

AANSPRAKELIJKHEID VAN BHV-ERS: KAN DAT?

In toenemende mate zien we dat slachtoffers en benadeelden een claim indienen om een schadevergoeding te krijgen om hun geleden leed en materiele verlies gecompenseerd te krijgen. Die claims worden gericht op allerlei partijen, en nu zelfs tot hulpverleners, zoals de brandweer, aan toe. Waar staat de BHV-er in dit turbulente veld?

De Nederlander weet steeds beter de weg naar de rechter te vinden als het gaat om de mogelijkheid om compensatie te ontvangen voor geleden schade, of die nu materieel is of niet. Dat betekent dat iedereen die iets voor of met een ander doet zich goed moet afvragen hoe goed hij/zij dat doet en welke risico's daaraan kleven, die eventueel in een schadeclaim kunnen resulteren.

In het geval van bedrijfshulpverleners ontvouwt zich een complex veld, waarin een aantal partijen een rol spelen. Allereerst zijn daar het slachtoffer en de bhv-er zelf, en verder de organisatie (bijvoorbeeld het bedrijf) waartoe de bhv-er behoort alsmede de hulpdiensten. We staan achtereenvolgens stil bij de verschillende actoren en pogen om een conclusie te trekken.

Het slachtoffer

Als er iemand in een bedrijf verongelukt is de eerste vraag: had die persoon kunnen weten dat hij kans liep op een ongeluk, mocht hij daar zijn, beschikte hij over de informatie en kennis om met de situatie ter plaatse om te gaan? Dat wordt nog een graadje gecompliceerder als het om een bezoeker gaat. Dit zijn overigens primair de vragen die uw verzekeraar zich stelt op het moment dat u zich bij hem voegt.

De BHV-er

De vragen die op de BHV-er van toepassing zijn, zijn in de kern niet veel anders. Was de BHV-er adequaat opgeleid en snel genoeg ter plaatse? Beschikte hij over de juiste middelen? Was hij gekwalificeerd om de hulp te verlenen? Maakte hij deel uit van een organisatie die adequaat genoeg was om de calamiteit te beheersen, onder controle te brengen te houden? Kortom: is de voorbereiding goed genoeg geweest, en wist de BHV-er in kwestie wat hem of haar te doen stond?

Het bedrijf

Iedere organisatie in Nederland heeft uit hoofde van de Arbowet een zorgplicht jegens haar werknemers en andere personen die zich in het bedrijf ophouden. De zorgplicht voor medewerkers gaat natuurlijk verder dan de plicht om de veiligheid en gezondheid van bezoekers te waarborgen.

Dus: heeft u alles gedaan wat de wet u voorschrijft, zoals het nemen van juiste preventieve maatregelen (instructie, begeleiding van de bezoeker, persoonlijke beschermingsmiddelen, vereiste veiligheidsmaatregelen, adequate opleiding en instructie van medewerkers, opmaken van een ongevalrapport, doen van een onderzoek, waarschuwen van de betrokken autoriteiten) alsmede het snel op gang brengen van adequate hulpverlening?

Hulpdiensten

Ook voor hulpdiensten gelden regels, zoals normen voor reactietijden. Van hun wordt verwacht dat ze binnen een bepaalde tijd ter plaatse zijn. Waren ze dat ook?

Aansprakelijkheid van de BHV-er

Als we er van uit gaan dat de BHV-er een zekere mate van hoofdelijke aansprakelijkheid heeft, dan betekent dat dat de BHV-er door zich als zodanig beschikbaar te stellen willens en wetens risico's neemt. Hij neemt dan ook de verantwoordelijkheid om op zijn taak berekend te zijn en over de juiste kennis en vaardigheden te beschikken.

Het ligt toch wat genuanceerder, vinden wij. De BHV-er vervult die functie in opdracht en in het kader van een werkorganisatie, die ook verantwoordelijkheden heeft. Die verantwoordelijkheden zijn zodanig dat een BHV-er nooit alleen en geheel aansprakelijk kan zijn, tenminste: niet zondermeer. Immers, als de werkgever niet zorgt voor de vereiste opleidingen, hoe kan de BHV-er dan zijn werk goed doen? Hetzelfde geldt voor middelen en de organisatie, en met dat laatste bedoelen we niet alleen de alarmeringsprocedures, maar ook adequate ondersteuning en voorbereiding in de vorm van oefeningen en training, ook van medewerkers buiten de BHV-organisatie.

Een laatste punt is wat men noemt "handelen in opdracht". Een BHV-er handelt bijna per definitie in opdracht. Hij is aangewezen c.q. verantwoordelijk gemaakt voor het beschikbaar zijn om adequaat hulp te verlenen als dat verlangd wordt. Dat wil zeggen dat hij die verantwoordelijkheid ook moet kunnen dragen, en daar dus tijd voor moet krijgen. Als er iets gebeurt dan verleent hij hulp namens zijn werkgever, omdat hij daar door opleiding en plaats in de organisatie de meest aangewezen persoon voor is.

Discussie

Als je naar de vereisten uit de wet kijkt, zoals die voor BHV-ers gelden, dan kan een BHV-er niet zondermeer in de plaats treden van een professionele hulpverlener. Immers: een BHV-er hoeft slechts in de basis over een aantal met name genoemde vaardigheden te beschikken, en het doel van de wetgever is overduidelijk om een overbrugging te scheppen tussen het voordoen van een calamiteit en het arriveren van professionele hulpdiensten.

Desondanks kan je je afvragen of van een BHV-er verwacht en verlangd mag worden dat hij "vakbekwaam" en volgens "de regelen der kunst" optreedt. Volgens mij mag dat zeer zeker, maar wel met de kanttekening dat het hier gaat om hulp ter overbrugging en niet om hulp die je als curatief zou kunnen omschrijven. Als we dus aannemen dat zoiets bestaat als een stand der techniek van BHV, dan mag je verwachten en verlangen dat een BHV-er volgens die stand der techniek werkt en optreedt.

De realiteit

De realiteit is dat BHV in veel bedrijven een ondergeschoven kind is – de goeden niet te na gesproken. Dat heeft tot gevolg dat veel BHV-ers zo goedkoop mogelijk zijn opgeleid en uitgerust, en met een minimaal oefen- en trainingsprogramma genoegen moeten nemen,

als het er al is.

Degene die dus het meeste risico loopt om in de beklagdenbank te belanden is dus niet de BHV-er, maar de bestuurder van de organisatie. Immers: als het echt fout gaat en de BHV-er maakt er een rommeltje van, dan slaat dat bijna altijd en bijna direct terug op de organisatie waarin de BHV-er werkt. Er is volgens mij alleen sprake van hoofdelijke aansprakelijkheid als aangetoond kan worden dat de BHV-er dingen heeft gedaan waarvan hij had kunnen weten dat hij die, gegeven de omstandigheden en de geldende voorschriften, niet had mogen doen.

Iemand die dus een BHV-er aansprakelijk stelt zal moeten kunnen bewijzen dat er sprake is van verwijtbaar foutief handelen. Dat zal niet eenvoudig zijn.

Daan Speetjens BBA
I.C. Improvement

www.icimprovement.com

Verschenen in: Arbo & Milieu, BHV-dossier, september 2002