

***'De reikwijdte van de
werkgeversaansprakelijkheid buiten het
directe kader van de arbeidsovereenkomst'***

Toetsing van: Onderzoeksrapport
HBR-AS17-AS

Hogeschool Leiden	Opleiding HBO-Rechten
Naam en studentnummer Leanne Sneijer – s1090290	Onderzoeksdocent mr. G. Kuiper
Opdrachtgever LEGAL LABELS advocaten	Afstudeerbegeleider mw. N. Janssen
Klas Re4A	Begeleider opdrachtgever mr. J.J. Splinter
Collegejaar 2017/2018	Inleverdatum 14-05-2018

Voor u ligt de scriptie 'De reikwijdte van de werkgeversaansprakelijkheid buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst'. Deze scriptie is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de opleiding HBO-Rechten aan de hogeschool Leiden en in opdracht van LEGAL LABELS advocaten. Van februari 2018 tot en met mei 2018 ben ik bezig geweest met het onderzoek en het schrijven van de scriptie.

Samen met mijn begeleider van LEGAL LABELS advocaten, Jelle Splinter, heb ik de onderzoeksvraag voor deze scriptie bedacht. Tijdens dit onderzoek stonden Jelle Splinter en mijn afstudeerbegeleidster vanuit mijn opleiding, Nanda Janssen, altijd voor mij klaar. Ik heb vaak met hen op effectieve wijze kunnen sparren over mijn onderzoek

Bij dezen wil ik graag mijn begeleiders bedanken voor de fijne begeleiding en hun ondersteuning tijdens dit traject.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Leanne Sneijder

Leiden, 14 mei 2018

Samenvatting

Een werkgever kan aansprakelijk worden gesteld voor de schade die een werknemer oploopt als gevolg van een ongeval tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden of als dit in enige relatie staat met zijn werk. Om de werkgever aansprakelijk te stellen kan de werknemer een beroep doen op artikel 7:658 BW en/of artikel 7:611 BW. In sommige gevallen komt een ongeval van een werknemer voor in een situatie waar minder duidelijk is of dit binnen het directe kader van de arbeidsovereenkomst gebeurt. Voorbeelden hiervan zijn ongevallen waarbij de werknemer geen (directe) arbeid verricht of sprake is van aanvullende werkzaamheden. Ook ongevallen op een andere locatie en/of buiten werktijd vallen onder dit criterium. Het onderzoek is gericht op dit soort situaties.

De opdrachtgever LEGAL LABELS advocaten wilde weten welke omstandigheden ertoe doen bij de beoordeling van de rechter over werkgeversaansprakelijkheid bij ongevallen die buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst. LEGAL LABELS advocaten heeft verzocht om het dit onderzoek de volgende vraag te beantwoorden: "Welk advies kan, op basis van wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentieonderzoek, aan LEGAL LABELS advocaten worden gegeven over de reikwijdte van de werkgeversaansprakelijkheid bij ongevallen die plaatsvinden buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst?" De doelstelling van het onderzoek was een advies uitbrengen aan LEGAL LABELS advocaten over het bereik van de werkgeversaansprakelijkheid bij ongevallen buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst. De kennis van het onderzoek kan door LEGAL LABELS advocaten gebruikt worden voor de advisering aan (werkgevers)cliënten.

Om de centrale vraag te beantwoorden zijn drie theoretisch- juridische deelvragen en drie praktijkgerichte deelvragen behandeld. De theoretisch-juridische deelvragen zijn beantwoord door onderzoek naar wet- en regelgeving, literatuur en arresten van de Hoge Raad en het Hof. De praktijkgerichte deelvragen zijn beantwoord door jurisprudentieonderzoek. Het jurisprudentieonderzoek bestaat uit een analyse van 14 uitspraken van rechtbanken. Bij de analyse is onderzoek gedaan naar de beoordeling van de rechter bij ongevallen waarbij de elementen "arbeid" en/of "gezag" van de arbeidsovereenkomst niet of in mindere mate aanwezig waren.

Uit het jurisprudentieonderzoek is gebleken dat de rechter kan oordelen dat sprake is van uitoefening van de werkzaamheden, terwijl de werknemer geen bedongen arbeid verricht ten tijde van het ongeval. Bij de beoordeling hiervan wordt de functie van de

werknemer en de daarbij horende verwachtingen meegenomen. Of wordt voldaan aan het element "arbeid", wordt over het algemeen ruim genomen door de rechter. Met betrekking tot het element "gezag" kwam uit het jurisprudentieonderzoek het volgende. Indien het element "gezag" ontbreekt of in mindere mate aanwezig is, omdat het ongeval plaatsvindt op een andere locatie of buiten werktijd, kan de rechter alsnog oordelen dat sprake is van werkgeversaansprakelijkheid. Van de werkgever wordt verwacht dat ook in deze gevallen wordt voldaan aan de vereisten van artikel 7:658 BW en artikel 7:611 BW.

Met inachtneming van de beantwoording van de deelvragen is het volgende geconcludeerd. Naast de wettelijke kaders is ruimte voor de eigen invulling van de rechter bij de beoordeling van werkgeversaansprakelijkheid buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst. De werkgever werd in 8 van de 14 uitspraken van het jurisprudentieonderzoek aansprakelijk gesteld voor de door de werknemer geleden schade, terwijl de ongevallen plaatsvonden buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst. De rechter nam snel aan dat een handeling, gebeurtenis of situatie wel werkgerelateerd was. Van een goed werkgever mag bij ongevallen in dit soort situaties worden verwacht dat de risico's tot een minimum worden beperkt. Tevens mag worden verwacht dat de werkgever toeziet dat de financiële gevolgen gedekt zijn door een adequate verzekering.

De aanbevelingen die aan LEGAL LABELS advocaten worden gegeven zijn de als volgt. LEGAL LABELS advocaten wordt geadviseerd om de (werkgevers)cliënten te stimuleren actief aan de slag te gaan om te voldoen aan de zorgplicht van artikel 7:658 BW en het goed werkgeverschap van artikel 7:611 BW. Met inachtneming van de volgende vereisten kan werkgeversaansprakelijkheid van de (werkgevers)cliënten buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst worden beperkt of zelfs voorkomen.

Ten eerste is het belang om te zorgen voor actuele bedrijfsreglementen en -protocollen waarin duidelijk staat wat van de werknemers wordt verwacht. Verder is het belangrijk dat werknemers vooraf gewaarschuwd worden indien zich risicovolle situaties voordoen. Het is daarbij goed om duidelijkheid over de verwachtingen van de werknemers in deze situaties te scheppen, zodat zij weten wat er van hen verwacht wordt. Ten derde wordt de werkgevers aanbevolen advies in te winnen bij een verzekeringsadviseur. Uit het jurisprudentieonderzoek is gebleken dat het de werkgever wordt aangerekend als er geen goede verzekering is afgesloten, zoals een aanvullende ongevallenverzekering. Tot slot wordt de werkgevers(cliënten) geadviseerd samen te werken met partijen die voldoende voorzorgsmaatregelen en garanties bieden voor veiligheid. Concluderend wordt LEGAL LABELS aanbevolen om te zorgen dat de werkgevers(cliënten) zich bewust zijn van de vergaande strekking van de werkgeversaansprakelijkheid.

Inhoudsopgave

Samenvatting	2
Hoofdstuk 1: Inleiding	6
1.1 Aanleiding onderzoek en probleemanalyse.....	6
1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen.....	7
1.3 Operationaliseren van begrippen	8
1.4 Onderzoeksmethode	9
Leeswijzer	12
Hoofdstuk 3: Juridisch kader	13
3.1 Aan welke voorwaarden moet worden voldaan om van een arbeidsovereenkomst te spreken als bedoeld in artikel 7:610 BW volgens wet – en regelgeving, literatuur en jurisprudentie?.....	13
§3.1.1 Arbeid.....	13
§3.1.2 Loon	14
§3.1.3 Gezag	14
§3.1.4 Gedurende een zekere tijd.....	15
3.2 Wat houdt goed werknemerschap en goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW in volgens wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie?.....	15
§3.2.1 Goed werkgeverschap.....	16
§3.2.2 Goed werknemerschap.....	16
3.3 Wat houdt werkgeversaansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW in volgens wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie?.....	17
§3.3.1 Zorgplicht van de werkgever.....	17
§3.3.2 Bewijslast.....	18
§3.3.3 Niet ten nadele van de werknemer	19
§3.3.4 Vergelijkbare verhouding.....	19
§3.3.5 Betwistbare situaties over de werkgeversaansprakelijkheid.....	19

Hoofdstuk 4: Resultaten	22
4.1 Geen uitoefening van bedongen werkzaamheden	22
§4.1.1 Bedongen arbeid: aanvullende werkzaamheden	223
§4.1.2 Bedongen arbeid: geen directe arbeid	23
§4.1.3 Beantwoording praktijkgerichte deelvraag 4	24
4.2 Gezag ontbreekt	25
§4.2.1 Gezag: andere locatie dan waar normaliter arbeid wordt verricht	26
§4.2.2 Gezag: buiten werktijd	26
§4.2.3 Beantwoording praktijkgerichte deelvraag 5	26
4.3 Schending goed werkgeverschap	26
§4.3.1 Schending zorgplicht.....	27
§4.3.2 Schending goed werkgeverschap.....	30
§4.3.3 Beantwoording praktijkgerichte deelvraag 6	30
Hoofdstuk 5: Conclusies	31
§5.1 Essentie beantwoording deelvragen	31
§5.1 Beantwoording centrale vraag.....	33
Hoofdstuk 6: Aanbevelingen	34
§6.1 Duidelijke en actuele bedrijfsreglementen en -protocollen	35
§6.2 Werknemers vooraf waarschuwen bij risicovolle situaties	35
§6.3 Verzekering	35
§6.4 Samenwerken met professionele partijen	36
Literatuurlijst	37
Bijlagen	39
Bijlage 1: De relevante jurisprudentie	39
Bijlage 2: Tabel analyse van de relevante jurisprudentie	40

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1 Aanleiding onderzoek en probleemanalyse

LEGAL LABELS advocaten is een advocatenkantoor in Leiden. Bij LEGAL LABELS wordt er gewerkt met twee labels, welke staan voor bepaalde juridische specialisaties. De twee labels die Legal Labels momenteel heeft zijn HOFF en SPLNTR. HOFF is gespecialiseerd in het familierecht en mediation. SPLNTR heeft als specialisatie het arbeidsrecht en het ondernemingsrecht. Het afstudeeronderzoek zal worden gedaan voor het label SPLNTR.

SPLNTR behandelt binnen het arbeidsrecht onder meer zaken die betrekking hebben op de werkgeversaansprakelijkheid. Er is voor LEGAL LABELS advocaten onduidelijkheid over de stand van zaken betreffende de reikwijdte van de werkgeversaansprakelijkheid bij zaken buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst c.q. buiten de (directe) invloedssfeer van de werkgever.

De arbeidsovereenkomst is gedefinieerd in artikel 7:610 BW. Dit artikel stelt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst als de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, namelijk de werkgever, om voor loon gedurende een zekere tijd arbeid te verrichten.

De wet schrijft voor dat de werkgever en de werknemer aan elkaar verplicht zijn om zich als goed werkgever en werknemer te gedragen. Deze verplichting is opgenomen in artikel 7:611 BW. Artikel 7:658 BW gaat verder in op verplichtingen van de werkgever, ook wel genoemd: de zorgplicht van de werkgever voor de veiligheid van de werkomgeving van de werknemer. Hierin is opgenomen dat de werkgever verplicht is om de maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Mocht de werknemer toch schade lijden in de uitoefening van zijn werkzaamheden, dan is de werkgever aansprakelijk voor deze schade, tenzij de werkgever kan aantonen dat hij de hiervoor genoemde zorgverplichtingen is nagekomen. De werkgever is ook niet aansprakelijk indien hij kan aantonen dat de schade in grote mate komt door opzet of bewuste roekeloosheid van zijn werknemer. Het is niet mogelijk om af te wijken van de aansprakelijkheid ten nadele van de werknemer. Tot slot stelt artikel 7:658 BW dat de hiervoor genoemde regels ook gelden voor diegene die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeid laat verrichten door iemand met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft (denk bijvoorbeeld aan uitzendkrachten of zzp-ers).

LEGAL LABELS advocaten zou graag willen weten welke lijn de rechter momenteel volgt ten aanzien van de werkgeversaansprakelijkheid. LEGAL LABELS advocaten wil weten welke omstandigheden ertoe doen bij het aansprakelijk stellen van de werkgever bij ongevallen die buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst plaatsvinden. LEGAL LABELS advocaten is bekend met dit juridische vraagstuk, maar is benieuwd naar de huidige stand van zaken op dit punt binnen de wetgeving, literatuur en rechtspraak.

De kennis van het onderzoek kan gebruikt worden voor de advisering aan cliënten. LEGAL LABELS advocaten heeft momenteel niet veel zaken die zuiver over dit onderwerp van de werkgeversaansprakelijkheid gaan, maar het is wel iets dat regelmatig meespeelt in de uiteenlopende arbeidsrechtelijke kwesties waarover wordt geadviseerd en geprocedeerd. Bovendien vindt LEGAL LABELS advocaten het belangrijk dat zij haar (werkgevers)cliënten tijdig en volledig (preventief) kan adviseren op dit punt.

Het onderzoek is vooral gericht op de advisering vanuit het oogpunt van de werkgever als cliënt van LEGAL LABELS advocaten. Er zal gekeken worden in hoeverre LEGAL LABELS advocaten de werkgever kan wapenen voor werkgeversaansprakelijkheid als gevolg van een ongeval dat heeft plaatsgevonden buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst.

1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen

Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om een advies uit te brengen aan LEGAL LABELS advocaten over het huidige bereik van de werkgeversaansprakelijkheid bij ongevallen die buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst plaatsvinden op basis van een onderzoek naar de wet- en regelgeving, jurisprudentie en toonaangevende literatuur.

Centrale vraag

Welk advies kan, op basis van wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentieonderzoek, aan LEGAL LABELS advocaten worden gegeven over de reikwijdte van de werkgeversaansprakelijkheid bij ongevallen die plaatsvinden buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst?

Deelvragen

Theoretisch- juridische deelvragen

1. Aan welke voorwaarden moet worden voldaan om van een arbeidsovereenkomst te spreken als bedoeld in artikel 7:610 BW volgens wet – en regelgeving, literatuur en jurisprudentie?
2. Wat houdt goed werknemerschap en goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW in volgens wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie?
3. Wat houdt werkgeversaansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW in volgens wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie?

Praktijkgerichte deelvragen

4. Welke criteria spelen een rol met betrekking tot de beoordeling van de rechter of de werkgever wel of niet aansprakelijk wordt gesteld voor de door de werknemer geleden schade bij ongevallen waarbij geen sprake is van uitoefening van de bedongen werkzaamheden?
5. Welke criteria spelen een rol met betrekking tot de beoordeling van de rechter of de werkgever wel of niet aansprakelijk wordt gesteld voor de door de werknemer geleden schade bij ongevallen waarin het gezag als bedoeld in artikel 7:610 BW van de werkgever ontbreekt?
6. Welke criteria spelen een rol met betrekking tot de beoordeling van de rechter of de werkgever wel of niet aansprakelijk wordt gesteld voor de door de werknemer geleden schade op grond van schending van de zorgplicht als bedoeld in artikel 7:658 en/of schending van goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW bij ongevallen die buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst plaatsvinden?

1.3 Operationaliseren van begrippen

“Buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst”

De arbeidsovereenkomst van artikel 7:610 BW bestaat uit de (hoofd)elementen arbeid, loon en gezag. De elementen arbeid en gezag worden in dit onderzoek betrokken bij het beantwoorden van de gestelde vragen. Het element loon vormt binnen deze scriptie geen rol van belang en wordt buiten beschouwing gelaten. Het onderzoek richt zich op ongevallen die plaatsvinden in situaties waar de elementen arbeid en/of gezag ontbreken

of niet duidelijk aanwezig zijn, daarmee wordt in dit onderzoek “buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst” bedoeld.

1.4 Onderzoeksmethode

Om de centrale vraag te beantwoorden is het onderzoek verdeeld in drie theoretisch-juridische deelvragen en drie praktijkgerichte deelvragen. Er is gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethoden om de deelvragen te beantwoorden. Het theoretisch-juridische gedeelte van dit onderzoek bestaat uit een analyse van wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie. De deelvragen van het praktijkgerichte gedeelte zijn beantwoord door een analyse van uitspraken aanhangig bij de rechtbank. De onderzoeksmethoden worden per deelvraag verantwoord.

1. Aan welke voorwaarden moet worden voldaan om van een arbeidsovereenkomst te spreken als bedoeld in artikel 7:610 BW volgens wet – en regelgeving, literatuur en jurisprudentie?

Om deze deelvraag te beantwoorden is artikel 7:610 BW bestudeerd omdat daar de juridische grondslag van de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Om het wetsartikel goed te begrijpen is “Tekst & Commentaar Arbeidsrecht” van Wolters Kluwer ook bestudeerd. Verder is een artikel uit het vakblad “Arbeidsrecht” met betrekking tot de reikwijdte van artikel 7:610 BW. Ook zijn uitspraken van de Hoge Raad geanalyseerd en gebruikt om deelvraag 1 te beantwoorden. De uitspraken en literatuur zijn gevonden via Legal Intelligence.

2. Wat houdt goed werknemerschap en goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW in volgens wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie?

Om deelvraag 2 te beantwoorden is artikel 7:611 BW geanalyseerd. Wederom is het “Tekst & Commentaar Arbeidsrecht” van Wolters Kluwer gebruikt voor verduidelijking van het artikel. Verder heeft de literatuur “Bijzondere gevallen van werknemersschade” en “Ondernemingsrecht en sociaal recht” bijgedragen aan de beantwoording van deze deelvraag. Deze literatuur is gevonden in het mediacentrum van de hogeschool Leiden en het mediacentrum van de Universiteit Leiden. Het artikel “Goed werknemerschap”, gevonden op de website wetrecht.nl is ook gelezen. Tot slot zijn ook voor de beantwoording van deelvraag 2 uitspraken van de Hoge Raad gebruikt. De uitspraken zijn gevonden via Legal Intelligence.

3. Wat houdt werkgeversaansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW in volgens wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie?

Voor de beantwoording van de laatste praktijkgerichte deelvraag is artikel 7:658 BW bestudeerd. Om het artikel beter te begrijpen is "Tekst & Commentaar Arbeidsrecht" van Wolters Kluwer vervolgens geanalyseerd. De literatuur "Ondernemingsrecht en sociaal recht", "Verbintenissen uit de wet en Schadevergoeding", "Arbeidsovereenkomstenrecht", "Arbeidsongevallen en beroepsziekten", "Arbeidsrechtelijk themata" en "Aansprakelijkheid in beroep, bedrijf of ambt" hebben bijgedragen aan de beantwoording van de laatste deelvraag. De literatuur is gevonden in het mediacentrum van de universiteit Leiden. Verder is het artikel "Arbeidsongevallen en beroepsziekten: artikel 7:658 BW of artikel 7:611 BW?", gevonden via de website dirkzwager.nl gelezen. Tot slot zijn voor deze deelvraag uitspraken van de Hoge Raad en het Hof 's- Hertogenbosch gebruikt. De uitspraken zijn gevonden via Legal Intelligence.

Praktijkgerichte deelvragen

Voor de beantwoording van de praktijkgerichte deelvragen is jurisprudentieonderzoek gedaan. Veertien uitspraken aanhangig geweest bij verschillende rechtbanken zijn geanalyseerd.

Tijdens het zoeken naar de uitspraken bleek dat de meeste uitspraken een situatie betroffen waar heel duidelijk sprake was van een ongeval "binnen het directe kader van de arbeidsovereenkomst". Dit onderzoek gaat juist over ongevallen die plaatsvinden "buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst". Om die reden is een selectie van veertien uitspraken gemaakt.

Verder is tijdens het selectieproces 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. Aangezien zich geen ontwikkelingen in de werkgeversaansprakelijkheid hebben voorgedaan, zijn naast recente uitspraken ook twee minder recente uitspraken geselecteerd. De twee minder recente uitspraken (uitspraak 12 en 13) betreffen situaties die goed aansluiten op de centrale vraag van dit onderzoek. De uitspraken zijn gevonden via Legal Intelligence. De uitspraken zijn gevonden door bij het zoeken de steekwoorden: "werkgeversaansprakelijkheid", "arbeidsongevallen", "artikel 7:658 BW" en "artikel 7:611 BW" te gebruiken.

De volgende uitspraken zijn onderzocht:

1. Rb. Oost- Brabant 31 oktober 2014, ECLI:NL:RBOBR:2014:6522.
2. Rb. Breda 4 april 2012, ECLI:NL:RBBRE:2012:BW4044.
3. Rb. Den Haag 8 november 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:14820.
4. Rb. Midden-Nederland 3 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1966.
5. Rb. Utrecht 23 augustus 2012, ECLI:NL:RBUTR:2012:BY1855.
6. Rb. Noord- Nederland 28 september 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:8409.
7. Rb. Zeeland-West-Brabant 9 januari 2013, ECLI:NL:RBZWB:2013:166.
8. Rb. Rotterdam 27 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4317.
9. Rb. Amsterdam 4 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:9024.
10. Rb. Alkmaar 30 november 2006, ECLI:NL:RBALK:2006:AVO785.
11. Rb. Amsterdam 8 januari 2003, *Jurisprudentie Arbeidsrecht* 2004/108, aflevering 7.
12. Rb. Delft 1 januari 2001, ECLI:NL:KTGDEL:2001:AE0865.
13. Rb. Utrecht 3 september 1997, *Jurisprudentie Arbeidsrecht* 2000/13, aflevering 1.
14. Rb. Leeuwarden 28 september 2011, ECLI:NL:RBLEE:2011:BT7658

Om de uitspraken op een overzichtelijke manier te analyseren is een tabel gemaakt waarin topics zijn opgenomen. De tabel is te vinden in bijlage 2. Aan de hand van de topics is gekeken welke feiten en omstandigheden de rechter meeneemt in de beoordeling. Hieronder zal per deelvraag verantwoord worden welke topics bij de beantwoording hebben bijgedragen. Zoals al eerder genoemd is het element "loon" (evenals het soms gebezigde 4^e element "gedurende zekere tijd") in dit onderzoek niet meegenomen. Een onderzoek naar dit element draagt immers onvoldoende bij aan de beantwoording van de centrale vraag en om die reden niet als topic opgenomen in het jurisprudentieonderzoek.

4. Welke criteria spelen een rol met betrekking tot de beoordeling van de rechter of de werkgever wel of niet aansprakelijk wordt gesteld voor de door de werknemer geleden schade bij ongevallen waarin er geen sprake is van uitoefening van de bedongen werkzaamheden?

Voor de beantwoording van deze praktijkgerichte deelvraag zijn de topics: "bedongen arbeid: aanvullende werkzaamheden" en "bedongen arbeid: geen directe arbeid" gebruikt. Er is gekozen voor een onderscheid binnen het criterium "bedongen arbeid" omdat dit zorgt voor een duidelijk overzicht.

5. Welke criteria spelen een rol met betrekking tot de beoordeling van de rechter of de werkgever wel of niet aansprakelijk wordt gesteld voor de door de werknemer geleden schade bij ongevallen waarin het gezag als bedoeld in artikel 7:610 BW van de werkgever ontbreekt?

In artikel 7:610 BW is opgenomen dat er sprake moet zijn van 'in dienst van', oftewel een gezagsverhouding ook wel eenvoudigweg "gezag" genoemd. De topics "gezag: andere locatie" en "gezag: buiten werktijd" zijn daarom voor de beantwoording van deze deelvraag gebruik.

6. Welke criteria spelen een rol met betrekking tot de beoordeling van de rechter of de werkgever wel of niet aansprakelijk wordt gesteld voor de door de werknemer geleden schade op grond van schending van de zorgplicht als bedoeld in artikel 7:658 en/of schending van goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW bij ongevallen die buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst plaatsvinden?

Om de laatste deelvraag te beantwoorden zijn de topics "schending zorgplicht", "schending goed werkgeverschap" en "werkgever aansprakelijk" gebruikt. De laatste topic beantwoordt de vraag of de rechter de werkgever aansprakelijk heeft gesteld voor het ongeval. In de tabel is ook ingevuld op grond van welk artikel of artikelen de rechter dit heeft besloten.

Leeswijzer

Het onderzoek is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 3 wordt het juridisch kader met betrekking tot werkgeversaansprakelijkheid buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst beschreven. In het juridisch kader worden de theoretisch-juridische deelvragen behandeld, dit betreffen deelvragen 1,2 en 3.

Vervolgens worden in hoofdstuk 4 de praktijkgerichte deelvragen beantwoord naar aanleiding van de resultaten van het jurisprudentieonderzoek. De praktijkgerichte deelvragen zijn deelvragen 4, 5 en 6.

In hoofdstuk 5 staat de conclusie van het onderzoek centraal. De centrale vraag zal ook worden beantwoord in hoofdstuk 5.

De aanbevelingen aan LEGAL LABELS advocaten worden in hoofdstuk 6 beschreven.

Ten slotte is een bronnenlijst opgenomen en zijn er bijlagen aangehecht. In bijlage 1 staan de relevante uitspraken die geanalyseerd zijn voor het jurisprudentieonderzoek. Bijlage 2 betreft de tabel met de analyse van de relevante jurisprudentie.

Hoofdstuk 3: Juridisch kader

In dit hoofdstuk wordt het juridisch kader van het onderzoek beschreven. De drie theoretisch- juridische deelvragen van hoofdstuk 1.2 zullen worden beantwoord. Er zal worden besproken wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Ook komt het goed werknemerschap en goed werkgeverschap aan bod. Tot slot wordt er antwoord gegeven op de vraag wat werkgeversaansprakelijkheid is. De deelvragen zullen per paragraaf apart worden behandeld.

3.1 Aan welke voorwaarden moet worden voldaan om van een arbeidsovereenkomst te spreken als bedoeld in artikel 7:610 BW volgens wet – en regelgeving, literatuur en jurisprudentie?

De definitie van de arbeidsovereenkomst is opgenomen in artikel 7:610 BW. In lid 1 van het artikel staat dat de arbeidsovereenkomst een overeenkomst betreft waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, om tegen loon gedurende een zekere tijd arbeid te verrichten. In de literatuur wordt meestal geschreven over drie elementen van een arbeidsovereenkomst, namelijk arbeid, loon en gezag.¹ Sommige schrijvers benoemen ook een vierde element, namelijk het verrichten van arbeid voor een gedurende zekere tijd. De elementen komen hieronder aan bod. In lid 2 van artikel 7:610 BW staat dat als een overeenkomst aan bovenstaande vereisten voldoet en aan de vereisten van een andere door de wet geregelde bijzondere overeenkomst, de bepalingen van titel 10 ook van toepassing zijn. In dit onderzoek wordt werkgeversaansprakelijkheid op grond van andere door de wet geregelde bijzondere overeenkomsten buiten beschouwing worden gelaten.

§3.1.1 Arbeid

Voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst moet sprake zijn van arbeid door de werknemer. Het verrichten van arbeid is vrij breed, het kunnen allerlei bezigheden zijn, zowel lichamelijk als geestelijk. Het alleen beschikbaar zijn om arbeid te verrichten is veelal voldoende om van arbeid te kunnen spreken. Een voorbeeld hiervan is het verrichten van een slaapdienst. De voorwaarde hiervoor is dat de werkgever er wel

¹ De Wolff, *ArbeidsRecht* 2012/16

profijt van moet hebben. Om die reden is er bij een stagiaire die ervaring opdoet bij een organisatie en geen of weinig productieve arbeid verricht geen sprake van een arbeidsovereenkomst. De Hoge Raad heeft in zo'n geval besloten dat niet is voldaan aan het element arbeid.² Verder moeten de werkgever en werknemer tijdens het sluiten van de overeenkomst de bedoeling hebben gehad dat er arbeid zal worden verricht.

§3.1.2 Loon

Het tweede element van de arbeidsovereenkomst is het ontvangen van loon. Het loon is de afgesproken tegenprestatie van de werkgever aan de werknemer voor de verrichte arbeid.³ Zoals bij de onderzoeksmethoden is omschreven zal het element loon niet worden meegenomen in dit onderzoek.

§3.1.3 Gezag

Verder is er sprake van een arbeidsovereenkomst als iemand werk in dienst van een ander verricht, hier blijkt de aanwezigheid van een gezagsverhouding uit. Er is sprake van ondergeschiktheid vanwege de gezagsverhouding tussen de werknemer en werkgever: de werknemer verricht namelijk arbeid in dienst van de werkgever. De werkgever heeft de mogelijkheid om bij het verrichten van deze arbeid instructies en aanwijzingen geven aan de werknemer, maar dit is niet verplicht en ook niet altijd noodzakelijk om de gezagsverhouding aanwezig te achten. De werkgever mag de taak die de werknemer moet gaan verrichten nader inhoud geven, maar bij sommige aspecten van de arbeid kan vrijheid en eigen verantwoordelijkheid zijn afgesproken. Er is dan wel sprake van gezag, maar de werknemer heeft veel vrijheid bij het invullen van de uitvoering van zijn werk.

De gezagsverhouding is over het algemeen het meest onderscheidende criterium bij het beslissen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Als er sprake is van een gezagsverhouding is er namelijk geen sprake van een overeenkomst van opdracht of aanneming van werk. De Hoge Raad heeft hierover besloten dat bij de beslissing om wat voor overeenkomst het gaat, beslissend moet zijn wat de partijen tijdens het sluiten van de overeenkomst voor ogen hadden.⁴ Niet alleen wat partijen zijn overeengekomen, maar ook hoe zij feitelijk uitvoering (hebben) (ge)geven aan hun overeenkomst moet worden meegenomen.

² HR 29 oktober 1982, NJ 1983/230 (*Hesseling/De Ombudsman*) en HR 28 juni 1996, NJ 1996/711; JAR 1996/153 (*Verhoef/van Zuijlen*).

³ HR 18 december 1953, NJ 1954/242

⁴ HR 14 november 1997, NJ 1998/149, JAR 1997/263 (*Groen/Schoevers*)

§3.1.4 Gedurende een zekere tijd

In artikel 7:610 BW staat dat er gedurende een zekere tijd arbeid moet worden verricht om te spreken van een arbeidsovereenkomst. De wet schrijft geen minimumaantal uren of dagen voor om te voldoen aan het criterium 'gedurende zekere tijd'. Een aantal uren of dagen arbeid verrichten kan al genoeg zijn om het bestaan van een arbeidsovereenkomst vast te stellen. In artikel 7:610a BW is het vermoeden van een arbeidsovereenkomst opgenomen. In dit artikel staat dat van iemand die ten behoeve van een ander, tegen beloning, gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks of ten minste twintig uur per maand arbeid verricht, vermoed wordt deze arbeid te verrichten op grond van een arbeidsovereenkomst.

3.2 Wat houdt goed werknemerschap en goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW in volgens wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie?

In artikel 7:611 BW is opgenomen dat de werkgever en werknemer verplicht zijn zich als goed werknemer en goed werkgever te gedragen. In de wet is niet uitgewerkt wat hieronder precies dient te worden verstaan. De kaders van deze begrippen zijn niet strak afgebakend en beoordeling is afhankelijk van de specifieke omstandigheden van het geval.

Het voordeel van een dergelijk breed begrip kan zijn dat het algemene criteria geeft waar veel verschillende situaties onder kunnen worden gebracht.⁵ De rechter heeft vervolgens de mogelijkheid om te oordelen over de onvoorziene gevallen. Er moet door de rechter worden geoordeeld of er in redelijkheid en billijkheid sprake is van goed werknemerschap of goed werkgeverschap. Artikel 7:611 BW kan gezien worden als een soort vangnetbepaling.⁶ Artikel 7:658 BW kan worden gezien als een nadere specificering van algemene eis van goed werkgeverschap. Er is een aantal regels vastgelegd waar de werkgever zich aan moet houden. Het is onmogelijk om voor alle denkbare situaties die in de praktijk zouden kunnen voorkomen specifieke wetsbepalingen te maken. Daarom kan met een algemene bepaling als artikel 7:611 BW van tijd tot tijd oplossing bieden.

De norm goed werknemerschap en goed werkgeverschap vindt nadere invulling in artikel 3:12 BW. De uitgangspunten die gelden in dit artikel moeten meegenomen worden in de invulling van het begrip goed werknemer en goed werkgeverschap. Artikel 3:12 BW stelt dat bij de vaststelling van redelijkheid en billijkheid rekening moet worden gehouden met

⁵ Cenik 2010, p. 18.

⁶ B.G.N. (Bart) Gubbels, 'Goed werknemerschap' *wetrecht.nl*

algemeen erkende rechtsbeginselen, met de in Nederland levende rechtsovertuigingen en met de maatschappelijke en persoonlijke belangen, die in de desbetreffende situatie betrokken zijn. Deze elementen zijn van belang bij de beoordeling of er in alle redelijkheid en billijkheid sprake is van goed werknemerschap en goed werkgeverschap.

§3.2.1 Goed werkgeverschap

Goed werkgeverschap kan gezien worden als een overkoepelend geheel van de verplichtingen aan de hand waarvan het beleid en het gedrag van de werknemer kan worden getoetst.⁷

Goed werkgeverschap kan zien op vele aspecten van de arbeidsovereenkomst. Een voorbeeld is dat een werkgever moet zorgen voor gelijk loon in gelijke gevallen.⁸ Dit is een van de in artikel 3:12 BW genoemde algemeen erkende rechtsbeginselen. Hiervan mag worden afgeweken indien een objectieve rechtvaardigingsgrond een ongelijke beloning toelaat.

Een ander voorbeeld van een uitwerking van goed werkgeverschap is dat werknemers die een contract hebben voor onbepaalde tijd op dezelfde wijze behandeld worden als diegenen die voor bepaalde tijd in dienst zijn. Er kan ook een beroep worden gedaan op artikel 7:611 BW als de werkgever ander ongemotiveerd of ongerechtvaardigd onderscheid maakt tussen werknemers.⁹

Verder kunnen werknemers kunnen zich beroepen op artikel 7:611 BW als zij van mening zijn dat de schade die zij hebben opgelopen door het ongeval, te wijten is aan schending van goed werkgeverschap.

§3.2.2 Goed werknemerschap

De werknemer dient zich ook als een goed werknemer op grond van artikel 7:611 BW te gedragen. Ook in die situaties geldt hetzelfde brede begrip dat per situatie moet worden beoordeeld en gewogen.

Een voorbeeld van een uitwerking van deze norm is het arrest Querijns/TGB.¹⁰ In deze uitspraak overwoog de Hoge Raad dat de verplichting van artikel 7:611 BW met zich meebrengt dat de werknemer discreet en loyaal moet zijn. Hierbij kan gedacht worden

⁷ Van Caspel & Van Pelt 2013, p. 201.

⁸ HR 8 april 1994, NJ 1994/704, JAR 1994/94 (*Agfa/Schoolderman*)

⁹ Van Caspel & Van Pelt 2013, p. 201.

¹⁰ HR 26 oktober 2012, LJN BW9244, JAR 2012/313 (*Querijns/TGB*)

aan het uitvoeren van taken die niet of niet helemaal binnen de functieomschrijving vallen omdat een andere werknemer afwezig is. Verder wordt van de werknemer een inspanningsverbintenis verwacht.¹¹

3.3 Wat houdt werkgeversaansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW in volgens wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentie?

Als een werknemer schade lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden of als dit in enige relatie staat tot zijn werk, dan kan er door de werknemer een beroep worden gedaan op artikel 7:658 BW. Dit artikel betreft de aansprakelijkheid voor de schade die de werknemer oploopt omdat de werkgever niet de redelijkerwijs te vergen maatregelen heeft genomen om het bedrijfsongeval te voorkomen.¹² Het artikel doelt op het toerekenbaar tekortschieten in de zorgplicht van de werkgever.

In de praktijk doet een werknemer die zijn werkgever aansprakelijk stelt meestal primair een beroep op artikel 7:658 BW. In gevallen waarin toewijzing van de vordering mogelijk niet (geheel) haalbaar is op grond van artikel 7:658 BW, wordt er subsidiair een beroep gedaan op artikel 7:611 BW.

§3.3.1 Zorgplicht van de werkgever

Het eerste lid van artikel 7:658 BW omschrijft de zorgplicht van de werkgever. Deze luidt: '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'. De werkgever moet zich gedragen als een 'goed huisvader'.¹³

Daarbij is de werkgever ook verplicht om maatregelen te treffen en aanwijzingen aan zijn werknemers te geven.¹⁴ Het hangt van de omstandigheden van het geval af wat van de werkgever mag worden verwacht. De mate van kans dat er ongevallen kunnen ontstaan door de niet oplettendheid en onvoorzichtigheid van de werknemer moet hierbij worden meegenomen.¹⁵

¹¹ Van Caspel & Van Pelt 2013, p. 201.

¹²M. Timpert – de Vries, 'Arbeidsongevallen en beroepsziekten: artikel 7:658 BW of artikel 7:611 BW?', 22 juni 2013, dirkzwager.nl.

¹³ Van Caspel & Van Pelt 2013, p. 201.

¹⁴ Spier 2015, p. 221.

¹⁵ HR 11 november 2005, ECLI:NL:HR:2005:AU3313

In het eerste lid van artikel 7:658 BW is opgenomen sprake moet zijn van 'uitoefening van de werkzaamheden'. Dit begrip mag "ruim" genomen worden.¹⁶ Dit is te zien in het arrest Uiter/Jalas.¹⁷ Hier oordeelde de Hoge Raad dat de werkgever ook aansprakelijk kan worden gehouden indien de werknemer is afgeweken van de bedongen arbeid. Als een werknemer is afgeweken van de gegeven opdracht doet dit niet in alle gevallen af aan de vraag of er sprake is van arbeid 'binnen de uitoefening van zijn werkzaamheden'.

§3.3.2 Bewijslast

Het tweede lid van artikel 7:658 BW heeft betrekking op de bewijslast. Hierin staat dat de werkgever jegens de werknemer aansprakelijk is voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de werkgever kan aantonen dat hij de in het eerste lid genoemde verplichtingen is nagekomen.

De werkgever is ook niet aansprakelijk als de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.¹⁸ De Hoge Raad oordeelde dat geen sprake van opzet of bewuste roekeloosheid is als de werknemer zich tijdens het bedrijfsongeval niet bewust is van het roekeloos karakter van de betreffende gedraging, ondanks de waarschuwingen van de werkgever.¹⁹ Deze waarschuwingen waren onvoldoende om aan te nemen dat de werknemer roekeloos heeft gehandeld. In het oordeel van de Hoge Raad is meegenomen dat als je langer hetzelfde werk verricht, dit kan leiden tot verminderde voorzichtigheid in het voorkomen van ongelukken.

Tot slot kan de werkgever onder de aansprakelijkheid uitkomen als de werkgever kan bewijzen dat er geen causaal verband bestaat tussen de schending van de zorgplicht en de door de werknemer geleden schade.²⁰

Het blijkt dat veel werkgevers klagen dat de jurisprudentie inzake artikel 7:658 BW, al dan niet in combinatie met artikel 7:611 BW, neigt naar een risicoaansprakelijkheid. Bij risicoaansprakelijkheid speelt schuld of verwijtbaarheid geen rol. Als een bepaald risico zich voordoet, zorgt dat direct voor werkgeversaansprakelijkheid.²¹

¹⁶ HR 30 november 2007, NJ 2009, 329

¹⁷ HR 5 december 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA9048 (*Uiter/Jalas*)

¹⁸ Van der Grinten, 2008, p. 245.

¹⁹ HR 20 september 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2142 (*Pollemans/Hoondert*)

²⁰ Asser 2003, p. 66; Van der Grinten 2008, p.245; Klaassen 1997, p. 282.

²¹ Hoey Smith, van, AM 2014, p. 40-41

§3.3.3 Niet ten nadele van de werknemer

Op grond van het derde lid van artikel 7:658 BW mag er met betrekking tot de werkgeversaansprakelijkheid niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Het is bijvoorbeeld niet mogelijk om een overeenkomst op te stellen waarin staat dat de werknemer aansprakelijk is voor alle schade. Zo'n overeenkomst is nietig c.q. kan worden vernietigd op grond van artikel 3:40 lid 2 BW.²²

§3.3.4 Vergelijkbare verhouding

Artikel 7:658 lid 4 BW biedt bescherming aan personen die een vergelijkbare verhouding, met betrekking tot de zorgplicht, hebben met een werknemer zoals bij een arbeidsovereenkomst. Hierbij kan gedacht worden aan uitzendkrachten, ingeleend personeel, maar ook niet – werknemers zoals vrijwilligers en stagiaires.²³ Er is bij toepassing van dit artikel geen sprake van een arbeidsovereenkomst. Lid 4 stelt dat degene die de persoon de arbeid laat verrichten in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf aansprakelijk is voor de schade die deze persoon hierdoor kan lijden. Zoals al eerder benoemd zal deze scriptie alleen betrekking hebben op situaties waar er sprake is van een arbeidsovereenkomst.

§3.3.5 Betwistbare situaties over de werkgeversaansprakelijkheid

Uit de beantwoording van de deelvragen blijkt dat de werkgeversaansprakelijkheid van artikel 7:658 BW in ieder geval ziet op ongevallen die werknemers op de werkplek tijdens de uitoefening van de werkzaamheden overkomen.

Sommige ongevallen vinden echter plaats buiten dit directe kader van de arbeidsovereenkomst. Het gevolg hiervan is dat het tot onduidelijkheid kan leiden of de werkgever aansprakelijk is voor de schade die voortvloeit uit deze ongevallen.

Een voorbeeld van een dergelijke situatie is een ongeval tijdens een personeelsuitje. De Hoge Raad oordeelde over zo'n situatie in het arrest Rollerskates het volgende: "Hoewel de band tussen de door werkneemster te verrichten – administratieve werkzaamheden en de workshop ontbreekt en niet aangenomen kan worden dat werkneemster verplicht was om daaraan deel te nemen, was de workshop wel aan het werkgerelateerd. Het ging immers om een personeelsactiviteit die gehouden werd in de hal van het kantoor".²⁴

²² Lindenberg 2009, P.19.

²³ Loonstra & Zondag 2008, p. 296.

²⁴ HR 17 april 2009, RvdW 2009, 552 MV

De werkgever werd aansprakelijk gesteld op grond van artikel 7:611 BW omdat hij zich niet als een goed werkgever had gedragen. De Hoge Raad oordeelde dat de werkgever vanwege de vereisten van goed werkgeverschap verplicht is om de zorg te dragen die van hem verlangd wordt indien hij voor zijn personeel een activiteit organiseert waarbij er een risico is dat er schade bij werknemers ontstaat. Het feit dat de werknemers zonder instructie en zonder beschermingsmiddelen aan het bedrijfsuitletje hebben deelgenomen, kwam in het arrest Rollerskate voor rekening van de werkgever. De werkgever werd toch aansprakelijk gesteld voor een ongeval dat buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst plaatsvond.

Het kan voorkomen dat een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden op plaatsen komt die niet als arbeidsplaats worden aangemerkt, omdat de werkgever geen enkele invloed heeft op de inrichting en veiligheid van de plaats.²⁵ Toch kan artikel 7:658 BW met zich meebrengen dat van de werkgever wordt verwacht maatregelen te treffen en aanwijzingen te geven ter voorkoming van mogelijke schade. Zo'n situatie kwam voor bij een postbode achter een waaiend poststuk aanliep. Als gevolg daarvan werd hij aangereden door een auto. De postbode stelde zijn werkgever aansprakelijk, omdat die geen voorziening had getroffen tegen wegwaaierende poststukken.

In aanvulling op het hiervoor genoemde voorbeeld blijkt uit jurisprudentie van de Hoge Raad het begrip 'arbeidsplaats' uit lid 1 van artikel 7:658 BW ruim te worden genomen.²⁶ Oftewel: redelijk snel wordt aangenomen dat sprake is van een ongeval op de arbeidsplaats. Door de Hoge Raad is geoordeeld dat hieronder moet worden verstaan: 'iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt'.²⁷

Met betrekking tot het begrip 'arbeidsplaats' werd er in een andere uitspraak door het hof 's- Hertogenbosch geoordeeld dat de werkgeversaansprakelijkheid zich uitstreckte tot en met de toegangspoort die om een bedrijfsterrein stond. Bij deze uitspraak had een werknemer zich verwond tijdens het klimmen over de toegangspoort.²⁸ Het ongeval viel volgens het hof 's- Hertogenbosch onder 'uitoefening van de werkzaamheden' als bedoeld in artikel 7:658 BW terwijl de werknemer de arbeidsplaats aan het verlaten was.

²⁵ HR 19 oktober 2001, 2001, 663

²⁶ HR 12 december 2008, NJ 2009, 332

²⁷ 11 november 2011 (LJN: BR5215)

²⁸ Hof 's-Hertogenbosch, 08-12-2015, nr. HD 200.168.392, 01

Eerder oordeelde de Hoge Raad in het arrest Power/Ardross dat een werkgever aansprakelijk was voor een ongeval dat zich voordeed op weg naar een kleedruimte.²⁹ De werknemer had op dat moment de werkplek verlaten. Deze uitspraken laten de reikwijdte van het begrip “arbeidsplaats” zien.

Verder blijkt een ongeval in een privésituatie ook te kunnen zorgen voor werkgeversaansprakelijkheid. De Hoge Raad oordeelde in het arrest Stichting Reclassering/S over een dergelijke situatie.³⁰ Een medewerker van de Stichting Reclassering werd thuis na werktijd bezocht door een cliënt. De cliënt mishandelde de medewerker. Op dat moment verrichtte de medewerker geen arbeid in dienst van de werkgever. Toch werd de werkgever aansprakelijk gesteld voor de schade als gevolg van de mishandeling. De reden hiervoor was dat er sprake was van bijzondere omstandigheden. De Hoge Raad oordeelde dat de werkgever aanwijzingen had moeten geven met betrekking tot het mogelijk gevaar omdat de werkgever bekend was met het specifiek, ernstige gevaar.

De voortvloeiende rechtsregel uit dit arrest is dat voor ongevallen die werknemers in de privésituatie overkomen, moet worden beoordeeld aan de hand van wat in dat geval de eisen van een goed werknemer in de zin van artikel 7:611 BW met zich meebrengt. De werkgever kan dan alleen aansprakelijk worden gesteld in het geval van bijzondere omstandigheden.

Tot slot een voorbeeld van een ongeval waar niet meteen duidelijk is of de werkgever aansprakelijk is voor de schade die voortvloeide uit een ongeval is het arrest Arena.³¹ De Hoge Raad oordeelde dat de werkgever aansprakelijk was voor de schade die een werknemer had opgelopen als gevolg van een eenzijdig verkeersongeval. Opvallend was dat de werknemer de schade zelf had veroorzaakt met de bedrijfsauto tijdens werktijd. De werkgever werd aansprakelijk gesteld op grond van redelijkheid en billijkheid en de verplichtingen die voortvloeien uit goed werkgeverschap conform artikel 7:611 BW. De Hoge Raad stelde dat de werkgever naar redelijkheid en billijkheid voor een (ongevallen)verzekering had kunnen zorgen en dan met name een schadeverzekering voor alle inzittenden, waaronder óók de bestuurder van het motorrijtuig.

De hiervoor genoemde arresten laten het oordeel van de Hoge Raad zien met betrekking tot de werkgeversaansprakelijkheid bij ongevallen waar niet direct duidelijk is wie

²⁹ HR 1 juli 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC1027 en NJ 1993, 687 (Power/Ardross)

³⁰ HR 22 januari 1999, NJ 1999, 543, r.o. 3.3. (*Stichting Reclassering/S*).

³¹ HR 12 januari 2001, LJN AA9434, NJ 2001, 253 (*Vonk/Van der Hoeven*).

aansprakelijk is voor de door de werknemer geleden schade. De werkgever blijkt in de genoemde voorbeelden aansprakelijk te worden gesteld, terwijl de ongevallen plaatsvonden buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 4: Resultaten

In dit hoofdstuk worden de praktijkgerichte deelvragen beantwoord. Dit betreffen deelvragen 4, 5 en 6. De praktijkgerichte deelvragen zijn behandeld aan de hand van de resultaten van het jurisprudentieonderzoek.

Het jurisprudentieonderzoek bestaat uit een analyse van 14 uitspraken van verschillende rechtbanken. Per uitspraak is door middel van topics bekeken welke feiten en omstandigheden de rechter meeneemt in de beoordeling. De beantwoording van de praktijkgerichte deelvragen is verdeeld in paragrafen. De titels van de paragrafen zijn de topics van het jurisprudentieonderzoek. De tabel met de analyse is opgenomen als bijlage 2 van dit onderzoek. Bepaalde uitspraken dragen bij aan de beantwoording van verschillende deelvragen. Om die reden komen sommige uitspraken bij de beantwoording van verschillende deelvragen terug.

4.1 Geen uitoefening van bedongen werkzaamheden

De eerste praktijkgerichte deelvraag luidt als volgt: *"Welke criteria spelen een rol met betrekking tot de beoordeling van de rechter of de werkgever wel of niet aansprakelijk wordt gesteld voor de door de werknemer geleden schade bij ongevallen waarbij geen sprake is van uitoefening van de bedongen werkzaamheden?"*

§4.1.1 Bedongen arbeid: aanvullende werkzaamheden

De arbeidsovereenkomst bestaat onder andere uit het element arbeid. In sommige gevallen is echter geen sprake van uitoefening van deze bedongen arbeid, maar van aanvullende werkzaamheden. De uitspraken hieronder vormen een beeld van wat de rechter bedoelt met aanvullende werkzaamheden.

De rechter oordeelde dat een georganiseerde excursie voor docenten van een ROC gezien kan worden als "het verlegde van het docentschap".³² Van de docenten werd verwacht dat zij zich niet aan dergelijke excursies konden onttrekken.

Ook buitenschoolse, niet verplichte activiteiten, zoals schaatsen met leerlingen, werden door de rechter gezien als uitoefening van aanvullende werkzaamheden. Het feit dat een

³² Rb. Breda 4 april 2012, ECLI:NL:RBBRE:2012:BW4044.

docent mentor is, werd in een van de uitspraken uitspraak extra zwaar meegewogen.³³ Deze uitspraken hadden werkgeversaansprakelijkheid als gevolg.

Er is geen sprake van bedongen werkzaamheden, specifiekere aanvullende werkzaamheden, als een werknemer uit eigen beweging activiteiten verricht waarvan de werkgever had gezegd dat hij deze niet moest verrichten.³⁴ Er wordt dan niet voldaan aan het element "arbeid". Een beroep op werkgeversaansprakelijkheid slaagde in zo'n uitspraak dan ook niet.

Het valt op dat de rechter toch oordeelt dat sprake is van uitoefening van arbeid in situaties waar de verwachting wordt gewekt dat niet wordt voldaan aan het element arbeid. De rechter oordeelt dan dat sprake is van aanvullende werkzaamheden. Ondanks het vrijwillige karakter vormen sommige activiteiten toch onderdeel van de (aanvullende) werkzaamheden. Een ongeval tijdens de uitoefening van aanvullende werkzaamheden leidt tot werkgeversaansprakelijkheid.

§4.1.2 Bedongen arbeid: geen directe arbeid

Bij het jurisprudentieonderzoek kwamen uitspraken voor waar een ongeval plaatsvond terwijl geen sprake was van uitoefening van directe arbeid. Toch oordeelde de rechter tevens in sommige gevallen dat voldaan was aan het element "arbeid".

De rechter oordeelde in een uitspraak dat het verlaten van het terrein van de arbeidsplaats voldoende is om vast komen te staan dat de schade is opgetreden "in de uitoefening van het werk" dan wel in voldoende verband staat tot de uitoefening van de werkzaamheden.³⁵ Ook bij een ongeval in een lift, welke onderdeel is van de parkeergarage van het gebouwencomplex waar de werknemer werkt, wordt er door de rechter geoordeeld dat er sprake is van "uitoefening van de werkzaamheden". Opvallend is dat de rechter in een andere uitspraak oordeelde dat de boodschappen die een supermarktmedewerker deed na werktijd op de arbeidsplaats niet voldoende was om te spreken van uitoefening van arbeid.³⁶

Verder was de rechter van mening dat er een voldoende relevante verband was tussen een op zaterdag georganiseerde personeelsdag en de door de werknemer verrichten

³³ Rb. Midden-Nederland 3 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1966

³⁴ Rb. Noord-Nederland 28 september 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:8409.

³⁵ Rb. Oost-Brabant 31 oktober 2014, ECLI:NL:RBOBR:2014:6522.

³⁶ Rb. Midden-Nederland 3 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1966.

werkzaamheden.³⁷ Ook een kantooruitje, waarvan in de regel wordt verwacht dat de werknemers daaraan deelnemen, is in een van de uitspraken voldoende om de werkgever aansprakelijk te laten stellen voor schade van de werknemer ten gevolge van een ongeval.³⁸

Over een ongeval op de vrije dag van een uitgezonden medewerker in Haïti oordeelde de rechter dat er geen sprake was van uitoefening van de werkzaamheden.³⁹ De rechter was van mening dat het verblijf wel nauwe samenhang had met de werkzaamheden. Dit was voldoende om de werkgever aansprakelijk te stellen.

De rechter stelde ook bij een ongeval van een stewardess tijdens haar vrije dag dat de aard van haar werkzaamheden met zich mee brengen dat zij regelmatig in het buitenland moet verblijven.⁴⁰

Bij een andere uitspraak wordt dit echter niet aangenomen, daarbij oordeelde de rechter dat het gehele verblijf niet als werkgerelateerd kan worden aangenomen.⁴¹

De rechter lijkt dus wisselend over ongevallen in het buitenland te oordelen. Maar zelfs als een werknemer geen directe arbeid verricht, wordt er in sommige gevallen toch geoordeeld dat er sprake is van arbeid.

§4.1.3 Beantwoording praktijkgerichte deelvraag 4

Met betrekking tot de beantwoording van de praktijkgerichte deelvraag wordt geconcludeerd dat de rechter kan aannemen dat sprake is van uitoefening van werkzaamheden ten tijde van het ongeval, terwijl de werknemer geen bedongen arbeid verricht. Bij 9 van de 14 uitspraken van het jurisprudentieonderzoek was dit het geval. Bij de beoordeling hiervan spelen de volgende criteria mee. Ten eerste neemt de rechter de verwachting vanwege de functie van de werknemer om deel te nemen aan de activiteit waar het ongeval plaats vindt mee. Tevens wordt gekeken of het moment wanneer het ongeval plaatsvindt voldoende relevant verband heeft met de werkzaamheden die de werknemer moet verrichten. Er zal iedere keer opnieuw gekeken worden naar het specifieke geval, daarbij wordt de functie en de aard van de overeenkomst meegenomen.

³⁷ Rb. Utrecht 23 augustus 2012, ECLI:NL:RBUTR:2012:BY1855.

³⁸ Rb. Amsterdam 8 januari 2003, *Jurisprudentie Arbeidsrecht* 2004/108, aflevering 7

³⁹ Rb. Alkmaar 30 november 2006, ECLI:NL:RBALK:2006:AVO785.

⁴⁰ Rb. Alkmaar 30 november 2006, ECLI:NL:RBALK:2006:AVO785.

⁴¹ Rb. Delft 1 januari 2001, ECLI:NL:KTGDEL:2001:AE0865.

Of er wordt voldaan aan het element arbeid wordt over het algemeen door de rechter ruim genomen. De rechter oordeelt vrij snel dat sprake is van aanvullende werkzaamheden of dat de activiteit in verband staat met de te verrichten werkzaamheden. Dit schept een grotere kans voor werknemers om een geslaagd beroep te doen op de werkgeversaansprakelijkheid bij ongevallen waarin geen sprake is van uitoefening de bedongen werkzaamheden.

4.2 Gezag ontbreekt

De tweede praktijkgerichte deelvraag is: *"Welke criteria spelen een rol met betrekking tot de beoordeling van de rechter of de werkgever wel of niet aansprakelijk wordt gesteld voor de door de werknemer geleden schade bij ongevallen waarin het gezag als bedoeld in artikel 7:610 BW van de werkgever ontbreekt?"*

§4.2.1 Gezag: andere locatie dan waar normaliter de arbeid wordt verricht

Met betrekking tot ongevallen die plaatsvonden op een andere locatie dan waar normaliter de arbeid wordt verricht vielen een aantal zaken op. De rechter oordeelde dat een lift werd gezien als arbeidsplaats. De lift stond in een parkeergarage, welke onderdeel uitmaakte van het gebouwencomplex waar de werknemer werkzaam was. Als reden hiervoor gaf de rechter dat de werkgever zeggenschap, oftewel gezag, had over de veiligheid van de lift.⁴² Verder oordeelde de rechter dat een werknemer zich in de uitoefening van zijn werkzaamheden verwondde aan een hekwerk. Het hekwerk stond om het terrein van de arbeidsplaats en de werknemer was op dat moment gestopt met werken. ⁴³ Toch oordeelde rechter dat de werkgever aansprakelijk was voor de geleden schade.

De uitspraak over een ongeval van de bemanning van een vliegtuig is eerder al genoemd, maar draagt ook bij aan de beantwoording van deze deelvraag.⁴⁴ Bij deze uitspraak verblijft het personeel op Cuba tot de nieuwe vlucht vertrekt. Op een vrije avond waren zij onderweg naar hun hotel na een diner. Tijdens deze wandeling ontstond er een ongeval. Ondanks het feit dat het ongeval plaatsvond op een andere locatie dan waar normaliter arbeid wordt verricht, namelijk op een openbare weg, oordeelde de rechter dat de plaats van het ongeval wel gerelateerd was aan de werkzaamheden van de werknemer.

⁴² Rb. Rotterdam 27 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4317.

⁴³ Rb. Oost- Brabant 31 oktober 2014, ECLI:NL:RBOBR:2014:6522.

⁴⁴ Rb. Alkmaar 30 november 2006, ECLI:NL:RBALK:2006:AVO785.

§4.2.2 Gezag: buiten werktijd

In een aantal geanalyseerde uitspraken vond een ongeval plaats buiten werktijd. De rechter oordeelde over een uitspraak waar een ongeval tijdens een introductiekamp deels buiten de reguliere werktijden plaatsvond en naar zijn aard ook moest plaats vinden, toch niet gezegd kan worden dat het ongeval buiten werktijd heeft plaatsgevonden.⁴⁵ Tevens werd door de rechter in een andere uitspraak werkgeversaansprakelijkheid aangenomen bij een ongeval waarbij een werknemer bezig was het terrein van de arbeidsplaats te verlaten nadat hij klaar was met werken.⁴⁶ Bij de uitspraak de bemanning van een vliegtuig was ook sprake van een ongeval buiten werktijd. De rechter oordeelde dat de werkgever aansprakelijk was voor de geleden schade van de werknemer.

§4.2.3 Beantwoording praktijkgerichte deelvraag 5

Met betrekking tot de beantwoording van praktijkgerichte deelvraag 5 kan op basis van het jurisprudentieonderzoek geconcludeerd worden dat de rechter oordeelt dat een werkgever aansprakelijk is voor de door de werknemer geleden schade, terwijl het element gezag van de arbeidsovereenkomst ontbreekt of niet in grote mate aanwezig is. Een ongeval waar gezag van de werkgever ontbreekt, omdat het ongeval plaatsvindt op een andere locatie (dan waar normaliter arbeid wordt verricht) en/of buiten werktijd, kan leiden tot werkgeversaansprakelijkheid.

De rechter acht een aantal criteria van belang bij de beoordeling hiervan. Met betrekking tot de locatie wordt de omheining van het bedrijfsterrein ook gezien als arbeidsplaats. De rechter is van mening dat de op de werkgever rustende zorgplicht met zich meebrengt dat het bedrijfsterrein en de omheining daarvan zodanig dient te worden ingericht als redelijkerwijs nodig om te voorkomen dat de werknemer schade lijdt.

Verder wordt een werkgever aansprakelijk gesteld als de rechter de plaats van het ongeval als gerelateerd aan de werkzaamheden oordeelt, terwijl op de desbetreffende plaats geen arbeid wordt verricht. Met betrekking tot een ongeval buiten werktijd stelt de rechter dat als de activiteit naar zijn aard buiten de werktijd moet plaatsvinden, toch niet gesteld kan worden dat het ongeval buiten werktijd heeft plaatsgevonden.

4.3 Schending goed werkgeverschap

Tot slot luidt de laatste praktijkgerichte deelvraag als volgt: *"Welke criteria spelen een rol met betrekking tot de beoordeling van de rechter of de werkgever wel of niet*

⁴⁵ Rb. Breda 4 april 2012, ECLI:NL:RBBRE:2012:BW4044.

⁴⁶ Rb. Oost- Brabant 31 oktober 2014, ECLI:NL:RBOBR:2014:6522.

aansprakelijk wordt gesteld voor de door de werknemer geleden schade op grond van schending van de zorgplicht als bedoeld in artikel 7:658 en/of schending van goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW bij ongevallen die buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst plaatsvinden?”

Bij de beantwoording van deze praktijkgerichte deelvraag gaat het om situaties waar een beroep wordt gedaan op artikel 7:611 BW. Zoals in het juridisch kader beschreven komt dit in de praktijk vaak voor bij ongevallen waar het niet lukt om de werkgever aansprakelijk te stellen op grond van artikel 7:658 BW.

§4.3.1 Schending zorgplicht

Met betrekking tot de criteria die een rol spelen volgens de rechter bij schending van zorgplicht bij ongevallen die buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst plaatsvinden, oordeelde de rechter in een uitspraak dat de zorgplicht een veilige inrichting van de omheining van het bedrijfsterrein met zich mee bracht.⁴⁷ In de desbetreffende uitspraak liep een werknemer na werktijd een verwonding op aan het hek van het bedrijfsterrein. De werknemer had volgens de rechter de omheining van het bedrijfsterrein zodanig moeten inrichten als in redelijke zin nodig is om te voorkomen dat de werknemer schade had kunnen lijden. De rechter oordeelde in soortgelijke uitspraak tevens dat de werkgever de zorgplicht had geschonden. De rechter nam in de beoordeling daarvan mee dat de lift, waarin het ongeval plaatsvond, werd aangemerkt als arbeidsplaats.⁴⁸ De werkgever werd aansprakelijk gesteld voor de geleden schade.

De rechter acht een waarschuwing aan werknemers voor gevaar niet altijd verplicht om te voldoen aan de zorgplicht van artikel 7:658 BW. Bij een uitspraak gleed een medewerker uit in de supermarkt waar zij werkzaam was.⁴⁹ Het ongeval vond plaats terwijl zij boodschappen deed na werktijd. Hierover oordeelde de rechter dat het niet nodig was om als werkgever een extra waarschuwing te geven over de vloer die glad kon zijn. De werkgever werd niet aansprakelijk gesteld voor de geleden schade. De rechter vond een waarschuwing aan werknemers over een wandeling na werktijd tevens onnodig.⁵⁰ Een beroep op schending van de zorgplicht van de werkgever lukte in deze uitspraak niet. De werkgever werd toch aansprakelijk gesteld voor de schade die ontstaan was tijdens de wandeling. Een beroep op schending van goed werkgeverschap

⁴⁷ Rb. Oost- Brabant 31 oktober 2014, ECLI:NL:RBOBR:2014:6522

⁴⁸ Rb. Rotterdam 27 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4317.

⁴⁹ Rb. Den Haag 8 november 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:14820.

⁵⁰ Rb. Alkmaar 30 november 2006, ECLI:NL:RBALK:2006:AVO785.

op grond van artikel 7:611 BW slaagde wel, hierover zal in de volgende paragraaf verder op in worden gegaan.

De rechter oordeelde over een andere uitspraak met betrekking tot een verblijf in het buitenland anders. De rechter was van mening dat geen sprake was van schending van de zorgplicht van de werkgever. De rechter nam bij het oordeel mee dat de werkgever geen informatie had kunnen geven om te voorkomen dat het ongeval zich zou hebben voorgedaan.⁵¹ Tevens nam de rechter mee in de beoordeling dat de vrije dag die de werknemer had opgenomen in het buitenland, niet als werkgerelateerd werd aangenomen.

Verder blijkt de kennis van de werkgever over de inhoud van de activiteit waar het ongeval plaatsvond een rol te spelen in het oordeel van de rechter. Bij een uitspraak van het jurisprudentieonderzoek hadden een aantal medewerkers een ballonvaart georganiseerd voor een personeelsdag.⁵² De rest van de medewerkers, inclusief de werkgever, waren niet op de hoogte van de activiteit van de personeelsdag.

De rechter oordeelde dat het ongeval tijdens de ballonvaart niet aan de werkgever kan worden verweten op grond van schending van de zorgplicht van artikel 7:658 BW. Hierbij nam de rechter mee dat de werkgever geen zeggenschap had over het personeelsuitje, aangezien het georganiseerd was door een selecte groep werknemers. Het werd de werkgever daarom niet verweten dat hij de werknemers geen instructies had gegeven. Toch slaagde een beroep op werkgeversaansprakelijkheid bij deze uitspraak op grond van artikel 7:611 BW.

Een beroep op schending van de zorgplicht op grond van artikel 7:658 BW van de werkgever werd wel aangenomen bij een andere uitspraak over een ongeval tijdens een personeelsdag. Tijdens een tocht op een speedboot deed zich een ongeval voor, waar de rechter de werkgever aansprakelijk voor achtte.⁵³ De criteria die de rechter bij de beoordeling meenam was dat de werkgever redelijkerwijs kon weten dat de activiteit te risicovol was. De speedboot voer namelijk met een zeer hoge snelheid. Verder stelde de rechter dat specifieke instructies voor de personeelsactiviteit ontbraken, terwijl deze wel van belang waren. Ook blijkt sprake te zijn van schending van de zorgplicht bij een personeelsuitje waarbij zich een ongeval voor deed tijdens een vrijwillige autorit

⁵¹ Rb. Delft 1 januari 2001, ECLI:NL:KTGDEL:2001:AE0865.

⁵² Rb. Amsterdam 8 januari 2003, *Jurisprudentie Arbeidsrecht* 2004/108, aflevering 7.

⁵³ Rb. Utrecht 23 augustus 2012, ECLI:NL:RBUTR:2012:BY1855.

aansluitend op het zakelijk programma.⁵⁴ De rechter nam hierbij mee dat van de werknemer, de directeur van de HR- afdeling, werd verwacht dat zij mee zou doen aan dergelijke activiteiten. Volgens de rechter mag van de werkgever vervolgens worden verwacht dat er voldoende veiligheidsriemen en waarschuwingen werden gegeven om rustig te rijden. Het feit dat de personeelsactiviteit door een derde georganiseerd werd, deed daar niet aan af. De werkgever is namelijk aansprakelijk voor de gedragingen van hulppersonen, stelde de rechter.

Bij een aantal uitspraken vond een ongeval plaats tijdens een activiteit van werknemers die in het onderwijs werkzaam waren. De rechter oordeelde in een uitspraak dat geen sprake was van schending van de zorgplicht van de werkgever bij een ongeval tijdens een introductiekamp.⁵⁵ De rechter nam bij de beoordeling mee dat sprake was van een ongelukkige samenloop van omstandigheden. Ook was de rechter van mening dat de werkgever niet anders had kunnen handelen. Een ongeval tijdens een schaatsactiviteit voor leerlingen had echter wel schending van de zorgplicht van de werkgever als gevolg.⁵⁶ Hierbij oordeelde de rechter dat er te weinig instructies en waarschuwingen waren gegeven. De docenten wisten daarom niet wat er van hen werd verwacht tijdens de activiteit. Deelname aan de activiteit was overigens niet verplicht.

De rechter achtte maatregelen zoals memo's waar informatie staat omtrent veilig gebruik van dienstfietsen, regelmatige controle en vervanging van de desbetreffende fietsen als voldoende om te spreken van een goede zorgplicht van de werkgever.⁵⁷ In de desbetreffende uitspraak vond een ongeval plaats op het terrein van het bedrijf waar de werknemer zich normaliter van het ene naar het andere gebouw verplaatste om haar werkzaamheden te verrichten. In de uitspraak was het echter onduidelijk of het ongeval tijdens de uitoefening van de werkzaamheden had plaatsgevonden. De rechter bood de werknemer niet de mogelijkheid om dit te bewijzen. De reden daarvoor was dat zelfs indien de schade tijdens de uitoefening van de werkzaamheden was ontstaan, sprake is van een ongelukkige samenloop van omstandigheden. De rechter acht de werkgever niet aansprakelijk. De criteria die hierbij werden meegenomen zijn de al eerdergenoemde maatregelen die de werkgever heeft getroffen. De maatregelen zouden volgens de rechter voldoende zijn geweest om redelijkerwijs te voorkomen dat een werknemer bij het gebruik van de dienstfiets schade zou oplopen.

⁵⁴ Rb. Utrecht 3 september 1997, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2000/13, aflevering 1.

⁵⁵ Rb. Oost- Brabant 31 oktober 2014, ECLI:NL:RBOBR:2014:6522.

⁵⁶ Rb. Midden-Nederland 3 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1966.

⁵⁷ Rb. Zeeland-West-Brabant 9 januari 2013, ECLI:NL:RBZWB:2013:166.

Tot slot blijkt van de werkgever niet te worden verwacht dat hij of zij maatregelen worden treft als een werknemer uit eigen beweging een bepaalde activiteit onderneemt, die niet onder de bedongen arbeid valt en waarbij het niet gebruikelijk is dat medewerkers deze activiteit verrichten.⁵⁸ Er is in zo'n geval geen sprake van schending van de zorgplicht van de werkgever.

§4.3.2 Schending goed werkgeverschap

De rechter nam een aantal criteria mee in de beoordeling van schending van goed werkgeverschap op grond van artikel 7:611 BW bij ongevallen buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst. De rechter stelde dat niet was voldaan aan het criterium goed werkgeverschap in een situatie waar een werkgever voor zijn personeel een activiteit organiseerde met bijzonder risico op schade voor de medewerkers, maar hij niet de redelijkerwijs te verlangen zorg verricht om de schade te voorkomen.⁵⁹ Deze zorg hoorde volgens de rechter ook onder goed werkgeverschap, ondanks het feit dat het ongeval plaatsvond tijdens een personeelsuitje. Een niet door de werkgever zelf georganiseerd personeelsuitje kan ook leiden tot schending van goed werkgeverschap.⁶⁰ In de desbetreffende uitspraak was de activiteit van het personeelsuitje niet bekend bij de werkgever. Het feit dat de werkgever deze keuze heeft overgelaten aan de werknemers met alle risico's van dien werd de werkgever aangerekend. De werkgever werd aansprakelijk gesteld op grond van artikel 7:611 BW. Ook is de werkgever verzekerd voor de financiële gevolgen van het ongeval. De werkgever heeft zich volgens de rechter op grond van deze criteria niet als goed werkgever gedragen.

§4.3.2 Beantwoording praktijkgerichte deelvraag 6

Uit de analyse van de jurisprudentie blijkt wat er van een werkgever wordt verwacht om te voldoen aan het criterium goed werkgeverschap met betrekking de zorg voor een veilige omgeving. Indien een werknemer is uitgezonden naar een ander land om daar werkzaamheden te verrichten, maar een ongeval op een vrije dag plaatsvindt, is de werkgever daar toch aansprakelijk voor. De werknemer werd in de desbetreffende uitspraak blootgesteld aan, volgens de rechter, onaanvaardbaar besmettingsgevaar.⁶¹ Dit zorgde voor schending van goed werkgeverschap op grond van artikel 7:611 BW. Verder blijkt een waarschuwing voor financiële gevolgen tijdens een verblijf in het buitenland verplicht om te voldoen aan het criterium goed werkgeverschap.⁶² In de uitspraak waar

⁵⁸ Rb. Leeuwarden 28 september 2011, ECLI:NL:RBLEE:2011:BT7658.

⁵⁹ Rb. Utrecht 23 augustus 2012, ECLI:NL:RBUTR:2012:BY1855.

⁶⁰ Rb. Amsterdam 8 januari 2003, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2004/108, aflevering 7.

⁶¹ Rb. Amsterdam 4 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:9024.

⁶² Rb. Alkmaar 30 november 2006, ECLI:NL:RBALK:2006:AVO785.

de rechter zich hierover buigt verblijft de bemanning van een vliegtuig op Cuba. De rechter vond dat ondanks het feit dat het ongeval na werktijd en niet tijdens uitoefening van directe arbeid plaatsvond, toch sprake was van schending van goed werkgeverschap. De werkgever had ook zelf een ongevallenverzekering moeten afsluiten en de werknemers dit moeten adviseren, oordeelde de rechter.

Hoofdstuk 5: Conclusies

In dit hoofdstuk zal antwoord worden gegeven op de centrale vraag. De centrale vraag van dit onderzoek luidt: *"Welk advies kan, op basis van wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentieonderzoek, aan LEGAL LABELS advocaten worden gegeven over de reikwijdte van de werkgeversaansprakelijkheid bij ongevallen die plaatsvinden buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst?"*

Bovenstaande vraag is beoordeeld aan de hand van zes deelvragen. De eerste drie deelvragen zijn behandeld in het hoofdstuk "Juridisch kader". De andere drie deelvragen zijn beantwoord in het hoofdstuk "Resultaten". De essentie van de beantwoording van de deelvragen zal hieronder kort worden benoemd. Vervolgens zal de centrale vraag worden beantwoord.

§5.1 Essentie beantwoording deelvragen

De beantwoording van de eerste deelvraag van het juridisch kader schiep duidelijkheid over de elementen waaraan moet worden voldaan om van een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:610 BW te spreken. Deze elementen zijn arbeid, loon, dienstverband (ook wel gezag genoemd) en gedurende tijd. Zoals al eerder benoemd zijn in dit onderzoek alleen de elementen arbeid en gezag meegenomen bij de analyse van de jurisprudentie.

De tweede deelvraag had betrekking op de termen goed werknemerschap en goed werkgeverschap van artikel 7:611 BW. Bij dit onderzoek was alleen een beroep op goed werkgeverschap aan de orde. Belangrijk was dat de termen van artikel 7:611 BW niet in de wet zijn uitgelegd. De beoordeling is afhankelijk van de omstandigheden van de situatie. Vaak wordt eerst een beroep gedaan op schending van de werkgeversaansprakelijkheid na een ongeval op grond van artikel 7:658 BW. Als een beroep op dat artikel niet slaagt, kan artikel 7:611 BW uitkomst bieden voor de werknemer.

Bij de laatste deelvraag van het juridisch kader werd de werkgeversaansprakelijkheid van artikel 7:658 BW behandeld. Hierbij was het opvallend dat het vereiste 'uitoefening van de werkzaamheden' ruim genomen mag worden volgens de Hoge Raad. Het verlaten van de arbeidsplaats na werktijd en aanwezig zijn bij een personeelsfeestje blijken situaties waar het criterium 'uitoefening van de werkzaamheden' ook van toepassing is. De werkgever kan bij dat soort situaties ook aansprakelijk worden gesteld.

Na beantwoording van de theoretisch- juridische deelvragen zijn de praktijkgerichte deelvragen behandeld. De beantwoording van deelvraag 5, door middel van jurisprudentieonderzoek, bevestigt de punten die door de Hoge Raad zijn aangestipt met betrekking tot de ruime opvatting van het begrip "uitoefening van de werkzaamheden". De rechter neemt als criteria de verwachtingen die bij de functie horen mee. Om die reden kan een personeelsfeestje of een georganiseerde excursie zorgen dat voldaan is aan het element arbeid waardoor werkgeversaansprakelijkheid volgt.

Deelvraag 5 schiep duidelijkheid over de beoordeling over situaties waar gezag van de werkgever niet aanwezig was. Werkgeversaansprakelijkheid blijkt te kunnen ontstaan in situaties waar de werknemer zich ten tijde van het ongeval op een andere locatie bevindt. Zoals na onderzoek van het juridisch kader bleek, werd het criterium "arbeidsplaats" door de rechter in de geanalyseerde uitspraken ook ruim genomen.

De laatste deelvraag van het onderzoek gaf inzichten in de criteria die de rechter meenam bij de beoordeling van de werkgeversaansprakelijkheid op grond van schending van de zorgplicht als bedoeld in artikel 7:658 BW of schending van goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW. Over het algemeen wordt primair een beroep gedaan op schending van de zorgplicht. Mocht dat niet lukken, dan kan een beroep op schending van goed werkgeverschap uitkomst bieden voor de werknemer.

Naar aanleiding van het jurisprudentieonderzoek wordt geconcludeerd dat artikel 7:658 BW een ruime zorgplicht inhoudt. Het blijkt dat niet snel wordt aangenomen dat de werkgever aan de zorgplicht heeft voldaan en daarom niet aansprakelijk is voor door de werknemer geleden schade. Artikel 7:658 BW beoogt daarentegen geen absolute waarborg te scheppen voor de bescherming van de werknemer tegen gevaar. Welke veiligheidsmaatregelen van de werkgever mogen worden verlangd en op welke wijze hij de werknemer moet instrueren, is afhankelijk van de omstandigheden van het geval.

Het goed werkgeverschap is, zoals al eerder beschreven bij de beantwoording van de theoretisch-juridische deelvragen, een niet heel duidelijk afgebakend begrip. Het

jurisprudentieonderzoek bevestigt dit. De rechter oordeelde bij 5 van de 14 deelvragen dat sprake was van schending van het goed werkgeverschap bij ongevallen buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst. Bij de andere uitspraken werd de werkgever aansprakelijk gesteld op grond van schending van de zorgplicht en kwam daarom artikel 7:611 BW niet aan bod.

§5.1 Beantwoording centrale vraag

Na benoeming van de belangrijkste punten van de beantwoording van de deelvragen, komt de beantwoording van de centrale vraag van het onderzoek aan bod. De centrale vraag luidt als volgt:

"Welk advies kan, op basis van wet- en regelgeving, literatuur en jurisprudentieonderzoek, aan LEGAL LABELS advocaten worden gegeven over de reikwijdte van de werkgeversaansprakelijkheid bij ongevallen die plaatsvinden buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst?"

Met inachtneming van de beantwoording van de deelvragen kan het volgende worden geconcludeerd. Het valt op dat naast de wettelijke kaders ruimte is voor eigen invulling van de rechter bij de beoordeling van werkgeversaansprakelijkheid buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst. Primair wordt in de praktijk door de werknemer een beroep gedaan op grond van schending van de zorgplicht als bedoeld in artikel 7:658 BW. Vervolgens wordt secundair een beroep gedaan op schending van goed werkgeverschap op grond van artikel 7:611 BW.

De werkgever werd in 8 van de 14 uitspraken van het jurisprudentieonderzoek aansprakelijk gesteld voor de door de werknemer geleden schade, terwijl de ongevallen plaatsvonden buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst. De rechter nam snel aan dat een handeling, gebeurtenis of situatie wel werkgerelateerd was. De rechter was vaak van mening dat de werkgever de daaraan verbonden risico's alvorens had kunnen weten. Van een goed werkgever mag, op grond van artikel 7:611 BW, worden verwacht dat hij de risico's tot een minimum beperkt. Tevens mag worden verwacht dat de werkgever toeziet dat de financiële gevolgen gedekt zijn door een adequate verzekering.

Na dit onderzoek kan worden geconcludeerd dat de reikwijdte van de werkgeversaansprakelijkheid oprekt. Personeelsfeestjes, activiteiten buiten dienstverband en dergelijken kunnen leiden tot werkgeversaansprakelijkheid. Het komt steeds dichterbij een algemene aansprakelijkheid. De verwachting is echter niet dat de werkgeversaansprakelijkheid op korte termijn naar een volledige risicoaansprakelijkheid

zal gaan. Er kan wel worden verwacht dat de werkgeversaansprakelijk in de toekomst eerder oprekt dan dat het minder gaat worden. De oprekking van de werkgeversaansprakelijkheid heeft ook te maken met het feit dat de arbeidsovereenkomst steeds flexibeler wordt. Werknemers werken steeds vaker vanuit huis. De moderne technologie speelt hier tevens een rol in. De rechter neemt sneller aan dat sprake is van "uitoefening van werkzaamheden". Het begrip "arbeidsplaats" wordt ook opgerekt. Dit heeft als gevolg dat werkgevers sneller aansprakelijk worden gesteld voor de schade die werknemers kunnen ondervinden na een ongeval buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst.

De doelstelling van dit onderzoek was om een advies geven aan LEGAL LABELS advocaten op basis van een onderzoek naar het de reikwijdte van de werkgeversaansprakelijkheid bij ongevallen buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst. Deze doelstelling is behaald. In hoofdstuk 6 zal het advies aan de LEGAL LABELS advocaten worden gegeven.

De bruikbaarheid voor dit onderzoek ligt in het volgende. Met de uitkomst van dit onderzoek weet de LEGAL LABELS advocaten hoe de zienswijze in de rechtspraak is ten aanzien van de werkgeversaansprakelijkheid buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast bezit LEGAL LABELS advocaten nu over een duidelijk overzicht van het juridisch kader met betrekking tot de werkgeversaansprakelijkheid. LEGAL LABELS advocaten kan dit gebruiken voor de advisering aan cliënten.

Hoofdstuk 6: Aanbevelingen

Met de antwoorden op de deelvragen is te concluderen dat de reikwijdte van de werkgeversaansprakelijkheid in de loop der jaren oprekt. Aan de hand van het bovenstaande antwoord op de centrale vraag is een advies opgesteld voor LEGAL LABELS advocaten. Dit advies is gebaseerd op de opgedane kennis van het juridisch kader en de resultaten van het jurisprudentieonderzoek. Het advies bestaat uit aanbevelingen die LEGAL LABELS advocaten kan gebruiken bij de advisering aan (werkgevers)cliënten.

Naar aanleiding van het onderzoek wordt geconcludeerd dat de reikwijdte van de werkgeversaansprakelijkheid ver strekt. Het is moeilijk concreet vast te stellen hoe ver de reikwijdte van de werkgeversaansprakelijkheid buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst strekt. De criteria die de rechter meeneemt in de beoordeling zijn

afhankelijk van de feiten en omstandigheden van het specifieke geval en daarmee lastig te generaliseren of om objectieve regels uit te filteren.

LEGAL LABELS advocaten wordt aanbevolen dit kenbaar maken aan de (werkgevers)cliënten. Het doel is om voor bewustwording van de reikwijdte van de zorgplicht en het goed werkgeverschap bij de (werkgevers)cliënten te zorgen. Als de (werkgevers)cliënten zich bewust zijn van de reikwijdte (en daarmee samenhangende (financiële) gevolgen), kunnen zij de juiste maatregelen treffen om te zorgen dat voldaan wordt aan de verplichtingen die artikel 7:658 BW en artikel 7:611 BW met zich brengen. Hierdoor kan schade aan de werknemer en – als die schade zich toch voordoet – werkgeversaansprakelijkheid worden voorkomen. Door het onderzoek is ondervonden dat de volgende maatregelen daaraan kunnen bijdragen. LEGAL LABELS advocaten kan dergelijke maatregelen aan de (werkgevers)cliënten adviseren.

§6.1 Duidelijke en actuele bedrijfsreglementen en -protocollen

Het is van belang om te zorgen voor actuele bedrijfsreglementen en -protocollen waarin duidelijk staat wat van de werknemers wordt verwacht. De bedrijfsreglementen moeten actueel worden gehouden en met regelmaat onder de aandacht worden gebracht bij de werknemers. Dit kan bijvoorbeeld gedaan worden door de reglementen periodiek toe te sturen en/of op een goed zichtbare plek (bijvoorbeeld de bedrijfskantine) op te hangen. De bedrijfsreglementen kunnen ook onder de aandacht worden gebracht tijdens functioneringsgesprekken. Wellicht kan het zelfs als onderdeel van het functioneren worden betrokken, waarmee de bewustwording en noodzaak wordt verstevigd.

§6.2 Werknemers vooraf waarschuwen bij risicovolle situaties

Verder is het aan de werkgever om de werknemers te waarschuwen voor de mogelijke gevaren bij risicovolle situaties die buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst kunnen voorkomen, zoals bedrijfsuitjes, congressen en dergelijken. Het is hierbij ook van belang om duidelijkheid van de verwachtingen van de rol van de werknemers bij de situatie te scheppen, zodat duidelijk is wat er van hen verwacht wordt. Hierdoor kunnen ongevallen voorkomen worden en aansprakelijkheid worden voorkomen.

§6.3 Verzekering

Uit de uitspraken is gebleken dat het de werkgever – uit hoofde van goed werkgeverschap – wordt aangerekend als er geen goede verzekering is afgesloten, zoals een aanvullende ongevallenverzekering. Het kan de werkgever ook worden aangerekend als niet aan de werknemers geadviseerd is om een goede verzekering af te sluiten. Het is voor LEGAL LABELS advocaten dus van belang om de (werkgevers)cliënten hiervan op de

hoogte te brengen. De werkgever kan samen met een verzekeringsadviseur de risico's in kaart brengen en vervolgens onderzoeken of er verzekeringsmogelijkheden zijn op binnen de bedrijfsvoering van werkgever acceptabele (premie)voorwaarden.

§6.4 Samenwerken met professionele partijen

Bij het organiseren van activiteiten die buiten het directe kader van de arbeidsovereenkomst plaatsvinden is het voor de werkgevers van belang om samen te werken met professionele partijen. Het is belangrijk om samen te werken met partijen die voldoende voorzorgsmaatregelen en garanties bieden voor veiligheid.

Concluderend is het van belang om te zorgen dat de werkgevers(clënten) zich bewust zijn van de vergaande strekking van de werkgeversaansprakelijkheid. LEGAL LABELS advocaten wordt geadviseerd om de (werkgevers)clënten te stimuleren actief aan de slag te gaan om te allen tijde te voldoen aan de zorgplicht die op hen als goed werkgever rusten. Als dan toch de schade door de werkgever vergoed moet worden, is het belangrijk dat het goed geregeld is en het de bedrijfsvoering niet in gevaar brengt.

Literatuurlijst

Literatuur

- Asser 2003

W.H.D. Asser, 'De bewijslastverdeling in verband met artikel 7:658 lid 2 BW', in: C.J.M. Klaassen e.a. (red), *Aansprakelijkheid in beroep, bedrijf of ambt*, Deventer: Wolters Kluwer 2003.

- Cenik 2010

Y. Cenik, *Bijzondere gevallen van werknemersschade*, Tilburg: Celsus juridische uitgeverij 2010.

- Van Caspel & Van Pelt 2013

R.D.J. van Caspel & H.W.P. van Pelt, *Ondernemingsrecht en sociaal recht*, Groningen: Noordhoff Uitgevers B.V. 2013.

- Van der Grinten 2008

W.C.L. van der Grinten, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer: Kluwer 2008.

- Spier 2015

J. Spier e.a., *Verbintenissen uit de wet en Schadevergoeding*, Deventer: Wolters Kluwer 2015.

- Lindenbergh 2009

S.D. Lindenbergh, *Arbeidsongevallen en beroepsziekten*, Deventer: Wolters Kluwer 2009.

- Loonstra 2008

C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijk themata*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2008.

Elektronische bronnen

'Arbeidsongevallen en beroepsziekten'. Geraadpleegd op 14 april 2018.
www.dirkzwager.nl

'Goed werknemerschap'. Geraadpleegd op 20 april 2018. www.wetrecht.nl

Juridische vakbladen en tijdschriften

A. Van Hoey Smith, 'De aansprakelijkheid van een werkgever heeft z'n grenzen', *AM: verzekeringsrecht* 2014, afl. 8, p. 40-41.

D.J.B. de Wolff, 'Arbeid, opleiding of re-integratie: de reikwijdte van artikel 7:610 BW', *ArbeidsRecht* 2012/16, afl. 4, p. 6-10.

Jurisprudentie

Hoge Raad

HR 18 december 1953, NJ 1954/242.

HR 29 oktober 1982, NJ 1983/230 (*Hesseling/De Ombudsman*).

HR 1 juli 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC1027 en NJ 1993, 687 (*Power/Ardross*).

HR 8 april 1994, NJ 1994/704, JAR 1994/94 (*Agfa/Schoolderman*).

HR 28 juni 1996, NJ 1996/711; JAR 1996/153 (*Verhoef/van Zuijlen*).

HR 20 september 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2142 (*Pollemans/Hoondert*).

HR 14 november 1997, NJ 1998/149, JAR 1997/263 (*Groen/Schoevers*).

HR 22 januari 1999, NJ 1999, 543, r.o. 3.3. (*Stichting Reclassering/S*).

HR 5 december 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA9048 (*Uitert/Julas*).

HR 19 oktober 2001, 2001, 663.

HR 12 januari 2001, LJN AA9434, NJ 2001, 253 (*Vonk/Van der Hoeven*).

HR 11 november 2005, ECLI:NL:HR:2005:AU3313.

HR 30 november 2007, NJ 2009, 329.

HR 12 december 2008, NJ 2009, 332.

HR 17 april 2009, RvdW 2009, 552 MV.

11 november 2011 (LJN: BR5215)

HR 26 oktober 2012, LJN BW9244, JAR 2012/313 (*Querijns/TGB*).

Gerechtshoven

Hof 's-Hertogenbosch, 08-12-2015, nr. HD 200.168.392, 01

Bijlagen

Bijlage 1: De relevante jurisprudentie

1. Rb. Oost- Brabant 31 oktober 2014, ECLI:NL:RBOBR:2014:6522.
2. Rb. Breda 4 april 2012, ECLI:NL:RBBRE:2012:BW4044.
3. Rb. Den Haag 8 november 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:14820.
4. Rb. Midden-Nederland 3 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1966.
5. Rb. Utrecht 23 augustus 2012, ECLI:NL:RBUTR:2012:BY1855.
6. Rb. Noord- Nederland 28 september 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:8409.
7. Rb. Zeeland-West-Brabant 9 januari 2013, ECLI:NL:RBZWB:2013:166.
8. Rb. Rotterdam 27 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4317.
9. Rb. Amsterdam 4 december 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:9024.
10. Rb. Alkmaar 30 november 2006, ECLI:NL:RBALK:2006:AVO785.
11. Rb. Amsterdam 8 januari 2003, *Jurisprudentie Arbeidsrecht* 2004/108, aflevering 7.
12. Rb. Delft 1 januari 2001, ECLI:NL:KTGDEL:2001:AE0865.
13. Rb. Utrecht 3 september 1997, *Jurisprudentie Arbeidsrecht* 2000/13, aflevering 1.
14. Rb. Leeuwarden 28 september 2011, ECLI:NL:RBLEE:2011:BT7658

Bijlage 2: Tabel analyse van de relevante jurisprudentie

	Bedongen arbeid: aanvullende werkzaamheden	Bedongen arbeid: geen directe arbeid	Gezag: andere locatie	Gezag: buiten werktijd	Schending zorgplicht	Schending goed werkgeverschap	Werkgever aansprakelijk
1	Nvt.	<i>Ja, Hoewel werknemer niet "aan het werk" was, is voldoende vast komen te staan dat de schade is opgetreden "in de uitoefening van het werk" als bedoeld in artikel 7 :658 lid 2 BW dan wel in voldoende verband staat tot de uitoefening van de werkzaamheden.</i>	<i>Ja, op het terrein van werkgever terwijl haar werknemer, bezig was het terrein te verlaten.</i>	<i>Ja, hij was klaar met werken.</i>	<i>Ja. In het licht van voormelde maatstaf kan allereerst worden vastgesteld, dat de op [werkgever] rustende zorgplicht meebrengt dat zij haar bedrijfsterrein, en dus ook de omheining daarvan, zodanig dient in te richten als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer schade lijdt.</i>	Nvt.	<i>Ja, op grond van artikel 7:658 BW.</i>
2	<i>Ja, ROC verwacht van haar docenten, dat zij zich niet aan excursies kunnen onttrekken: het valt onder het "verlengde van docentschap".</i>	Nvt.	<i>Ja, kampeerboerd erij.</i>	<i>Nee, waar het introductiekamp deels buiten de reguliere werktijden plaats vond en naar zijn aard ook moest plaats vinden, kan niet gezegd worden, dat het ongeval buiten werktijd heeft plaats gevonden.</i>	Nee.	Nvt.	<i>Nee, ongelukkige samenloop van omstandigheden :ongeluk dat in de categorie huis-, tuin- en keukenongelukken.</i>
3	Nvt.	<i>Ja, zij had haar werkzaamheden beëindigd en deed boodschappen voor zichzelf.</i>	<i>Nee, het ongeval gebeurde op de arbeidsplaats (supermarkt).</i>	<i>Ja, zij had haar werkzaamheden beëindigd.</i>	<i>Nee, extra waarschuwing was niet nodig.</i>	<i>Onvoldoende onderbouwd.</i>	<i>Nee, medewerker heeft ook geen causaal verband aangetoond tussen schenden zorgplicht en ongeval. Er is sprake van een ongelukkige samenloop van omstandigheden.</i>

4	<i>Ja, de buitenschoolse activiteit schaatsen is niet verplicht, maar wel gebruikelijk en gangbaar, zeker gezien werknemer mentor is. Voor docenten vormen dergelijke activiteiten zodoende onderdeel van hun werkzaamheden. Dit is niet anders voor de onderhavige schaatsactiviteit.</i>	<i>Nvt.</i>	<i>Ja, schaatsbaan.</i>	<i>Nee.</i>	<i>Ja, te weinig instructies en waarschuwingen gegeven waardoor niet expliciet duidelijk was wat er verwacht werd</i>	<i>Nvt.</i>	<i>Ja, op grond van artikel 7:658 BW.</i>
5	<i>Nee, dit week af van de dagelijkse werkzaamheden.</i>	<i>Ja, maar wel voldoende relevante band tussen de personeelsdag en de door de werknemer te verrichten werkzaamheden aanwezig (ook al vond het op zaterdag plaats) om te spreken van 'uitoefening van werkzaamheden'</i>	<i>Ja, speedboot.</i>	<i>Ja, een personeelsdag op zaterdag.</i>	<i>Ja, werknemer had redelijkerwijs kunnen weten dat het een te risicovolle activiteit én specifieke instructie ontbrak.</i>	<i>Ja, werkgever die voor zijn personeel een activiteit organiseert of doet organiseren waaraan een (bijzonder) risico op schade voor de deelnemende werknemers verbonden is, is ook uit hoofde van de eisen van goed werkgeverschap gehouden de ter voorkoming van die schade redelijkerwijs van hem te verlangen zorg te betrachten.</i>	<i>Ja, op grond van artikel 7:658 en artikel 7:611 BW.</i>
6	<i>Nee, er is geen sprake van opgedragen werkzaamheden. De werknemer mocht stoppen maar hij uit eigen beweging ging een onverlichte kelder in om zijn werkzaamheden af te maken</i>	<i>Nvt.</i>	<i>Nee.</i>	<i>Deels: er is tegen de werknemer gezegd dat hij zijn werk later mocht afmaken.</i>	<i>Nee en de werknemer heeft niet geluisterd naar de instructies/waarschuwingen, dus de werkgever had er weinig over te zeggen.</i>	<i>Nvt.</i>	<i>Nee</i>

7	Onduidelijk of het tijdens de arbeid heeft plaatsgevonden, maar werknemer krijg niet de mogelijkheid om dit te bewijzen.	Nvt.	Nee, op het terrein van het bedrijf waar zij zich van het ene naar het andere gebouw verplaatst	Onduidelijk wanneer het ongeval heeft plaatsgevonden.	Nee, De maatregelen die ISS heeft getroffen, zoals de memo's omtrent het veilig gebruik van de dienstfietsen en de regelmatige controles en vervanging van de dienstfietsen, waren voldoende maatregelen om redelijkerwijs te voorkomen dat een werknemer bij het gebruik van een dienstfiets schade zou oplopen.	Nee, er was een ongevallenverzekering voor alle werknemers afgesloten, maar die verzekering is niet tot uitkering overgegaan, omdat volgens de verzekeringsmaatschappij er geen causaal verband bestond tussen het ongeval en het gestelde letsel.	Nee, als het letsel al zou zijn ontstaan door het ongeval, er sprake is van een ongelukkige samenloop van omstandigheden, waarvoor ISS niet aansprakelijk is.
8	Nvt.	Nee, geen arbeid. Toch wordt er geoordeeld dat er sprake is van uitoefening van werkzaamheden.	Ja, de werknemer had de werkplek verlaten: parkeergarage die onderdeel uitmaakt van het gebouwencomplex waar de werknemer werkt: wordt gezien als arbeidsplaats (de werkgever heeft er zeggenschap over).	Ja, de werknemer moest werken tot 15:00, maar had zijn taken om 14:45 overgedragen aan een collega en had zijn dienst beëindigd.	Ja, omdat de lift wordt aangemerkt als arbeidsplaats en het ongeval daar plaatsvindt.	Nvt.	Ja, op grond van artikel 7:658 lid 2 omdat de plaats wordt aangemerkt als een plaats waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht. Definitieve Uitspraak met betrekking tot causaliteit omvang schade is uitgesteld wegens deskundigenonderzoek.
9	Nvt.	Ja, geen uitoefening werkzaamheden tijdens het ongeval maar het verblijf in Haïti heeft wel nauwe samenhang met de werkzaamheden.	Ja, op de "couppond" in Haïti maar dit werd daar als werkplek gezien.	Ja, ongeval vond plaats op een vrije dag op de werkplek, werknemer maakte een wandeling.	Nvt.	Ja, werkgever heeft niet voldoende gezorgd voor een veilige omgeving: werknemer is blootgesteld aan onaanvaardbaar besmettingsgevaar.	HE is onder deze omstandigheden aansprakelijk voor de uit de beet van de hond voortgekomen schade. Definitieve uitspraak mbt. kosten moet nog gepubliceerd worden, partijen mogen zich nog uitlaten over wat er na de hondenbeet is ondernomen.
10	Nee, de aard van de onrechtmatige daad hield geen verband met de werkzaamheden.	Ja, de werkzaamheden laten met zich meebrengen dat personeel regelmatig in het buitenland moet verblijven.	Ja, bemanning vliegtuig verblijft op Cuba. De plaats van het ongeval was wel gerelateerd aan de werkzaamheden.	Ja, ongeval gebeurd tijdens wandeling naar hotel na een diner.	Nee, werkgever had werknemers niet hoeven waarschuwen om 's avonds over een wandelpad te lopen.	Ja, werkgever had moeten waarschuwen voor fin. gevolgen risico's verblijf buitenland + ongevallenverzekering afsluiten (zelf en medewerkers)	Ja, op grond van artikel 7:611 BW.

11	Nee.	Ja, kantooruitje: van werknemers wordt in de regel worden geacht deel te nemen aan door de werkgever georganiseerde kantooruitjes. Werknemers wisten niet wat ze gingen doen.	Ja, ballonvaart.	Ja, kantooruitje.	Nee, omdat de werkgever geen zeggenschap had over het bedrijfsuitje en geen bevoegdheid om met betrekking tot dit uitje instructies te geven	Ja, inhoud van het uitje was geheim voor werknemers, deze keuze hebben zij gemaakt met alle risico's van dien + werkgever is verzekerd voor de financiële gevolgen van het ongeval.	Ja, op grond van artikel 7:611 BW.
12	Nee.	Werknemer is voor zijn werk naar Jemen uitgezonden en wordt daar op zijn vrije dag gegijzeld, maar zijn gehele verblijf daar wordt niet als werkgerelateerd aangenomen.	Ja, hij is op excursie.	Ja, het is op zijn vrije dag.	Nee, omdat de vrije dag niet als werkgerelateerd wordt aangenomen, (terwijl eiser daar niet was als hij daar niet werkte). TNO had geen informatie kunnen geven om te voorkomen dat de gijzeling zich zou hebben voorgedaan.	Nee.	Nee.
13	Nee.	Ja, vrijwillige autoriteit tijdens personeels evenement. Er wordt verwacht van de werkneemster dat zij meedoet gezien haar functie (directeur HR).	Ja, ongeval vindt plaats tijdens vrijwillige autoriteit aansluitend op het zakelijke programma.	Ja, buiten werktijd.	Ja, onvoldoende veiligheidsriemen en waarschuwingen gegeven om rustig te rijden. Het feite dat het evenement door een derde was georganiseerd kan de werkgever niet baten omdat zij aansprakelijk is voor de gedragingen van hulppersonen.	Nvt.	Ja. De zorgplicht van de werkgever brengt met zich mee dat deze zich ook uitstrekt tot door de werkgever georganiseerde (ontspannende) activiteiten, indien er tussen deze activiteiten en de door de werknemer te verrichten werkzaamheden een voldoende nauw verband bestaat.

14	<i>Nee, medewerker is uit eigen beweging een handje gaan helpen. Het is niet gebruikelijk dat medewerkers hielpen bij het lossen van betonplaten.</i>	<i>Nee, medewerker is uit eigen beweging een handje gaan helpen. Het is niet gebruikelijk dat medewerkers hielpen bij het lossen van betonplaten.</i>	<i>Nee, op arbeidsplaats.</i>	<i>Nee, onder werktijd.</i>	<i>Nee, de werkgever had geen maatregelen moeten treffen, haar personeel ter zake had moeten waarschuwen of instrueren (stop je hand niet tussen betonplaten), moeten controleren of het betrokken bedrijf ([bedrijf]) alle maatregelen had genomen om risico's als het onderhavige ter vermijden, of anderszins iets had moeten ondernemen om dit risico te voorkomen.</i>	<i>Nvt.</i>	<i>Nee, geen schending zorgplicht artikel 7:658.</i>
-----------	---	---	-------------------------------	-----------------------------	---	-------------	--