van werknemers voorop (in de bouw wordt dit bezwaar meer dan gemiddeld naar voren gebracht), maar ook de complexiteit van regels en de noodzaak zich met personeel te moeten bezighouden bevinden zich in de voorste geleerden van de bezwaren. Vrees voor de moeite en kosten van ontslag van werknemers lijkt toe te nemen met de ervaring die men met werknemers heeft: hoe meer en hoe langer men personeel in dienst heeft, des te meer wordt dit als bezwarend gezien.

Het risico van aansprakelijkheid voor schade, van anderen of van werknemers, komt in de rangorde steeds op de laatste plaats.

Aan de ondernemingen die ten minste overwogen personeel aan te nemen, is vervolgens ook direct gevraagd in hoeverre de mogelijkheid dat de onderneming financieel aansprakelijk zou worden gesteld voor wat werknemers doen, een reden was om niet (meer) personeel aan te nemen. De resultaten zijn weergegeven in tabel 4.9.

Tabel 4.9: *In hoeverre is de mogelijkheid dat de onderneming financieel aansprakelijk zou worden gesteld voor wat werknemers doen, een reden om niet (meer) personeel aan te nemen? (ondernemingen die ten minste hebben overwogen personeel aan te nemen, 4 categorieën, in percentages)*

	starters:		langer best. onderneming		totaal
	zonder personeel	met	zonder personeel	met	
volstrekt geen reden	8	23	8	15	15
geen reden	46	31	28	33	33
neutraal	35	31	38	34	34
wel reden	8	13	22	14	15
sterke reden	4	3	4	4	4
totaal %	101	101	100	100	101
weet niet (N)					27
N =	32	87	82	223	424
niet overwogen personeel te nemen					189
totaal					613

Voor één op de vijf ondernemingen is dit risico reden om geen of niet meer personeel aan te nemen, de helft van de ondernemingen ziet in dit risico geen belemmering. Een derde van de ondernemingen neemt een neutrale positie in.

De starters zonder personeel zien hierin het minst een belemmering (slechts één op de acht), de langer bestaande ondernemingen zonder personeel verhoudingsgewijs het meest (één op de vier). Van de vijf sectoren is in de bouw een meer dan gemiddeld besef van dit risico, in de zorg is dit het geringst.

## 4.4

**KENNIS EN PERCEPTIE VAN AANSPRAKELIJKHEIDSRISICO'S**

Aan de ondernemers is een aantal vragen voorgelegd met betrekking tot hun kennis van aansprakelijkheidsrisico's. Daarbij is gevraagd naar de bronnen van hun informatie, naar de duidelijkheid van die informatie en is aan de hand van een drietal casus getest hoe zij eventuele risico's beoordelen.

Gevraagd naar hun bron van informatie, noemt bijna een kwart van de respondenten geen enkele bron. Niet verrassend is dat dit voor het overgrote deel (81 %) ondernemers zijn zonder personeel. Van de starters met personeel noemt 14 procent geen enkele bron, van de langer bestaande ondernemingen met personeel 7 procent. De overige 470 respondenten noemen in totaal 1368 bronnen, gemiddeld bijna drie. Tabel 4.10 geeft een overzicht van de genoemde bronnen:

Tabel 4.10: *Bronnen van informatie, genoemd door ondernemers die tenminste één bron aangeven, naar categorie, in percentages genoemd (omdat respondenten meerdere bronnen konden aangeven, tellen percentages niet op):*

Bronnen (% genoemd):	starters:		langer best. onderneming		totaal
	zonder personeel	met	zonder personeel	met	
administrateur, boekhouder, accountant	26	49	43	51	45
verzekeraar	21	48	23	45	37
internet	24	25	44	36	35
vakbladen	16	32	33	41	34
krant	17	17	26	29	25
Kamer van koophandel	33	24	31	15	23
tussenpersoon	12	24	17	27	22
werkgeversorganisatie	7	27	7	22	17
overheid	3	12	9	12	10
overige bronnen	21	9	13	6	10
N =	58	75	129	208	470

De professionele contacten van ondernemingen (administrateur, boekhouder, accountant en verzekeraar) worden het meest genoemd als bron van kennis over aansprakelijkheid. Starters noemen minder vaak de krant of internet als bron. Bedrijven zonder personeel noemen vaker de Kamer van koophandel als bron, bedrijven met personeel relatief vaak een verzekeraar of tussenpersoon en de werkgeversorganisatie. Informatie van de overheid speelt maar een bescheiden rol in het geheel.

Op de vraag of het uit die informatie duidelijk is wat wel en wat niet onder de aansprakelijkheid van werkgevers valt, antwoordt 38 procent dat dit duidelijk is en 28 procent dat het niet duidelijk is; 34 procent geeft een neutraal antwoord. Deze verdeling is voor de vier categorieën ondernemers ongeveer gelijk. Gevraagd naar de duidelijkheid van de informatie van de overheid op dit punt geeft bijna de helft een

neutraal antwoord, van de overigen is de meerderheid negatief (39 % niet duidelijk tegen 14 % wel duidelijk).

Om na te gaan in hoeverre de perceptie van respondenten van de omvang van hun aansprakelijkheid overeenkomt met juridisch geldende noties van aansprakelijkheid, is aan hen een drietal casus voorgelegd die zijn gebaseerd op situaties waarbij in de jurisprudentie aansprakelijkheid van de werkgever is vastgesteld. De drie situaties zijn als volgt aan hen voorgelegd:

Hieronder staan vier situaties waarin werkgevers aansprakelijk kunnen worden gesteld voor schade.

Hoe groot is het risico van deze situaties voor uw onderneming?

(resp. voor bedrijven *zonder personeel*: Als u personeel in dienst zou nemen, hoe groot zou dan het risico zijn van deze situaties voor uw onderneming?)

(schaal: zeer klein – klein – neutraal/weet niet – groot – zeer groot)

(A) Omdat een werknemer van mijn onderneming bij een klant schade heeft veroorzaakt, wordt mijn onderneming aansprakelijk gehouden voor de hoge kosten van schadevergoeding.

(B) Omdat een van mijn werknemers in het werk gezondheidsschade heeft opgelopen, wordt mijn onderneming aansprakelijk gehouden voor vergoeding van de kosten van de schade.

(C) Omdat een van mijn werknemers op weg naar het werk een aanrijding heeft gehad, moet mijn onderneming opdraaien voor de kosten van zijn schade.

(D) Omdat een van mijn werknemers bij een bedrijfsuitje uit een kermisattractie is gevallen, moet mijn onderneming opdraaien voor de kosten van zijn schade.

De eerste drie situaties kunnen zich bij alle ondernemingen met personeel voordoen, bij de vierde daarentegen moet worden bedacht dat een antwoord dat het risico klein is ook gebaseerd kan zijn op het feit dat het bedrijf nooit bedrijfsuitjes organiseert.

Tabel 4.11: *Percentage van ondernemingen (die tenminste hebben overwogen personeel aan te nemen) die het risico van aansprakelijkheid van de onderneming in de boven onder A t/m D omschreven situaties 'groot' of 'zeer groot' noemt, naar ondernemingscategorie*

'risico (zeer) groot' %	starters:		langer best. onderneming		totaal
	<i>zonder</i> personeel	<i>met</i>	<i>zonder</i> personeel	<i>met</i>	
(A) schade bij klant	16	18	28	19	21
(B) gezondheid	13	13	26	15	16
(C) aanrijding	9	11	21	13	14
(D) bedrijfsuitje	3	10	16	12	12
N =	32	87	82	223	424

In alle vier de voorgelegde situaties zijn het de al langer bestaande ondernemingen zonder personeel waar het aansprakelijkheidsrisico het hoogst wordt ingeschat, terwijl de starters zonder personeel juist de minste risico's zien. De volgorde van de casus blijkt ook die te zijn van een afnemend aansprakelijkheidsrisico en van een in aantal olopende beantwoording met 'weet niet' (van 18 respondenten bij A tot 33 bij D). De antwoordcategorie 'zeer groot' omvat steeds slechts drie à vier procent van de respondenten, bij situatie A zes procent.

Tabel 4.12 is het spiegelbeeld van tabel 4.11: nu is aangegeven welke percentages van de verschillende categorieën ondernemers de desbetreffende risico's 'klein' of 'zeer klein' acht. Ten aanzien van alle vier de geschetste risico's blijkt een meerderheid van de respondenten het risico van aansprakelijkheid 'klein' of 'zeer klein' te achten

Tabel 4.12: *Percentage van ondernemingen (die tenminste hebben overwogen personeel aan te nemen) die het risico van aansprakelijkheid van de onderneming in de boven onder A t/m D omschreven situaties 'klein' of 'zeer klein' noemt, naar ondernemingscategorie*

'risico (zeer) klein' %	starters:		langer best. onderneming		totaal
	zonder personeel	met	zonder personeel	met	
(A) schade bij klant	56	54	43	54	52
(B) gezondheid	63	58	44	60	56
(C) aanrijding	44	56	44	54	52
(D) bedrijfsuitje	56	61	56	60	59
N =	32	87	82	223	424

De antwoordcategorie 'zeer klein' is veel groter dan de categorie 'zeer groot': zij omvat hier steeds ruim een kwart van de respondenten, bij situatie D zelfs 37 procent. Net als bij de in tabel 4.9 behandelde vraag geeft bij alle vier deze vragen de bouwnijverheid de hoogste score te zien in het besef van de risico's en de zorgsector de geringste.

## 4.5

### OMGAAN MET AANSPRAKELIJKHEIDSRISICO'S

Aan de ondernemingen die personeel in dienst hebben is gevraagd hoe zij met de aansprakelijkheidsrisico's omgaan. Ruim de helft vindt het afsluiten van een aansprakelijkheidsverzekering de beste manier van omgaan met deze risico's. Ruim een kwart denkt primair aan het nemen van preventieve maatregelen. Voor één op de zeven ondernemingen is het niet (meer) aannemen van personeel de beste oplossing. Er zijn hier weinig verschillen tussen starters en langer bestaande ondernemingen te constateren.

Is het mogelijk de risico's via een verzekering te dekken? 'Grotendeels', zegt ruim de helft van de respondenten, 'gedeeltelijk' zegt nog eens een derde. Eén op de tien zegt zelfs 'geheel' en slechts drie procent antwoordt hier ontkennend. Het oordeel over de premie valt veel kritischer uit: een kwart vindt de premie redelijk, de helft van de respondenten vindt haar hoog en een kwart zelfs veel te hoog.



Van de ondernemingen met personeel zegt één op de vijf respondenten niet te weten of de onderneming een verzekering heeft. Van de dan resterende 250 respondenten heeft 45 procent geen verzekering tegen deze risico's afgesloten; 30 procent heeft een AVB-polis, 8 procent een Wegam-, Wegas- of vergelijkbare polis en de overige respondenten noemen nog diverse andere verzekeringen, waaronder (beroeps)aansprakelijkheidsverzekeringen en rechtsbijstandverzekeringen. Al langer bestaande ondernemingen zijn in iets meerdere mate verzekerd dan de starters, maar het onderlinge verschil is gering. Vergelijken we naar sector, dan is het aantal respondenten dat zegt geen verzekering te hebben afgesloten of van geen verzekering te weten in de industrie het grootst (62 %), gevolgd door de handel (59 %), de bouw (56 %), de dienstverlening (53) en de zorg (52 %).

## 4.6

### CONCLUSIES ENQUETE ONDERNEMINGEN

De resultaten van de enquête kunnen in het licht van de onderzoeksvragen als volgt worden samengevat.

Van de ondernemingen zonder personeel zegt bijna tweederde in geen geval personeel te zullen aannemen en één op de vijf geeft de voorkeur aan het inschakelen van andere zelfstandigen of van uitzendkrachten. Eén op de vijf voelt wel voor het aannemen van personeel maar daarvan ziet driekwart nog bezwaren en is slechts een kwart bezig met het aanwerven. Van de ondernemingen die al personeel hebben, heeft de helft overwogen meer personeel aan te nemen en een kwart is daar ook mee bezig.

Van de kleine ondernemingen met personeel en van de ondernemers die hebben overwogen personeel in dienst te nemen heeft een grote meerderheid informatie ingewonnen over eventuele aansprakelijkheid voor de gevolgen van gedrag van werknemers. Professionals in de omgeving van ondernemers (boekhouder, tussenpersoon, verzekeraar) blijken daarbij een belangrijke bron van informatie te zijn. Informatie van de overheid speelt maar een bescheiden rol in het geheel en wordt door respondenten die daar een oordeel over uitspreken eerder niet dan wel duidelijk gevonden.

Een ruime meerderheid van de kleine ondernemers beoordeelt de kans dat zij met aansprakelijkheid voor de gevolgen van werknemershandelen te maken krijgt over het algemeen als klein. Van elke twaalf ondernemers denken twee dat de kans groot is, zeven dat de kans klein is en de overige drie laten zich er neutraal over uit.

Te midden van een reeks van bekende bezwaren tegen het aannemen van personeel speelt het risico van aansprakelijkheid voor schade in verband met werknemers een bescheiden rol. De verplichtingen in geval van ziekte van een werknemer, de kosten bij een eventueel ontslag en de ingewikkeldheid van de regels waar men mee te maken krijgt worden door veel ondernemers als bezwaar genoemd. Ook de overweging dat men zich ten koste van het eigen werk (meer) met personeel moet gaan bezighouden, is een relatief vaak genoemd bezwaar (zie onder meer tabel 4.7).

De risico's van aansprakelijkheid worden, afhankelijk van de categorie van kleine ondernemers, door 5 tot 11 procent van de ondernemers die bezwaren uiten, genoemd. In de rangordeverdeling van de zwaarte van acht verschillende aan hen voorgelegde bezwaren nemen zij stevast de laatste plaatsen in (zie tabel 4.8).

Ruim de helft van de respondenten vindt het afsluiten van een verzekering de beste manier van omgaan met de aansprakelijkheidsrisico's. Dat kan ook, vindt ruim de helft, 'gedeeltelijk maar' zegt een derde, maar de premies die men daarvoor moet betalen vindt men collectief te hoog, een kwart zelfs 'veel te hoog'. Hebben de ondernemingen dan ook een verzekering afgesloten? Eén op de vijf ondernemers zegt dit niet te weten. Van de overigen heeft bijna de helft geen verzekering en heeft 30 procent een AVB-polis.

# 5 Samenvatting

De centrale vraag van dit onderzoek was: in hoeverre zijn er veranderingen in de aansprakelijkheid van ondernemers voor het handelen van hun personeel, zijn de mogelijkheden tot verzekering daarop afgestemd en hebben de resulterende risico's consequenties voor het aannemebeleid van personeel bij kleine ondernemingen?

Uit de analyse van ontwikkelingen in de jurisprudentie sinds 1997 in hoofdstuk twee van dit rapport blijkt dat een onderneming als werkgever in veel werkgerelateerde situaties aansprakelijk is voor schade die uit handelen van haar werknemers voort kan vloeien. Wanneer een onderneming haar zorgplicht, te voorkomen dat een werknemer door de uitoefening van zijn werkzaamheden schade oploopt, onvoldoende nakomt, is zij vrijwel steeds aansprakelijk voor schade, behoudens bij opzet of bewuste roekeloosheid van een werknemer (maar die wordt door de rechter niet gauw aangenomen). Sinds 1997 heeft de werkgeversaansprakelijkheid zich uitgebreid, waarbij vooral een ruimere interpretatie van het 'goed werkgeverschap' van art. 7:611 een rol heeft gespeeld.

De verzekeringsmogelijkheden, zo blijkt uit hoofdstuk drie, hebben zich daaraan deels aangepast: naast de bestaande AVB-polissen zijn nieuwe vormen geïntroduceerd voor dekking van met name schade in het verkeer (Wegam/Wegas-polissen). Volgens de verzamelde informatie ligt voor een kleine onderneming met drie werknemers de gemiddelde jaarpremie voor een AVB-polis rond de 350 euro; afhankelijk van de aanwezigheid of afwezigheid van risicofactoren die samenhangen met de aard van het werk of van de gebruikte materialen kan rond dit gemiddelde echter de variatie breed zijn (van bijvoorbeeld 150 € in de dienstverlening tot 1000 € in de bouw).

De resultaten van een enquête onder ondernemingen, gerapporteerd in hoofdstuk vier, laten zien dat van de ondernemingen die nu geen personeel hebben bijna tweederde daar in geen geval toe over wil gaan. Van de overigen ziet driekwart nog bezwaren tegen het aannemen van personeel en is één kwart daarmee bezig. Een ruime meerderheid van de kleine ondernemers beoordeelt de kans dat zij met aansprakelijkheidskosten te maken krijgt als klein., één op de zes denkt dat die kans groot is. Te midden van een reeks van ook uit anderen hoofde bekende bezwaren die ondernemers zouden kunnen hebben tegen het aannemen van personeel speelt het aansprakelijkheidsrisico slechts een bescheiden rol; andere bezwaren zoals de verplichtingen in geval van ziekte van een werknemer of de kosten die men moet maken bij eventueel ontslag, worden veel vaker genoemd. Daarnaast wordt ook het bezwaar dat men zich ten koste van het eigen werk meer met personeel moet gaan bezighouden, relatief vaak genoemd.

Het afsluiten van een verzekering zien ondernemers in meerderheid als de beste manier om met aansprakelijkheidsrisico's om te gaan. 'Dat kan ook', zegt ruim de helft, 'gedeeltelijk maar' zegt een derde en men vindt de premies hoog. Opmerkelijk is dat één op de vijf ondernemers zegt niet te weten of de onderneming verzekerd is. Bijna de helft van de kleine ondernemers heeft geen verzekering afgesloten.

# 6 Bijlagen

## 6.1

### VRAGENLIJST ENQUETE KLEINE ONDERNEMERS

1. Hoeveel personen zijn er, naast u als ondernemer, werkzaam in uw onderneming? . .  
 . . . . . (aantal) [indien 0: *nietpers*; indien >0: *welpers*]

[indien *nietpers*: -> vraag 4a]

2. Hoeveel van deze personen zijn bij u in dienst als werknemer?

. . . . . (aantal)

[indien 'starter met personeel' door -> vraag 5a]

3. In welk jaar heeft uw onderneming voor het eerst personeel in dienst genomen?

. . . . . (jaartal) [indien '2009': *welperskort*, anders: *welperslang*]

[indien *welperskort* door -> vraag 5a; indien *welperslang* door -> vraag 4b]

4a. [alleen *nietpers*:] Uw onderneming heeft geen personeel in dienst.

Hebt u het afgelopen jaar overwogen personeel in dienst te gaan nemen?

- nee, ik werk zelfstandig en wil in géén geval personeel in dienst nemen [in dit geval door -> vraag11]
- ik heb daar wel eens aan gedacht, maar als anderen werk voor mij moeten doen, neem ik ze liever niet in dienst (ik geef dan bijvoorbeeld opdracht aan een andere zelfstandige of ik huur een uitzendkracht in)
- ja, ik zou wel personeel in dienst willen nemen, maar ik heb daarvoor te weinig werk / opdrachten
- ja, ik zou wel personeel in dienst willen nemen, maar de nadelen daarvan wegen voor mij op dit moment zwaarder dan de voordelen
- ja, ik werk nu toe naar het in dienst nemen van personeel

[door -> vraag 6]

4b. [alleen *welperslang*:]

Uw onderneming heeft al langer personeel in dienst. Hebt u het afgelopen jaar gedacht over de mogelijkheid méér personeel in dienst te nemen?

Welk van onderstaande mogelijkheden geeft het best weer hoe u daarover denkt?:

- nee
- ja, ik heb dat wel overwogen, maar als anderen werk voor mij moeten doen, neem ik ze liever niet in dienst (ik geef dan bijvoorbeeld opdracht aan een andere zelfstandige of ik huur een uitzendkracht in)
- ja, ik zou wel willen, maar ik heb daarvoor te weinig werk / opdrachten
- ja, maar de nadelen daarvan wegen voor mij op dit moment zwaarder dan de voordelen
- ja, ik werk nu toe naar het in dienst nemen van personeel

[door -> vraag 5b]

5.

5a. [*welperskort* incl. starters met personeel:]

Van ondernemers horen wij verschillende overwegingen die hen ertoe brengen geen personeel aan te nemen. U hebt onlangs *wel* besloten personeel aan te nemen. Hieronder staan een paar van die overwegingen *tegen* het aannemen van personeel. Wilt u aangeven welke van deze redenen voor u wel een punt van overweging zijn geweest bij het nemen van uw beslissing?

(u kunt meerdere mogelijkheden tegelijk kiezen):

- als ik personeel zou aannemen, moet ik mijn werk daaraan aanpassen
- als ik dat doe, moet ik mij als leidinggevende met het personeel bezig houden en dat gaat ten koste van mijn werk of van het contact met klanten
- als ik dat doe, krijg ik te maken met allerlei regels waarvan ik de consequenties misschien niet kan overzien
- als ik voor het eerst personeel aanneem, moet ik eenmalig veel kosten maken
- als een werknemer in zijn werk een ander schade toebrengt, kan ik als werkgever daarvoor aansprakelijk worden gesteld en op hoge kosten komen
- als een werknemer ziek wordt, krijg ik als werkgever allerlei verplichtingen die mij veel geld kunnen kosten
- als een werknemer bij het werk schade lijdt, kan ik daar als werkgever aansprakelijk voor worden gesteld
- als ik dit personeel over een tijdje weer zou moeten ontslaan, moet ik daar moeite voor doen en kosten voor maken

[door -> vraag 7]

5b. [*welperslang*:]

Als u overweegt meer personeel in dienst te nemen, welke van de volgende overwegingen tegen het aannemen van personeel zijn dan voor u van belang in uw afweging (u kunt meerdere mogelijkheden tegelijk kiezen)?

- als ik personeel zou aannemen, moet ik mijn werk nog meer daaraan aanpassen en daar voel ik niet voor
- als ik dat doe, moet ik mij als leidinggevende meer met het personeel bezig houden en dat gaat ten koste van mijn werk of van het contact met klanten
- als ik dat doe, krijg ik nog meer te maken met allerlei regels waarvan ik de consequenties niet kan overzien
- dan loop ik meer risico want als een werknemer in zijn werk een ander schade toebrengt, kan ik als werkgever daarvoor aansprakelijk worden gesteld en op hoge kosten komen
- dan loop ik meer risico want als een werknemer ziek wordt, krijg ik als werkgever allerlei verplichtingen die mij veel geld kunnen kosten
- dan loop ik meer risico want als een werknemer bij het werk schade lijdt, kan ik daar als werkgever aansprakelijk voor worden gesteld
- dan loop ik meer risico want als ik dit personeel over een tijdje weer zou moeten ontslaan, moet ik daar moeite voor doen en kosten voor maken

[door -> vraag 7]

6. *[nietpers en vraag 4=ja:]*

U hebt overwogen personeel aan te nemen maar dat (nog) niet gedaan.

Ik noem u een aantal mogelijke redenen om nog geen personeel aan te nemen.

Wilt u aangeven welke van deze redenen van belang zijn geweest bij uw beslissing?

(u kunt meerdere mogelijkheden tegelijk kiezen):

- als ik personeel zou aannemen, moet ik mijn werk daaraan aanpassen en daar voel ik niet voor
- als ik dat doe, moet ik mij als leidinggevende met het personeel bezig houden en dat gaat ten koste van mijn werk of van het contact met klanten
- als ik dat doe, krijg ik te maken met allerlei regels waarvan ik de consequenties niet kan overzien
- als ik voor het eerst personeel aanneem, moet ik eenmalig veel kosten maken
- als een werknemer in zijn werk een ander schade toebrengt, kan ik als werkgever daarvoor aansprakelijk worden gesteld en op hoge kosten komen
- als een werknemer ziek wordt, krijg ik als werkgever allerlei verplichtingen die mij veel geld kunnen kosten
- als een werknemer bij het werk schade lijdt, kan ik daar als werkgever aansprakelijk voor worden gesteld
- als ik dit personeel over een tijdje weer zou moeten ontslaan, moet ik daar moeite voor doen en kosten voor maken

7. U hebt de onderstaande overwegingen genoemd als bezwaren tegen het aannemen van personeel. Welke van deze overwegingen was het meest zwaarwegende bezwaar?: (slechts één noemen)

[hier replicatie van de bij vraag 5a, 5b of 6 genoemde overwegingen]

8. En welke overweging woog daarna het zwaarst? (slechts één noemen):

[hier weer die replicatie maar nu zonder de bij 7 al genoemde overweging (of overslaan als er maar één was genoemd)]

9. In hoeverre is de mogelijkheid dat uw onderneming financieel aansprakelijk wordt gesteld voor de gevolgen van wat werknemers doen, een reden om niet (meer) personeel aan te nemen?

volstrekt geen reden – geen reden – neutraal/w.n. – wel reden – sterke reden

10. Hieronder staan vier situaties waarin werkgevers aansprakelijk kunnen worden gesteld voor schade.

[*welpers:*] Hoe groot is het risico van deze situaties is voor uw onderneming?

[*nietpers:*] Als u personeel in dienst zou nemen, hoe groot zou dan het risico zijn van deze situaties voor uw onderneming?

10a. Omdat een werknemer van mijn onderneming bij een klant schade heeft veroorzaakt, wordt mijn onderneming aansprakelijk gehouden voor de hoge kosten van schadevergoeding.

Het risico daarvan voor mijn onderneming beschouw ik als:  
zeer klein – klein – neutraal/weet niet – groot – zeer groot

10b. Omdat een van mijn werknemers in het werk gezondheidsschade heeft opgelopen, wordt mijn onderneming aansprakelijk gehouden voor vergoeding van de kosten van de schade.

Het risico daarvan voor mijn onderneming beschouw ik als:  
zeer klein – klein – neutraal/weet niet – groot – zeer groot

10c. Omdat een van mijn werknemers op weg naar het werk een aanrijding heeft gehad, moet mijn onderneming opdraaien voor de kosten van zijn schade.

Het risico daarvan voor mijn onderneming beschouw ik als:  
zeer klein – klein – neutraal/weet niet – groot – zeer groot

10d. Omdat een van mijn werknemers bij een bedrijfsuitje uit een kermisattractie is gevallen, moet mijn onderneming opdraaien voor de kosten van zijn schade.

Het risico daarvan voor mijn onderneming beschouw ik als:  
zeer klein – klein – neutraal/weet niet – groot – zeer groot

11. Deze vraag gaat over de aansprakelijkheid van werkgevers voor hun personeel. Wilt u aangeven uit welke van onderstaande bronnen u uw kennis hierover hebt verkregen?

(u kunt meerdere bronnen tegelijk aangeven)



- krant
- vakbladen
- internet
- werkgeversorganisatie
- tussenpersonen
- administrateur, boekhouder of accountant
- verzekeraar
- overheid
- Kamer van koophandel
- anders

12. Is het u, uit de informatie waarover u beschikt, duidelijk wat wel en wat niet onder de aansprakelijkheid van werkgevers valt?

Dat is:

volstrekt niet duidelijk – niet duidelijk – neutraal/w.n. – duidelijk – volstrekt duidelijk

13. Vindt u de informatie die de overheid verstrekt met betrekking tot de aansprakelijkheid van werkgevers:

volstrekt niet duidelijk – niet duidelijk – neutraal/w.n. – duidelijk – volstrekt duidelijk ?

[*nietpers* door -> vraag 18]

14. Wat is volgens u de beste manier om te voorkomen dat uw onderneming te maken krijgt met kosten die voortvloeien uit deze werkgeversaansprakelijkheid?

- geen personeel aannemen
- preventieve maatregelen treffen
- een verzekering afsluiten tegen de risico's van aansprakelijkheid
- anders
- weet niet

15. In hoeverre is het mogelijk de risico's van werkgeversaansprakelijkheid via een verzekering te dekken?

- geheel
- grotendeels
- gedeeltelijk
- niet
- weet niet

16. Wat vindt u van de hoogte van de premie die voor deze dekking in rekening wordt gebracht?

- veel te hoog
- hoog
- redelijk
- laag
- weet niet

17. Hebt u voor uw onderneming een verzekering tegen werkgeversaansprakelijkheid afgesloten en zo ja, welke?

- geen verzekering
- AVB-polis
- Wegam- of wegas-polis
- anders

---

18. In welke sector is uw onderneming actief?

- landbouw of industrie
- bouw
- handel, horeca, transport, communicatie
- (zakelijke) dienstverlening
- zorg

19. Wat was uw laatste arbeidspositie vóór uw huidige onderneming van start ging?

- ondernemer in een andere onderneming
- werknemer
- werkloze werknemer
- anders werkzoekend

20. Wat is de geschatte jaaromzet van uw huidige onderneming?

- minder dan 50 000 euro
- 50 tot 100 000
- 100 tot 500 000
- 500 000 tot 1 miljoen
- meer dan 1 miljoen

## 6.2

### STEEKPROEFTREKKING EN RESPONSVERANTWOORDING

Bij de steekproeftrekking zijn vier categorieën van kleine ondernemingen onderscheiden (zie tabel 4.1 in hoofdstuk 4) en vijf sectoren van economische bedrijvigheid (landbouw & industrie/ bouw/ handel, horeca, transport & communicatie / dienstverlening / zorg).

Uitgegaan is van bestanden van de Kamer van koophandel. Ondernemingen zijn telefonisch benaderd, met de mogelijkheid telefonisch te beantwoorden of via internet. De opzet was per categorie 150 interviews te realiseren, maar dat is ten aanzien van de starters niet helemaal gelukt, vooral omdat veel van de ondernemingen die bij de Kamer van koophandel als starters met minder dan 10 fte stonden geregistreerd niet meer aan het fte-criterium voldeden. In onderstaande tabel wordt de respons bij de enquête verantwoord:

	starters		langer bestaande ondern.		totaal
	<i>met personeel</i>	<i>zonder</i>	<i>met personeel</i>	<i>zonder</i>	
trekking	2 217	2 239	2 231	2 247	8 934
per sector, gemiddeld:	443	448	446	449	1 787
Af:					
contact leggen technisch niet gelukt etc.:	862	1 186	913	1 270	4 231
contact gerealiseerd	1 355	1 053	1 318	977	4 703
en daarvan:					
weigering	820	613	837	592	2 862
buiten doelgroep	236	114	217	119	686
zou via web invullen	95	118	85	83	381
contact afgebroken	57	38	32	24	151
geslaagde interviews	147	170	147	159	623
na herindeling:	88	88	226	215	617