



1 Inleiding

Deze fiche is bedoeld om op een niet-limitatieve wijze de (wettelijke) opdrachten en taken van de werkgever als gebruiker van een steiger in kaart te brengen. Deze opdrachten en taken vormen immers de basis van de verantwoordelijkheid van de werkgever als gebruiker. Het niet of niet correct uitvoeren van deze opdrachten en taken kan de oorzaak of mede-oorzaak zijn van een (ernstig) arbeidsongeval waarvan de werkgever zelf, een eigen werknemer of een derde (werknemer van een nevenaannemer, van een onderaannemer, enz.) het slachtoffer wordt.

In de fiche wordt in de eerste plaats aandacht besteed aan de verantwoordelijkheden in het kader van **veiligheid en gezondheid op het werk**, meer bepaald bij het gebruik van steigers voor tijdelijke werkzaamheden op hoogte.

Daarnaast zal waar mogelijk worden stilgestaan bij de **wettelijke verbintenissen** die naar Belgisch recht voortvloeien uit de aard van de overeenkomst (huur, aanneming, ...).

Naast de **wettelijke verplichtingen uit de welzijnsreglementering**, spelen ook **deze verbintenissen**, samen met de **concrete inhoud** van de overeenkomst, een rol bij het vaststellen en afbakenen van de verantwoordelijkheid van de werkgever als gebruiker.

De bovenvermelde verplichtingen worden weergegeven in de vorm van een aantal **scenario's (cf. infra)**. De scenario's die besproken worden, zijn deze die in de praktijk het vaakst voorkomen. Het is zeker niet de bedoeling om alle denkbare scenario's in kaart te brengen.

Belangrijke opmerkingen:

- In de scenario's die kort aan bod komen in deze fiche (4 tot 5), vloeien de verbintenissen voort uit een aantal duidelijk afgebakende contractvormen, zoals huur, aanneming, ... De regels hierrond vinden we duidelijk terug in het Burgerlijk Wetboek. De partijen kunnen deze regels in hun overeenkomst opnemen of hiervan afwijken en andere regelingen treffen.
- Daarnaast zijn er de contractvormen die gegroeid zijn uit de praktijk en waarover geen regels terug te vinden zijn. Hier kunnen we stellen dat in beginsel de regels van het algemeen verbintenissenrecht van toepassing zijn (uitvoering te goeder trouw, toestemming, ...).
- Tot slot zijn er ook de gemengde overeenkomsten, die in de praktijk gangbaar zijn en die moeilijk in één vakje ingepast kunnen worden. Hier zijn, naast de regels van het algemeen verbintenissenrecht, de regels van het meest dominante contracttype van toepassing. Bij een eventuele betwisting zal de rechter oordelen.

Deze fiche geeft een overzicht van de taken die voortvloeien uit de welzijnsreglementering en de wettelijke contractvormen (huur, aanneming, ...). **Voor de praktische invulling verwijzen we naar de code van goede praktijk** en naar de andere publicaties in het kader van de campagne 'Veilig werken op hoogte'.

In deze fiche staat de werkgever als gebruiker van een steiger centraal. Om een idee te geven van de verplichtingen van de andere betrokken partijen bij het gebruik van een steiger, werden ook andere fiches ontwikkeld. Deze fiches gaan over de volgende verantwoordelijkheden:

- De verantwoordelijkheid van de werkgever die de steiger monteert, demonteert of ombouwt: J007
- De verantwoordelijkheid van de opdrachtgever: J008
- De verantwoordelijkheid van de opdrachtgever als werkgever en gebruiker van de steiger: J009
- De verantwoordelijkheid van de bevoegde persoon van de werkgever als gebruiker en de verantwoordelijkheid van de bevoegde persoon van de werkgever die de steiger (de)monteert of ombouwt: J010
- De verantwoordelijkheid van de werknemers van de werkgever als gebruiker en de verantwoordelijkheid van de werknemers van de werkgever die de steiger (de)monteert of ombouwt: J011

2 Verantwoordelijkheid

Een (ernstig) arbeidsongeval kan leiden tot zowel strafrechtelijke verantwoordelijkheid als burgerlijke aansprakelijkheid.

2.1 Strafrechtelijke verantwoordelijkheid

Strafrechtelijke verantwoordelijkheid beteugelt inbreuken op regels die tot het strafrecht behoren. Partijen kunnen zich **niet** via een verzekeringspolis indekken tegen het risico strafrechtelijk verantwoordelijk te worden gesteld. Strafrecht is ook wettenrecht, wat betekent dat alleen gedragingen worden bestraft die vooraf uitdrukkelijk bij wet strafbaar zijn gesteld.

1) **Artikel 127 van het Sociaal Strafwetboek** sanctioneert **de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber** bij een inbreuk op de Welzijnswet en de uitvoeringsbesluiten ervan met een sanctie van niveau 3. Als de inbreuk gezondheidsschade of een arbeidsongeval tot gevolg heeft gehad voor een werknemer, wordt ze bestraft met een sanctie van niveau 4.

Heeft de werkgever als gebruiker van de steiger ook de hoedanigheid van hoofdaannemer of (neven-of onder) aannemer dan kan deze ook op grond van **artikel 132 van het Sociaal Strafwetboek** worden vervolgd wegens bepaalde inbreuken op de welzijnswet en op de uitvoeringsbesluiten ervan.

Constructiv streeft steeds naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, rekening houdend met de huidige stand van de regelgeving en de techniek. De organisatie kan echter niet aansprakelijk worden gesteld voor de gepubliceerde informatie. De raadgevingen in deze infofiche ontslaan de lezer niet van de verplichting om de geldende regelgeving na te leven. De reproductie van teksten en illustraties is toegestaan mits de uitdrukkelijke toestemming van Constructiv en duidelijke bronvermelding.

Concreet betekent dit voor de werkgever het volgende op het vlak van sanctionering:

Sanctie	Gevangenisstraf en/of strafrechtelijke geldboete	OF	Administratieve geldboete
Niveau 3: inbreuk op de welzijnsreglementering	800 - 8.000 €		400 - 4.000 €
Niveau 4: inbreuk op de welzijnsreglementering met een arbeidsongeval of gezondheidsschade tot gevolg	6 maanden - 3 jaar gevangenis en/of 4.800 -48.000 €		2.400 - 24.000 €

Als de geldboete vermenigvuldigd wordt met het aantal betrokken werknemers, geldt de regel zowel voor de strafrechtelijke als voor de administratieve geldboete. De vermenigvuldigde geldboete mag niet meer dan het honderdvoud van de maximumgeldboete bedragen.

Bij inbreuken van niveau 3 of 4 kan de strafrechter bovendien de volgende **bijzondere strafsancities** uitspreken tegenover de werkgever:

- het **verbod** voor de werkgever om gedurende een periode van één maand tot drie jaar, zelf of via een tussenpersoon, de onderneming of inrichting waar de inbreuk werd begaan, **geheel of gedeeltelijk uit te baten** of er onder gelijk welke hoedanigheid dan ook in dienst te worden genomen
- de gehele of gedeeltelijke **sluiting** van de onderneming of inrichting waar de inbreuken werden begaan, voor de duur van één maand tot drie jaar.

Bij een (ernstig) arbeidsongeval zal naast een vervolging op grond van het Sociaal Strafwetboek vaak ook een vervolging plaatsvinden op grond van **artikel 418** en volgende **van het Strafwetboek** wegens een gebrek aan voorzorg. Artikels 418 t.e.m. 420 van het Strafwetboek bepalen dat **om het even wie** strafrechtelijk vervolgd kan worden wegens onopzettelijke doding of onopzettelijke toebrenging van lichamelijke letsels.

2.2 Burgerlijke aansprakelijkheid

Naast de strafrechtelijke verantwoordelijkheid, stelt zich ook de vraag wie bij een arbeidsongeval de **(materiële, lichamelijke, morele, ...)** schade zal **vergoeden**. Het betreft hier dus de vraag naar de burgerlijke aansprakelijkheid. Als het ongeval erkend wordt als arbeidsongeval, zijn de regels uit de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 van toepassing wat de burgerlijke aansprakelijkheid in de privésector betreft.

Constructiv streeft steeds naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, rekening houdend met de huidige stand van de regelgeving en de techniek. De organisatie kan echter niet aansprakelijk worden gesteld voor de gepubliceerde informatie. De raadgevingen in deze infociche ontslaan de lezer niet van de verplichting om de geldende regelgeving na te leven. De reproductie van teksten en illustraties is toegestaan mits de uitdrukkelijke toestemming van Constructiv en duidelijke bronvermelding.

Krachtens deze wet is elke werkgever verplicht om een **arbeidsongevallenverzekering af te sluiten**. Het slachtoffer maakt op zijn beurt wettelijk aanspraak op een arbeidsongevallenvergoeding. Hierbij moet wel benadrukt worden dat de arbeidsongevallenverzekering enkel geldt tussen de werkgever en zijn **eigen werknemers**.

Als een ongeval niet door de arbeidsongevallenverzekeraar erkend wordt als arbeidsongeval, is het gemeen recht van toepassing en zal het slachtoffer de vergoeding van zijn schade moeten bekomen op grond van de contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheid. Ook de rechtsvorm van de overeenkomst (koop-verkoop, huur, aanneming, ...) en de inhoud van de overeenkomst spelen een rol bij het bepalen van de **burgerlijke aansprakelijkheid**.

De burgerlijke aansprakelijkheid mag zeker niet onderschat worden: burgerlijke vorderingen kunnen enorme proporties aannemen, zeker bij ongevallen met zware blijvende letsels. Ondernemingen moeten dan ook aandacht aan deze problematiek besteden bij de samenstelling van hun **verzekeringspakket**.

3 Wettelijk kader

- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk
- Codex over het welzijn op het werk, met name:
 - Titel 5 'Arbeidsmiddelen voor tijdelijke werkzaamheden op hoogte' van boek IV van de codex
 - ...
- Koninklijk besluit van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen
- Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming (ARAB)
- Sociaal strafwetboek
- Strafwetboek
- Burgerlijk wetboek:
 - Huurovereenkomst: artikel 1709: de huur van goederen is een overeenkomst waarbij de verhuurder zich verbindt om de huurder het genot van een zaak te doen hebben gedurende een zekere tijd en tegen een bepaalde prijs.
 - Aannemingsovereenkomst: artikel 1710: de aannemer verbindt zich om in volle onafhankelijkheid en tegen een prijs voor de opdrachtgever een bepaald werk of dienst te presteren.
 - Artikel 1382: Elke daad van de mens, waardoor aan een ander schade wordt veroorzaakt, verplicht degene door wiens schuld de schade is ontstaan, deze te vergoeden.
 - Artikel 1383: Ieder is aansprakelijk niet alleen voor de schade welke hij door zijn daad, maar ook voor die welke hij door zijn nalatigheid of door zijn onvoorzichtigheid heeft veroorzaakt.

Constructiv streeft steeds naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, rekening houdend met de huidige stand van de regelgeving en de techniek. De organisatie kan echter niet aansprakelijk worden gesteld voor de gepubliceerde informatie. De raadgevingen in deze infotiche ontslaan de lezer niet van de verplichting om de geldende regelgeving na te leven. De reproductie van teksten en illustraties is toegestaan mits de uitdrukkelijke toestemming van Constructiv en duidelijke bronvermelding.

- Artikel 1384: Men is aansprakelijk niet alleen voor de schade welke men veroorzaakt door zijn eigen daad maar ook voor die welke veroorzaakt wordt door de daad van personen voor wie men moet instaan, of van zaken die men onder zijn bewaring heeft.
- ...

4 Scenario's

4.1 Scenario 1: taken van de werkgever als gebruiker volgens de titel 5 'Arbeidsmiddelen voor tijdelijke werkzaamheden op hoogte' van boek IV van de codex

VERBINTENISSEN
werkgever (WG)
als gebruiker

Titel 5
'Arbeidsmiddelen
voor tijdelijke
werkzaamheden
op hoogte' van
boek IV van de
codex (1)

4.1.1 Algemene principes

Rekening houdende met de risicoanalyse, moet de werkgever de nodige **materiële en organisatorische maatregelen** treffen om ervoor te zorgen dat de steiger geschikt is voor het uit te voeren werk.

- a) Materiële maatregelen

Bij het vaststellen van de **materiële maatregelen** houdt de werkgever rekening met de volgende principes:

- De werkzaamheden moeten gebeuren onder passende ergonomische omstandigheden van op een daartoe geschikte werkvloer die zo uitgerust is dat de veiligheid wordt gewaarborgd en dat een doorgang mogelijk is zonder gevaar.
- De afmetingen, eigenschappen en kenmerken van de steiger worden aangepast aan de aard van de werkzaamheden en aan de voorzienbare belastingen.
- Vallen worden voorkomen via het aanbrengen van valbeveiligingsmiddelen, waarbij voorrang wordt gegeven aan collectieve beschermingsmaatregelen (CBM's) boven persoonlijke beschermingsmaatregelen (PBM's).
 - De configuratie en sterkte van de valbeveiligingsmiddelen zijn zo dat vallen worden voorkomen of dat een eventuele val wordt gestopt.
 - De collectieve valbeveiligingen mogen alleen onderbroken worden op plaatsen waar zich een toegang tot een ladder of trap bevindt.
- De werkgever kiest de meest geschikte toegangsmiddelen tot de werkposten. Dit doet hij in functie van de frequentie van het verkeer, de te bereiken hoogte en de gebruiksduur. Het gekozen toegangsmiddel moet de mogelijkheid bieden tot ontruiming bij dreigend gevaar. Het overstappen van een toegangsmiddel naar een platform, vloer of loopbrug en omgekeerd mag geen bijkomende valrisico's opleveren.

Constructiv streeft steeds naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, rekening houdend met de huidige stand van de regelgeving en de techniek. De organisatie kan echter niet aansprakelijk worden gesteld voor de gepubliceerde informatie. De raadgevingen in deze infofiche ontslaan de lezer niet van de verplichting om de geldende regelgeving na te leven. De reproductie van teksten en illustraties is toegestaan mits de uitdrukkelijke toestemming van Constructiv en duidelijke bronvermelding.

- Wanneer een collectief beveiligingsmiddel om vallen te voorkomen tijdelijk verwijderd moet worden voor de uitvoering van specifieke werkzaamheden, wordt gezorgd voor doeltreffende vervangende veiligheidsvoorzieningen. De werkgever mag de werkzaamheden niet uitvoeren zolang deze vervangende voorzieningen niet zijn getroffen. Na de definitieve of tijdelijke beëindiging van de specifieke werkzaamheden worden de collectieve beveiligingsmiddelen weer aangebracht om vallen te voorkomen.
- b) Organisatorische maatregelen

De organisatorische maatregelen hebben als doel:

- bij de keuze van elk arbeidsmiddel voor tijdelijke werkzaamheden op hoogte (dus ook steigers), voorrang te geven aan de arbeidsmiddelen die gebouwd zijn overeenkomstig de bepalingen van de besluiten die genomen werden in uitvoering van de communautaire (EU-)richtlijnen die van toepassing zijn op deze arbeidsmiddelen, of, bij ontstentenis van dergelijke bepalingen, overeenkomstig gelijkwaardige technische voorschriften
- dat tijdelijke werkzaamheden op hoogte alleen uitgevoerd worden wanneer de weersomstandigheden de veiligheid en de gezondheid van de werknemers niet in gevaar brengen

4.1.2 Specifieke bepalingen

De werkgever als gebruiker is verplicht:

- een bevoegd persoon aan te wijzen en ervoor te zorgen dat deze wordt opgeleid
- ervoor te zorgen dat de bevoegde persoon nagaat of de steiger in alle omstandigheden blijft beantwoorden aan de berekeningsnota
- ervoor te zorgen dat de steiger tijdens het gebruik te allen tijde blijft beantwoorden aan de technische vereisten en dat zijn werknemers geen toegang hebben tot de gedeelten van de steiger die niet gebruiksklaar zijn (voor een overzicht van de technische vereisten, zie artikel IV.5-11, §1-§5 van de codex)
- bij het aanbrengen van wijzigingen met betrekking tot de montage, demontage of ombouw, de verplichtingen van de werkgever die de steiger monteert, demonteert of ombouwt, na te leven (zie voor deze verplichtingen de informatiefiche over de verantwoordelijkheid van de werkgever die de steiger monteert, demonteert of ombouwt)
- zijn werknemers die op een steiger zullen werken, op te leiden
- erover te waken dat hij de berekeningsnota en de instructienota ontvangt
- ervoor te zorgen dat zijn werknemers op de hoogte zijn van de instructienota en dat de instructienota wordt begrepen en nageleefd

De werkgever als gebruiker die wijzigingen aanbrengt met betrekking tot de montage, demontage of ombouw van de steiger, moet de verplichtingen van de werkgever die de steiger (de)monteert of ombouwt naleven:

zie voor een overzicht van deze verplichtingen de Informatiefiche J007 'Verantwoordelijkheid van de werkgever die de steiger (de)monteert of ombouwt' scenario 1: taken van de werkgever die de steiger (de)monteert of ombouwt volgens de titel 5 'Arbeidsmiddelen voor tijdelijke werkzaamheden op hoogte' van boek IV van de codex, specifieke bepalingen"

Constructiv streeft steeds naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, rekening houdend met de huidige stand van de regelgeving en de techniek. De organisatie kan echter niet aansprakelijk worden gesteld voor de gepubliceerde informatie. De raadgevingen in deze infofiche ontslaan de lezer niet van de verplichting om de geldende regelgeving na te leven. De reproductie van teksten en illustraties is toegestaan mits de uitdrukkelijke toestemming van Constructiv en duidelijke bronvermelding.

**VERBINTENISSEN
WG als gebruiker die
ook (onder- of
neven) aannemer is**

**REGELGEVING
TIJDELIJKE OF
MOBIELE
BOUWPLAATSEN
(2)**

**Titel 5
'Arbeidsmiddelen
voor tijdelijke
werkzaamheden op
hoogte' van boek IV
van de codex (1)**

4.2 Scenario 2: taken van de werkgever als gebruiker die ook als (onder- of neven-)aannemer op een TMB werkt

De werkgever als gebruiker die ook als (onder- of neven-)aannemer op de bouwplaats werkt, moet **naast de verplichtingen die voortvloeien uit de titel 5 'Arbeidsmiddelen voor tijdelijke werkzaamheden op hoogte' van boek IV van de codex (zie scenario 1)** ook de verplichtingen naleven die voortvloeien uit de Welzijnswet (met name hoofdstuk V) en het KB 'tijdelijke of mobiele bouwplaatsen'.

Concreet betekent dit dat de werkgever als gebruiker en ook als (onder- of neven-)aannemer:

- zelf de algemene preventiebeginselen moet toepassen
- zijn medewerking moet verlenen aan de coördinatie en de samenwerking op de bouwplaats
- de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen die gelden op de bouwplaats, zelf moet naleven en moet doen naleven door alle onderaannemers en zelfstandigen die betrokken zijn bij de verwezenlijking van het bouwwerk en door zijn eigen werknemers
- onderaannemers en zelfstandigen van wie hij kan weten dat zij de welzijnsverplichtingen niet naleven, moet weren
- een overeenkomst moet sluiten waarbij de andere partij zich ertoe verbindt de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen na te leven
- na een ingebrekestelling van onderaannemers of zelfstandigen zelf de nodige veiligheids- en gezondheidsmaatregelen moet nemen
- het aanwezigheidsregistratiesysteem moet gebruiken (indien van toepassing)
- zijn werknemers moet inlichten over de risico's en de preventie maatregelen en deze te doen naleven door de eigen werknemers
- overeenkomstig de gegeven instructies:
 - op de juiste wijze gebruik moet maken van machines, toestellen, gereedschappen, gevaarlijke stoffen, vervoersmiddelen en andere middelen
 - op de juiste wijze gebruik moet maken van de persoonlijke beschermingsmiddelen die hij ter beschikking heeft en ze na gebruik weer moet opbergen
 - de specifieke veiligheidsvoorzieningen van met name machines, toestellen, gereedschappen, installaties en gebouwen niet willekeurig mag uitschakelen, veranderen of verplaatsen en deze veiligheidsvoorzieningen op de juiste manier moet gebruiken
 - de coördinator-verwezenlijking, de andere aannemers en de diensten voor preventie en bescherming op het werk onmiddellijk op de hoogte moet stellen van elke werksituatie waarvan hij redelijkerwijs kan vermoeden dat ze een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid of de gezondheid met zich meebrengt, en ook van elk gebrek dat vastgesteld wordt in de beschermingssystemen

Constructiv streeft steeds naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, rekening houdend met de huidige stand van de regelgeving en de techniek. De organisatie kan echter niet aansprakelijk worden gesteld voor de gepubliceerde informatie. De raadgevingen in deze infofiche ontslaan de lezer niet van de verplichting om de geldende regelgeving na te leven. De reproductie van teksten en illustraties is toegestaan mits de uitdrukkelijke toestemming van Constructiv en duidelijke bronvermelding.

bijstand moet verlenen aan de coördinator-verwezenlijking, aan de verschillende aannemers en aan de diensten voor preventie en bescherming op het werk

- de PBM's en arbeidsmiddelen moet gebruiken, onderhouden en controleren overeenkomstig de voorschriften van de welzijnsreglementering

**VERBINTENISSEN
WG als gebruiker
die ook (onder)
aannemer in de
inrichting van een
werkgever werkt**

**WELZIJNSWET
(hoofdstuk IV) (2)**

**Titel 5
'Arbeidsmiddelen
voor tijdelijke
werkzaamheden
op hoogte' van
boek IV van de
codex (1)**

4.3 Scenario 3: taken van de werkgever als gebruiker die ook als (onder-)aannemer in de inrichting van een werkgever werkt

De werkgever die de steiger gebruikt en die ook als (onder-) aannemer in de inrichting van een werkgever werkt, moet **naast de verplichtingen die voortvloeien uit de titel 5 'Arbeidsmiddelen voor tijdelijke werkzaamheden op hoogte' van boek IV van de codex (zie scenario 1)** ook de verplichtingen naleven die voortvloeien uit de **Welzijnswet (met name hoofdstuk IV)**.

Concreet betekent dit dat de werkgever:

- De welzijnsverplichtingen eigen aan de inrichting naleeft en doet naleven door zijn onderaannemers
- De nodige welzijnsinfo verstrekt aan zijn werknemers en onderaannemers
- Zelf de nodige info verstrekt aan de opdrachtgever over de risico's van hun werkzaamheden
- Medewerking verleent aan de coördinatie en samenwerking tussen (onder)aannemers en opdrachtgever

Constructiv streeft steeds naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, rekening houdend met de huidige stand van de regelgeving en de techniek. De organisatie kan echter niet aansprakelijk worden gesteld voor de gepubliceerde informatie. De raadgevingen in deze infofiche ontslaan de lezer niet van de verplichting om de geldende regelgeving na te leven. De reproductie van teksten en illustraties is toegestaan mits de uitdrukkelijke toestemming van Constructiv en duidelijke bronvermelding.

4.4 Scenario 4: taken van de werkgever als gebruiker, die naast (onder- of neven-)aannemer op een TMB ook huurder is van de steiger

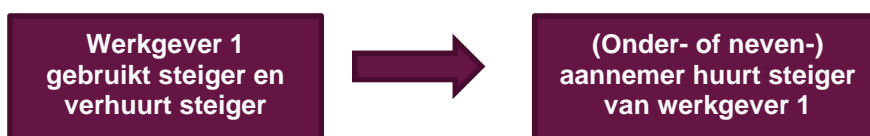
WERKGEVER huurt en gebruikt de steiger

Naast de taken die voortvloeien uit de welzijnsreglementering (**zie scenario's 1 en 2**), heeft de werkgever als **huurder** van een steiger ook een aantal (wettelijke) verbintenissen die voortvloeien uit de **huurovereenkomst** die hij heeft gesloten:

- Hij moet de prijs, kosten en lasten betalen (de verhuurder en de huurder spreken vrij af welke kosten en lasten de huurder draagt).
- Hij moet de steiger gebruiken als een goede huisvader en onderhouden overeenkomstig de bestemming: in beginsel zijn de kleine herstellingen of aanpassingen die tijdens de huurtijd noodzakelijk zouden zijn, ten laste van de huurder en zijn grote herstellingen ten laste van de verhuurder. De partijen mogen hierover ook anders overeenkomen.
- Hij moet de steiger op het einde van de huurperiode teruggeven in de staat waarin deze zich bevond bij aanvang van de huurperiode:
 - De huurder is aansprakelijk voor de beschadigingen die gedurende de huurtijd zijn ontstaan, tenzij hij bewijst dat ze niet door zijn schuld zijn veroorzaakt (bv. overmacht).
 - Hij staat in voor de schade die veroorzaakt wordt door toedoen van alle personen die zich met toestemming van de huurder op de steiger bevinden (leveranciers, personen die herstellingswerken uitvoeren op vraag van de huurder, ...).
 - Hij is aansprakelijk voor schade aan de steiger ten gevolge van brand.

Wat de verplichtingen betreft die verband houden met de huur van een steiger, is het aangeraden om **vooraf en schriftelijk** duidelijke afspraken te maken over wie wat moet doen.

4.5 Scenario 5: taken van de werkgever als gebruiker, die naast aannemer op een TMB ook verhuurder is van de steiger aan zijn onder- of nevenaannemers

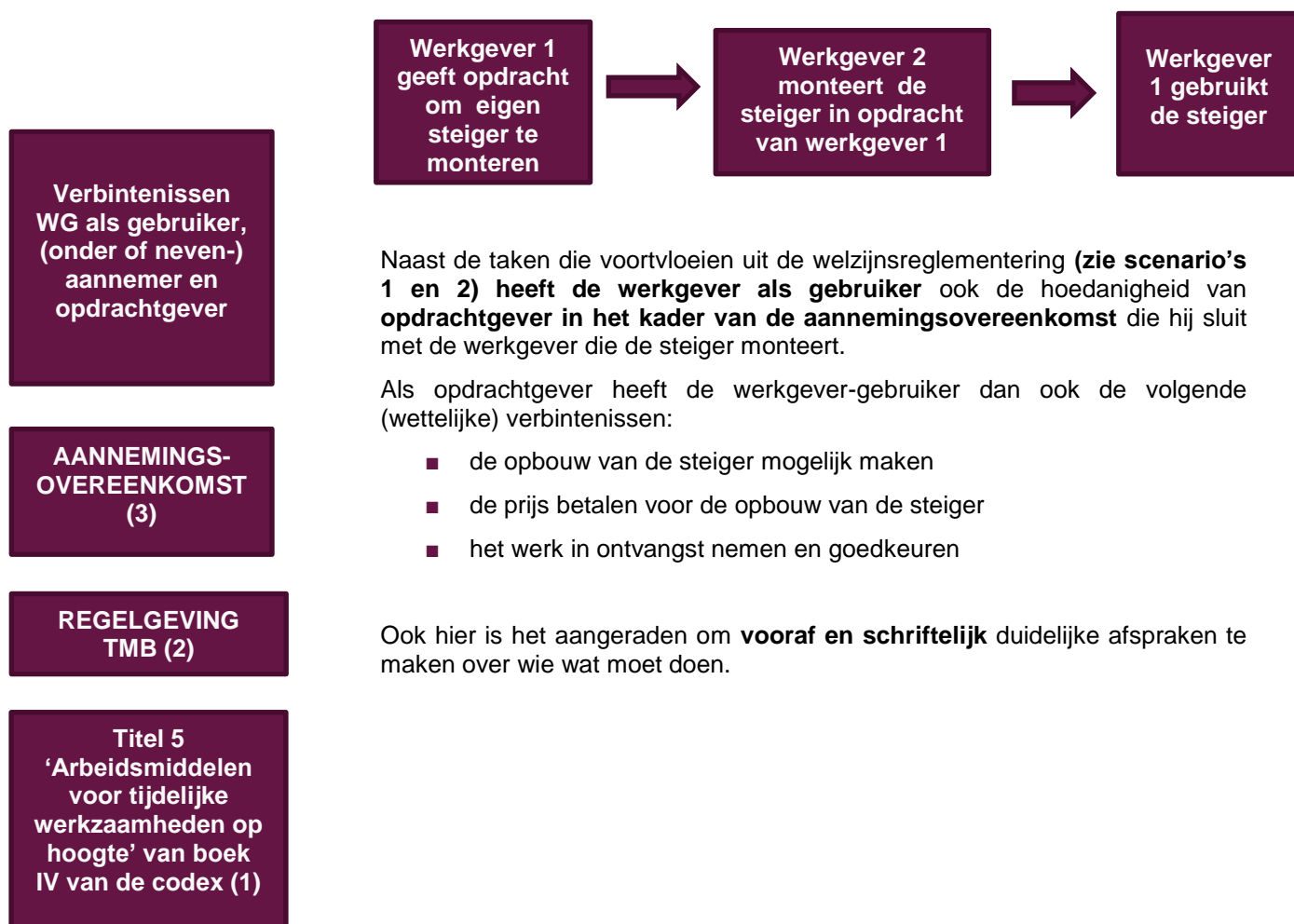


Naast de taken die voortvloeien uit de welzijnsreglementering (zie scenario's 1 en 2), heeft de werkgever gebruiker als **verhuurder** van een steiger ook een aantal (wettelijke) verbintenissen die voortvloeien uit de **huurovereenkomst** die hij heeft gesloten:

- Hij moet de steiger ter beschikking stellen van de huurder (leveren). De steiger moet in alle opzichten in goede staat van onderhoud zijn (maar de partijen kunnen hiervan afwijken en iets anders bedingen). De partijen kunnen overgaan tot een plaatsbeschrijving.
- Tijdens de duur van de overeenkomst moet de verhuurder het goed zo onderhouden dat het kan dienen voor het gebruik waartoe het verhuurd is. Als dat niet zo is, kan de huurder de verhuurder onder andere verplichten de nodige herstellingen te doen (ook hier kunnen de partijen hiervan afwijken en iets anders bedingen).
- De verhuurder mag zelf niets doen waardoor het rustig genot van de huurder verstoord zou kunnen worden (vrijwaring). Hij is ook vrijwaring verschuldigd voor alle gebreken van de verhuurde zaak die het gebruik daarvan verminderen, ook al kende hij ze niet bij het aangaan van de huurovereenkomst. Deze vrijwaringsplicht geldt ook voor gebreken die pas tijdens de huurtijd opduiken.

Wat de verplichtingen betreft die verband houden met de verhuur van een steiger, is het aangeraden om **vooraf en schriftelijk** duidelijke afspraken te maken over wie wat moet doen.

4.6 Scenario 6: taken van de werkgever als gebruiker, (onder- of neven) aannemer op een TMB, die opdracht geeft om eigen steiger te monteren



Naast de taken die voortvloeien uit de welzijnsreglementering (zie scenario's 1 en 2) heeft de werkgever als gebruiker ook de hoedanigheid van opdrachtgever in het kader van de aannemingsovereenkomst die hij sluit met de werkgever die de steiger monteert.

Als opdrachtgever heeft de werkgever-gebruiker dan ook de volgende (wettelijke) verbintenissen:

- de opbouw van de steiger mogelijk maken
- de prijs betalen voor de opbouw van de steiger
- het werk in ontvangst nemen en goedkeuren

Ook hier is het aangeraden om **vooraf en schriftelijk** duidelijke afspraken te maken over wie wat moet doen.

4.7 Scenario 7: taken van de werkgever als gebruiker die naast (onder- of neven)aannemer ook hoofdaannemer (bouwdirectie belast met uitvoering) is op een TMB

Naast de verplichtingen die voortvloeien uit de titel 5 'Arbeidsmiddelen voor tijdelijke werkzaamheden op hoogte' van boek IV van de codex (**zie scenario 1**), heeft de werkgever als gebruiker ook de taken **van een aannemer (zie scenario 2)** en heeft hij verder ook als **hoofdaannemer** specifieke taken die voortvloeien uit de Welzijnswet (met name hoofdstuk V) en het KB 'tijdelijke of mobiele bouwplaatsen'.

Concreet betekent dit dat de werkgever als hoofdaannemer:

- eventueel de coördinatie en samenwerking van de werkzaamheden van de verschillende aannemers en andere betrokkenen moet organiseren
- de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen die gelden op de bouwplaats, moet naleven en moet doen naleven door alle aannemers, onderaannemers en zelfstandigen en door zijn eigen werknemers
- aannemers, onderaannemers of zelfstandigen van wie hij kan weten dat zij de welzijnsverplichtingen niet naleven, moet weren
- een overeenkomst moet sluiten waarbij de andere partij zich ertoe verbindt de veiligheids- en gezondheidsmaatregelen na te leven
- na een ingebrekestelling van aannemers, onderaannemers of zelfstandigen zelf de nodige veiligheids- en gezondheidsmaatregelen moet nemen
- het aanwezigheidsregistratiesysteem ter beschikking moet stellen (indien van toepassing)
- eventueel de **veiligheidscoördinator-verwezenlijking** moet aanstellen (bij bouwwerken < 500 m² en bij afwezigheid van de architect)
- erop moet toezien dat de veiligheidscoördinator-verwezenlijking in het bezit wordt gesteld van het veiligheids- en gezondheidsplan, het coördinatiedagboek en het postinterventiedossier
- erop moet toezien dat de veiligheidscoördinator-verwezenlijking ondermeer:
 - zijn opdrachten volledig en adequaat vervult (**de inhoud van het veiligheids-en gezondheidsplan bevat ook de coördinatiemaatregelen betreffende de wisselwerking met gebruiksactiviteiten op de bouwplaats namelijk het gebruik van gemeenschappelijke stellingen en toegangsmiddelen**)
 - betrokken wordt bij alle etappes van werkzaamheden betreffende de verwezenlijking van het bouwwerk
 - alle nodige info krijgt
- De voorafgaande kennisgeving voor de opening van de bouwplaats moet doen
- Van elk ernstig ongeval overkomen aan een aannemer die er zelf een beroepsactiviteit uitoefent, kennisgeving doen aan de bevoegde ambtenaar toezicht op het welzijn op het werk.

Constructiv streeft steeds naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, rekening houdend met de huidige stand van de regelgeving en de techniek. De organisatie kan echter niet aansprakelijk worden gesteld voor de gepubliceerde informatie. De raadgevingen in deze infofiche ontslaan de lezer niet van de verplichting om de geldende regelgeving na te leven. De reproductie van teksten en illustraties is toegestaan mits de uitdrukkelijke toestemming van Constructiv en duidelijke bronvermelding.

Constructiv streeft steeds naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, rekening houdend met de huidige stand van de regelgeving en de techniek. De organisatie kan echter niet aansprakelijk worden gesteld voor de gepubliceerde informatie. De raadgevingen in deze infofiche ontslaan de lezer niet van de verplichting om de geldende regelgeving na te leven. De reproductie van teksten en illustraties is toegestaan mits de uitdrukkelijke toestemming van Constructiv en duidelijke bronvermelding.

Constructiv
Koningsstraat 132 bus 1 • 1000 BRUSSEL
t +32 2 209 65 65 • f +32 2 209 65 00
www.constructiv.be • info@constructiv.be