



VEILIG WERKEN OP HOOGTE  
**VAL NIET** UIT DE  
LUCHT  
#BasHarnas



### Verantwoordelijkheden van een bevoegde persoon bij werkzaamheden met een steiger

In het koninklijk besluit (KB) van 31 augustus 2005 betreffende het gebruik van arbeidsmiddelen voor tijdelijke werkzaamheden op hoogte (KB *Werken op hoogte*), wordt gesproken over de “bevoegde persoon”. Zowel de **werkgever** die een steiger monteert, ombouwt en demonteert, als de werkgever die gebruik maakt van een steiger, zijn **verplicht een bevoegde persoon aan te wijzen**. Het KB *Werken op hoogte* bepaalt echter niet wie de werkgever moet aanwijzen als “bevoegde persoon” en hoe dit moet gebeuren. In het KB wordt enkel bepaald dat de “bevoegde persoon” via een opleiding de **vereiste kennis** heeft om een aantal taken te verrichten. In de praktijk wordt de verantwoordelijke van de ploeg die de stelling monteert, demonteert, ombouwt of gebruikt, vaak aangewezen als bevoegde persoon.

De bevoegde persoon die door de werkgever aangewezen werd en die een steiger monteert, ombouwt en demonteert, heeft de volgende taken:

- Een montage-, demontage- en ombouwschema van een steiger opstellen als dit niet opgenomen werd in de gebruiksaanwijzing van de fabrikant
- Het montage-, demontage- en ombouwschema aanpassen
- Een instructienota betreffende het gebruik van de steiger opstellen

De bevoegde persoon die door de werkgever aangewezen werd en die een steiger gebruikt, heeft de volgende taken:

- Waken over de toepassing van de maatregelen ter preventie van de valrisico's van personen of voorwerpen
- Waken over de toepassing van de veiligheidsmaatregelen bij veranderende weersomstandigheden die afbreuk zouden kunnen doen aan de veiligheid van de betrokken steiger
- Waken over de naleving van de voorwaarden inzake toelaatbare belasting
- Uitvoeren van controles in opdracht van de werkgever, om na te gaan of de steiger blijft beantwoorden aan de berekeningsnota

Het KB van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen (KB *TMB*) voegt aan dit takenpakket toe dat *een bevoegde persoon* de steiger moet inspecteren voor de ingebruikname en daarna op gezette tijden, na iedere wijziging, periode van niet-gebruik, blootstelling aan weer en wind of aardschokken, of andere omstandigheden waardoor de stevigheid of stabiliteit van de steiger mogelijk werd aangetast. In de praktijk kunnen de werkgever-gebruiker en de werkgever-monteur onderling afspreken wiens *bevoegde persoon* de inspectie gaat verrichten en hoe deze inspectie concreet moet worden ingevuld.

Naast de wettelijke taken kunnen contractueel ook nog andere taken worden toegewezen aan een bevoegde persoon. Dit kan op voorwaarde dat de principes van de welzijnsreglementering in acht genomen worden, waaronder het gegeven dat de **werkgever de eindverantwoordelijke is en blijft voor het welzijnsbeleid in zijn onderneming.**

Het takenpakket van een bevoegde persoon vormt dus de basis van zijn persoonlijke of gedeelde verantwoordelijkheid. Het niet of niet correct uitvoeren van deze taken kan de oorzaak zijn van een ernstig arbeidsongeval waarvan een collega-werknemer of een derde (bv. werknemer van een onderaannemer die de steiger gebruikt) het slachtoffer wordt.

**Inbreuken** op de welzijnsreglementering en meer bepaald het KB *Werken op hoogte* en het KB *TMB*, worden overeenkomstig het **sociaal strafwetboek** (artikel 128) toegerekend aan de werkgever, **zijn aangestelde of lasthebber**. Met aangestelde en lasthebber worden de personen bedoeld die binnen de onderneming een deel van het gezag van de werkgever op zich nemen en beslissingen nemen op het vlak van welzijn op het werk.

Het onderscheid tussen een aangestelde en een lasthebber is dat een aangestelde een werknemer is en een lasthebber een contractuele relatie met de werkgever heeft die het hem



# VEILIG WERKEN OP HOOGTE

# VAL NIET UIT DE LUCHT

#BasHarnas



mogelijk maakt zijn taak op een onafhankelijke wijze te vervullen. Of een bevoegde persoon kan worden beschouwd als aangestelde of lasthebber in de zin van het sociaal strafwetboek en dus strafrechtelijk verantwoordelijk is voor een arbeidsgeval, zal door de strafrechter altijd in concreto - op basis van alle dossierelementen - moeten worden nagegaan.

Ook een bevoegde persoon kan worden aangesproken wegens het **onopzettelijk** doden of toebrengen van lichamelijke letsels op grond van artikels 418 e.v. van het Strafwetboek (als alle voorwaarden zijn vervuld). Hieronder vallen bijvoorbeeld onvoorzichtigheid of nalatigheid van de bevoegde persoon als hij na een wijziging aan een steiger is vergeten een bijkomende controle uit te voeren en er in de tussentijd een arbeidsongeval gebeurt. Een ander voorbeeld van gebrek aan voorzorg zou kunnen zijn dat de bevoegde persoon de werken laat voortduren, ondanks zijn bevoegdheid om in overleg met de preventieadviseur de werken stil te leggen bij risicovolle situaties, en er in de tussentijd een arbeidsongeval plaatsvindt.

Naast de strafrechtelijke verantwoordelijkheid, rijst ook de vraag naar de burgerlijke aansprakelijkheid van de bevoegde persoon, anders gezegd de vraag of hij bij een (arbeids)ongeval persoonlijk gehouden is de **(materiële, lichamelijke, morele, ...) schade** van het slachtoffer **te vergoeden**. Algemeen gezien zal een bevoegde persoon **als werknemer** enkel aansprakelijk zijn in het geval van een zware fout, een opzettelijke of een gewoonlijk voorkomende lichte fout<sup>1</sup>. Het is eerder uitzonderlijk dat een inbreuk op de welzijnsreglementering door de rechter wordt beschouwd als een zware of opzettelijke fout.

---

<sup>1</sup> Artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet

Bovendien zal het slachtoffer zich altijd tot de werkgever van de bevoegde persoon kunnen richten om een schadevergoeding te verkrijgen.

Voorlopig blijft concrete rechtspraak rond de verantwoordelijkheid van een bevoegde persoon uit. Anderzijds is de verplichting van de werkgever om een bevoegde persoon aan te stellen die een aantal (wettelijke) taken krijgt toegewezen, een mooi voorbeeld van hoe er binnen een onderneming aan risicomanagement gedaan kan worden via het afbakenen en delegeren van verantwoordelijkheden. We kunnen dan ook niet voorbijgaan aan het gegeven dat delegatie binnen de rechtswereld wordt gezien als een uiting van goed beleid.

Surf voor meer informatie naar [www.basharnas.be](http://www.basharnas.be). Verder kan je de acties in het kader van deze campagne op de voet volgen via Facebook, Twitter en LinkedIn: #BasHarnas.

Carl Heyrman  
Directeur-generaal

[carl.heyрман@constructiv.be](mailto:carl.heyрман@constructiv.be)  
02/552.05.02  
0475/248.982

Reeds meer dan 50 jaar is navb-cnac Constructiv, kortweg het navb, het preventie-instituut van de bouwnijverheid (Paritair Comité 124). Het navb ondersteunt de bouwondernemingen en hun werknemers bij de ontwikkeling en implementatie van een preventiebeleid. Dit beleid heeft een dubbele doelstelling: het voorkomen van arbeidsongevallen en beroepsziekten en het op peil houden van het werkvermogen van de werknemers.