

*‘Werkgeversaansprakelijkheid inzake ongevallen tijdens werktijd’*

**Toetsing van:**

**Afstuderen**

**HBR-AS17-AS**

**Hogeschool Leiden Opleiding HBO-Rechten/SJD**

Marie Visser – S1079958 Mevrouw Koning

 16-01-2018

 Reguliere kans

Klas RE4J 2017-2018

# Voorwoord

Voor u ligt mijn onderzoeksrapport ‘’ Welk advies kan blijkens wet -en regelgeving, dossier en jurisprudentie onderzoek aan Randstad Personenschade gegeven worden over het behartigen van belangen van cliënten, die hun werkgever aansprakelijk stellen op grond van art.7:658 BW voor letselongevallen tijdens werktijd?’’.

Als student van Hogeschool Leiden HBO-Rechten heb ik veel plezier beleefd aan het in praktijk brengen van de in mijn studie opgedane kennis. Daarbij wil ik alle betrokkenen bedanken voor hun steun. In het bijzonder dank ik meneer Doruk voor zijn begeleiding vanuit Randstad Personenschade en mevrouw Koning voor haar begeleiding vanuit Hogeschool Leiden.

# Samenvatting

Als een werknemer schade lijdt in uitoefening van zijn werkzaamheden of als dit in enige relatie staat tot zijn werk, dan kan hij of zij zich beroepen op art.7:658, 7:611, 6:248 en 6:162 BW. In deze scriptie staat art.7:658 BW centraal en zijn de andere wetsartikelen slechts kort toegelicht. De opdrachtgever Randstad Personenschade (hierna Randstad) treedt op als belangenbehartiger van een slachtoffer als deze schade wil verhalen. Het praktijkprobleem voor Randstad is dat zij de ontwikkeling van recente jurisprudentie niet kunnen volgen om hun argumenten beter te onderbouwen.

Vanwege de onbekendheid met de recente jurisprudentie heeft de opdrachtgever verzocht om met dit onderzoek de volgende vraag te beantwoorden: “Welk advies kan blijkens wet -en regelgeving, dossier en jurisprudentie onderzoek aan Randstad Personenschade gegeven worden over het behartigen van belangen van cliënten, die hun werkgever aansprakelijk stellen op grond van art.7:658 BW voor letselongevallen tijdens werktijd?*”* Dossier- en jurisprudentie-onderzoek is gedaan om deze vraag te beantwoorden.

Uit het jurisprudentieonderzoek is gebleken dat er vooral een discussie is over het wel of niet voldaan hebben aan de zorgplicht van de werkgever. Volgens arrest Uitert/Jalas van de Hoge Raad dient het begrip schade opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden ruim genomen te worden. De bewijslast van de toedracht ligt bij de werkgever, volgens arrest Bloemsma/Hattuma. Opzet of bewuste roekeloosheid is moeilijk te bewijzen op grond van arrest Pollemans/Hoondert. De werkgever of inlener dient op grond van de geanalyseerde uitspraken: instructies te geven, toezicht te houden, maatregelen te treffen en/of te waarschuwen, veilig materiaal beschikbaar te stellen, een veilige werkplek, een veilige werkmethode, te voldoen aan de Arbowet en een Risico-inventarisatie & -evaluatie te hebben voor gevaarlijke situaties. Tevens stelt de Hoge Raad in arrest Giraldo/Antilles dat de eigen deskundigheid en ervaring van de werknemer niet af doet aan de verplichting van de werkgever om aan de hier eerdergenoemde factoren te voldoen. Ook heeft de Hoge Raad in Davelaar/Allspan geoordeeld dat zowel de werkgever als inlener aansprakelijk gesteld kan worden op grond van artikel 7:658 lid 4 BW.

Uit de tien onderzochte dossiers van de opdrachtgever is gebleken dat de toedracht van het ongeval en de aansprakelijke persoon vaak ter discussie staat. Tevens stelt en onderbouwt Randstad niet in elk dossier waarom de werkgever niet aan de zorgplicht van art.7:658 BW voldaan heeft.

In het geval van discussie over de aansprakelijke persoon wordt aanbevolen dat Randstad zich beroept op art.7:658 lid 4 BW. Volgens dit wetsartikel kan de werknemer zowel de werkgever als inlener aansprakelijk stellen. In het geval van onenigheid over de toedracht wordt Randstad aanbevolen, om het standaardarrest Bloemsma/Hattuma aan te halen. Volgens dit arrest ligt de bewijslast bij de werkgever en moet de werknemer enkel bewijzen dat hij schade heeft, met daarbij het tijdstip en de plaats van het ongeval.

Tevens wordt Randstad aanbevolen om te stellen waarom niet aan de zorgplicht voldaan is en om dit te onderbouwen met jurisprudentie. Uit de dertig geanalyseerde uitspraken is gebleken, dat de werkgever niet snel aan de zorgplicht voldoet en dat met verschillende factoren te stellen is dat de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden. Aan de hand van deze aanbeveling is een beslisschema opgesteld met argumenten waarom niet aan de zorgplicht is voldaan, onderbouwd met jurisprudentie.

Inhoud

[Voorwoord 1](#_Toc503772979)

[Samenvatting 2](#_Toc503772980)

[Hoofdstuk 1: inleiding 5](#_Toc503772981)

[1.1 Aanleiding onderzoek en probleemanalyse 5](#_Toc503772982)

[1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen 7](#_Toc503772983)

[1.3 Onderzoeksmethode 8](#_Toc503772984)

[Hoofdstuk 2: Juridisch kader 10](#_Toc503772985)

[2.1 Inleiding 10](#_Toc503772986)

[2.2 Art.7:658 BW: Bedrijfsongevallen en beroepsziekten 12](#_Toc503772987)

[Hoofdstuk 3: Jurisprudentieonderzoek rechtbank en gerechtshof 28](#_Toc503772988)

[3.1 Inleiding 28](#_Toc503772989)

[Hoofdstuk 4: Dossier onderzoek Randstad Personenschade 38](#_Toc503772990)

[4.1 Inleiding 38](#_Toc503772991)

[Hoofdstuk 5: Verschil in feiten en omstandigheden in dossiers van Randstad en jurisprudentie 45](#_Toc503772992)

[5.1 Inleiding 45](#_Toc503772993)

[5.2 Verschil in feiten, omstandigheden en aanpak 45](#_Toc503772994)

[Hoofdstuk 6: Conclusie 47](#_Toc503772995)

[6.1 Inleiding 47](#_Toc503772996)

[6.2 Juridisch kader 47](#_Toc503772997)

[6.3 Jurisprudentieonderzoek rechtbank en gerechtshof 47](#_Toc503772998)

[6.3.1 Geen aansprakelijkheid 49](#_Toc503772999)

[6.5 Dossier onderzoek Randstad Personenschade 50](#_Toc503773000)

[6.6 Verschil in feiten en omstandigheden in dossiers van Randstad en jurisprudentie 50](#_Toc503773001)

[Hoofdstuk 7: Aanbevelingen en beslisschema 51](#_Toc503773002)

[Literatuurlijst 53](#_Toc503773003)

[Bijlagen 58](#_Toc503773004)

#

# Hoofdstuk 1: inleiding

## 1.1 Aanleiding onderzoek en probleemanalyse

Opdrachtgever Randstad krijgt elke week nieuwe cliënten die hun werkgever aansprakelijk willen stellen, omdat zij door een bedrijfsongeval letselschade hebben geleden. Om te zorgen dat deze ongevallen niet gebeuren, heeft de overheid een aantal wetten ingebracht die regels en richtlijnen bevatten zoals de Arbeidsomstandighedenwet. Helaas leven werkgevers deze regels niet of niet goed na. Randstad behartigt de belangen van werknemers die schade hebben geleden tijdens werktijd. Namens de cliënten stelt Randstad de werkgever aansprakelijk voor de geleden schade. In dergelijke zaken heerst echter veel discussie, omdat de werkgever of inlener vaak aangeeft niet aansprakelijk te zijn. Voorbeelden van een arbeidsongeval zijn het vallen van een steiger, uitglijden over een natte vloer en vastzitten in een machine. In dit onderzoek is gekeken naar de ongevallen op de werkvloer tijdens werktijd, omdat Randstad deze zaken het meest behandelt. De personeelsactiviteiten en woon-werk verkeer zijn tevens kort toegelicht in het juridisch kader.

Als een werknemer schade lijdt in uitoefening van zijn werkzaamheden of als dit in enige relatie staat tot zijn werk, dan kan een werknemer zich beroepen op art.7:658 BW, art.7:611 BW, art.6:248 BW of art.6:162 BW. In de praktijk speelt art. 7:658 BW de hoofdrol als grondslag voor aansprakelijkheid van de werkgever voor gezondheidsschade van zijn werknemers. Art.7:658 BW kan aansprakelijkheid opleveren voor bedrijfsongevallen en beroepsziekten[[1]](#footnote-1). De werkgever is aansprakelijk voor het ongeval, tenzij hij heeft voldaan aan zijn zorgplicht of als er sprake was van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. De voorwaarden in art.7:658 BW zijn nader ingevuld door de jurisprudentie. ‘Art.7:611 stelt onder meer dat de werkgever verplicht is zich als een goed werkgever te gedragen’. De term ‘goed’ is echter subjectief en gezien de onduidelijkheid over deze term heef de rechter hier in een geschil een oordeel over gegeven.[[2]](#footnote-2)

**1.1.1. Van praktijkprobleem tot kennisvraag**Het praktijkprobleem voor Randstad Personenschade is dat zij niet volledig bekend zijn met recente jurisprudentie waarmee zij hun argumenten beter kunnen onderbouwen. Randstad voert vaak discussies over de aansprakelijkheid bij ongevallen tijdens werktijd. Dit onderzoek betreft de aansprakelijkheid en niet de schadevergoeding. Zodoende is het van belang om erachter te komen welke factoren een rol spelen voor de rechters om werkgeversaansprakelijkheid aan te tonen.

Voor Randstad is een advies opgesteld in de vorm van aanbevelingen en een beslisschema. Dit advies laat zien op grond van welke feiten en omstandigheden rechters beoordelen dat de werkgever aansprakelijk is. Dit advies kan Randstad meenemen in schriftelijke onderhandelingen met werkgevers of inleners.

Voor Randstad is het relevant om uitspraken van rechters te onderzoeken. Randstad is een juridisch adviesbureau, maar geen advocatenkantoor. De opdrachtgever gaat dus niet zelf naar de rechtbank, maar maakt wel een afweging. Randstad wil de zaak juist afhandelen zonder tussenkomst van rechterlijke instantie, zodat deze sneller verloopt, wat in het belang is van werknemers. Een rechtszaak heeft voor een werknemer namelijk geen positieve werking op zijn of haar herstelverloop. Jurisprudentie is relevant, omdat de wetsartikelen op dit gebied geen duidelijkheid kunnen bieden en de zaken soms zo lang en moeizaam verlopen dat de werknemers een advocaat in arm moeten nemen.

## 1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen

1.2.1. Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om advies te geven over de wijze waarop Randstad kan aantonen dat de werkgever aansprakelijk is voor het ongeval dat de werknemer is overkomen. Het advies bestaat uit aanbevelingen met een beslisschema. Uit het beslisschema komt naar voren welke voorwaarden en jurisprudentie Randstad kan toepassen in zaken met ongevallen tijdens werktijd waarbij de werkgever aansprakelijk wordt gesteld.

1.2.2. Centrale vraag

Welk advies kan blijkens wet-en regelgeving, dossier en jurisprudentie onderzoek aan Randstad Personenschade gegeven worden over het behartigen van belangen van cliënten, die hun werkgever aansprakelijk stellen op grond van art.7:658 BW voor letselongevallen tijdens werktijd?

1.2.3. Deelvragen

1. Wat is de wet-en regelgeving over het verhalen van letselschade op een werkgever?
2. Wat zijn de feiten en omstandigheden die Randstad Personenschade aanvoert in haar dossiers om werkgeversaansprakelijkheid aan te tonen?
3. Wat zijn de feiten en omstandigheden die de werkgever aanvoert in de dossiers van Randstad Personenschade om niet aansprakelijk te zijn voor de schade van de werknemer?
4. Wat zijn de feiten en omstandigheden die de werkgever aanvoert in de jurisprudentie om niet aansprakelijk te zijn voor de schade van de werknemer?
5. Wat zijn de feiten en omstandigheden die de werknemers aanvoeren in de jurisprudentie om werkgeversaansprakelijkheid aan te tonen?
6. Op grond van welke feiten en omstandigheden beoordelen rechters dat de werkgever wel of niet aansprakelijk is?
7. Wat is het verschil tussen de aangevoerde feiten en omstandigheden in de dossiers van Randstad Personenschade en in de jurisprudentie, om de werkgever aansprakelijk te stellen?

## 1.3 Onderzoeksmethode

Het theoretisch-juridische gedeelte van dit onderzoek bestaat uit een analyse van de wet- en regelgeving betreffende werkgeversaansprakelijkheidsrecht. Om deelvraag 1 te beantwoorden, zijn wet- en regelgeving en vakliteratuur over werkgeversaansprakelijkheid geanalyseerd. De wetsartikelen art. 7:658 BW en 7:611 BW zijn ontleed. De literatuur bestaat uit vakboeken en artikelen uit juridische tijdschriften. Ook zijn uitspraken van de Hoge Raad geanalyseerd en gebruikt om deelvraag 1 te beantwoorden. Al deze uitspraken en literatuur zijn gevonden in het mediacentrum van hogeschool Leiden en via Kluwer Navigator. Alle literatuur en arresten van de Hoge Raad uit de literatuurlijst zijn gebruikt om deelvraag 1 te beantwoorden.

Het praktische gedeelte bestaat uit jurisprudentie- en dossieronderzoek. Om deelvraag 2 en 3 te beantwoorden, zijn dossiers van Randstad geanalyseerd. Bij de selectie van de dossiers is gekeken of het daadwerkelijk een arbeidsongeval tijdens werktijd, op de werkvloer en of deze onder art.7:658 BW valt. Vervolgens zijn de argumenten bestudeerd van de verschillende werkgevers om wel of niet de aansprakelijkheid aan te nemen. Ook is gekeken naar de argumenten van Randstad namens haar cliënten. Hoewel bij Randstad meer dan tien dossiers beschikbaar waren, waren niet meer dan tien bruikbaar voor dit onderzoek. Hierbij is naar de aansprakelijkheid gekeken en niet naar de schadevergoeding. Na de analyse is de informatie samengevat en zijn de gegevens ingevoerd in een tabel. De resultaten hiervan zijn uitgeschreven om zo deelvraag 2 en 3 te beantwoorden.

Vervolgens is jurisprudentieonderzoek gedaan om deelvraag 4,5 en 6 te beantwoorden. Hierbij zijn dertig uitspraken onderzocht waarbij art.7:658 BW van toepassing is, omdat dit artikel bij de meeste zaken van de opdrachtgever van toepassing is. In deze uitspraken is gekeken welke feiten en omstandigheden de werkgevers en werknemers aanvoeren en wat de rechter daarover oordeelt. De jurisprudentie is gevonden via Kluwer Navigator en een aantal uit de literatuur uit de literatuurlijst. Deze uitspraken zijn gevonden door bij het zoeken de steekwoorden: ‘werkgeversaansprakelijkheid’, ‘arbeidsongevallen’ en ‘art.7:658 BW’ te gebruiken. Bij de selectie van de jurisprudentie is nagegaan of het daadwerkelijk arbeidsongevallen betreft die onder werktijd hebben plaatsgevonden. Aangezien zich geen ontwikkelingen in de werkgeversaansprakelijkheid hebben voorgedaan, zijn zowel recente als ook minder recente uitspraken geselecteerd. Een aanvullende reden voor de selectie van de dertig uitspraken is dat tevens dossier onderzoek uitgevoerd is. Daarbij beslaat het literatuuronderzoek een groot gedeelte van deze scriptie. Dit alles bij elkaar leek voldoende om aan de eisen van Hogeschool Leiden te voldoen. Tijdens het selectieproces is tevens gekeken naar de diversiteit van de uitspraken. Dit is gedaan zodat duidelijk wordt of de rechter anders oordeelt als het om een andere situatie gaat. Overigens is nog grotendeels onbekend, dat lid 4 in het leven is geroepen voor mensen die geen arbeidsovereenkomst met een werkgever hebben. Daarom is bij de selectie tevens gekeken naar jurisprudentie met personen die onder lid 4 vallen. Deze uitspraken zijn geanalyseerd aan de hand van topics. Vier hoofdtopics zijn gebruikt, die weer uit sub topics bestaan. Deze topics zijn terug te vinden in bijlage 3.

Tien uitspraken zijn gebruikt waarbij de werkgever niet aansprakelijk is gesteld. De uitspraken zijn geselecteerd door te kijken of de kwesties arbeidsongevallen tijdens werktijd betreffen. Veel uitspraken waarbij de werkgever niet aansprakelijk was, betreffen art.7:611 BW, daarom is een kleine selectie van tien uitspraken gemaakt.

Na analyse van alle dertig uitspraken is een samenvatting gemaakt aan de hand van de topics voor elke uitspraak. Ook is een tabel gemaakt waarin aangegeven staat welke topics van toepassing zijn op de geanalyseerde uitspraken. Om deelvraag 7 te beantwoorden zijn deelvragen 2,3,4,5 en 6 vergeleken.

# Hoofdstuk 2: Juridisch kader

## 2.1 Inleiding

Als een werknemer schade lijdt in uitoefening van zijn werkzaamheden of als dit in enige relatie staat tot zijn werk, dan kan een werknemer zich beroepen op art.7:658 BW, art.7:611 BW, art. 6:248 BW of 6:162 BW. Uit art.7:658 lid 3 BW blijkt ook dat een werknemer net als ieder ander een beroep kan doen op de aansprakelijkheidsgronden uit titel 3 van boek 6 BW.

*Grondslagen voor werkgeversaansprakelijkheid*
Werknemers kunnen zich beroepen op artikel 6:162 BW wanneer zij schade lijden en dit willen verhalen op een persoon. Degene met schade kan de andere partij aanspreken op grond van een onrechtmatige daad. In het Kelderluik arrest heeft de Hoge Raad aangegeven naar welke factoren moet worden gekeken om te kijken of er sprake is van gevaarzettend handelen en daarmee onrechtmatigheid[[3]](#footnote-3). Voor de aansprakelijkheid van art.6:162 BW hoeft tussen partijen geen overeenkomst te bestaan[[4]](#footnote-4). Voor arbeidsrelaties is in het kader van de wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst echter een bijzondere regeling opgenomen, namelijk art.7:658 BW[[5]](#footnote-5). Art.7:658 en 6:162 BW zijn er allebei op gericht om een schadevergoeding te verkrijgen bij geleden schade. Het verschil in deze twee artikelen zit in de grondslag. Bij art.6:162 BW gaat het erom dat de schade niet wordt geleden door een werknemer, maar wel verband houdt met werkzaamheden, terwijl art.7:658 BW doelt op toerekenbaar tekortschieten in de zorgplicht van de werkgever. Betreffende de veiligheid van de werknemer gelden op grond van art.6:162 BW in bepaalde gevallen de algemene zorgvuldigheidsnormen gelden.

In art.6:162 BW ligt de bewijslast bij de werknemer, die moet stellen en gemotiveerd bewijzen dat hij schade heeft geleden. De bewijslast ligt in art.7:658 BW echter bij de werkgever, waarbij de werknemer alleen hoeft te bewijzen dat hij schade heeft geleden in uitoefening van zijn werkzaamheden.

Tevens bestaat een verschil tussen de artikelen betreffende de eigen schuld van de werknemer. De werkgever moet in art.7:658 BW namelijk bewijzen dat de werknemer schade heeft geleden als gevolg van opzet of bewuste roekeloosheid. De werkgever heeft dan ook geen vergoedingsverplichting als hij kan bewijzen dat de werknemer eigen schuld heeft als gevolg van opzet of bewuste roekeloosheid. Daarentegen geldt bij art.6:162 BW de eigen schuld van de werknemer volgens de hoofdregel van art.6:101 BW[[6]](#footnote-6). De eigenschuldregeling van art.6:101 BW beïnvloedt de vermindering van de vergoedingsplicht van de werkgever. De werkgever kan dan stellen dat de schade deels door de werknemer veroorzaakt is, waardoor hij niet alle schade hoeft te vergoeden. Bij art.7:658 BW kan echter ook sprake zijn van proportionele aansprakelijkheid, wat voor een vermindering van de schadevergoeding zorgt. Hierbij dient sprake te zijn van aansprakelijkheid van de werkgever, van onzeker causaal verband en moeten er twee oorzaken zijn die de schade veroorzaakt kunnen hebben.[[7]](#footnote-7)

Art.6:248 BW stelt dat de werkgever zich aan de algemene beginselen van redelijkheid en billijkheid moet houden. Dit wetsartikel heeft een aanvullende werking op art.7:611 BW. De werknemer kan zijn werkgever aansprakelijk stellen op grond van art.7:611 BW, indien hem of haar een ongeval is overkomen dat niet heeft plaats gevonden in de uitoefening van zijn werkzaamheden, maar wel verband heeft met het werk. Dit geldt tevens voor werkgerelateerde verkeersongevallen.[[8]](#footnote-8)

Verder is de behandeling van art.6:162 en 6:248 BW buiten beschouwing gebleven in deze scriptie. Wel zijn de wetsartikelen art.7:658 en 7:611 BW verder toegelicht in de volgende paragrafen.

2.2 Art.7:658 BW: Bedrijfsongevallen en beroepsziekten

In de praktijk speelt art. 7:658 BW de hoofdrol als grondslag voor aansprakelijkheid van de werkgever voor gezondheidsschade van zijn werknemers. Art.7:658 BW kan aansprakelijkheid opleveren voor bedrijfsongevallen en beroepsziekten[[9]](#footnote-9).

*Bedrijfsongeval*Artikel 1 van de Arbowet beschrijft een bedrijfsongeval als:
‘Een aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomen ongewilde, plotselinge gebeurtenis, die schade aan de gezondheid tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad en heeft geleid tot ziekteverzuim, of de dood tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad’[[10]](#footnote-10)

*Beroepsziekten*Een beroepsziekte is een ziekte of aandoening die in hoofdzaak een gevolg is van arbeid of arbeidsomstandigheden. Bij ziekten gaat het om blootstelling aan gevaarlijke stoffen, bijvoorbeeld aan asbest wat tot longkanker kan leiden[[11]](#footnote-11).
Een werknemer kan op grond van art.7:658 BW zijn werkgever aansprakelijk stellen, omdat hij of zij door te werken met asbest longkanker of een andere ziekte heeft opgelopen.

Een werknemer kan dus voor zowel een bedrijfsongeval als voor een beroepsziekte zijn of haar werkgever aansprakelijk stellen op grond van art. 7:658 BW.

Art.7:658 BW is de grondslag voor aansprakelijkheid van de werkgever voor gezondheidsschade en bestaat uit vier leden. Het eerste lid van art.7:658 BW legt een zorgplicht op aan de werkgever, het tweede lid formuleert een aansprakelijkheidsregel en het derde lid stelt dat deze regel en andere aansprakelijkheidsregels van dwingend recht zijn. Tot slot stelt het vierde lid dat de regeling tevens van toepassing is op arbeidsverhoudingen anders dan krachtens arbeidsovereenkomst[[12]](#footnote-12).

***2.2.1. Lid 1: ‘De zorgplicht van de werkgever’***‘De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarmee wordt gewerkt zo in te richten en te onderhouden als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt’. Daarbij is de werkgever ook verplicht om maatregelen te treffen en aanwijzingen aan zijn werknemers te geven[[13]](#footnote-13).

*Publiekrechtelijke voorschriften*De overheid heeft verschillende voorschriften ontwikkeld om werknemers te beschermen. De zorgplicht van art.7:658 lid 1 BW is niet de enige bron van verplichtingen van de werkgever om zorg voor zijn of haar werknemers te dragen. Veel cao’s bevatten regels over arbeidsomstandigheden, maar vooral de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en de daarop gebaseerde regelingen zijn van belang. De Arbowet verplicht de werkgever bijvoorbeeld om een optimaal arbeidsomstandighedenbeleid te voeren, waarbij de veiligheid en gezondheid van de werknemer van groot belang is. De meeste van deze regelingen zijn gebaseerd op de Europese regelgeving. Handelen in strijd met de Arbowet of de daarop berustende bepalingen wordt in de eerste plaats via het strafrecht gesanctioneerd, maar is uiteraard van betekenis voor de civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werkgever[[14]](#footnote-14).

De publiekrechtelijke voorschriften betreffende de arbeidsomstandigheden, zoals onder andere in de Arbowet zijn van betekenis voor de zorgplicht. De voorschriften in de Arbowetgeving lopen vaak achter of zijn minimumnormen[[15]](#footnote-15). Daarom gaat de zorgplicht van de werkgever verder dan deze voorschriften. Daarbij moet echter worden opgemerkt dat als een werkgever de regels niet naleeft, dit niet betekent dat er sprake is van zorgplichtschending[[16]](#footnote-16).

*Ongeschreven recht*De zorgplicht wordt niet alleen ingevuld door geschreven normen, maar ook met behulp van het ongeschreven recht. Bij elke kwestie moet worden beoordeeld of er sprake is van ongeschreven recht aan de hand van de specifieke omstandigheden. Deze manier is vergelijkbaar met de invulling van de ongeschreven zorgvuldigheidsnorm in het kader van art.6:162 BW. Om te beoordelen of er sprake is van een gevaarzettende situatie heeft de Hoge Raad verschillende gezichtspunten geformuleerd. Deze gezichtspunten zijn ook van belang voor de werkomgeving en de aansprakelijkheid van de werkgever. Deze gezichtspunten volgen uit het Kelderluikarrest[[17]](#footnote-17). De gezichtspunten zijn terug te vinden in bijlage 2.

De kelderluikcriteria spelen dus een rol bij de invulling van de zorgplicht[[18]](#footnote-18), zo volgt uit het arrest Bayar/Wijnen[[19]](#footnote-19). In dit arrest zijn de gezichtspunten voor art.7:658 BW ingebracht, zover het gaat om gevaarlijke machines. De werknemer in dit arrest is met zijn hand een inpakmachine ingegaan om een storing te herstellen. Zijn hand kwam hierbij klem te zitten en hij moest drie vingertoppen laten amputeren. De Hoge Raad heeft het volgende gezichtspunt toegevoegd: als blijkt dat effectievere maatregelen ter voorkoming van een ongeval mogelijk waren, dan moet onderzocht worden waarom aanbrenging van deze voorziening reeds voor het ongeval niet van de werkgever of van de deskundigen binnen het bedrijf kon worden gevergd. De vijf gezichtspunten kunnen ook worden toegepast in andersoortige zaken waarbij art.7:658 BW aan de orde is, mits dat toepasselijk is op de zaak[[20]](#footnote-20).

*Geen absolute waarborg*In meerdere arresten onder andere in het arrest Maatzorg/Van der Graaf heeft de Hoge Raad uitgesproken ‘dat met art. 7:658 BW niet is beoogd een absolute waarborg te scheppen voor de bescherming van de werknemer tegen het gevaar van arbeidsongevallen, ook niet ten aanzien van werknemers wier werkzaamheden bijzondere risico's van ongevallen meebrengen’. De Hoge Raad bedoelt hiermee dat de werkgever geen volledige veiligheidsgarantie kan geven en dat dit ook niet van hem verwacht mag worden. De werkgever dient echter wel alle maatregelen te treffen die redelijkerwijs nodig zijn om de werknemer voldoende te beschermen. Wat ‘redelijke’ maatregelen zijn, is afhankelijk van alle omstandigheden. Een voorbeeld van een redelijke maatregel is dat een werkgever veiligheidsschoenen verstrekt aan de werknemer die in de bouw werkt. Daarbij zijn de arbeidsomstandigheden, de wetgeving en de ongeschreven normen uit het Kelderluikarrest van belang. Uit deze uitspraak blijkt ook dat niet snel aangenomen mag worden dat een werkgever aan zijn veiligheidsgarantie plicht heeft voldaan[[21]](#footnote-21).

*Arbeidsplaats*De arbeidsplaats is iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt gebruikt. Op de werkgever kan zelfs een zorgplicht rusten als de werknemer zijn werkzaamheden uitoefent op een plek waar de werkgever geen zeggenschap heeft.[[22]](#footnote-22) Zo kan de woning van een werknemer gezien worden als arbeidsplaats, zolang deze daar werkzaamheden verricht voor zijn of haar werk. Ook dan moet een werkgever aanwijzingen geven over de veiligheid. Voor de werkgever is het echter lastig om na te gaan of de werknemer dergelijke instructies opvolgt.[[23]](#footnote-23)

*Aansprakelijke persoon en hulppersonen*
In sommige gevallen heeft de werkgever geen zeggenschap over een plek waar de werknemers hun werk uitvoeren. Een werknemer kan dan schade oplopen door een derde partij, bijvoorbeeld de inlener, een andere aannemer op de bouwplaats of de klant. De derde partij kan soms worden aangemerkt als hulppersoon van de werkgever[[24]](#footnote-24). ‘Indien aan een ander geen veiligheidstaken zijn gedelegeerd, zal hij niet als hulppersoon worden aangemerkt’[[25]](#footnote-25). Echter, de werkgever is op gelijke wijze aansprakelijk wanneer andere partijen tekortschieten als wanneer hij zelf tekortschiet, aldus de Hoge Raad in het arrest Power/Ardross[[26]](#footnote-26). De werknemer in dit arrest was in dienst van Ardross en hij had werk aangenomen bij een bouwproject. Na afloop van zijn werkzaamheden liep hij over het bouwterrein naar de keet om zich te verkleden. Hij liep langs een gedeelte waar een ander bedrijf destijds werkzaamheden uitvoerde. Toen is een schijf op hem gevallen vanaf 25 meter hoogte. Als een werkgever geen zeggenschap heeft over een bouwterrein en de algemene zorg voor de veiligheid van zijn werknemer moet overlaten aan een andere partij, dan is hij ook aansprakelijk. De werkgever moet niet alleen een zorgvuldig onderzoek hebben ingesteld naar de deugdelijkheid van de getroffen veiligheidsmaatregelen door de hulppersonen: beslissend is of de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan met betrekking tot de veiligheid van zijn werknemers op het bouwterrein.

*Inrichting werkomgeving en de gebruikte werktuigen*
‘De werkgever is met name ook aansprakelijk voor gevaren veroorzaakt door de inrichting van de werkomgeving en de gebruikte werktuigen, omdat hij deze zelf bepaalt’. Bij een kleine opening in een machine moet een werkgever bijvoorbeeld een extra beveiligingsstrip aanbrengen. De zorgplicht geldt ook voor werktuigen en gereedschappen die van derden gehuurd zijn. In het bijzonder geldt dit voor werktuigen die naar hun aard een veiligheidsrisico meebrengen, zoals een cementpomp.[[27]](#footnote-27) Echter in beginsel is het voor eigen risico van de werknemer als hij geen gebruik maakt van de door de werkgever beschikbaar gestelde veiligheidsmaatregelen. Het probleem dat zich hierdoor ontwikkelt is dat in veel gevallen de werknemer de beschermingsmiddelen overdreven en lastig in gebruik vindt en ze daarom niet gebruikt. Desondanks wordt van de werknemer verwacht dat hij zijn verantwoording neemt en de beschermingsmiddelen gebruikt. De aanwijzingen en een goed voorbeeld van een leidinggevende zullen een rol blijven spelen bij de beoordeling of de zorgplicht is geschonden[[28]](#footnote-28).

*Toezicht houden*
De werkgever dient concreet en aantoonbaar toezicht te houden op naleving van de door hem gegeven instructies, evenals op behoorlijk onderhoud van werkruimten en materialen[[29]](#footnote-29). Als het toezicht op naleving van de instructies feitelijk onmogelijk is voor een werkgever, dan moet hij onder die omstandigheden aanvullende veiligheidsmaatregelen treffen. Een aanvullende veiligheidsmaatregel kan zijn dat de werkgever extra beschermingsmiddelen beschikbaar stelt.[[30]](#footnote-30)

*Gedraging en deskundigheid werknemer*‘Als hoofdregel geldt dat de eigen deskundigheid en ervaring van de werknemer niet afdoet aan de verplichting van de werkgever tot het nemen van preventieve maatregelen en zijn verplichting om te waarschuwen en instrueren en toezicht te houden op de naleving’[[31]](#footnote-31), aldus de Hoge Raad in Giraldo/Antilles[[32]](#footnote-32). In dit arrest had de werknemer enkele veiligheidscursussen gevolgd en had ruime ervaring opgedaan om op grote hoogtes te werken. De gevolgde cursussen en ervaring van de werknemer deden echter niet af aan de verplichting van de werkgever om te voldoen aan zijn zorgplicht. De werknemer uit het arrest PTT Post/Baas[[33]](#footnote-33) bezorgt dagelijks post met zijn bestelbusje. Op de dag van het ongeval opende de werknemer de achterdeuren, waarna een brief naar buiten vloog. De werknemer ging automatisch achter de brief aan waarbij hij over de autoweg liep en werd aangereden. In dit arrest is geoordeeld dat dagelijks verkeren in een bepaalde werksituatie verkeren kan leiden tot een vermindering van de raadzame voorzichtigheid ter voorkoming van ongelukken[[34]](#footnote-34). Echter, van een werknemer met ervaring mag meer inzicht worden verwacht omtrent de risico’s van de werkzaamheden ten opzichte van de onervaren werknemer[[35]](#footnote-35).

*Maatregelen treffen of waarschuwen*
De Hoge Raad heeft in het *Jetblast*-arrest[[36]](#footnote-36) bepaald dat een waarschuwing voldoende effectief is wanneer deze waarschuwing leidt tot handelen of nalaten waardoor het betreffende gevaar wordt vermeden[[37]](#footnote-37). In dit arrest bleek echter dat het waarschuwingsbord niet duidelijk aangaf om welk gevaar het ging. De waarschuwing was dus niet voldoende effectief om het betreffende gevaar te voorkomen. Een voorbeeld van maatregelen die een werkgever kan nemen zijn onder andere machines afschermen, automatische beveiligingen aanbrengen en persoonlijke beschermingsmiddelen aan de werknemer ter beschikking stellen[[38]](#footnote-38).

*Onderzoeksplicht*De werkgever is verplicht om onderzoek te doen naar het bestaan van andere dan alledaagse gevaren. Dit is onderdeel van de zorgplicht. Op grond van artikel 5 lid 1 Arbeidsomstandighedenwet is de werkgever verplicht om de gevaren te inventariseren die de arbeid op het gebied van veiligheid en gezondheid voor de werknemers met zich meebrengt, alsook van de risicobeperkende maatregelen. Dit moet de werkgever vastleggen in een schriftelijke risico-inventarisatie & evaluatie (RIE). De werkgever moet onder andere kijken of de materialen, machines en werktuigen waarmee de werknemers hun arbeid verrichten naar hun aard gevaarlijk zijn. Tevens is de locatie en het gebouw waarin zij werken van belang om mee te nemen in het risico-onderzoek. De werkgever kan niet alles inventariseren: hierbij is te denken aan de situatie waarin de werknemers op externe locaties werken. Een werkgever moet ook naar de risico’s kijken die niet rechtstreeks verband houden met het werk. Een voorbeeld hiervan is dat het hof Den Bosch in een arrest uit 2015 heeft geoordeeld dat een apotheker rekening had moeten houden met het risico op een overval en zelfs had moeten bedenken op welke wijze overvallers het pand binnen zouden kunnen komen[[39]](#footnote-39). Ook kan een werkgever aansprakelijk zijn voor schade die op dat moment nog niet bekend is, maar waarvoor hij wel maatregelen had moeten nemen. Hierbij is te denken aan werken met asbest en de ziektes die daaruit kunnen ontstaan[[40]](#footnote-40).

***2.2.2. Lid 2: ‘De bewijslastverdeling’***

De werknemer hoeft enkel te bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Volgens de Hoge Raad in het arrest van Uitert/Jalas[[41]](#footnote-41) moet ‘in de uitoefening van zijn werkzaamheden’ ruim genomen worden. Mogelijkerwijs is de werknemer afgeweken van de hem of haar gegeven opdracht, maar dit kan niet afdoen dat er sprake is van het verrichten binnen de uitoefening van zijn werkzaamheden.

Er wordt afgeweken van de hoofdregel in art. 150 RV, de bewijslast wordt grotendeels verschoven naar de werkgever[[42]](#footnote-42). Van de werknemer wordt niet verlangd dat hij of zij de oorzaak of toedracht van een ongeval aantoont. De werknemer hoeft alleen aan te tonen dat hij of zij schade heeft geleden in uitoefening van de werkzaamheden. Volgens de Hoge Raad in het arrest Bloemsma/Hattuma[[43]](#footnote-43) rust de bewijslast van de toedracht van het ongeval op de werkgever. Volgens de Hoge raad impliceert de bepaling in lid 1 dat de bewijslast van de toedracht van het ongeval op de werkgever rust voor zover deze zich wil beperken tot het bewijs dat hij of zij aan de zorgplicht heeft voldaan. Onduidelijkheid over de toedracht betekent dus een ruimere bewijslast voor de werkgever.[[44]](#footnote-44) De werknemer moet enkel de schade die hij lijdt of heeft geleden, het tijdstip en de plaats van het ongeval stellen en bewijzen[[45]](#footnote-45). Bij beroepsziekten ligt dit anders en moet de werknemer wel de oorzaak of toedracht bewijzen[[46]](#footnote-46). Bij een beroepsziekte is het een sluipend proces en ontstaat een ziekte meestal pas na een aantal jaar. Zo speelt ook mee dat de oorzaak bij beroepsziekten gedeeltelijk bij de werknemer kan liggen. Bijvoorbeeld als een werknemer die met asbest heeft gewerkt rookt, dan kan kanker een gevolg zijn van het werk, maar ook van het roken. In dit geval is het lastig te bepalen of de schade ontstaan is bij uitoefening van de werkzaamheden en moet de werknemer kunnen bewijzen dat de schade een gevolg is van zijn werkzaamheden.

Als de werkgever niet aan zijn zorgplicht voldoet, dan is daarmee het causaal verband tussen de normschending en de schade in beginsel gegeven. Echter als de werkgever kan aantonen dat de werknemer het ongeval ook zou zijn overkomen als de genomen veiligheidsmaatregelen niet getroffen waren, dan is hij niet aansprakelijk. Voor de aansprakelijkheid ontbreekt dan het noodzakelijke conditio sine qua non-verband[[47]](#footnote-47).

*Opzet of bewuste roekeloosheid*De werkgever is niet aansprakelijk als hij of zij kan aantonen dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Met andere woorden: dat de opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer in zodanige mate aan het ongeval heeft bijgedragen dat het tekortschieten van de werkgever daarbij als oorzaak in het niet valt.[[48]](#footnote-48) De Hoge Raad heeft geoordeeld dat er sprake is van bewuste roekeloosheid als de werknemer tijdens de onmiddellijk aan het ongeval voorafgaande gedraging met het roekeloos karakter zich daarvan daadwerkelijk bewust is.[[49]](#footnote-49) Van opzet is sprake als de werknemer willens en wetens handelde met een bepaald doel[[50]](#footnote-50). Een voorbeeld hiervan is als een dakbedekker van een dak afspringt.

**2.2.3. Lid 3: ‘Dwingend recht’**‘De werkgever kan niet ten nadele van de werknemer afwijken van zijn aansprakelijkheid uit hoofde van art. 7:658 leden 1 en 2 en krachtens titel 6.3 van het Burgerlijk Wetboek’[[51]](#footnote-51) In de verhouding tussen werkgever en werknemer vormen deze bepalingen dwingend recht. Met andere woorden: de werkgever kan niet aan zijn aansprakelijkheid ontkomen door bijvoorbeeld een getekende overeenkomst waarin staat dat de werknemer schade voor zijn eigen rekening neemt. Een dergelijke overeenkomst is vernietigbaar op grond van art.3:40 lid 2 BW[[52]](#footnote-52).

**2.2.4. Lid 4 ‘Ingeleend personeel, uitzendkrachten, zzp’er’**
Artikel 7:658 lid 4 BW strekt ertoe bescherming te bieden aan personen die zich, met betrekking tot de zorgplicht van de werkgever, in een vergelijkbare positie bevinden met een werknemer. De werkgever heeft dus geen arbeidscontract met deze personen. In het arrest Davelaar/Allspan[[53]](#footnote-53) heeft de Hoge Raad geoordeeld dat aan twee voorwaarden moet worden voldaan om onder lid 4 te vallen. Ten eerste moet de persoon die buiten dienstbetrekking werkzaamheden verricht voor de zorg van zijn veiligheid (mede) afhankelijk zijn van degene voor wie hij de werkzaamheden verricht. Om te beoordelen of aan deze voorwaarden voldaan is, moet onder andere worden gekeken naar ‘de feitelijke verhouding tussen betrokkenen, de aard van de verrichte werkzaamheden, alsmede de mate waarin de "werkgever", al dan niet door middel van hulppersonen, invloed heeft op de werkomstandigheden van degene die de werkzaamheden verricht en op de daarmee verband houdende veiligheidsrisico's’.

Ten tweede is van belang dat de schade opgelopen is in de uitoefening van het beroep of bij het bedrijf van degene in wiens opdracht de arbeid verricht is.[[54]](#footnote-54) Om te bepalen of dit het geval is, moet naar de concrete bedrijfsinvulling worden gekeken. De Hoge Raad heeft in het arrest Davelaar/Allspan ook overwogen of lid 4 van toepassing is in situaties van uitzendarbeid, uitlening of onder aanneming van werk. Ook situaties waarin werkzaamheden worden verricht door stagiairs en vrijwilligers vallen onder lid 4, zo blijkt uit eerdere vonnissen van het gerechtshof.[[55]](#footnote-55) Lid 4 heeft eerder een beschermend karakter, dan dat de nadruk op de rechtsverhoudingen ligt[[56]](#footnote-56). Ook zzp’ers kunnen bescherming vinden in lid 4. Een zpp’er kan de opdrachtgever aansprakelijk stellen voor geleden schade op grond van werkgeversaansprakelijkheid als hij of zij aan de twee voorwaarden uit het arrest Davelaar/Allspan heeft voldaan.

2.3 Art.7:611: Goed werkgever en goed werknemer

‘Op grond van art.7:611 BW zijn werkgever en werknemer verplicht zich te gedragen als goed werkgever en werknemer’[[57]](#footnote-57). Art.7:611 BW heeft betrekking op ongevallen die niet plaatsvinden in de uitoefening van de werkzaamheden, maar die wel verband hebben met het werk als gevolg van een tekortkoming van de werkgever. Tevens bestaat art.7:611 BW er voor een werkgerelateerd verkeersongeval ter zake waarvan de werkgever geen verwijt te maken is[[58]](#footnote-58).

*Stel en bewijsplicht*
In het kader van 7:611 BW bestaan geen bijzondere regels voor de stelplicht, bewijslast en eigen schuld[[59]](#footnote-59). De werknemer moet dus stellen en bewijzen dat de werkgever tekortgeschoten is in de zorg- en preventieplicht. Dit geldt ook in het geval van een behoorlijke verzekering voor verkeersongevallen[[60]](#footnote-60).
 *Verzekeringsplicht*De Hoge Raad heeft nog een aansprakelijkheid aanvaard op grond van art.7:611 BW. De werkgever is namelijk verplicht om te voorzien in een behoorlijke verzekering tegen schade die werknemers lijden als gevolg van een werkgerelateerd verkeersongeval, ook al zijn sommige ongevallen niet ontstaan door enig tekortschieten van de werkgever. In de februari-arresten in 2008 heeft de Hoge Raad de verzekeringsplicht voor werkgevers bij verkeersongevallen onder werktijd op grond van art.7:611 BW geïntroduceerd[[61]](#footnote-61). De verzekeringsgrens lijkt te liggen bij woon-werkverkeer. Het gaat hierbij niet alleen om bestuurders van motorrijtuigen, maar ook om ongevallen van fietsers en voetgangers waarbij een voertuig betrokken is. Daarbij geldt de verplichting niet alleen voor ongevallen op de openbare weg, maar ook voor verkeersongevallen op de werkplek[[62]](#footnote-62). De omvang van de verzekeringsverplichting moet per geval worden vastgesteld[[63]](#footnote-63). Daarbij is het bovendien niet altijd nodig dat de werkgever de verzekering afsluit, aangezien de werknemer zelf ook een verzekering kan afsluiten. In dit geval is de werkgever wel verplicht om de werknemer in staat te stellen om zelf voor een behoorlijke verzekering te zorgen. Daarover moet de werkgever voldoende duidelijk zijn naar de werknemer[[64]](#footnote-64). ‘De verzekeringsplicht blijft uitdrukkelijk beperkt tot deelneming aan het verkeer en strekt zich dus niet uit tot andere risico’s’[[65]](#footnote-65)

*Woon-werkverkeer*Woon-werkverkeer betreft het vervoer van de woning van de werknemer naar de plaats waar hij of zij werkzaamheden uitoefent en omgekeerd. Volgens de Hoge Raad in het arrest De Bont/Oudenallen[[66]](#footnote-66) kan een werkgever, als art.7:658 BW niet van toepassing is gezien de aard van de arbeidsovereenkomst en de eisen van redelijkheid en billijkheid als bedoeld in art.6:248 lid 1 BW, verplicht zijn aan de werknemer diens schade ten gevolge van een verkeersongeval op weg naar het werk te vergoeden[[67]](#footnote-67). De werkgever was in dit arrest verplicht om de schade te vergoeden, omdat de werknemer met zijn eigen auto het vervoer voor zichzelf en enkele medewerkers moest verzorgen. Dit vervoer vond plaats naar de ver van de woonplaats liggende werklocatie. De werknemer ontving hiervoor op grond van de cao een reisurenvergoeding, een autokostenvergoeding en een meerijderstoeslag. Uit de aard van de arbeidsovereenkomst en de eisen van redelijkheid en billijkheid bleek dus dat de werkgever verplicht was de schade van de werknemer te vergoeden.

*Woon-werkverkeer: gemotoriseerd*
Gemotoriseerd woon-werkverkeer wordt in beginsel niet als werkgerelateerd beschouwd en valt dus niet onder art.7:611 BW. Echter, in de jurisprudentie is een uitzondering ontstaan, zodat gemotoriseerd woon-werkverkeer onder bijzondere omstandigheden wel onder art.7:611 BW valt. Een bijzondere omstandigheid kan zijn dat werknemers in ploegen vanuit huis naar het werk en naar huis rijden of als de werkgever de werknemer naar een werkplek stuurt die ver van de woonplaats van de werknemer ligt[[68]](#footnote-68).

*Werkverkeer gemotoriseerd*De werkgever kan bij gemotoriseerd verkeer aansprakelijk worden gesteld op grond van art.7:611 BW. De werknemer moet in dit geval wel in de uitoefening van de werkzaamheden aan het verkeer deelnemen. De werkgever is aansprakelijk, ook al ontbreekt de feitelijke zeggenschap van de werkgever in de auto. Het vervoer wordt toch werkgerelateerd geacht indien dit op een lijn te stellen is met vervoer krachtens verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst[[69]](#footnote-69). Een rit tussen twee vestigingen, zelfs als de werknemer deze onverplicht aflegt, wordt als vervoer krachtens verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst gezien en is dus werkgerelateerd,aldus de Hoge Raad in het arrest S/Febo[[70]](#footnote-70).

*Werkverkeer: ongemotoriseerd*De norm die voor gemotoriseerd werkgerelateerd verkeer geldt, geldt ook voor fietsers en voetgangers die in de uitoefening van werkzaamheden een ongeval overkomen. Hieraan is wel de voorwaarde verbonden dat bij ongevallen met voetgangers een voertuig betrokken moet zijn geweest[[71]](#footnote-71). Deze voorwaarde volgt uit het Postverzorgstersarrest[[72]](#footnote-72). Voor ongevallen met voetgangers waarbij geen voertuig betrokken is, geldt de verplichting om voor een behoorlijke verzekering te zorgen nog niet[[73]](#footnote-73).‘In het arrest Maatzorg/Van der Graaf[[74]](#footnote-74) is de verzekeringsplicht uitgebreid naar werknemers die in de uitoefening van hun werkzaamheden per fiets aan het verkeer deelnemen, de zogenoemde eenzijdige fietsongevallen’[[75]](#footnote-75).

*Bedrijfsauto en privéauto*De veilige inrichting van een bedrijfsauto waarmee een werknemer werkt, valt onder de zorgplicht van de werkgever op grond van art.7:658 BW. Slechts in bijzondere gevallen valt ook de privéauto van de werknemer waarmee hij als bestuurder een verkeersongeval krijgt onder art.7:658 BW. In dit geval moet de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden onderweg zijn naar een werkgerelateerde bestemming[[76]](#footnote-76). In de andere gevallen valt de privéauto onder art.7:611 BW. De Hoge Raad heeft in het arrest Kooiker/Taxicentrale[[77]](#footnote-77) geoordeeld dat een werknemer zichzelf kan verzekeren voor ongevallen met zijn privéauto. De werknemer moet in dit geval wel zijn of haar privéauto gebruiken voor werkzaamheden. De werkgever moet de werknemer dan financieel in staat stellen om een behoorlijke verzekering af te sluiten en de werknemer hier voldoende over informeren[[78]](#footnote-78). De werkgever die aansprakelijk is vanwege schending van de verplichting een behoorlijke verzekering af te sluiten, is slechts gehouden de schade te vergoeden die normaal gesproken gedekt zou zijn door deze verzekering[[79]](#footnote-79).

*Dienstreis: wachten tussen dienstperiodes*
Het kan voorkomen dat een werknemer tussen twee dienstperiodes moet wachten. Hij kan wachten op het terrein van de werkgever, maar ook daarbuiten. Als de werknemer op het terrein van de werkgever wacht, dan is te spreken van een zorgplicht van de werkgever op grond van art.7:658 BW. De vraag is hoe dit zit als de werknemer buiten het terrein van de werkgever wacht?[[80]](#footnote-80) In het KLM-arrest[[81]](#footnote-81) is aansprakelijkheid aangenomen voor de gevolgen van een verkeersongeval dat een werknemer in Ivoorkust is overkomen buiten het terrein van de werkgever. De werknemer is een piloot die in Ivoorkust op zijn terugvlucht moest wachten. Ten tijde van het ongeval was hij onderweg naar zijn hotel[[82]](#footnote-82). Aansprakelijkheid op grond van art.7:611 BW is toegewezen. Volgens het hof was de wachttijd van de piloot inherent aan zijn werkzaamheden.

*Personeelsactiviteiten*
Een werkgever kan zijn werknemers verplichten om deel te nemen aan personeelsactiviteiten. Als de werknemer dan betrokken raakt bij een ongeval, dan is de werkgever aansprakelijk op grond van art.7:658 BW. Echter het kan ook zijn dat een werknemer niet – ook niet moreel of informeel-verplicht is om deel te nemen aan een activiteit[[83]](#footnote-83). In dat geval valt de aansprakelijkheid van de werkgever onder art.7:611 BW. Het arrest Communicatie/Vd Brink[[84]](#footnote-84) is het eerste arrest waarin de Hoge Raad zich heeft uitgesproken over de aansprakelijkheid van de werkgever ten gevolge van een personeelsactiviteit[[85]](#footnote-85). De werknemer in deze zaak is ten val gekomen tijdens een workshop dansen op rollerskates waarvan de werkgever de organisatie had uitbesteed. Deze workshop vond plaats in de kantoorhal van de werkgever. De werknemer viel voordat de workshop begonnen was, waarbij zij haar linker pols brak. De Hoge Raad heeft in dit arrest geoordeeld dat: “Evenwel kan een werkgever ook aansprakelijk zijn voor de schadelijke gevolgen van een aan zijn werknemer buiten de uitoefening van diens werkzaamheden overkomen ongeval, indien die schade (mede) is ontstaan doordat de werkgever, beoordeeld naar de bijzondere omstandigheden van het geval, zich niet overeenkomstig art.7:611 BW heeft gedragen als een goed werkgever. Daarbij geldt dat een werkgever die voor zijn personeel een activiteit organiseert of doet organiseren waaraan een bijzonder risico op schade voor de deelnemende werknemers verbonden is, uit hoofde van de eisen van goed werkgeverschap gehouden is de ter voorkoming van die schade redelijkerwijs van hem te verlangen zorg te betrachten’’. Bovendien kan de werkgever verantwoordelijk zijn voor fouten van de door hem ingeschakelde organisator van de activiteit[[86]](#footnote-86).

*Cursussen, teambuilding en sportdagen*Of cursussen, teambuilding en sportdagen ook onder art.7:658 BW vallen hangt af van de mate waarin de activiteit in verband staat met de werkzaamheden en de mate van zeggenschap die de werker hierover heeft. Vaak wordt gezegd dat cursussen en teambuilding met het werk samenhangen en dat de schade is opgelopen is in de uitoefening van de werkzaamheden. Dit kan per type activiteit en de gebruikelijke te verrichten arbeid verschillen. Als niet kan worden vastgesteld dat de werknemer schade heeft opgelopen in uitoefening van de werkzaamheden, dan kan onder omstandigheden beroep worden gedaan op art.7:611 BW[[87]](#footnote-87).

*Grens tussen werk en privé*
Op grond van art.7:658 kan de werknemer de werkgever niet aansprakelijk stellen voor ongevallen die in de privésituatie hebben plaatsgevonden. Echter de werknemer heeft wel een mogelijkheid om de werkgever aansprakelijk te stellen op grond van art.7:611 BW. Dit betreft dan wel bijzondere omstandigheden, waarvan het gevaar van tevoren bekend is bij de werkgever. Een voorbeeld hiervan is een werknemer die wordt bedreigd aan zijn huisadres. De werkgever kan, indien dit redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, helpen het huisadres van de werkgever te beveiligen. Indien de werkgever dit niet doet, dan moet hij de opgelopen schade vergoeden[[88]](#footnote-88).

2.4 Verhouding en verschillen art. 7:658 en 7:611 BW‘Art.7:611 BW biedt een verwijzing naar de redelijkheid en billijkheid voor arbeidsrechtelijke verhoudingen, terwijl art.7:658 BW een meer specifieke uitwerking van de door de werkgever te bieden bescherming bevat, met bijzondere regels op het punt van bewijslastverdeling en eigen schuld van de werknemer’ [[89]](#footnote-89). Art.7:658 BW wordt beschouwd als lex specialis ten opzichte van art.7:611 BW[[90]](#footnote-90). Als een werkgever aan de zorgplicht heeft voldaan bij klassieke arbeidsongevallen van art.7:658 BW, dan is art.7:611 BW niet van toepassing. Art.7:658 BW is opgenomen in afdeling 6 van het Burgerlijk Wetboek en is dus een bijzondere wet, terwijl art.7:611 BW is opgenomen in afdeling 1[[91]](#footnote-91).

In het geval van de bewijslastverdeling moet de werknemer in het kader van art.7:611 BW stellen en bij betwisting bewijzen dat de werkgever is tekortgeschoten is in zijn zorgplicht- en preventieplicht op welke wijze dit gebeurd is. Bij art.7:611 BW geldt dus de hoofdregel ‘wie stelt, bewijst’, terwijl bij art.7:658 BW sprake is van omkering van de bewijslast.

In het kader van art.7:611 BW is er geen sprake van opzet en bewuste roekeloosheid zoals in art.7:658 BW, maar geldt de eigen-schuldregel van art.6:101 BW[[92]](#footnote-92).

# Hoofdstuk 3: Jurisprudentieonderzoek rechtbank en gerechtshof

## 3.1 Inleiding

Om deelvraag 4,5 en 6 te kunnen beantwoorden, zijn er veertien uitspraken van de rechtbank en zestien van het gerechtshof geanalyseerd. Deze uitspraken zijn genummerd terug te vinden in de literatuurlijst. De uitspraken zullen vervolgens ook genummerd worden aangegeven. Deze analyse is gedaan aan de hand van topics, die als tussenkopjes in dit hoofdstuk dienen. Aan de hand van deze analyse is vervolgens een tabel opgemaakt, waarin te zien is welke topics in welke zaak voorkomen. Deze tabel is te vinden in bijlage 1. De samenvattingen van de uitspraken zijn te vinden in bijlage 2.

3.2 Resultaten jurisprudentieonderzoek

**3.2.1 Stel- en bewijsplicht werknemer**

*Heeft de werknemer schade opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden?*

In bijna alle uitspraken heeft de rechter geoordeeld dat de werknemer schade heeft opgelopen in uitoefening van zijn werkzaamheden. Echter, in uitspraak 12 van het gerechtshof heeft de rechter geoordeeld dat dit niet het geval was en dat de werkgever daarom niet aansprakelijk gesteld kon worden op grond van art.7:658 BW. Deze zaak betreft namelijk de vraag of hij de parkeergarage inreed in uitoefening van zijn werkzaamheden. De rechter heeft geoordeeld dat de geschetste omstandigheden onder woon- werkverkeer vallen en dat de opgelopen schade op basis van art.7:658 BW niet voor rekening en risico van de werkgever is. Zodoende is het van belang om te weten waar de grens ligt tussen woon- werkverkeer en het begin van de uitoefening van de werkzaamheden. Ook in uitspraak 13 van het gerechtshof stelt de werkgever dat een werknemer geen schade had opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden, maar het hof heeft geoordeeld dat dit wel het geval was. De werknemer is namelijk ten val gekomen toen zij van het ene naar het andere gebouw fietste, waar zij haar werkzaamheden uitvoerde. Dit ongeval valt onder art.7:658 BW, omdat het plaats vond op het terrein van de inlener waar hij zeggenschap over heeft en niet op de openbare weg.

*Toedracht van het ongeval bekend?*

De toedracht van het ongeval blijft een discussie punt: in elf van de dertig uitspraken bestaat hier onduidelijkheid over. In uitspraak 3 van het gerechtshof stelt de werknemer dat zij is uitgegleden over yoghurt op een pallet. De werkgever stelt dat dit niet waar is en dat zij een misstap heeft gemaakt. Ter onderbouwing van hun stelling hebben beide partijen getuigen gepresenteerd. Het hof heeft geoordeeld dat de toedracht onduidelijk zou blijven, maar zag geen aanleiding om bewijslast betreffende de toedracht aan de werkgever op te dragen. In uitspraak 9 van het gerechtshof heeft het hof geoordeeld dat van de werknemer niet kan worden verlangd dat hij of zij ook de exacte oorzaak van een ongeval aantoont. Deze standaardtekst staat in vrijwel elke uitspraak sinds de uitspraak van Bloemsma/Hattuma[[93]](#footnote-93). Dit betekent niet dat de werknemer de toedracht niet kan bewijzen. In uitspraak 4 van het gerechtshof is het hof namelijk uitgegaan van de toedracht zoals de werknemer deze stelt en onderbouwd heeft met getuigen.

**3.2.2 Zorgplicht:**

In alle dertig geanalyseerde uitspraken stelt de werknemer dat de werkgever of inlener de zorgplicht heeft geschonden. De werknemers stellen dit op verschillende gronden.

*Instructies geven*

In uitspraak 1 van de rechtbank heeft de werknemer schade opgelopen, doordat betonnen matten op hem gevallen zijn. De werknemer stelt dat de werkgever hem op grond van de zorgplicht instructies had moeten geven. De werkgever stelt dat de werkzaamheden van de werknemer zo simpel waren dat daarvoor geen instructies voor nodig waren. De rechter heeft geoordeeld dat ieder werk, ongeacht de ogenschijnlijke eenvoudige aard ervan risico’s kent en tot de zorgplicht behoort. De werkgever had dus instructies moeten geven. In uitspraak 2 van de rechtbank stelt de werkgever dat de veiligheidsmethode en instructies niet nodig waren en dat de werknemer vanwege zijn ervaring zelf verantwoordelijk was voor zijn veiligheid. De rechter heeft geoordeeld dat vaststaat dat de werknemer geen veiligheidsinstructies heeft gekregen en dat de werkgever daardoor de zorgplicht heeft geschonden. In uitspraak 4 van het gerechtshof had de werkgever de werknemer verboden te helpen om de lading te lossen. De werknemer heeft in dit geval toch meegeholpen. Hij is op de machine geklommen om het doek los te maken, waarna hij met zijn voet onder de lepels van de heftruck terecht gekomen is. Volgens het hof had de werkgever ook adequate instructies moeten geven over hoe de werknemer moest handelen in geval van problemen bij het lossen en laden. De werknemer in uitspraak 6 van het gerechtshof was buiten een auto aan het stofzuigen en is daarbij over de stofzuigerslang gevallen. De werkgever had vooraf wel een instructie gegeven dat de werkplaats geschikt was om de busjes te stofzuigen, maar had geen instructies gegeven over buiten stofzuigen. Het hof heeft geoordeeld dat de werkgever de werknemer had moeten instrueren om zo veilig mogelijk te werken. Ook in dit geval is dus een onvolledige instructie gegeven.

*Toezicht*

Het is algemeen bekend dat het toezicht houden lastig is voor de werkgever als er geen vaste werkplaats is en hij of zij toch toezicht dient te houden. Zo werkte de werknemer in uitspraak 2 van het gerechtshof op een andere locatie, maar het hof heeft geoordeeld dat de werkgever wel toezicht had kunnen houden. In dit geval was namelijk een ervaren collega in de buurt, die toezicht had kunnen houden. In uitspraak 9 van het gerechtshof heeft de werknemer schade opgelopen toen hij hielp een vrachtwagen te lossen. De werkgever had de werknemer van tevoren geïnstrueerd om hier niet bij te helpen. Toch heeft het hof geoordeeld dat de werkgever erop had moeten toezien dat de werknemer de instructies naleefde. In uitspraak 6 van de rechtbank heeft de rechter ook geoordeeld dat de werkgever niet alleen instructies had moeten geven, maar ook toezicht had moeten houden op de naleving van de instructies. De werknemer is namelijk bekneld geraakt tijdens het laden en lossen, waarover de werkgever geen instructies had gegeven.

*Maatregelen treffen en/of waarschuwen*

In uitspraak 1 van het gerechtshof had de werknemer de waterstand in een put opgemeten, waarna hij ten val is gekomen toen hij de uit de put stapte. De rand van de put was brokkelig en de werknemer kon de diepte van de put niet zien. Volgens de werkgever hoefde zij geen maatregelen te treffen, omdat van de werknemer kon worden verwacht dat hij zelf een trapje zou meenemen, als hij moeite had met in- en uit stappen. Het hof heeft hier echter geoordeeld dat van de werkgever verwacht had mogen worden dat zij maatregelen zou treffen om het gevaar te voorkomen. De werkgever had het ongeval kunnen voorkomen door maatregelen te treffen. In uitspraak 5 van het gerechtshof stelt de werknemer dat de werkgever niet aan de zorgplicht heeft voldaan. De werknemer is in een openstaande vetput die werd leeggezogen gevallen. De werkgever stelt dat zij werknemers herhaaldelijk heeft gewaarschuwd om goed uit te kijken wanneer de vetput wordt leeggezogen. Volgens het hof is enkel waarschuwen dat dit gaat gebeuren niet voldoende. De werkgever had ook moeten waarschuwen met borden of linten bij de gevaarzettende situatie. Uitspraak 7 van de rechtbank betreft een werknemer die uitgegleden is op haar werk. De werknemer stelt dat destijds geen bord aanwezig was dat schoonmaakwerkzaamheden hadden plaatsgevonden. De werkgever stelt dat zij het betreffende schoonmaakbedrijf zorgvuldig heeft geselecteerd en dat niets anders had kunnen doen om het ongeval te voorkomen. De rechter heeft geoordeeld dat zij het ongeval wel had kunnen voorkomen, door waarschuwingsborden te plaatsen dat de vloer glad kon zijn in verband met schoonmaakwerkzaamheden.

*Beschikbaar stellen van veilig materiaal*

In uitspraak 10 van het gerechtshof is een glazenwasser tijdens zijn werkzaamheden van een ladder gevallen. De werknemer stelt dat de werkgever een ladder met stabiliserende voorzieningen of een antislipplaat had moeten verstrekken. Volgens de werkgever was dit volgens het rapport van een veiligheidsdeskundige niet nodig. Het hof heeft geoordeeld dat de werkgever had moeten zorgen dat de werknemer over een ladder met stabiliserende voorzieningen of antislipplaat beschikte. Ook omdat de werknemer op hoogte moest werken. In uitspraak 3 van de rechtbank stelt de werknemer dat de werkgever tekortgeschoten is in haar zorgplicht, omdat zij een onveilig middel ter beschikking heeft gesteld. In deze kwestie schoot de luchtslang bij de compressor van de slangpilaar af, doordat een verkeerde slangklem was gebruikt. De luchtslang kon vervolgens een zwiepende beweging maken omdat deze niet was vastgemaakt met een veiligheidskabel. De inlener stelt dat de werknemer hier vanwege zijn ervaring zelf verantwoordelijk voor was en dat deze zelf de compressor te hoog heeft ingesteld. Ook stelt de inlener dat de verhuurder van de compressor haar niet op het gebruik van een veiligheidskabel heeft gewezen. De rechtbank heeft hier geoordeeld hier dat de werkgever veilige werktuigen ter beschikking had moeten stellen op grond van de zorgplicht en dat ook het verweer betreffende de schuld van de verhuurder faalt.

*Veilige werkplek*

De werknemer in uitspraak 4 van de rechtbank is op een accuboormachine gestapt toen hij in het bakje van de schaarhoogwerker wilde stappen. Volgens de werkgever was de werknemer zelf verantwoordelijk, omdat hij diploma’s en certificaten bezit. De werkgever stelt alle maatregelen genomen te hebben om een veilige werkplek te creëren. De rechter heeft geoordeeld dat de werkgever de veiligste werkwijze moet bepalen en de werknemers niet alleen moet blijven waarschuwen voor gevaren. Daarnaast moet hij blijven onderzoeken of een andere methode bestaat om de risico’s te verminderen, om zo een veilige werkplek te creëren.

*Veilige werkmethode*

Uitspraak 8 van het gerechtshof betreft een werknemer die met zijn arm in een machine terechtgekomen is toen hij volgens een van de werkmethodes folie verwijderde. Het hof heeft in deze zaak geoordeeld dat de werkmethode gevaarlijk was. Het was namelijk te voorzien dat een werknemer, die op een moment van onoplettendheid zijn hand in de richting van de folie bewoog, met zijn hand tussen de delen van de machine terecht zou kunnen komen. De werkgever had moeten onderzoeken of een veiligere werking van de machine mogelijk was, bijvoorbeeld door een noodknop aan te laten brengen. In uitspraak 5 van de rechtbank is de werknemer door golfplaten op het dak gezakt terwijl hij geen valharnas droeg. Volgens de werkgever waren geen bevestigingspunten aanwezig waaraan een valharnas bevestigd had kunnen worden. De rechter heeft geoordeeld dat een gebrek van bevestigingspunten hem niet ontheft van de verplichting om veiligheidsmaatregelen te nemen. De werkgever had een andere methode, zoals de in het arbeidsbesluit gegeven voorbeelden, toe moeten passen.

*Voldaan aan Arbowet en* [*Risico-inventarisatie & -evaluatie.*](https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/risico-inventarisatie---evaluatie)

In uitspraak 3 van het gerechtshof had de werkgever geen RIE opgesteld waarin valgevaar vanaf een pallet was opgenomen. De werknemer stond tijdens het orderpicken op een pallet, waarbij zij ten val gekomen is. Volgens het hof was hier sprake van reëel valgevaar, omdat werknemers op een pallet een misstap kunnen maken. De werkgever had voorafgaand een RIE moeten opstellen over werken op een pallet.

In uitspraak 9 van de rechtbank stelt de werkgever dat de arbodienst de werkplek had goed gekeurd en dat zij daarmee aan de zorgplicht heeft voldaan. De werknemer in deze zaak is over een batterij gevallen die op de trap terecht was gekomen. Op de werkplek waren reeds vaker batterijen van de band gevallen. Echter, zo heeft de rechter geoordeeld, was de goedkeuring van de arbodienst in het licht van de omstandigheden op de werkvloer onvoldoende.

**3.2.3 Opzet of bewuste roekeloosheid**

In geen van de uitspraken is bewezen dat er sprake was van opzet of bewuste roekeloosheid. Gezien het standaardarrest Pollemans/Hoondert is het complex om opzet of bewuste roekeloosheid te bewijzen. In uitspraak 8 van de rechtbank was de werknemer ten tijde van het ongeval niet met haar eigen taken bezig, maar hielp zij haar collega’s vanwege de werkdruk. Door het gebrek aan ruimte op de tafel en door de drukte en onwennigheid van de werknemer met het verwisselen van de stickerrol, heeft de rechter geoordeeld dat de werknemer onder deze omstandigheden geen roekeloosheid of zelfs gebrek aan normale zorgvuldigheid kon worden verweten.

**3.2.4 Overig**

*Ervaring werknemer*

De werknemer in uitspraak 7 van het gerechtshof heeft verschillende cursussen gevolgd en heeft gewerkt in een penitentiaire inrichting, waardoor zij ervaring heeft op het gebied van agressie- en conflictbeheersing. Volgens het hof is het van belang dat de werknemers herhalingstrainingen krijgen, maar dit heeft de werkgever in dit geval niet geboden. De ervaring met agressie en conflictbeheersing kan evenmin afbreuk doen aan het feit dat de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden, aldus het hof.

In uitspraak 8 van de rechtbank was de werknemer volgens de werkgever vanwege haar functie zelf verantwoordelijk om instructies aan collega’s te geven. In deze zaak heeft de werknemer een stickerprinter op haar voet gekregen. De rechter heeft hier geoordeeld dat het een ervaringsfeit is dat de dagelijkse omgang met een machine ervoor zorgt dat de werknemer niet meer alle voorzichtigheid in acht neemt om ongevallen te voorkomen.

*Gedraging werknemer*

In uitspraak 2 van het gerechtshof is de werknemer tijdens zijn werkzaamheden onder spanning komen te staan en daardoor van een ladder gevallen. De werknemer was in veronderstelling dat de kabelgoot niet onder spanning stond. Volgens dewerkgever heeft de werknemer zich nonchalant gedragen door geen duspol te gebruiken, waarmee hij de spanning had kunnen meten. Het hof acht het algemeen bekend dat bij werknemers die geregeld in potentieel gevaarlijke situaties werken vaak een zekere nonchalance optreedt ten aanzien van veiligheidsmaatregelen en instructies. Volgens het hof was de werkgever verantwoordelijk om de werknemers scherp en alert te houden omtrent de veiligheid. De werknemer in uitspraak 2 van de rechtbank is op een accuboormachine gestapt toen hij in de bak van de schaarhoogwerker wilde stappen. De werkgever stelt dat het ongeval te wijten is aan de slordigheid van de werknemer. De werkgever wil namelijk dat de werkplaats altijd netjes en opgeruimd is. De rechter heeft geoordeeld dat de voortdurende aandacht van de werkgever voor orde en netheid op de werkplek er niet aan af doet dat van een normaal handelende medewerker, die geconcentreerd aan het werk is, niet kan worden verwacht dat hij continu oplet of er misschien gereedschap op de vloer ligt. De stelling van de werkgever dat het ongeval aan het gedrag van de werknemer te wijten is, is volgens de rechter dus onjuist. De werkgever heeft niet voldaan aan zijn zorgplicht en is aansprakelijk voor het ongeval.

*Aansprakelijk persoon*

Een werknemer kan kiezen om de werkgever of zijn inlener aansprakelijk te stellen. In uitspraak 4 van het gerechtshof werkte de werknemer via een uitzendbureau bij de inlener. De werknemer heeft alleen de inlener aansprakelijk gesteld, dus het uitzendbureau is geen partij geweest in deze zaak.
In uitspraak 1 van de rechtbank heeft de werknemer ook de inlener aansprakelijk gesteld in plaats van de werkgever, aangezien deze werknemer ook was uitgeleend door een uitzendbureau. De rechter heeft hier geoordeeld dat in art.7:658 BW lid 4 is bepaald dat naast de formele werkgever ook de inlener aansprakelijk is voor de door de werknemer geleden schade. Zo heeft de werknemer ook in uitspraak 4 van de rechtbank de inlener aansprakelijk gesteld en de werkgever niet. De rechter heeft bovendien gesteld dat er in deze zaak geen discussie meer was over de toepassing van art.7:658 BW. In uitspraak 13 van het gerechtshof was de werknemer uitgeleend aan een ander bedrijf om daar schoonmaakwerkzaamheden te verrichten. De werknemer in deze zaak heeft echter niet de inlener, maar de werkgever aansprakelijk gesteld. De werknemer stelt dat de inlener destijds onvoldoende veiligheidsmaatregelen had genomen, maar dat deze omstandigheid voor rekening van haar werkgever komen. Een stagiaire of vrijwilliger kan de werkgever ook aansprakelijk stellen op grond van art.7:658 lid 4 BW, zoals aangetoond in uitspraak 5 en 6 van het gerechtshof en uitspraak 2 en 10 van de rechtbank.**3.2.5 Werkgever niet aansprakelijk**

De uitspraken waarbij de werkgever niet aansprakelijk is, zijn beschreven onder een apart kopje, omdat zij niet allemaal toepasselijk zijn op de voorgaande kopjes.

In tien van de dertig uitspraken is de aansprakelijkheid niet erkend. In uitspraak 11 van het gerechtshof is de werknemer bij een ongeval betrokken geraakt tijdens een BHV-cursus. Volgens het hof kan niet worden aangenomen dat de werkgever een situatie in het leven heeft geroepen die andere maatregelen vereiste door de werknemer te laten deelnemen aan de cursus.

Uitspraak 12 van het gerechtshof betreft de vraag of tijdens het ongeval sprake was van uitvoering van werkzaamheden. Het hof heeft geoordeeld dat de parkeergarage binnen rijden in dit geval niet onder de werkzaamheden valt, maar onder woon-werkverkeer.

In uitspraak 13 van het gerechtshof is een werknemer met de fiets gevallen, doordat een haas of konijn de weg overstak. De kans dat een dier betrokken raakt bij een ongeval, zoals de werknemer stelt, acht het hof zodanig gering dat onder de gegeven omstandigheden in redelijkheid niet van de werkgever verwacht mag worden dat hij voorzorgsmaatregelen neemt.

Uitspraak 14 van het gerechtshof betreft een werknemer die gevallen is op de trap met twee naaldcontainers in haar handen. Het hof heeft geoordeeld dat dit ongeval aan de werknemer zelf te wijten is. Volgens het hof staat vast dat de werknemer zeer ervaren is en dat van een ervaren kracht redelijkerwijs mag worden verwacht dat zij kan inschatten of zij veilig de trap op kan lopen met een container in elke hand of dat zij met één hand de leuning moet vasthouden. De werkgever hoefde hier geen instructies voor te geven vanwege de ervaring van de werknemer. De werknemer in uitspraak 16 van het gerechtshof is gevallen toen zij een vuilniszak naar buiten bracht. De dagen voor dit ongeval had het gesneeuwd en gevroren. Daarom heeft de rechter geoordeeld dat de werknemer onderweg naar haar werk had kunnen bedenken dat gevaar voor gladheid bestond door de weersomstandigheden. In uitspraak 13 van de rechtbank is de werknemer uitgegleden toen zij de post bezorgde. Volgens de rechter was de postbode ervaren en bekend met de weersomstandigheden en had zij zelf moeten kunnen inschatten hoe zij lopend de post diende te bezorgen.

In uitspraak 15 is de werknemer door het dak gevallen, doordat hij geen veiligheidsgordel droeg. Dit ongeval is niet aan de werkgever te wijten, omdat deze vooraf genoeg instructies had gegeven en altijd strikt toeziet op de naleving van veiligheidsvoorschriften. In uitspraak 11 van de rechtbank was de werknemer geïnstrueerd om de kelder niet meer te betreden. Desondanks is de werknemer toch de kelder ingegaan. Volgens de rechter is de werkgever niet aansprakelijk, omdat de werknemer de instructie niet heeft opgevolgd. Opzet of bewuste roekeloosheid is echter buiten beschouwing gebleven in deze zaak.

In uitspraak 12 van de rechtbank stelt de werknemer dat zij schade heeft geleden door een botsing met een verpleegkundige die haast had. De rechter heeft geoordeeld dat algemeen bekend is dat zich spoedeisende situaties voordoen in het ziekenhuis en dat werknemers daarop bedacht moeten zijn. De werkgever is daarom niet aansprakelijk voor de botsing.

Tot slot had de werkgever in uitspraak 14 van de rechtbank geen toestemming gegeven en de werknemer verboden om de betreffende machine alleen te verplaatsen. Desondanks heeft de werknemer de machine zelfstandig verplaatst. De rechter heeft hier geoordeeld dat het ongeval aan de werknemer te wijten is, omdat hij de instructie niet heeft opgevolgd en omdat er bovendien geen aanleiding was om de machine te verplaatsen.

# Hoofdstuk 4: Dossier onderzoek Randstad Personenschade

## 4.1 Inleiding

Om een antwoord te kunnen geven op praktijkdeelvraag 2 en 3 te kunnen beantwoorden, zijn tien dossiers van Randstad Personenschade geanalyseerd. De dossiers zijn genummerd terug te vinden in de literatuurlijst. De dossiers zullen vervolgens ook genummerd worden aangegeven. Hierbij is gekeken naar de argumenten van de cliënten en naar de argumenten van de werkgevers of verzekeraars. Deze analyse is per topic uitgeschreven. De topics zijn tevens gebruikt als tussenkopjes. Zie voor de samenvattingen van de analyse bijlage 3.

4.2 Resultaten dossieronderzoek

**4.2.1. Stel- en bewijsplicht werknemer**:

*Heeft de werknemer schade opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden?*

In alle tien dossiers van Randstad staat dat de werknemers schade hebben geleden in uitoefening van hun werkzaamheden. Dit is in geen enkel dossier betwist. De werkgevers en verzekeraars betwisten enkel de precieze toedracht van de geleden schade.

*Toedracht van het ongeval bekend?*

In alle dossiers wordt de toedracht beschreven in de aansprakelijkheidsbrief en intake, die vervolgens naar de werkgever of inlener gestuurd is. Soms maakt de werknemer zelfs een aparte schriftelijke verklaring op over de toedracht, die ook wordt opgestuurd naar de andere partij, zoals in dossier 1, 5 en 6. Ook wil de werkgever of inlener bij veel dossiers de toedracht weten voordat zij de aansprakelijkheid erkennen. In dossier 4 heeft de werkgever zelfs een expert ingeschakeld om de toedracht te onderzoeken. Vervolgens heeft de werkgever maandenlang niet gereageerd op brieven en oproepen van Randstad. De werkgever heeft een huisbezoek ingepland om nogmaals de toedracht van het ongeval te onderzoeken via een gesprek met de werknemer. In dossier 5 wilde de werkgever een aanvullend inspectie onderzoek laten doen, zelfs nadat zij een derde partij onderzoek had laten doen, omdat ze de exacte toedracht wilde weten. In dossier 9 stelt de werkgever zelfs dat de toedracht anders is dan de werknemer aangeeft. De werknemer had namelijk al eerder een ongeval gehad op de werkvloer, waarna hij naar een andere afdeling overgeplaatst is. De werkgever stelt dat de overplaatsing niet het gevolg was van het ongeval en dat het letsel meeviel. De werknemer is volgens hen overgeplaatst, omdat hij niet de benodigde snelheid en vaardigheden bezat. Dit was een langlopende zaak, die uiteindelijk is overgedragen aan een advocaat.

In de dossiers 6, 8 en 10 wijst Randstad de werkgever erop dat de bewijslast bij de werkgever ligt, aangezien de werknemer schade heeft opgelopen in de uitoefening van zijn of haar werkzaamheden. De werknemer hoeft niet de precieze toedracht te vertellen. Zo stelt Randstad in dossier 6 dat de bewijslast van de zorgplicht bij de werkgever ligt.

**4.2.2. Zorgplicht:**

Randstad heeft in alle dossiers de werkgever of inlener aansprakelijk gesteld op grond van art.7:658 lid 2 BW juncto art.7:611 BW en art.6:96 BW juncto art. 6:107 BW. In één dossier hebben zij ook het bedrijf aansprakelijk gesteld waar het ongeval gebeurd is op grond van art.6:162 BW, op basis van de kelderluik criteria.

*Instructies geven*

In dossier 1 werd de werknemer bij een inlener ingezet, omdat de andere werknemer ziek was. De werkgever en inlener hebben vooraf telefonisch besproken welke werkzaamheden de werknemer zou uitvoeren. De inlener stelt dat de werknemer tijdens een bijeenkomst veiligheidsinstructies heeft gehad. Randstad stelt dat de werknemer cursussen bij zijn werkgever heeft gevolgd, maar dat hij geen specifieke veiligheidsinstructies heeft gekregen. In dossier 9 stelt de werkgever dat er voldoende instructies gegeven zijn tijdens het sollicitatiegesprek. De werknemer heeft voordat hij daar begon met werken nog een training gevolgd. Ook zijn instructies gegeven bij de overhandiging van de werkmaterialen, aldus de werkgever. Randstad stelt echter dat dit niet genoeg is en dat de werkgever ook toezicht had moeten houden op naleving van de instructies. Bovendien voldeden de werkmaterialen niet aan de veiligheidseisen. Zo stelt de werkgever dat de werknemer bekend was met de gevaren, omdat hij eenmalig instructies had gegeven en omdat de werknemer een safety and healthy checklist had ingevuld. Randstad heeft daarop gereageerd dat een checklist invullen en een eenmalige instructie onvoldoende is.

*Toezicht*

In dossier 4 geeft Randstad aan dat de werkgever niet aan zijn zorgplicht heeft voldaan, omdat hij onder andere geen toezicht heeft gehouden. Randstad stelt op grond van arrest PTT Post/Baas[[94]](#footnote-94) dat de werkgever niet alleen instructies moet geven, maar hier vervolgens ook toezicht op moet houden. In dossier 9 heeft de werkgever volgens Randstad niet direct of permanent toezicht gehouden op de werkplek. Randstad stelt dat de werkgever toezicht had moeten houden, omdat de werknemers werken met machines waaruit ernstig letsel kan ontstaan. Na de tweede afwijzing vermeldt Randstad in zijn brief nogmaals dat nergens uit opgemaakt kan worden dat de werkgever toezicht heeft gehouden op daadwerkelijke naleving van de instructies.

*Maatregelen treffen en/of waarschuwen*

De werkgever in dossier 4 had volgens Randstad, zorg moeten dragen voor de veiligheid van zijn werknemers. De werkgever had dus maatregelen moeten treffen in zoverre als redelijkerwijs nodig was om te voorkomen dat werknemer schade zouden lijden. Zo geeft Randstad in dossier 9 ook aan dat de Hoge Raad in een arrest heeft benadrukt dat waarschuwen voor gevaren bij de bediening van een machine door mondelinge of schriftelijke instructies en enkel waarschuwingsstickers aanbrengen niet altijd voldoende zijn. Randstad vermeldt in correspondentie met de werkgever dat, veiligheidsmaatregelen nemen op zich niet voldoende is en dat de maatregelen ook toereikend moeten zijn. Randstad stelt dat dit blijkt uit het arrest Tarioui/Vendrig[[95]](#footnote-95).

*Beschikbaar stellen van veilig materiaal*

Een werkgever dient veiligheidsmiddelen te geven aan zijn werknemers. De werkgever uit dossier 4 heeft zijn werknemers echter niet voorzien van alle veiligheidsmiddelen, maar heeft dit pas gedaan na het ongeval. In dossier 6 bestaat discussie omtrent veilig materiaal. De inlener stelt dat de heftruck waarmee het ongeval plaatsvond geen mankementen heeft of heeft gehad. De inlener geeft aan dat de heftruck maandelijks en jaarlijks wordt gecontroleerd. Ook heeft de inlener de heftruck laten onderzoeken door een andere organisatie. Daaruit is geconcludeerd dat de heftruck geen mankementen heeft gehad. Randstad heeft meerdere malen om rapport gevraagd, maar de inlener heeft daar niet op gereageerd. De werknemer stelt dat de heftruck ook voor het ongeval mankementen had en dat hij dit destijds heeft gemeld. Randstad heeft daarom in reactie op de werkgever aangegeven dat de werkgever niet aan zijn zorgplicht heeft voldaan, omdat hij had moeten zorgen dat de heftruck in goede staat verkeerde. De werkgever in dossier 9 heeft de werknemer geen veiligheidsbril gegeven die aan de veiligheidseisen voldeed. Hoewel de werknemer een veiligheidsbril droeg, heeft hij desondanks metaalslijpsel in zijn ogen gekregen. Volgens de werkgever voldeed de bril wel aan de veiligheidseisen en was het ongeval gevolg van zweet van de medewerker. Volgens Randstad voldeed de bril echter niet aan de veiligheidseisen en heeft de werkgever daarmee zijn zorgplicht geschonden.

*Veilige werkplek*

Dossier 4 betreft een werknemer die tijdens schoonmaakwerkzaamheden een machine op zijn hoofd heeft gekregen. Randstad stelt dat de werkgever zijn bedrijf zo had moeten inrichten dat werknemers alert blijven op de veiligheid van zichzelf en collega’s.

*Veilige werkmethode*

In dossier 4 heeft de werkgever geen veilige werkmethode ontwikkeld. Volgens Randstad had de werkgever dit wel moeten doen op de grond het arrest Bayar/Wijnen[[96]](#footnote-96). De werkgever had moeten onderzoeken of preventieve maatregelen mogelijk waren, dan wel of er een veiligere manier van werken was.

*Voldaan aan Arbowet en* [*Risico-inventarisatie & -evaluatie.*](https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/risico-inventarisatie---evaluatie)
De werknemer in dossier 5 is tijdens onderhoudswerkzaamheden vast komen te zitten in een machine. De werkgever had voor de onderhoudswerkzaamheden van de machines geen RIE opgemaakt. De werkgever heeft na het ongeval een de veiligheid laten onderzoeken door een externe organisatie. Hieruit is gebleken dat binnen het bedrijf onvoldoende technische, inhoudelijke kennis en ervaring is. Hoewel procedures voor het hijsen tijdens onderhoudswerkzaamheden aanwezig waren, waren voor de rest van de onderhoudswerkzaamheden geen procedures opgesteld. De organisatie die het onderzoek gedaan heeft, stelt dat de werkgever een RIE had moeten opstellen voor de onderhoudswerkzaamheden. Ook Randstad vindt dat de werkgever een RIE had moeten opstellen voor de onderhoudswerkzaamheden van de machines. Dit betreft namelijk grote, zware machines die ernstig letsel kunnen veroorzaken. In dossier 8 stelt de werkgever niet aansprakelijk te zijn, omdat de Arbeidsinspectie geen verband ziet tussen de overtreding van de Arbowet en de oorzaak van het ongeval. Randstad heeft hier niet op gereageerd en heeft gevraagd om een huisbezoek. Tijdens een huisbezoek wordt er met alle partijen het ongeval en de schade besproken.

**4.2.3 Opzet en bewuste roekeloosheid**In de dossiers van Randstad heeft de werkgever of inlener het niet specifiek over opzet of bewuste roekeloosheid, maar een aantal keren is wel gesteld dat het de eigen schuld of ook de schuld is van de werknemer. In dossier 1 stelt de inlener dat de werknemer is gewaarschuwd en niet heeft geluisterd en dat het ongeval dus zijn eigen schuld is. Daarnaast stellen de werkgever en inlener in dossier 2, waarbij de werknemer vast kwam te zitten tussen een hek, dat de werknemer het ongeval zelf veroorzaakt heeft. Randstad heeft hier niet op gereageerd en heeft nogmaals gevraagd of zij de aansprakelijkheid willen erkennen.

**4.2.4 Overig:**

*Ervaring werknemer*

Volgens Randstad is in het arrest Dusarduyn/Du Puy bepaald dat werknemers met een betere opleiding beter in staat moeten worden geacht om zelfstandig de risico’s in te schatten die aan het werk zijn verbonden. Van dergelijke werknemers kan de werkgever dus eerder verwachten dat zij zelfstandig kiezen om het werk op veilige wijze uit te voeren. Dossier 9 betreft echter een laaggeschoolde werknemer met weinig ervaring, waarvan niet kan worden verwacht dat hij continu de nodige voorzichtigheid betracht. Ook in dossier 10 stelt Randstad dat de werkgever er rekening mee had moeten houden dat de werknemer laaggeschoold is en weinig ervaring heeft. In dossier 1 stelt de inlener dat de toezichthouder waarmee de werknemer tijdens het ongeval werkte alleen bekend is met ervaren werknemers. De toezichthouder had er geen rekening mee gehouden dat de betreffende werknemer geen ervaring had

*Gedraging werknemer*Randstad stelt in dossier 4 dat het hof in uitspraak 2 van het gerechtshof[[97]](#footnote-97) heeft geoordeeld dat het algemeen bekend is dat bij werknemers die gevaarlijke werkzaamheden uitoefenen na enige tijd een zekere nonchalance optreedt of kan optreden. Daarnaast stelt Randstad in dossier 9 dat de werkgever rekening had moeten houden met het ervaringsfeit en had moeten voorzien dat de werknemer door dagelijkse omgang met een machine niet meer altijd alle voorzichtigheid in acht zou nemen om ongelukken te voorkomen.

*Werkdruk*

Uit twee dossiers is gebleken dat de werknemers ten tijde van het ongeval onder druk stonden. In dossier 5 stond de werknemer onder tijdsdruk, omdat de ploeg voor hem zich niet aan het schema en regels had gehouden, waardoor de werknemer in korte tijd een oplossing moest bedenken. Ook in dossier 6 stond de werknemer onder druk. Bovendien moest hij vaak overwerken.

*Aansprakelijk persoon*

Wanneer sprake is van een werkgever en een inlener dan wijzen zij vaak elkaar aan als aansprakelijke partij. In meer dan de helft van de dossiers van Randstad spelen zowel een werkgever als een inlener een rol. Vooral in dossier 7 is dit een lastig punt. De werkgever en inlener stellen allebei dat de ander aansprakelijk is voor het ongeval en ze hebben allebei niet inhoudelijk op de aansprakelijkheidsbrieven gereageerd. Na een aantal maanden hebben Randstad en de werknemer besloten om deze zaak verder te behandelen via de rechter.

In dossier 2 is ook een derde partij aansprakelijk gesteld. De werknemer in dit dossier is een pakket bezorger en heeft schade opgelopen bij het bedrijf nadat hij daar een pakket had afgeleverd.

**4.2.5 Geen aansprakelijkheid**Uit de tien dossiers is gebleken dat de aansprakelijkheid niet in elke zaak erkend is. Zo zijn in dossier 6,7 en 9 de aansprakelijkheid niet erkend en heeft een advocaat de betreffende zaken overgenomen. In dossier 4 is gestart met de onderhandeling over de schadeposten, hoewel de werkgever de aansprakelijkheid blijft ontkennen. In dossier 6 heeft de werkgever tevens geen aansprakelijkheid erkend, omdat zij stelt dat de werknemer onvoldoende heeft bewezen dat hij schade heeft geleden in uitoefening van zijn werkzaamheden.
Zo blijft de aansprakelijkheidskwestie onbeslist in dossier 7, aangezien de werkgever en inlener elkaar blijven aanwijzen als aansprakelijke partij. In dossier 9 blijft de werkgever erbij dat zij heeft voldaan aan haar zorgplicht. In dossier 2,3 en 8 is de aansprakelijkheid ook nog niet erkend, maar deze zaken lopen momenteel nog bij Randstad. In dossier 1,5 en 10 is de aansprakelijkheid wel erkend.

# Hoofdstuk 5: Verschil in feiten en omstandigheden in dossiers van Randstad en jurisprudentie

## 5.1 Inleiding

Om een antwoord te kunnen geven op praktijk-deelvraag 7 is er gekeken naar de verschillen in feiten en omstandigheden in de tien dossiers van Randstad, 14 uitspraken van de rechtbank en 16 uitspraken van het gerechtshof.

## 5.2 Verschil in feiten, omstandigheden en aanpak

Zowel in de dossiers van Randstad als in de uitspraken van de rechtbank en het gerechtshof is de toedracht een discussiepunt. Echter, de rechtbank en het gerechtshof passen vaak het oordeel van de Hoge Raad uit het arrest van 2001 toe. Daarin staat dat van een werknemer mag worden verlangd dat hij stelt en zo nodig bewijst dat hij in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade heeft opgelopen, maar niet dat ook van hem mag worden verlangd dat hij de precieze toedracht of oorzaak van het ongeval aantoont. Randstad noemt dit slechts in een van de onderzochte dossiers. In de andere zaken is Randstad met de werkgever over de toedracht blijven discussiëren. Randstad probeert vaak de toedracht te bewijzen via een schriftelijk document waarin de toedracht beschreven staat en met expertbezoeken. De expert, die de werkgever heeft ingeschakeld, stelt dan vragen over de toedracht aan de werknemer. In de uitspraken wordt duidelijk gesteld waarom de werkgever volgens de werknemer niet aan de zorgplicht heeft voldaan.

De dossiers van Randstad maken niet duidelijk waarom een werkgever niet aan de zorgplicht heeft voldaan. Randstad stelt in slechts twee dossiers waarom niet aan de zorgplicht is voldaan en onderbouwt dit met uitspraken. De werkgevers in de uitspraken beargumenteren vaak waarom zij wel aan hun zorgplicht hebben voldaan of stellen dat zij hun zorgplicht niet hebben geschonden. De werkgevers in de dossiers stellen vaak niet aansprakelijk te zijn, schuiven de aansprakelijkheid af op de inlener of stellen dat het ongeval aan de werknemer zelf te wijten is.

Tevens staat de aansprakelijkheid in verschillende dossiers van Randstad onder discussie. Dit kost veel tijd in een dossier. In de uitspraken is dit echter geen probleem geweest en heeft de rechter geoordeeld dat op grond van lid 4 van art.7:658 BW zowel de werkgever als de inlener aansprakelijk gesteld kan worden.

# Hoofdstuk 6: Conclusie

6.1 Inleiding
Aan de hand van de beantwoording van de deelvragen kan een conclusie worden getrokken om zo de centrale vraag te beantwoorden. Deze vraag luidt: ‘Welk advies kan blijkens wet- en regelgeving, dossier en jurisprudentieonderzoek aan Randstad Personenschade gegeven worden over het behartigen van belangen van cliënten, die hun werkgever aansprakelijk stellen op grond van art.7:658 BW voor letselongevallen tijdens werktijd?’

Randstad Personenschade discussieert vaak over de aansprakelijkheid bij ongevallen tijdens werktijd. Zij zijn nog niet volledig bekend met recente jurisprudentie waarmee zij hun argumenten beter kunnen onderbouwen.

6.2 Juridisch kader
Om aan te tonen dat de werkgever aansprakelijk is, moet eerst gekeken worden naar de wet. Daarin staat hoe de schade verhaald kan worden. De werkgever kan aansprakelijk worden gesteld op grond van art.7:658 BW, art.7:611 BW, art.6:248 BW en art.6:162 BW. In dit onderzoek zijn art.6:162 en art.6:248 BW buiten beschouwing gebleven. Art.7:658 BW staat centraal in dit onderzoek.

6.3 Jurisprudentieonderzoek rechtbank en gerechtshof
Uit de uitspraken is gebleken dat het voor de werknemers meestal niet lastig is om te bewijzen dat zij schade hebben geleden in uitoefening van hun werkzaamheden. In één uitspraak is echter wel geoordeeld dat hier geen sprake van was. In deze situatie reed de werknemer namelijk met zijn motor de parkeergarage in. Het hof heeft hier geoordeeld dat tijdens het ongeval de werknemer nog niet in uitoefening van zijn werkzaamheden bezig was, maar dat hier sprake was van woon-werkverkeer. De plaats van het ongeval is dus van belang om te kunnen stellen of de werknemer tijdens het ongeval werkzaamheden uitoefende.

De werknemers in de uitspraken stellen dat hun werkgever niet aan de zorgplicht heeft voldaan, waardoor zij schade hebben opgelopen. Zij stellen dat de werkgever geen veilig materiaal beschikbaar heeft gesteld, geen of onvolledige instructies heeft gegeven, geen maatregelen heeft getroffen, geen waarschuwingen heeft gegeven, geen veilige werkplek heeft gecreëerd, niet aan de Arbowet voldaan heeft of geen RIE heeft opgesteld.

De werkgevers stellen vaak dat zij wel aan hun zorgplicht hebben voldaan. Zij stellen dat zij wel instructies hebben gegeven, veilig materiaal hebben verstrekt en alle maatregelen hebben getroffen om een veilige werkplek te creëren en daarmee ook aan de Arbowet hebben voldaan. Ook stellen de werkgevers dat zij voor bepaalde werkzaamheden geen RIE hoeven op te stellen of dat instructies in hun zaak onnodig waren, omdat het simpel werk betrof. Daarnaast stelt een werkgever dat de arbeidsplaats goedgekeurd was door de Arbodienst en dat zij daarom haar zorgplicht niet heeft geschonden. Tot slot stellen werkgevers vaak dat het ongeval aan de werknemer zelf te wijten is of dat de werknemer, gezien zijn of haar werkervaring, beter had moeten opletten of moeten handelen.

In de dertig uitspraken is duidelijk wie de aansprakelijke partij is, de werkgever of de inlener. De rechter heeft een aantal keer geoordeeld dat de werknemer op grond van art.7:658 lid 4 BW zowel de werkgever als de inlener aansprakelijk kan stellen. Daarnaast kunnen ook stagiairs en vrijwilligers hun werkgever aansprakelijk stellen op grond van dit lid.

Uit de uitspraken is gebleken dat de werkgever door enkel instructie te geven niet aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Deze instructies moeten gericht zijn op de veiligheid van de werknemers. Vervolgens moet de werkgever erop toezien dat de werknemer deze instructies naleeft. Daarnaast moet de werkgever veiligheidsmaatregelen treffen en waarschuwen voor gevaren. Enkel waarschuwen is volgens het hof ook niet voldoende. De werkgever moet in sommige gevallen ook waarschuwingsborden of linten gebruiken. Tevens is het volgens de rechtbank en het gerechtshof van belang om veilig materiaal beschikbaar te stellen. Zelfs als de werkgever materiaal van een derde leent, is hij alsnog zelf verantwoordelijk voor de veiligheid hiervan. Daarnaast moet de werkgever een veilige werkplek creëren. Hiervoor moet de werkgever continu onderzoeken of andere methodes aanwezig zijn om bepaalde risico’s te verminderen. De werkgever moet bepalen wat de veiligste werkwijze is. Een voorbeeld van het hof omtrent een veilige werkwijze met een machine is om een noodknop te laten aanbrengen. Verder is het van belang dat een werkgever een RIE opstelt als bij bepaalde werkzaamheden gevaren kunnen optreden. Bovendien betekent goedkeuring van de werkplaats door de arbodienst niet dat aan de zorgplicht is voldaan. Dat een werknemer ervaren is en of zich nonchalant gedraagt met betrekking tot de veiligheid staat ook niet in de weg dat de werkgever aan de zorgplicht moet voldoen. Zodoende is het van verschillende factoren afhankelijk om te bepalen of de werkgever aan de zorgplicht heeft voldaan.

6.3.1 Geen aansprakelijkheid
In de dertig uitspraken hebben de rechtbank en het hof tevens verschillende malen geoordeeld dat de werkgever niet aansprakelijk is.

Het hof heeft geoordeeld dat een parkeergarage in rijden niet onder uitoefening van werkzaamheden valt, maar onder woon-werkverkeer. Het laten deelnemen aan een cursus BHV heeft geen situatie in het leven geroepen die aanvullende maatregelen vereiste. In beide uitspraken was de arbeidsplaats van belang.

Het hof heeft in een uitspraak geoordeeld dat de enkele kans dat een dier (haas/konijn) betrokken raakt bij een ongeval, zoals de werknemer stelt, zodanig gering is dat onder de gegeven omstandigheden in redelijkheid niet van de werkgever verwacht mag worden dat hij voorzorgsmaatregelen neemt.

Volgens het hof mag van een ervaren kracht redelijkerwijs worden verwacht dat zij kan inschatten of zij veilig de trap op kan lopen met een container in elke hand of dat het nodig is dat zij met één hand de leuning vast moet houden.

Een werknemer in een andere zaak was door het dak gevallen, doordat hij geen veiligheidsgordel droeg. Dit was niet aan de werkgever te wijten, omdat de werkgever genoeg instructies had gegeven en strikt was omtrent de naleving van veiligheidsvoorschriften. Een werknemer had de instructie gekregen om de kelder niet meer te betreden. Ondanks de instructie is de werknemer toch de kelder ingegaan. De werkgever was niet aansprakelijk, omdat de werknemer de gegeven instructie niet heeft opgevolgd. Zo was de werkgever in een andere zaak ook niet aansprakelijk. De werknemer was verboden om een machine te verplaatsen, maar had dit verbod genegeerd.

De rechter heeft geoordeeld dat het algemeen bekend is dat zich spoedeisende situaties voordoen in het ziekenhuis en dat werknemers daar bedacht op moeten zijn, dat zij tegen elkaar kunnen opbotsen. Een ervaren postbode, die was uitgegleden had zelf moeten inschatten hoe zij lopend de post diende te bezorgen. In een andere zaak waarbij een werknemer ook was gevallen vanwege de gladheid oordeelde de rechter dat de werknemer had kunnen bedenken dat een kans op gladheid bestond door de weersomstandigheden. Het had namelijk dagen daarvoor ook al gesneeuwd en gevroren.

6.5 Dossier onderzoek Randstad Personenschade
De processen in de dossiers van Randstad duren vaak langer, omdat de betrokken partijen het oneens zijn over de toedracht van het ongeval. De werknemers in de dossiers van Randstad stellen dat hun werkgever niet aan de zorgplicht heeft voldaan, maar onderbouwen dit niet altijd met argumenten en jurisprudentie. De werkgevers stellen daarop dat hij of zij hier wel aan heeft voldaan of wijst de inlener aan als aansprakelijke partij. De dossiers worden hierdoor niet inhoudelijk behandeld, waardoor het proces langer duurt.

## 6.6 Verschil in feiten en omstandigheden in dossiers van Randstad en jurisprudentie

Zowel in de dossiers van Randstad als in de uitspraken van de rechtbank en het gerechtshof is de toedracht een discussiepunt. Echter, de rechtbank en het gerechtshof passen vaak het oordeel van het standaardarrest Bloemsma/Hattuma toe. Randstad Personenschade heeft dit slechts in een dossier benoemd en bleef de andere keren met de werkgever discussiëren over de toedracht van het ongeval. Randstad probeert vaak de toedracht te bewijzen via een schriftelijk document waarin de toedracht beschreven staat en met expertbezoeken. De expert, die de werkgever heeft ingeschakeld, stelt dan vragen over de toedracht aan de werknemer. In de uitspraken wordt duidelijk gesteld waarom de werkgever volgens de werknemer niet aan de zorgplicht heeft voldaan. In de dossiers van Randstad is dit niet het geval. Slechts in twee dossiers is gesteld waarom niet aan de zorgplicht voldaan is, onderbouwd met uitspraken. De werkgevers in de dossiers stellen vaak niet aansprakelijk te zijn, schuiven de aansprakelijkheid af op de inlener of stellen dat het ongeval aan de werknemer zelf te wijten is. Tevens staat de aansprakelijkheid in verschillende dossiers van Randstad ter discussie. Dit kost veel tijd in een dossier. In de uitspraken is dit echter geen probleem geweest en heeft de rechter geoordeeld dat op grond van lid 4 van art.7:658 BW zowel de werkgever als de inlener aansprakelijk gesteld kan worden.

# Hoofdstuk 7: Aanbevelingen en beslisschema

Met de antwoorden op de deelvragen is te concluderen dat Randstad Personenschade werkgeversaansprakelijkheid kan aantonen door de criteria uit de onderzochte uitspraken te gebruiken.

Aan de hand van het bovenstaande antwoord op de centrale vraag is een advies opgesteld voor Randstad. Dit advies is gebaseerd op de resultaten van het jurisprudentie- en het dossieronderzoek. Het advies bestaat uit aanbevelingen en een beslisschema dat Randstad kan gebruiken om de werkgever aansprakelijk te stellen.

Momenteel gebruikt Randstad meerdere wetsartikelen om de werkgever aansprakelijk te stellen. Uit het juridisch kader is gebleken dat art.7:658 BW het juiste wetsartikel is voor een ongeval dat de werknemer overkomen is op de werkvloer tijdens werktijd. Daarom wordt Randstad aanbevolen om alleen dit wetsartikel te gebruiken als zij de werkgever aansprakelijk willen stellen voor het ongeval.

Uit het dossieronderzoek is gebleken dat de toedracht een significant discussiepunt is in de dossiers van Randstad. Het zou mogelijk tijd schelen als Randstad zicht beroept op de uitspraak van de Hoge Raad, waarin de Hoge Raad heeft geoordeeld dat een werknemer dient te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden, maar dat niet van de werknemer kan worden verlangd dat hij ook de toedracht of oorzaak van het ongeval aantoont. De werknemer moet enkel stellen en bewijzen dat hij schade heeft geleden en misschien nog steeds lijdt, met daarbij het tijdstip en de plaats van het ongeval.

Ook is gebleken dat de werkgever en inlener vaak elkaar als aansprakelijke partij aanwijzen, waardoor het dossier vertraging oploopt en Randstad niet inhoudelijk kan reageren. Daarom is in dergelijke gevallen aan te bevelen dat Randstad zich beroept op art.7:658 lid 4 BW. Volgens dit wetsartikel kan de werknemer zowel de werkgever als de inlener aansprakelijk stellen. Tevens is in het arrest Davelaar/Allspan geoordeeld dat een zzp’er ook onder dit lid valt, mits hij aan twee voorwaarden heeft voldaan. Deze voorwaarden staan beschreven in paragraaf 2.2.4. Hier kan Randstad zich ook op beroepen.

Op grond van art.7:658 BW dient de werkgever te bewijzen dat hij aan de zorgplicht heeft voldaan. Echter, uit het dossieronderzoek is gebleken dat Randstad niet altijd stelt waarom de werkgever niet aan de zorgplicht heeft voldaan. Hierdoor wordt er inhoudelijk niet gereageerd. Daarom is aan te bevelen dat Randstad beargumenteert met uitspraken waarom er niet is voldaan aan de zorgplicht.

In bijlage 7 staat een beslisschema waarin aangegeven is welke jurisprudentie Randstad het beste kan gebruiken om aan te tonen dat de werkgever niet aan de zorgplicht heeft voldaan.

# Literatuurlijst

**Hoge Raad:**

1. ECLI:NL:HR:2013:BZ2900 [KLM]
2. ECLI:NL:HR:2012:BX7590 [Giraldo/Antilles]
3. **ECLI:NL:HR:2012:BV0616 [Davelaar/Allspan]**
4. ECLI:NL:HR:2011:BR5215 [Postverzorgster]
5. ECLI:NL:HR:2009:BH1996 [Communicatie/Vd Brink]

1. [ECLI:NL:HR:2008:BD3129](https://www.navigator.nl/document/id24220081212c07121hrrvdw200935dosred) [Maatzorg/van der Graaf]
2. ECLI:NL:HR:2008:BD7480 [S/Febo]
3. ECLI:NL:PHR:2008:BC9225 [Tarioui/Vendrig]
4. ECLI:NL:HR:2008:BB6175 [Maasman/Akzo]
5. ECLI:NL:HR:2008:BB4767 [Kooiker/Taxicentrale]
6. ECLI:NL:HR:2005:AU3313 [Bayar/Wijnen]
7. ECLI:NL:HR:2004:AO4224 [Jetblast]
8. ECLI:NL:HR:2002:AE2113 [De Bont/Oudenallen]
9. ECLI:NL:HR:2001:ZC3689 [PTT Post/Baas]
10. [ECLI:NL:HR:2001:AB1430](https://www.navigator.nl/document/id24220010504c99225hrjol2001304dosred/ecli-nl-hr-2001-ab1430-jol-2001-304-arbeidsongeval-bewijslast) [Bloemsma/Huttuma]
11. [ECLI:NL:HR:2000:AA9048](http://deeplink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:HR:2000:AA9048) [Uitert/Jalas]
12. ECLI:NL:HR:1996:ZC2142 [Pollemans/Hoondert]
13. ECLI:NL:HR:1993:ZC1027 [Power/Adross]
14. ECLI:NL:HR:1965:AB7079 [Kelderluik arrest]

**Gerechtshof:**

1. ECLI:NL:GHARL:2017:520
2. ECLI:NL:GHSHE:2016:3167
3. [ECLI:NL:GHSHE:2016:2489](http://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHSHE:2016:2489)

1. [ECLI:NL:GHSHE:2016:1944](http://jure.nl/ECLI%3ANL%3AGHSHE%3A2016%3A1944)
2. [ECLI:NL:GHDHA:2016:103](https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHDHA:2016:103)
3. ECLI:NL:GHARL:2014:956
4. ECLI:NL:GHAMS:2013:BY8866
5. ECLI:NL:GHSHE:2011:BR1513
6. ECLI:NL:GHLEE:2011:BP4909
7. ECLI:[NL](https://www.recht.nl/rechtspraak/uitspraak/?ecli=ECLI:NL):[GHLEE](https://www.recht.nl/rechtspraak/uitspraak/?ecli=ECLI:NL:GHLEE):[2009](https://www.recht.nl/rechtspraak/uitspraak/?ecli=ECLI:NL:GHLEE:2009):[BH4480](https://www.recht.nl/rechtspraak/uitspraak/?ecli=ECLI:NL:GHLEE:2009:BH4480)

*Werkgever niet aansprakelijk art.7:658 BW*

1. ECLI:NL:GHAMS:2017:1633
2. ECLI:NL:GHAMS:2014:3540
3. ECLI:NL:GHSHE:2014:2768
4. ECLI:NL:GHDHA:2014:1661
5. ECLI:NL:GHSHE:2009:BV1928
6. ECLI:NL:GHAMS:2007:BC1114

**Rechtbank**

1. ECLI:NL:RBLIM:2017:7743
2. ECLI:NL:RBMNE:2017:2812
3. ECLI:NL:RBDHA:2017:2623
4. ECLI:NL:RBAMS:2016:8451
5. ECLI:NL:RBMNE:2016:7082
6. ECLI:NL:RBNHO:2015:9484
7. ECLI:NL:RBMNE:2014:4759
8. ECLI:NL:RBAMS:2014:830
9. ECLI:NL:RBSGR:2012:BW2526
10. ECLI:NL:RBHAA:2010:BM6402
*Werkgever niet aansprakelijk art.7:658 BW*
11. ECLI:NL:RBNHO:2016:8409
12. ECLI:NL:RBMNE:2016:3
13. [ECLI:NL:RBZLY:2012:BY0236](https://www.recht.nl/rechtspraak/uitspraak/?ecli=ECLI:NL:RBZLY:2012:BY0236)
14. ECLI:NL:RBASS:2009:BK6597

**Literatuur:**

* C. Blanken, A.H.M. van Noort, *Werkgeversaansprakelijkheid voorarbeidsongevallen, een update – Hoe is het ook alweer met? – Alles nog eens op een rijtje*, PIV Bulletin 2015/6, p. 1 – 11.
* D. van Dal, Schade bij werknemers. Waar eindigt de zorgplicht van de werkgever op grond van artikel 7:658 BW en begint de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer?, *DJ 2015/1807*
* J. van Drongelen, *Werkgeversaansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en*

*beroepsziekten*, Alphen aan den Rijn: Kluwer 2010.

* G.J.J. Heerma van Voss, *Schadevergoeding en goed werkgeverschap: over het gat in de aansprakelijkheidsregeling van het arbeidsrecht*, 2008.
* G.J.J. Heerma van Voss, *Zorgplicht werkgever voor werkomgeving en werktuigen, Asser 7-V 2015/252.*
* G.J.J. Heerma van Voss, *Eigen verantwoordelijkheid werknemer,* Asser 7-V 2015/258.
* G.J.J. Heerma van Voss, *Verplichte verzekering voor werknemers die deelnemen aan het verkeer,* Asser 7-V 2015/263.
* G.J.J. Heerma van Voss,*Aansprakelijkheid werkgever voor schade tijdens bedrijfsuitje,* Asser 7-V 2015/288.
* C.J.M. Klaassen, Proportionele aansprakelijkheid: een goede of kwade kans?, NJB 2007/1164.
* C.J.M. Klaassen, De aansprakelijkheid van de werkgever voor bedrijfsuitjes en personeelsactiviteiten', AV&S 2009/30.
* C.J.M. Klaassen, *De reikwijdte van de werkgeversaansprakelijkheid voor arbeidsongevallen na TNT/Wijenberg en De Rooyse Wissel/Hagens en hoe nu verder?*, NTBR 2012/53, afl. 10.
* Konijn. Y, *Werkgeversaansprakelijkheid voor bedrijfsongevallen en beroepsziekten*, O&F 42 2000, p. 28 – 33.
* J.P. Kroon, *Causaal verband tussen schade en zorgplichtschending bij: Burgerlijk Wetboek Boek 7, Artikel 658 [Aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen],* Arbeidsovereenkomst 3.2 2010.
* J.P. Kroon, *Beperkte rol voor ervaring en deskundigheid werknemer bij: Burgerlijk Wetboek Boek 7, Artikel 658 [Aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen],* 2.7 2010.
* J.P. Kroon, *Algemeen bij: Burgerlijk Wetboek Boek 7, Artikel 658 [Aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen], 8.1 2010.*
* S.D. Lindenbergh, Arbeidsongevallen en beroepsziekten, Deventer: Kluwer 2009
* C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht*, Groningen: Noordhoff Uitgevers 2016
* M. Opdam, E.M. Hoogeveen, *Werkgeversaansprakelijkheid voor arbeidsongevallen; de stand van zaken*, ArbeidsRecht 2016/31, afl 6/7.
* E.M. van Orsouw, Krispijn, A.E, *De aansprakelijkheid van de werkgever voor personeelsactiviteiten en een verkenning van de grenzen van de aansprakelijkheid van de werkgever op grond van art. 7:611,* Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2009/11.
* J.P. Quist, *Arbeidsrecht thematisch:* Commentaar op Burgerlijk Wetboek Boek 7 art. 611, SDU 2016 C.3.4 – C.3.4.2
* J. Sap, *De bijzondere verhouding tussen art. 7:658 en art. 7:611 BW*, VRA 2011/92.
* J. Spier e.a., Verbintenissen uit de wet en Schadevergoeding, Deventer: Wolters Kluwer 2015.

# Bijlagen

1. Loonstra, 2016, P. 76. [↑](#footnote-ref-1)
2. Loonstra 2016, P. 80. [↑](#footnote-ref-2)
3. HR 5 november 1965, ECLI:NL:HR:1965:AB7079 [kelderluikarrest]. [↑](#footnote-ref-3)
4. Van Drongelen 2010, P. 11. [↑](#footnote-ref-4)
5. Van Drongelen 2010, P. 12. [↑](#footnote-ref-5)
6. Lindenbergh 2009, P. 81, 115, 116 en 117. [↑](#footnote-ref-6)
7. Klaassen 2007/1164. [↑](#footnote-ref-7)
8. Blanken en Noort 2015/6. [↑](#footnote-ref-8)
9. Loonstra, 2016, P. 76. [↑](#footnote-ref-9)
10. Art. 1 Arbowet. [↑](#footnote-ref-10)
11. Van Drongelen 2010, P. 44. [↑](#footnote-ref-11)
12. Lindenbergh 2009, P. 15. [↑](#footnote-ref-12)
13. Spier 2015, P. 221. [↑](#footnote-ref-13)
14. Lindenbergh 2009, P. 48-49. [↑](#footnote-ref-14)
15. Van Drongelen 2010, P. 37. [↑](#footnote-ref-15)
16. Lindenbergh 2009, P. 49-50. [↑](#footnote-ref-16)
17. HR 5 november 1965, ECLI:NL:HR:1965:AB7079 [Kelderluik arrest]. [↑](#footnote-ref-17)
18. Dal 2015/6. [↑](#footnote-ref-18)
19. HR 11 november 2005, ECLI:NL:HR:2005:AU3313 [Bayar/Wijnen]. [↑](#footnote-ref-19)
20. ##  HR 11 april 2008, ECLI:NL:PHR:2008:BC9225 [Tarioui/Vendrig].

 [↑](#footnote-ref-20)
21. HR 12 december 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD3129 [Maatzorg/van der Graaf]. [↑](#footnote-ref-21)
22. Hoogeveen en Opdam 2016. [↑](#footnote-ref-22)
23. Lindenbergh 2009, P. 22. [↑](#footnote-ref-23)
24. Blanken en Noort 2015/6. [↑](#footnote-ref-24)
25. Lindenbergh 2009 P. 72. [↑](#footnote-ref-25)
26. HR 1 juli 1993, ECLI:NL:1993:ZC1027 [Power/Ardross]. [↑](#footnote-ref-26)
27. Van Voss 2015/252. [↑](#footnote-ref-27)
28. Van Voss 2015/258. [↑](#footnote-ref-28)
29. Spier 2016, P. 221, Blanken en Noort 2015/6. [↑](#footnote-ref-29)
30. Blanken en Noort 2015/6. [↑](#footnote-ref-30)
31. Kroon 2010/2.7. [↑](#footnote-ref-31)
32. HR 7 december 2012, ECLI:NL:HR:2012:BX7590 [Giraldo/Antilles]. [↑](#footnote-ref-32)
33. HR 19 oktober 2001, ECLI:NL:HR:2001:ZC3689 [PTT Post/Baas]. [↑](#footnote-ref-33)
34. Lindenbergh 2009, P. 57. [↑](#footnote-ref-34)
35. Kroon 2010/2.7. [↑](#footnote-ref-35)
36. HR 28 mei 2004, ECLI:NL:HR:2004:AO4224 [Jetblast]. [↑](#footnote-ref-36)
37. Blanken en Noort 2015/6. [↑](#footnote-ref-37)
38. Van Drongelen 2010, P. 41. [↑](#footnote-ref-38)
39. Hof Den Bosch 10 februari 2015, ECLI:NL:GHSHE:2015:453. [↑](#footnote-ref-39)
40. Blanken en Noort 2015/6. [↑](#footnote-ref-40)
41. HR 5 december 2000, [ECLI:NL:HR:2000:AA9048](http://deeplink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:HR:2000:AA9048) [Uitert/Julas]. [↑](#footnote-ref-41)
42. Hoogeveen en Opdam 2016/31. [↑](#footnote-ref-42)
43. HR 4 mei 2001, [ECLI:NL:HR:2001:AB1430](https://www.navigator.nl/document/id24220010504c99225hrjol2001304dosred/ecli-nl-hr-2001-ab1430-jol-2001-304-arbeidsongeval-bewijslast) [Bloemsma/Huttuma]. [↑](#footnote-ref-43)
44. Hoogeveen en Opdam 2016/31. [↑](#footnote-ref-44)
45. Van Drongelen 2010, P.47. [↑](#footnote-ref-45)
46. Van Drongelen 2010, P.47. [↑](#footnote-ref-46)
47. Kroon 2010/3.2. [↑](#footnote-ref-47)
48. Spier 2016, P.233. [↑](#footnote-ref-48)
49. ###  HR 20 september 2009, [ECLI:NL:HR:1996:ZC2142 [Pollemans/Hoondert]](https://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiiurK01s_XAhWDIMAKHYILB8UQFggzMAI&url=https%3A%2F%2Fwww.hetrechtenstudentje.nl%2Fjurisprudentie%2Feclinlhr1996zc2142-pollemans-hoondert%2F&usg=AOvVaw1KS03QGO8o3X9rkvZ1BI9G).

 [↑](#footnote-ref-49)
50. Van Drongelen 2010, P.65. [↑](#footnote-ref-50)
51. Spier 2016, P.234. [↑](#footnote-ref-51)
52. Lindenbergh2015, P.19. [↑](#footnote-ref-52)
53. HR 23 maart 2012, **ECLI:NL:HR:2012:BV0616 [Davelaar/Allspan].** [↑](#footnote-ref-53)
54. Konijn 2000/42. [↑](#footnote-ref-54)
55. Blanken en Noort 2015/6. [↑](#footnote-ref-55)
56. Klaassen 2010/53. [↑](#footnote-ref-56)
57. Spier 2016, P.235. [↑](#footnote-ref-57)
58. Lindenbergh 2009, P.98. [↑](#footnote-ref-58)
59. HR 17 april 2009, ECLI:NL:HR:2009:BH1996 [Communicatie/Vd Brink]. [↑](#footnote-ref-59)
60. Blanken en Noort 2015/6. [↑](#footnote-ref-60)
61. Kroon 2010/8.1, HR 1 februari 2008, ECLI:NL:HR:2008:BB4767 [Kooiker/Taxicentrale], HR 1 februari 2008, ECLI:NL:HR:2008:BB6175 [Maasman/Akzo] [↑](#footnote-ref-61)
62. Lindenbergh2009, P. 98-106. [↑](#footnote-ref-62)
63. Van Drongelen 2010, P. 76. [↑](#footnote-ref-63)
64. Blanken en Noort 2015/6. [↑](#footnote-ref-64)
65. Van Voss 2015/263. [↑](#footnote-ref-65)
66. HR 19 augustus 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE2113 [De Bont/Oudenallen]. [↑](#footnote-ref-66)
67. Kroon 2010/8.1. [↑](#footnote-ref-67)
68. Blanken & Noort 2015/6. [↑](#footnote-ref-68)
69. Blanken en Noort 2015/6. [↑](#footnote-ref-69)
70. HR 19 december 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD7480 [S/Febo]. [↑](#footnote-ref-70)
71. Blanken en Noort 2015/6. [↑](#footnote-ref-71)
72. HR 11 november 2011, ECLI:NL:HR:2011:BR5215 [Postverzorgster]. [↑](#footnote-ref-72)
73. Lindenbergh 2009, P. 106. [↑](#footnote-ref-73)
74. HR 12 december 2008, [ECLI:NL:HR:2008:BD3129](https://www.navigator.nl/document/id24220081212c07121hrrvdw200935dosred) [Maatzorg/van der Graaf]. [↑](#footnote-ref-74)
75. Kroon 2010/8.1. [↑](#footnote-ref-75)
76. Van Voss 2015/263. [↑](#footnote-ref-76)
77. HR 1 februari 2008, ECLI:NL:HR:2008:BB4767 [Kooiker/Taxicentrale]. [↑](#footnote-ref-77)
78. Arbeidsrecht 2008/40. [↑](#footnote-ref-78)
79. Orsouw en Krispijn 2009/11. [↑](#footnote-ref-79)
80. Van Voss 2008/40. [↑](#footnote-ref-80)
81. HR 3 mei 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ2900 [KLM]. [↑](#footnote-ref-81)
82. Klaassen 2009/30. [↑](#footnote-ref-82)
83. Van Voss 2008/40. [↑](#footnote-ref-83)
84. ##  HR 17 maart 2009, ECLI:NL:HR:2009:BH1996 [Communicatie/Vd Brink].

 [↑](#footnote-ref-84)
85. Klaassen 2009/30. [↑](#footnote-ref-85)
86. Lindenbergh 2009, p. 29. [↑](#footnote-ref-86)
87. Lindenbergh 2009, P. 26-28. [↑](#footnote-ref-87)
88. Van Voss, 2008/40. [↑](#footnote-ref-88)
89. Lindenbergh 2009, P. 93. [↑](#footnote-ref-89)
90. Kroon Arbeidsovereenkomst 2010/8.1. [↑](#footnote-ref-90)
91. Sap 2011/92. [↑](#footnote-ref-91)
92. Klaassen 2009/30. [↑](#footnote-ref-92)
93. HR 1 mei 2001, [ECLI:NL:HR:2001:AB1430](https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:HR:2001:AB1430) [Bloemsma/Huttuma]. [↑](#footnote-ref-93)
94. HR 19 oktober 2001, ECLI:NL:HR:2001:ZC3689 [PTT Post/Baas]. [↑](#footnote-ref-94)
95. HR 1 april 2008, ECLI:NL:PHR:2008:BC9225 [Tarioui/Vendrig]. [↑](#footnote-ref-95)
96. HR 11 november 2005, ECLI:NL:HR:2005:AU3313 [Bayar/Wijnen]. [↑](#footnote-ref-96)
97. Hof 26 juli 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:3167. [↑](#footnote-ref-97)