



1 Inleiding

Deze fiche is bedoeld om op een niet-limitatieve wijze **de (wettelijke) opdrachten en taken** van de opdrachtgever voor wiens rekening een bouwwerk wordt verwezenlijkt, maar ook wiens werknemers gebruik maken van een steiger, in kaart te brengen.

Deze opdrachten en taken vormen de basis van de verantwoordelijkheid van de opdrachtgever. Het niet of niet correct uitvoeren van deze opdrachten en taken kan immers de oorzaak of mede-oorzaak zijn van een (ernstig) arbeidsongeval waarvan bijvoorbeeld een eigen werknemer of een werknemer van een (hoofd)aannemer 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 opdrachtgever als werkgever en gebruiker van een steiger.

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 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 verbintennisrecht, 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 verantwoordelijkheid van de opdrachtgever als werkgever en 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 als gebruiker van de steiger: J006
- De verantwoordelijkheid van de werkgever die de steiger monteert, demonteert of ombouwt : J007
- De verantwoordelijkheid van de opdrachtgever: J008
- De verantwoordelijkheid van de bevoegde persoon van de werkgever als gebruiker en de verantwoordelijkheid van de bevoegde persoon van de werkgever die de steiger monteert, demonteert 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 monteert, demonteert of ombouwt: J011

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.

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.

Artikel 127 van het Sociaal Strafwetboek sanctioneert **de opdrachtgever als 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.

De **opdrachtgever** kan ook op grond van de **artikelen 131-132 van het Sociaal Strafwetboek** vervolgd worden wegens bepaalde inbreuken op de Welzijnswet en op de uitvoeringsbesluiten ervan.

Concreet betekent dit voor de opdrachtgever 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.

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.

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

- het **verbod** voor de opdrachtgever als 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 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 Strafboek 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.

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 gemene 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**.

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.

3 Taken van de opdrachtgever in het kader van een tijdelijke of mobiele bouwplaats

De opdrachtgever moet de verplichtingen naleven die voortvloeien uit de Welzijnswet (met name hoofdstuk V), en meer bepaald het KB 'Tijdelijke of mobiele bouwplaatsen'.

Concreet betekent dit onder meer dat de opdrachtgever:

- zelf de algemene preventiebeginselen moet toepassen
- een veiligheidscoördinator-ontwerp en -verwezenlijking moet aanduiden (voor bouwwerken < 500 m² mag de opdrachtgever die werkgever is, de verplichtingen van de architect op zich nemen; voor bouwwerken > 500 m² moet hij een veiligheidscoördinator aanstellen en voor bouwwerken met meerdere opdrachtgevers moet één gemeenschappelijke veiligheidscoördinator aangesteld worden)
- erop moet toezien dat er voor de opening van de bouwplaats een veiligheids- en gezondheidsplan wordt opgesteld
- de coördinatie van de werkzaamheden van de verschillende aannemers en van de andere betrokkenen en hun samenwerking moet organiseren en erop moet toezien
- erop moet toezien dat de veiligheidscoördinator:
 - zijn opdrachten volledig en adequaat vervult (**de inhoud van het veiligheids- en gezondheidsplan omvat ook de coördinatiemaatregelen in verband met de wisselwerking met gebruiksactiviteiten op de bouwplaats, namelijk het gebruik van gemeenschappelijke stellingen en toegangsmiddelen**)
 - betrokken wordt bij alle etappes van de werkzaamheden
 - alle informatie krijgt die nodig is voor de uitvoering van zijn opdrachten
 - bij het einde van zijn opdracht een exemplaar van het veiligheids- en gezondheidsplan, het eventuele coördinatiedagboek en het postinterventiedossier aan de opdrachtgever overmaakt
- erop moet toezien dat de veiligheidscoördinator-verwezenlijking in het bezit wordt gesteld van het veiligheids- en gezondheidsplan, het coördinatiedagboek en het postinterventiedossier
- ervoor moet zorgen dat de kandidaat-aannemers hun specifieke veiligheids- en gezondheidsplan bij hun offerte voegen

Zie voor de taken van de opdrachtgever als werkgever en gebruiker van een steiger de informatiefiche 'Verantwoordelijkheid van de werkgever als gebruiker van een steiger - J006'.