

# Twaalf ambachten, dertien ongelukken: werkgeversaansprakelijkheid bij arbeidsongevallen

J.G.L. DORRESTEIN, B.A.M. HAMPSINK & M.J. JONGSTE<sup>1</sup>

## 1. Inleiding

Jaarlijks vinden in Nederland gemiddeld meer dan 2.000 arbeidsongevallen plaats. In 2017 kwamen 50 werknemers om als gevolg van een arbeidsongeval. Met name in de bouwsector komen arbeidsongevallen met dodelijke afloop relatief vaak voor. Nederland scoort weliswaar iets beter dan het Europees gemiddelde, maar het aantal ernstige arbeidsongevallen in Nederlands is in de laatste jaren – na een jarenlange daling – weer toegenomen.<sup>2</sup> De meest voorkomende risico's op arbeidsongevallen zijn vallen, aanrijdingen en contact met een bewegend object en/of bewegende delen van een machine. Van ernstige(re) bedrijfsongelukken weten we dat deze zich opvallend vaak in het najaar voordoen. Verder doen veruit de meeste arbeidsongevallen zich ofwel 's ochtends tussen 9.00 en 11.00 uur, ofwel 's middags tussen 15.00 en 16.00 uur voor.<sup>3</sup> Ook buiten reguliere werktijden doen zich echter regelmatig arbeidsongevallen voor.

In dit artikel gaan we – in vogelvlucht – uiteen zetten hoe het bij arbeidsongevallen met de aansprakelijkheid van werkgevers gesteld is.

## 2. Wettelijk verplichting werkgevers

Indien een werknemer aannemelijk kan maken dat hij schade heeft opgelopen in de uitvoering van de werkzaamheden en de werkgever niet kan aantonen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan óf dat er sprake was van bewuste roekeloosheid van de werknemer, is de werkgever op basis van artikel 7:658 BW aansprakelijk voor de schade van deze werknemer. Deze vergaande zorgplicht hebben werkgevers niet alleen jegens hun werknemers, maar evengoed ten aanzien van niet-werknemers, zoals ingehuurde freelancers en uitzendkrachten.

Op werkgevers rust de wettelijke verplichting om zorg te dragen voor de veiligheid van hun werknemers. Zodoende is een werkgever gehouden om werklocaties, apparaten en materieel veilig in te richten en te onderhouden. Ook dient een werkgever adequate maatregelen en voorzieningen te treffen voor het verrichten van de werkzaamheden én aanwijzingen/instructies te geven aan werknemer. Dit alles om zoveel mogelijk te voorkomen dat een werknemer schade lijdt tijdens zijn/haar werk. Deze zorgplicht (van artikel 7:658 BW) ziet op letsel en schade die een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden kan oplopen.

---

1 Leonie Dorrestein, Bianca Hampsink en Marijke Jongste zijn allen advocaten die o.a. gespecialiseerd zijn in arbeidsrecht bij Cleerdin & Hamer Advocaten.

2 Rapport Staat van arbeidsveiligheid 2018 van Inspectie SZW, 17 april 2018.

3 Klachten en ongevallen; een analyse van meldingen van klachten en arbeidsongevallen over de jaren 2011-2014, SZW.

Een werkgever schendt deze zorgplicht indien wettelijke veiligheidsnormen, zoals die van de Arbeidsomstandighedenwet, niet of niet voldoende in acht blijken te zijn genomen. Zo is een werkgever gehouden om voor werkzaamheden waarbij sprake is van valgevaar een veilige stelling, een bordes of een werkvloer aan te brengen, dan wel dit gevaar tegen te gaan door doelmatige hekwerken, leuningën of andere op veiligheid gerichte voorzieningen aan te brengen.<sup>4</sup> In het geval van een werkgever die een werknemer een halfgelaatsmasker in plaats van een volgelaatsmasker had verstrekt, terwijl dit laatste voorgeschreven was in de voor de desbetreffende werkzaamheden met gevaarlijke stoffen verstrekte vergunning, is daarom in de jurisprudentie uitgemaakt dat er sprake was van schending van de zorgplicht en dat de werkgever jegens de werknemer aansprakelijk was voor diens (letsel)schade.<sup>5</sup>

### 2.1. *Kelderluik-criteria*

Als voor een bepaalde (werk)situatie geen geschreven normen voorhanden zijn, dient de vraag of de werkgever zijn zorgplicht al dan niet heeft nageleefd beoordeeld te worden op basis van de specifieke omstandigheden van het geval. Dit aan de hand van de sinds 1965 door de Hoge Raad gegeven zogenaamde Kelderluik-criteria: de aard van de werkzaamheden, de kans dat een ongeval zich zal voordoen, de ernst van de gevolgen die een ongeval kan hebben en de mate waarin door de werkgever te nemen maatregelen bezwaarlijk zijn.<sup>6</sup>

De zorgplicht van een werkgever heeft als doel de werknemer te beschermen. Daarbij dient rekening te worden gehouden met het feit dat een werknemer, die dagelijks in mogelijk gevaarlijke situaties werkt, zich dan niet meer continue bewust is van de risico's. Juist de dagelijkse ervaring leidt tot vermindering van de voorzichtigheid die een werknemer betracht.<sup>7</sup> Deze vergaande verplichting rust op werkgevers; zowel voor wat betreft de veiligheidsvoorzieningen en instructies op het eigen terrein van de werkgever, als op andere/externe werklocaties.<sup>8</sup> Het ter beschikking stellen van veiligheidsmiddelen aan werknemers alleen volstaat niet; een werkgever dient erop toe te zien dat een veiligheidsmiddel daadwerkelijk en op de juiste manier wordt gebruikt. Dit geldt ook bij zeer ervaren werknemers, omdat een werkgever altijd rekening dient te houden met het gegeven dat ook de meest ervaren werknemers weleens nalaten de voorzichtigheid in acht te nemen die ter voorkoming van ongelukken geraden is.<sup>9</sup>

Omdat tegenwoordig steeds flexibeler gewerkt wordt, zowel qua werktijden als werklocaties, zal als zich een ongeval heeft voorgedaan, steeds eerst moeten worden vastgesteld of dit dan plaatsvond tijdens werktijd c.q. de uitoefening van werkzaamheden, of dat dat moment als privétijd van deze werknemer moet worden beschouwd.

### 3. **Huis-, tuin- en keukenongevallen op de werkvloer**

Op de werkvloer vinden met enige regelmaat ongevallen plaats die zich ook in de huiselijke sfeer voordoen. Een val van een trap, een uitglij-incident of een opgelopen verwonding door het werken met – al dan niet scherpe – (huishoud)artikelen. De gevolgen van dergelijke ongelukken kunnen soms dermate ernstig zijn dat het slachtoffer voor behandeling naar het ziekenhuis moet en voor lange(re) tijd arbeidsongeschikt raakt.

---

4 Artikel 3.16 Arbeidsomstandighedenwet.

5 Rb. Oost-Brabant 27 november 2017, ECLI:NL:RBOBR:2017:6235.

6 HR 5 november 1965, NJ 1966/136 (Kelderluik-arrest).

7 HR 20 september 1996, NJ 1997/198 (Pollemans/Hoondert).

8 HR 5 december 2014, «JAR» 2015/14 (Pelowski/Vernooy en BTS).

9 HR 7 december 2012, «JAR» 2013/16 (*werknemer/Daltra Antilles N.V.*) en Hof 's-Hertogenbosch 10 oktober 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:4431.

Als een dergelijk ongeval zich thuis voordoet, is het maar de vraag of het slachtoffer een derde hiervoor aansprakelijk kan stellen en zijn schade vergoed kan krijgen. Mogelijk ligt de oorzaak van het ongeval echter aan een gebrekkig product of heeft een familielid onbedoeld de schade veroorzaakt. In dat geval kunnen derden mogelijk worden aangesproken voor de opgelopen schade.

In het geval het ongeluk zich op de werkvloer heeft voorgedaan, is de werkgever het eerste aanspreekpunt. Er zijn door de jaren heen met enige regelmaat uitspraken geweest waarin de huis-, tuin- en keukenongeval-problematiek op de werkvloer aan de orde kwam. Werknemers stelden zich op het standpunt dat de werkgever niet voor een veilige werkomgeving had gezorgd, terwijl werkgevers meenden dat zij wel degelijk alles hadden gedaan om een veilige werkomgeving te creëren dan wel dat de werknemer beter had moeten opletten en dat sprake was van eigen schuld/opzet/bewuste roekeloosheid van de werknemer.

In paragrafen 3.1. t/m 3.4. bespreken we een aantal huis-, tuin- en keukenongeval-uitspraken plaatsen we de werkgeversaansprakelijkheid bij dergelijke ongelukken in een juridisch kader.

### 3.1. *Nieuw ‘vlijmscherp’ keukenmes (Laudy / Fair Play)<sup>10</sup>*

In 2002 heeft de Hoge Raad een arrest gewezen in de zaak van een werkneemster die haar werkgever aansprakelijk stelde omdat zij zich bij het snijden van broodjes met een ‘vlijmscherp’ mes had verwond.

De werkneemster, mevrouw Laudy, werkte als beheerder bij Fair Play Casino te Maastricht. Zij verrichtte kassawerkzaamheden, hield toezicht in de speelhal en voerde daarnaast keukenwerkzaamheden uit. Op 9 december 1996 begon Laudy met keukenwerkzaamheden, waaronder het snijden en smeren van zachte puntbroodjes. Zij sneed zich bij het doorsnijden van het eerste broodje met een broodmes in de wijsvinger van haar linkerhand en raakte hierbij een zenuw in de radiaire zijde van de desbetreffende vinger. Laudy werd dezelfde dag nog in het ziekenhuis geopereerd. Het broodmes was nieuw (of geslepen) en Laudy was hiervan niet op de hoogte.

Laudy is hierop een procedure gestart waarbij zij heeft gevorderd voor recht te verklaren dat de werkgever aansprakelijk is voor (de gevolgen van) het bedrijfsongeval. De kantonrechter heeft de vordering toegewezen. De rechtbank heeft de vordering in appel afgewezen op de grond dat de werkgever, door haar werknemers niet erop te wijzen dat het broodmes nieuw (of geslepen) was, niet is tekortgeschoten in haar zorgplicht als bedoeld in artikel 7:658 lid 1 BW.

De Hoge Raad overweegt eveneens dat Fair Play niet tekortgeschoten is in haar zorgplicht door haar werknemers niet te waarschuwen voor het nieuwe (of geslepen) broodmes. Het is een feit van algemene bekendheid dat een mes dat geschikt is om zachte puntbroodjes mee te snijden zo scherp is dat de gebruiker daarvan gevaar loopt zich bij dat werk te snijden.

Hierbij is in aanmerking genomen dat de keuken, waar het ongeval plaatsvond, voldoende ruimte bood, dat Laudy alleen aanwezig was, dat zij niet werd afgeleid en dat de werkzaamheden niet onder een grote werkdruk plaatsvonden, alsmede dat Laudy een ervaren kracht was, bekend met de betreffende werkzaamheden (het smeren van broodjes, althans het han-

---

<sup>10</sup> HR 4 oktober 2002, LJN AE4090, NJ 2004/175; «JAR» 2002/259.

teren van een broodmes), die niet afwijken van in de thuissituatie regelmatig voorkomende werkzaamheden, waarvoor – buiten de normaal in acht te nemen voorzichtigheid – geen bijzondere aandacht, concentratie en/of kennis vereist is. Tevens is hierbij van belang dat er geen richtlijnen (ARBO-richtlijnen, instructienormen en dergelijke) zijn, die aparte instructies voor deze soort van werkzaamheden voorschrijven.

Fair Play had dus niet hoeven waarschuwen voor het scherpe mes. De Hoge Raad lijkt derhalve de mening te zijn toegedaan dat niet gewaarschuwd hoeft te worden voor gevaren die van algemene bekendheid zijn. In 2004 heeft de Hoge Raad in de zaak *Oost/Brands* geoordeeld dat dit niet alleen geldt voor werkzaamheden die in de huiselijke sfeer worden verricht.

### 3.2. *Glijpartij vrachtwagenchauffeur (Oost/Brands11)*

De Hoge Raad boog zich in 2004 over de vraag of een werkgever aansprakelijk was voor een valpartij op een werklocatie.

De heer Oost is vrachtwagenchauffeur bij Brands. Zijn functie omvatte het vervoeren van allerlei bouwmaterialen, het laden en lossen hiervan en het laden en lossen van containers met puin. Op 19 november 1999 is Oost uitgegleden over een ‘meer dan normale hoeveelheid puin’, onder andere bestaande uit geglazuurde tegels, waarbij hij ernstig enkelletsel heeft opgelopen. Oost vordert op grond van artikel 7:658 BW schadevergoeding van Brands in verband met de door hem geleden schade als gevolg van het bedrijfsongeval.

De Hoge Raad oordeelde dat de werkgever niet aansprakelijk was voor de valpartij. Hierbij is – onder meer – in aanmerking genomen dat Brands voor en na het ongeval van Oost werkplekinstructies heeft uitgevoerd en dat de werkplek daarbij telkens in orde is gevonden. De zorgplicht van Brands strekt niet zover dat hij gehouden is om werkplekken dagelijks te controleren op aanwezige hoeveelheden puin.

Oost stelde zich nog op het standpunt dat – in tegenstelling tot de zaak *Laudy/Fair Play* – het in het onderhavige geval niet ging om werkzaamheden die ook in de huiselijke sfeer worden verricht. Als gevolg hiervan dienden hogere eisen te worden gesteld aan de zorgplicht van de werkgever, aldus Oost. De Hoge Raad gaat hierin niet mee en oordeelt dat deze omstandigheid op zichzelf niet meebrengt dat aan de zorgplicht van de werkgever hogere eisen moeten worden gesteld dan waaraan hij blijkens hetgeen hiervoor is overwogen, heeft voldaan.

### 3.3. *Verwijderen van een koffievlek (Peters/Hofkens)*

De Hoge Raad heeft in het arrest *Peters/Hofkens*<sup>12</sup> eveneens geoordeeld dat de werkgever niet aansprakelijk was voor een bedrijfsongeval die is ontstaan tijdens het verwijderen van een koffievlek.

Peters was als schoonmaakster in dienst van Hofkens en heeft tijdens haar werkzaamheden letsel opgelopen bij het schoonmaken van een koffievlek. Zij verzette een plant, boog zich over een tafeltje heen om de koffievlek schoon te kunnen maken en verloor vervolgens haar evenwicht. Peters verwondde haar wijsvinger en nadien trad posttraumatische dystrofie op.

---

11 HR 9 juli 2004, «JAR» 2004/190.

12 HR 12 september 2003, «JAR» 2003/242.

De Hoge Raad stelde opnieuw voorop dat met artikel 7:658 lid 1 BW niet is beoogd een absolute waarborg te scheppen voor de bescherming van de werknemer tegen het gevaar van arbeidsongevallen. Deze bepaling heeft tot strekking een zorgplicht in het leven te roepen en verplicht de werkgever voor het verrichten van arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te geven als redelijkerwijs nodig om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.<sup>13</sup>

Hofkens, aldus de Hoge Raad, is niet tekortgeschoten in de op haar rustende zorgplicht door geen instructies te geven, maatregelen te treffen of toezicht te houden. Niet valt af te leiden uit de door Peters gestelde toedracht van het ongeval dat zij voor een gevaarlijke wijze van uitvoering van de werkzaamheden heeft gekozen. Ook is niet af te leiden uit de door Peters gestelde toedracht dat zij bijvoorbeeld als gevolg van onvoldoende of ondeugdelijke instructies, de koffievlek ten onrechte heeft verwijderd.

Kort gezegd: de heersende leer blijft dat de werkgever zijn zorgplicht niet schendt indien hij niet waarschuwt voor algemeen bekende gevaren, welke gevaren noodzakelijk aan het verrichten van de werkzaamheden zijn verbonden. Dit geldt bijvoorbeeld ook ingeval van een glad tegelpad na een regenbui in de tuin van een hotel in Aruba<sup>14</sup> en een valpartij van een trap bij nat weer door een medewerker van KLM Catering Services.<sup>15</sup>

#### 3.4. *Werkgever wel aansprakelijk*

Er zijn uiteraard uitzonderingsgevallen, ook in geval van huis-, tuin en keukenongevallen op de werkvloer. Zo heeft de Hoge Raad in 2007 geoordeeld dat de werkgever zijn zorgplicht – in beginsel – wel schendt indien hij de verwezenlijking van het algemeen bekende gevaar bij de uitoefening van de werkzaamheden eenvoudig kan wegnemen, maar nalaat dit te doen.

In de zaak *Kalai/Antoine Petit*<sup>16</sup> werd Kalai gevraagd – samen met drie anderen – te helpen met het tillen van een zware oven (van circa 200 kg) die in het restaurant Antoine Petit werd geïnstalleerd. Enige tijd later krijgt Kalai rugklachten. De Hoge Raad oordeelt onder meer dat ook naar de in 1998 gangbare normen en inzichten een werkgever in een geval als het onderhavige de verplichting had ervoor te zorgen dat een werknemer die in het kader van zijn werk een zware last (omstreeks 50 kg) te tillen krijgt, ter voorkoming van het ontstaan van letsel, de beschikking heeft over mechanische hulpmiddelen of persoonlijke beschermingsmiddelen. Het is immers van algemene bekendheid te achten dat het met de hand tillen van een zodanig gewicht door iemand tot wiens normale werkzaamheden dit niet behoort, een serieus te nemen gevaar oplevert voor het ontstaan van rugletsel.

Recent heeft de kantonrechter Alkmaar<sup>17</sup> geoordeeld dat een werkgever aansprakelijk is voor de schade van een werknemer in geval van een val van de trap. In deze zaak viel de werknemster van de trap terwijl zij een bureaustoel naar boven sjouwde. Zij raakte hierdoor volledig arbeidsongeschikt. De werkgever, Zonvaart Reizen, stelde zich onder meer op het standpunt dat zij in het onderhavige geval voldoende instructies had gegeven aan de werknemster over hoe te handelen met de oude bureaustoelen. Daarnaast stelde zij ook dat hier om een huis-tuin-en-keukenongeval gaat, waarbij door een werkgever nauwelijks in-

13 HR 10 juni 1983, nr. 12.038, *NJ* 1984, 20; HR 4 oktober 2002, nr. C01/304, «JAR» 2002./259.

14 HR 2 maart 2007, LJN AZ5834, *NJ* 2007/143, «JAR» 2007/91 (*Perez*).

15 Kantonrechter Haarlem 02-08-2017, AR-Updates.nl 2017-1100.

16 HR 27 april 2007, LJN AZ6717, *NJ* 2008/462; «JAR» 2007/128 (*Kalai/Antoine Petit*).

17 Kantonrechter Alkmaar 07-03-2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:1759.

structies zijn te geven. De werknemster had zich moeten realiseren dat je niet een zware bureaustoel van 30 kg de trap op moet sjouwen, aldus Zonvaart Reizen.

De kantonrechter gaat hierin niet mee en acht Zonvaart Reizen aansprakelijk op grond van 7:658 BW. Werknemster heeft schade geleden in de uitoefening van haar functie en geoordeeld moet worden dat Zonvaart Reizen verantwoordelijk moet worden gehouden voor de – op zichzelf onverstandige – actie van de werknemster om de stoel(en) in haar eentje via de trap naar boven te tillen. Dat de werknemster zelf filiaalchef was doet hier niet aan af. De stelling dat sprake zou zijn van een huis-tuin-en-keukenongeval, wordt verworpen nu de situatie zich in de winkel afspeelde en niet was gecreëerd door de werknemster (de nieuwe stoelen waren door de werkgever in die ruimte gezet), terwijl de werknemster vanuit haar verantwoordelijkheid als manager van het reisbureau handelend moest optreden. De stoelen stonden namelijk in de weg. Verder sjouwt men over het algemeen thuis geen bureaustoelen, aldus de kantonrechter.

Deze uitspraak lijkt niet in lijn te zijn met de huis-tuin-keukenongevallen-arresten van de Hoge Raad, maar hieruit blijkt maar weer dat het antwoord op de vraag of een werkgever al dan niet aansprakelijk is, altijd afhankelijk is van alle omstandigheden van het geval. Voorstelbaar is overigens dat een eventueel hoger beroep weer anders uit zal pakken.

#### 4. **Ongevallen tijdens bedrijfsuitje**

Veel werkgevers organiseren wel eens een bedrijfsuitje, vaak met het doel om de onderlinge band te versterken. Het ondernemen van (risicovolle) activiteiten zoals een ballonvaart, een sportdag, of raften is populair. Tijdens dergelijke activiteiten kunnen echter ongelukken gebeuren die ernstige gevolgen hebben voor de werknemer.

Afhankelijk van de omstandigheden is de werkgever op grond van artikel 7:658 BW dan wel artikel 7:611 BW aansprakelijk voor de door de werknemer geleden schade.

Er is met name lagere rechtspraak over de aansprakelijkheid van de werkgever voor schade als gevolg van een bedrijfsuitje. De Hoge Raad heeft zich hierover slechts één keer uitgelaten, in het *Rollerskate*-arrest. Uit dit arrest en tevens ook lagere rechtspraak, de rechtspraak volgt dat relevante vragen in dit verband kunnen zijn of (1) de werkgever een instructiebevoegdheid heeft, of (2) er sprake is van een nauw verband tussen de werkzaamheden en het bedrijfsuitje, of (3) het bedrijfsuitje een verplicht karakter heeft, of (4) de werknemer een voorbeeldfunctie heeft, of (5) de activiteit is uitbesteed aan een professioneel evenementenbureau en of (6) de werkgever een ongevallenverzekering heeft afgesloten.

Hierna bespreken we eerst uitspraken waarin is geoordeeld dat de werkgever aansprakelijk is voor de door de werknemer geleden schade, waarna we een aantal uitspraken bespreken waarin juist afwijzend is geoordeeld.

##### 4.1. ***Rit Landrover***

In 1997 heeft de Rechtbank Utrecht in hoger beroep geoordeeld over de aansprakelijkheid van een werkgever voor letsel na een rit in een Landrover.<sup>18</sup>

Een directeur human-resources heeft in 1991 deelgenomen aan een autorit met een Landrover over de hei, die deel uitmaakte van een tweedaags programma. Bij het rijden door een kuil is

---

18 Rb. Utrecht 3 september 1997, «JAR» 2000/13.

werkneemster gewond geraakt. Er waren geen veiligheidsgordels in de auto. De autorit vond plaats na een meeting waarbij de bedrijfsresultaten waren besproken, gevolgd door een diner en een overnachting. De volgende dag stonden toespraken van leidinggevenden op het programma. De organisatie van de autorit was uitbesteed aan een derde.

De rechtbank oordeelde dat een redelijke uitleg van de zorgplicht van de werkgever met zich meebrengt dat deze zich ook uitstrekt tot door de werkgever georganiseerde ontspannende activiteiten, indien er tussen deze activiteiten en de door de werknemer te verrichten werkzaamheden een voldoende nauw verband bestaat. Belang wordt gehecht aan het feit dat de autorit plaatsvond tussen twee zakelijke bijeenkomsten (bekendmaking bedrijfsresultaten en toespraak door directie) in, waaraan niet afdoet dat de deelname aan de autorit facultatief was. In overweging wordt genomen dat de werkneemster zich gezien haar voorbeeldfunctie als directeur human-resources moeilijk aan het evenement kon onttrekken. Door het huren van een auto, die niet was voorzien van veiligheidsriemen, heeft de werkgever niet voldaan aan de zorgplicht. Het is niet relevant dat een derde het evenement verzorgde, omdat werkgeefster aansprakelijk is voor gedragingen van door haar ingeschakelde hulpverleners.

#### 4.2. *Ballonvaart*

Tijdens een ballonvaart, die in het kader van het jaarlijkse bedrijfsuitje in 1996 plaatsvond, is het mandje van de ballon tegen een flatgebouw aan gebotst.<sup>19</sup> Een werkneemster die zich in het mandje bevond, heeft letsel opgelopen. De Rechtbank Amsterdam oordeelde in 2004 dat toepassing van artikel 7:658 BW mist omdat de werkgever geen zeggenschap had over het uitje en geen bevoegdheid had om instructies te geven.

Volgens de rechtbank is echter wel sprake van aansprakelijkheid op grond van artikel 7:611 BW. In dit verband is relevant dat het ongeval heeft plaatsgevonden tijdens een door de werkgever georganiseerd kantooruitje, dat werknemers in de regel worden geacht deel te nemen aan door de werkgever georganiseerde kantooruitjes, dat de werkgever zonder medeweten van de werknemers, voor wie de inhoud van het uitje geheim was, heeft gekozen voor een ballonvaart, die volgens beide partijen met risico's gepaard gaat, en dat de werkgever kennelijk verzekerd is voor de financiële gevolgen van het ongeval.

#### 4.3. *Rollerskateles*

De enige uitspraak van de Hoge Raad (2009) over werkgeversaansprakelijkheid bij bedrijfsuitjes, ziet op een werkneemster die in 2002 een nare val heeft gemaakt bij een rollerskateles.<sup>20</sup>

De werkgever organiseerde één keer per kwartaal een ontspanningsactiviteit waarvoor de werknemers zich konden aanmelden. Niet alle werknemers namen deel. De rollerskateles vond plaats in de marmeren kantoorhal van werkgever. De werkneemster kwam na enkele meters al ten val en brak daarbij haar pols.

Volgens de Hoge Raad ontbreekt een voldoende nauw verband tussen de uitoefening van de door de werknemer te verrichten werkzaamheden en de activiteit. Daarom heeft als uitgangspunt te gelden dat het ongeval niet kan uitmonden in aansprakelijkheid van de werkgeefster op de voet van artikel 7:658 BW. Aansprakelijkheid op grond van artikel 7:611 BW

---

<sup>19</sup> Rb. Amsterdam 7 april 2004, «JAR» 2004/108.

<sup>20</sup> HR 17 april 2009, ECLI:NL:PHR:2009:BH1996.

is evenwel mogelijk indien de schade (mede) is ontstaan doordat de werkgever, beoordeeld naar de bijzondere omstandigheden van het geval, zich niet heeft gedragen als een goed werkgever. Er bestaat voldoende samenhang tussen de activiteit en de arbeidsovereenkomst, zodat ten aanzien van die activiteit voor de werkgever een op eisen van goed werkgeverschap gebaseerde zorg- en preventieplicht bestond die zij niet is nagekomen (niet voldoende gewaarschuwd tegen de gevaren) zodat schending van die plicht tot haar aansprakelijkheid leidt voor de schadelijke gevolgen van het ongeval op de voet van artikel 7:611 BW in verbinding met artikel 6:74 BW.

#### 4.4. *Speedboottocht*

In 2012 heeft de Rechtbank Utrecht geoordeeld dat een werkgever op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk was voor door een werknemer geleden schade als gevolg van een ongeluk met een speedboot.

In het kader van een jaarlijks bedrijfsuitje heeft in 2008 een tocht met een speedboot over de Maas plaatsgevonden.<sup>21</sup> De feitelijk organisatie is uitbesteed aan een professioneel organisatiebureau. De speedboottocht wordt door het organisatiebureau als ‘Extreme Power Event’ aan de werkgever aangeboden. Met de speedboot worden heftige manoeuvres (draaien van 180 graden, zijdelings langs elkaar varen) gemaakt, en er worden snelheden van 100 km per uur bereikt. Meerdere werknemers raken gewond doordat de boot met een grote klap in of tegen een golf tot stilstand komt. De werkneemster is door de botsing enige seconden buiten bewustzijn geraak en ervaart sinds het ongeluk pijnklachten.

Het personeelsuitje had tot doel de teamspirit te versterken en daarmee is het bedrijfsbelang gediend. Volgens de rechtbank is voldoende aannemelijk geworden dat, evenals de omstandigheid dat deelname door de werknemers in ieder geval als een sociale verplichting zal zijn ervaren, deelname door werkgever als zeer wenselijk werd gezien. Blijkens de uitnodiging werd de werkneemster ‘verwacht’ en was haar bijdrage ‘onmisbaar’.

Nu ook het begrip ‘arbeidsplaats’ in artikel 7:658 lid 1 BW ruim kan worden omschreven, doet de locatie van het bedrijfsuitje niet af aan de toepasselijkheid van artikel 7:658 lid 1 BW. De vraag is voorts of de werkgever wel heeft voldaan aan de zorgplicht. De rechtbank oordeelt van niet. De werkgever heeft bewust gekozen voor evident risicovolle activiteit. Enige specifieke instructie van de zijde van de werkgever is gesteld noch gebleken. De werkgever had moeten afzien van het (doen) organiseren van de speedboottocht of had erop moeten toezien dat dit niet op zodanige manier gestalte zou krijgen als in onderhavig geval, bijvoorbeeld door het evenementenbureau het plannen van bepaalde activiteiten te verbieden. De werkgever is derhalve aansprakelijk voor het letsel van de werkneemster op grond van artikel 7:658 BW.

#### 4.5. *Val in zee*

Het Hof 's-Hertogenbosch heeft in 2004 de aansprakelijkheid van de werkgever afgewezen voor schade als gevolg van een whiplash na een val in zee.<sup>22</sup>

Een manager heeft in 1998 deelgenomen aan een vijfdaagse ‘technical meeting’ in Ivoorkust. Het doel van het bedrijfsuitje was om personeel op managementniveau werkzaam in Nederland en in (in gelieerde bedrijven van de werkgever) Ivoorkust, met elkaar te laten

<sup>21</sup> Rb. Utrecht 23 augustus 2012, ECLI:NL:RBUTR:2012:BY1855.

<sup>22</sup> Hof 's-Hertogenbosch 22 juni 2004, ECLI:NL:GHSHE:2004:AR2568.



kennismaken. Op de tweede dag van de meeting is een tochtje gemaakt naar het strand in Assinié. De werknemer stond met het water op kniehoogte te praten met een collega, toen een krachtige golf hem omversloeg, als gevolg waarvan de werknemer een whiplash heeft opgelopen.

Het hof oordeelde in hoger beroep, in tegenstelling tot de kantonrechter in eerste aanleg, dat artikel 7:658 BW van toepassing is, omdat het uitstapje naar het strand ('programme social') niet vrijblijvend was, zeker gezien de functie van de manager.<sup>23</sup> Pas na 20:00 uur stond de desbetreffende dag op het programma vermeld als zijnde 'libre'.

Evenwel was van tekortschieten in de zorgplicht door de werkgever geen sprake. Een bezoek aan een strand bracht geen bijzondere gevaren met zich, anders dan het van algemene bekendheid zijnde feit dat in de zee, en zeker in de Atlantische Oceaan, onderstromen voorkomen. Meer in het bijzonder hoefde van de werkgever niet te worden gevergd dat hij een volwassen 49-jarige werknemer met een verantwoordelijke internationale managementfunctie waarschuwde voor alle denkbare gevaren van pootje baden in de branding van de Atlantische Oceaan. De werkgever is ook niet aansprakelijk op grond van artikel 7:611 BW.

Volgens het hof is het ongeval het gevolg van een ongelukkige samenloop van omstandigheden, waarvan de gevolgen niet voor risico van de werkgever komen, temeer niet nu hij de noodzakelijke zorgvuldigheid heeft betracht door voor zijn werknemers een ongevallenverzekering af te sluiten.

#### 4.6. *Sportdag*

Een werkgever heeft een sportdag voor haar werknemers georganiseerd die in 1999 heeft plaatsgevonden. Het Hof 's-Hertogenbosch heeft in 2004 alle vorderingen van de werknemer afgewezen.

De werknemer, een managementtrainee, heeft evenals 27 van de in totaal 76 vaste medewerkers (en in totaal vijf van de zes managers) deelgenomen aan de sportdag. De werknemer heeft letsel opgelopen op een zeephellingsbaan waarop hij buikglijdend met het hoofd oranje pionnen moest omstoten. Dit is niet gegaan zoals de bedoeling was en als gevolg hiervan is hij arbeidsongeschikt geraakt. Het sportevenement was georganiseerd door een professioneel evenementenbureau.

Volgens het hof is er geen sprake van zeggenschap en bevoegdheid in de zin van artikel 7:658 BW en het hof overweegt in dit verband dat het om een buiten de normale werktijd (zaterdag) en buiten het kantoor georganiseerde recreatieve activiteit voor de medewerkers van Spaar Select en hun gezinnen gaat, de deelname daaraan facultatief was en een groot aantal werknemers niet aan deze bedrijfssportdag heeft deelgenomen. Het feit dat de werknemer zich vanwege zijn functie verplicht voelde aan deze sportdag deel te nemen brengt nog niet mee dat de werkgever die het organiseren van de sportdag had uitbesteed aan een professioneel evenementenbureau, is tekortgeschoten in de zorgplicht van artikel 7:658 BW, aldus het hof.

Van een aansprakelijkheid van de werkgever op grond van goed werkgeverschap ingevolge artikel 7:611 BW is volgens het hof evenmin sprake omdat deelname niet verplicht was (er

---

<sup>23</sup> De kantonrechter was van oordeel dat de deelname aan het sociaal programma niet aan te merken viel als het uitoefenen van werkzaamheden.

deden slechts 27 van de 76 medewerkers mee) en aan niet deelname geen sanctie was verbonden. En hoewel het begrijpelijk is, aldus het gerechtshof, dat de werknemer zich moreel verplicht voelde – evenals blijkbaar de andere managementleden – om deel te nemen, is dit niet voldoende is voor het aannemen van aansprakelijkheid van de werkgever. Ook is het organiseren uitbesteed aan een professioneel evenementenbureau. Het hof overweegt tevens dat werknemer niet verplicht was om aan alle onderdelen mee te doen en had kunnen afzien van het buikglijden nu de zeephellingsbaan er volgens zeggen van de werknemer primitief uitzag.

## 5. Verkeersongevallen

Verkeersongevallen tijdens werktijd vallen onder voornoemde werkgeversaansprakelijkheid wanneer de werkzaamheden van een werknemer bestaan uit het deelnemen aan het verkeer, zoals bij beroepschauffeurs altijd het geval is. Dan rust op de werkgever een zorgplicht met betrekking tot de veiligheid van het vervoersmiddel van de werknemer, wat tijdig en goed onderhoud hieraan noodzakelijk maakt, maar onder deze zorgplicht valt dan ook het erop toezien dat rusttijden door een werknemer in acht (kunnen) worden genomen.

### 5.1. *Werk-/werkverkeer*

Een verkeersongeval van een taxichauffeuse onderweg naar huis tussen twee opdrachten door is op één lijn te stellen met vervoer dat plaatsvindt krachtens de verplichtingen uit haar arbeidsovereenkomst, zo oordeelde het Hof 's-Hertogenbosch.<sup>24</sup> Indien beroepsmatige verkeersdeelname niet aan de orde is, maar een werknemer zich tijdens het werk tussen verschillende (werk)locaties dient te verplaatsen, op klantenbezoek gaat of een pakketje voor zijn werkgever ergens aflevert, is dit te kwalificeren als vervoer dat plaatsvindt in het kader van de werkzaamheden van een werknemer. Dit wordt als werktijd beschouwd en daarmee is een werkgever in beginsel voor schade die c.q. letsel dat het gevolg is van verkeersdeelname tijdens werktijd aansprakelijk, tenzij sprake is geweest van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

### 5.2. *Woon-/werkverkeer*

Woon-/werkverkeer wordt niet gezien als werktijd, maar als privé-tijd en dat maakt dat een werkgever daar in principe niet met succes aansprakelijk voor kan worden gesteld. Aansprakelijkheid van een werkgever is wel weer aan de orde als er tijdens een autorit van of naar het werk een klant bezocht wordt, onderweg naar huis een pakketje voor het werk afgeleverd wordt en/of de werkpost onderweg naar huis wordt bezorgd bij het postkantoor. Dit omdat dit dan toch (ook) als werktijd dient te worden beschouwd.

Dergelijke verkeersongevallen vallen weliswaar niet onder de zorgplicht van artikel 7:658 BW, omdat een werkgever juist bij dit type ongevallen in de praktijk zeer beperkte mogelijkheden heeft om maatregelen te treffen en aanwijzingen te geven om de bijzondere gevaren die aan deelname aan het verkeer verbonden zijn te verminderen. Daar staat echter tegenover dat deze bijzondere risico's in het verkeer goed en tegen betaalbare premies te verzekeren zijn.

De Hoge Raad heeft op basis hiervan bepaald dat de eisen van goed werkgeverschap met zich meebrengen dat een werkgever gehouden is zorg te dragen voor een behoorlijke verzekering van de werknemers voor wie geldt dat zij in de uitvoering van hun werkzaamheden betrokken kunnen raken bij een verkeersongeval. Hiermee heeft de Hoge Raad feitelijk een

---

<sup>24</sup> Hof 's-Hertogenbosch 5 november 2013, ECLI:NL:GHSHE:2013:5200.

verzekeringsplicht voor werkgevers in het leven geroepen waarin de wetgeving niet voorziet.<sup>25</sup> Deze verzekeringsplicht is vrij beperkt en ziet alleen op de volgende drie situaties:

1. als de werknemer als bestuurder van een motorvoertuig schade heeft geleden als gevolg van een ongeval,
2. als de werknemer als fietser/voetganger schade heeft geleden door een ongeval en waarbij dan minstens één voertuig betrokken is geweest, óf
3. deze werknemer schade heeft geleden als gevolg van een eenzijdig fietsongeval.

Alleen dan is de werkgever aansprakelijk tot vergoeding van tot het bedrag dat een behoorlijke verzekering hiervoor zou hebben gedekt. Eenzijdige verkeersongevallen te voet vallen aldus niet onder de ‘verzekeringsplicht’ van werkgevers.<sup>26</sup>

### 5.3. *Verzekeringsplicht?*

De daaropvolgende vraag, wat van een behoorlijke verzekering moet worden geacht, laat zich niet altijd makkelijk beantwoorden. Dit blijkt wel uit het feit dat hierover door een werknemer ruim 14 jaar is geprocedeerd. Na terugverwijzing door de Hoge Raad naar het Hof, kwam aan deze procedure op 9 mei 2017 een einde.

Het ging in deze zaak om een ambulancechauffeur die in 1998 onderweg met de ambulance op weg naar huis bij een verkeersongeval betrokken raakte. De Hoge Raad heeft in 2008 geoordeeld dat hoewel er op het moment van het ongeluk geen sprake was van een noodoproep, het gebruik van de ambulance op één lijn moet worden gesteld met vervoer dat plaatsvindt in het kader van de uit te voeren werkzaamheden. Dit omdat het bij deze werkgever al lange tijd een vaste gewoonte van een aantal werknemers was om de ambulance na afloop van hun werkzaamheden mee naar huis te nemen om zo tijd te kunnen besparen als er nog een noodoproep mocht volgen. De werkgever in kwestie had tegen deze gewoonte in de loop der jaren nooit enig bezwaar gemaakt en werd mede hierdoor aansprakelijk bevonden.<sup>27</sup> Vervolgens rees de vraag of de werkgever de gehele schade van de werknemer diende te vergoeden of alleen de schade die voortvloeide uit het niet-afsluiten van een adequate verzekering. Het hof heeft geoordeeld dat dit laatste het geval is<sup>28</sup> en heeft een deskundige benoemd om te bepalen wat dan anno 1998 een adequate verzekering zou zijn geweest en heeft op basis daarvan vorig jaar uiteindelijk eind-arrest gewezen.<sup>29</sup>

## 6. **Bewuste roekeloosheid**

De zorgplicht van een werkgever eindigt waar de verantwoordelijkheid van een werknemer begint. Een werkgever is niet aansprakelijk wanneer er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer én dit de schade in belangrijke mate heeft veroorzaakt. Van bewuste roekeloosheid is echter pas sprake als de werknemer zich direct voordat het ongeval zich heeft voorgedaan bewust was van zijn roekeloze gedraging. Dit laatste komt in de praktijk zelden vast te staan.

Zo erkende een werknemer, die op de rand van een kookketel was gaan staan om bij een technische installatie te kunnen en daarin was gevallen, weliswaar zelf achteraf dat dit een ‘stomme actie’ was geweest, desalniettemin leidde dit niet tot bewuste roekeloosheid omdat binnen het

25 HR 11 november 2011, «JAR» 2011/315 (*De Rooyse Wissel*).

26 HR 11 november 2011, «JAR» 2011/316 (*TNT Post*).

27 HR 19 december 2008, ECLI:NL:HR:2008:BG7775 (*Autoster/Hendriks*).

28 Hof 's-Hertogenbosch 10 februari 2005, ECLI:NL:GHSHE:2015:428.

29 Hof 's-Hertogenbosch 9 mei 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:2028.

bedrijf regelmatig op de kookeenheden werd geklommen en de werknemer dit makkelijk had kunnen voorkomen door bijvoorbeeld een hangslot op het luik van de ketel te plaatsen (zodat de losse afdekplaat niet meer verplaatst kon worden door de medewerkers) of door de kookeenheden verder uit de buurt van de technische installatie te plaatsen.<sup>30</sup> Ook de onervaren elektromonteur die in strijd met de algemene instructie verzuimde een spanningsmeting uit te voeren alvorens te gaan werken aan een elektronische klok en door een stroomschok van de ladder viel, handelde daarmee nonchalant, maar niet opzettelijk of bewust roekeloos.<sup>31</sup>

Bij een werknemer die werkzaamheden op een zes meter hoog dak aan het verrichten was en door een rukwind van dit dak was gevallen, ontkwam zijn werkgever niet aan aansprakelijkheid, ook al had deze hiervoor een valharnas ter beschikking gesteld. Door de Hoge Raad is geoordeeld dat alleen het ter beschikking stellen van veiligheidsmiddelen aan werknemers niet voldoende is. De werkgever dient er ook op toe te zien dat veiligheidsmiddelen daadwerkelijk, en op de juiste manier gebruikt worden door de werknemer(s). Dat deze werknemer zeer ervaren was, maakt deze zorgplicht van een werkgever niet anders. Ook voor deze categorie werknemers geldt dat een werkgever verantwoordelijk is voor de veiligheid en dat daarbij dan ook rekening dient te worden gehouden met het gegeven dat ook die ervaren werknemers weleens nalaten de voorzichtigheid in acht te nemen die ter voorkoming van ongelukken geraden is.<sup>32</sup>

Bewuste roekeloosheid van een werknemer wordt in de praktijk, zoals gezegd, zelden aangenomen. Zo was de werknemer die zonder geleider was gaan zagen en vervolgens letsel opliep niet bewust roekeloos geweest, omdat zijn werkgever ervoor had moeten zorgen dat alle machines waren voorzien van de vereiste beschermingsmiddelen én het personeel had dienen te verbieden de machines zonder die beschermingsmiddelen te gebruiken.<sup>33</sup> Ook een werknemer die tijdens het werk vijf meter naar beneden was gevallen en de dag/avond ervoor alcohol en softdrugs bleek te hebben genuttigd, werd niet bewust roekeloos bevonden. Zijn werkgever werd aansprakelijk bevonden vanwege het feit dat tijdens de werkzaamheden geen valbeschermende voorzieningen aanwezig waren geweest en dit een schending van de zorgplicht opleverde.<sup>34</sup>

In gevallen waarin het gaat om veiligheidsvoorzieningen die een werknemer zelf dient toe te passen, zoals veiligheidsgordels, is de werkgever niet aansprakelijk mits hij aantoont dat er voldoende veiligheidsmaatregelen zijn genomen en ook de veiligheidsinstructies heeft gegeven die van hem konden worden gevergd. Een werknemer die geen gordels of vallijnen droeg, tijdens zijn werkzaamheden door het dak zakte en daarbij letsel opliep omdat hij acht meter naar beneden was gevallen, stelde dat zijn werkgever aansprakelijk was omdat hij niet bewust roekeloos had gehandeld. Dat niet bewust roekeloos was gehandeld werd aangenomen, maar dat de werkgever daardoor aansprakelijk was niet. Dit omdat deze werkgever met het ter beschikking stellen van de juiste veiligheidsmiddelen wel degelijk aan zijn zorgplicht had voldaan.

---

30 Hof 's-Hertogenbosch 3 juni 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:1634.

31 Hof 's-Hertogenbosch 26 juli, 2016 ECLI:NL:GHSHE:2016:3167

32 HR 7 december 2012, AR-2012-1056 (*Dalra Airlines*), zie ook Hof 's-Hertogenbosch 10 oktober 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:4431.

33 Hof 's-Gravenhage 19 juli 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2030.

34 Hof 's-Gravenhage 2 juni 2015, ECLI:NL:GHSHE:2015:2023.

Als voldaan is aan de zorgplicht, is een werkgever niet aansprakelijk, ook niet als bewuste roekeloosheid van de werknemer ontbreekt, aldus de Hoge Raad.<sup>35</sup>

Toch heeft een werknemer wel degelijk ook zelf de verantwoordelijkheid om gegeven veiligheidsinstructies daadwerkelijk op te volgen. Wanneer het gaat om veiligheidsmaatregelen die een werknemer zelf dient toe te passen, zoals het dragen van veiligheidsgordels of vallijnen, is een werkgever niet aansprakelijk indien deze aantoonbaar dat veiligheidsmaatregelen zijn getroffen én dat de veiligheidsinstructies aan de werknemer zijn gegeven die van de werkgever konden worden gevergd.<sup>36</sup> Niet aansprakelijk was dan ook de werkgever van een werknemer die tegen de expliciete instructie van zijn leidinggevende in een donkere kelder inging en daarbij ten val kwam, aangezien hier niet van een schending van de zorgplicht van deze werkgever kon worden gesproken.<sup>37</sup>

#### 7. **Eigen verantwoordelijkheid c.q. schuld vs. aansprakelijkheid**

Op het moment dat een werkgever op basis van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW) aansprakelijk is, zoals bij verkeersongevallen van werknemers vaak het geval is, zal de (hoogte van de te vergoeden) schade op grond van titel 10 Boek 6 BW dienen te worden vastgesteld en daarbij komt het dan regelmatig voor dat (gedeeltelijke) eigen schuld van een werknemer wordt aangenomen. De hoogte van de door een werkgever te vergoeden schade zal dan ingeval van een mate van eigen schuld aan de zijde van werknemer worden gematigd. Dit was vrij recent nog het geval bij een werknemer die tijdens een werkbezoek in het buitenland door een hond was gebeten, daardoor met rabiës besmet raakte en uiteindelijk hieraan overleed. De rechtbank oordeelde weliswaar dat de werkgever aansprakelijk was, maar dat hier deels sprake was van eigen schuld van de werknemer, omdat deze zich niet binnen 48 uur na de beet, en daarmee niet tijdig (genoeg), had laten behandelen.<sup>38</sup>

Samenvattend dienen werkgevers aan werknemers adequate veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen, werknemers voldoende te instrueren én waarschuwen waar nodig, maar wordt deze vergaande zorgplicht begrensd door wat van ieder weldenkend mens kan worden gevergd. Anders gesteld, van een werknemer mag wel degelijk een bepaalde mate van voorzichtigheid en verantwoordelijkheid worden verwacht.

---

35 HR 24 juni 2011, «JAR» 2011/192.

36 HR 14 juni 2011, (*Drombrowski/Hulsing-Huppermans*), «JAR» 2011/192.

37 Rb. Noord-Holland 28 september 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:8409.

38 Rb. Amsterdam 10 april 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:2223.