



'Aansprakelijkheid van de werkgever bij klassieke arbeidsongevallen'

'Onderzoek naar welke feiten en omstandigheden van belang zijn om een werkgever aansprakelijk te kunnen stellen in geval van klassieke arbeidsongevallen'

**Toetsing van:
Afstuderen
HBR-4-AS-17-AS**

Aantal woorden: 13.878

Hogeschool Leiden	Opleiding HBO-Rechten
Klaudia Wolfram – s1102279	Onderzoeksdocent: Mevrouw M. Mesman
	Afstudeerbegeleider: Mevrouw N. Hanssen
	Opdrachtgever: Dhr. E. Emre Randstad Personenschade B.V.
	Inleverdatum 16/06/20
	Reguliere kans
Klas	Collegejaar 19/20, blok 16
RE4D	

Voorwoord

Beste lezer,

Na een aantal maanden hard werken presenteer ik u mijn scriptie welke ik heb geschreven ter afronding van de opleiding HBO-Rechten aan de Hogeschool Leiden. Deze scriptie staat in het kader van de aansprakelijkheid van de werkgever bij klassieke arbeidsongevallen.

Dit onderzoek is verricht in opdracht van Randstad Personenschade B.V. Ik wil via deze weg graag de organisatie bedanken voor de hulp en de geboden mogelijkheid om mijn onderzoek bij hen te kunnen uitvoeren. Ook wil ik mijn onderzoeksdocent mevrouw Mesman en mijn afstudeerbegeleider mevrouw Hanssen bedanken voor de begeleiding tijdens het schrijven van deze scriptie. Daarnaast wil ik ook in het bijzonder mijn medestudenten Manon Starrenburg en Seda Yilmaz en mijn familie bedanken voor hun steun en advies tijdens het afstudeertraject.

Ik wens u veel leesplezier toe bij het lezen van deze scriptie.

Klaudia Wolfram

Leiden, 12 juni 2020

Samenvatting

Randstad Personenschade BV (hierna te noemen Randstad), de opdrachtgever van deze scriptie, is een multiculturele organisatie met deskundigen in dienst op het gebied van letselschade. Wanneer werknemers schade hebben geleden in de uitoefening van hun werkzaamheden, kunnen zij zich wenden tot Randstad. Randstad bemiddelt dan met de verzekeringsmaatschappij van de aansprakelijke partij. Het probleem dat zich daarbij kan voordoen is dat werkgevers de aansprakelijkheid niet willen erkennen. Randstad is op dit moment niet volledig bekend met recente jurisprudentie. Het is voor hen wel van belang om hiervan op de hoogte te zijn, zodat zij bij de aansprakelijkstelling de argumenten kunnen onderbouwen met eerdere uitspraken waarin de rechter heeft geoordeeld dat de werkgever aansprakelijk is.

In het kader van dit onderzoek staat de volgende vraag centraal: *“Welk advies kan aan Randstad Personenschade worden gegeven over welke feiten en omstandigheden van belang zijn om een werkgever aansprakelijk te kunnen stellen in geval van arbeidsongevallen blijkens wet- en regelgeving, literatuur- en jurisprudentieonderzoek?”*. Het doel van dit onderzoek is om een advies te geven dat bestaat uit aanbevelingen en een checklist. Met de checklist kan worden gecontroleerd of een werkgever al dan niet aan zijn zorgplicht heeft voldaan. In deelvraag 1 is de inhoud van de zorgplicht van de werkgever uitgebreid aan bod gekomen en in deelvraag 2 is gekeken naar hoe de stelplicht en bewijslast is geregeld tussen werkgever en werknemer in het geval van arbeidsongevallen. Om antwoord te kunnen geven op deelvraag 3 is er gekeken naar welke feiten en omstandigheden de rechter van belang acht bij het vaststellen van werkgeversaansprakelijkheid.

Op basis van het onderzoek kan geconcludeerd worden dat er maar zelden door de rechter wordt geoordeeld dat een werkgever heeft voldaan aan zijn zorgplicht. Dit blijkt ook uit het feit dat in maar 7 van de 26 geanalyseerde uitspraken de werkgever niet aansprakelijk was voor het ongeval. Uit de overige uitspraken is gebleken dat de rechter meerdere feiten en omstandigheden van belang acht voor de aansprakelijkheid. Allereerst is uit het onderzoek gebleken dat de werknemer niet hoeft aan te tonen wat de toedracht of de oorzaak van het ongeval is geweest. De werkgever dient verder het nodige onderzoek te doen naar alle gevaren binnen het bedrijf. Daarbij wordt van een werkgever verwacht dat wanneer hij stelt permanent toezicht te houden op de werkplek, dat ook alle gevaren kenbaar horen te zijn. Wat betreft de veilige werkomgeving en werktuigen valt dit samen met de kenbaarheid van het gevaar. Een werkgever dient niet alleen een veilig arbeidsmiddel ter beschikking te stellen, maar hij dient ook te onderzoeken of dat arbeidsmiddel geen gevaar oplevert voor de veiligheid en gezondheid van een werknemer. Indien de werkgever voldoende onderzoek verricht

naar de risico's op de werkplek en eventuele risico's verbonden aan de werktuigen, zorgt dit ervoor dat de risico's tijdig kenbaar zijn bij de werkgever. Het opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie kan daarom voor het vaststellen van de zorgplicht van belang zijn. Wat betreft de aanwijzingen en maatregelen mag niet worden volstaan met algemene instructies, maar deze moeten specifiek toezien op de situatie. De aanwijzingen of voorschriften moeten voor een werknemer ook voldoende duidelijk zijn. De werkgever hoort te controleren of dit ook het geval is. Wat betreft de waarschuwingen worden deze volgens de rechter wel vaak gegeven, maar zijn deze te algemeen. Daarbij is van belang dat een werkgever niet hoeft te waarschuwen voor een gevaar van algemene bekendheid. De werkgever dient wel te kunnen onderscheiden of het gaat om een algemeen gevaar of dat het gaat om een specifiek gevaar dat verbonden is aan de werkzaamheden op de werkplek. Verder gaat het bij het houden van toezicht niet enkel om het toezicht houden op de werkplek, maar ook om het houden van toezicht op de instructies die de werknemers hebben gekregen. Zelfs wanneer het houden van toezicht door omstandigheden niet mogelijk is, dienen er alsnog aanvullende veiligheidsmaatregelen getroffen te worden. Welke aanvullende veiligheidsmaatregelen getroffen moeten worden, hangt af van de omstandigheden van het geval. Tot slot is gebleken dat een beroep doen door de werkgever op een ervaren werknemer doorgaans weinig kans van slagen heeft. Zoals blijkt uit de analyse blijft een werkgever verantwoordelijk voor de veiligheid van zijn werknemer, ook wanneer het gaat om een ervaren werknemer.

Het advies aan Randstad is om de werkgever aansprakelijk te stellen op grond van art. 7:658 BW. Als het gaat om de klassieke arbeidsongevallen is de wettelijke grondslag neergelegd in dit artikel. Aangezien een onzekere toedracht van het ongeval altijd voor risico komt van de werkgever, wordt verder geadviseerd om dit argument en de betreffende uitspraak van de Hoge Raad als standaard tekst bij te voegen bij de aansprakelijkstelling. Voorts is Randstad een organisatie waarbij veel cliënten terecht komen waarvan Nederlands niet hun moedertaal is. In dit geval is het een belangrijk onderdeel van de zorgplicht dat de werkgever moet nagaan of de werknemer de gegeven voorschriften daadwerkelijk heeft begrepen. Het advies is dan ook dat in dergelijke zaken dit argument wordt gebruikt en dat daarbij wordt verwezen naar de betreffende uitspraken. Verder is het advies aan Randstad om bij het opstellen van de aansprakelijkstelling met behulp van het jurisprudentieonderzoek te kijken naar een vergelijkbare uitspraak en deze zo goed mogelijk te onderbouwen. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van de checklist om te bepalen wat op het betreffend gebied (minimaal) van een werkgever wordt verwacht. Gezien het feit dat elke zaak uniek is en van de omstandigheden van het geval afhangt wat van de werkgever kan worden gevegd, is tot slot het advies aan Randstad om ten minste elk half jaar een nieuw overzicht te maken met de meest recente uitspraken.

Inhoud

Samenvatting.....	3
Hoofdstuk 1 Inleiding	6
1.1 Aanleiding onderzoek en probleemanalyse.....	6
1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen	9
1.3 Onderzoeksmethoden.....	9
1.4 Leeswijzer	12
Hoofdstuk 2 Juridisch kader	13
2.1 De zorgplicht in het algemeen.....	13
2.1.1 Kenmerken van de zorgplicht.....	14
2.1.2 Opzet of bewuste roekeloosheid werknemer	19
2.1.3 Dwingend recht	20
2.1.4 Personeel zonder arbeidsovereenkomst.....	20
2.1.5 Tussenconclusie.....	21
2.2 Stelplicht en bewijslast.....	21
2.2.1 De basis.....	22
2.2.2 Stelplicht en bewijslast bij werkgeversaansprakelijkheid	23
2.2.3 Tussenconclusie.....	27
Hoofdstuk 3 Resultaten jurisprudentieanalyse werkgeversaansprakelijkheid	28
3.1 Resultaten jurisprudentieanalyse werkgever aansprakelijk	28
3.1.1 Tussenconclusie.....	33
3.2 Resultaten jurisprudentieanalyse werkgever niet aansprakelijk	35
3.2.1 Tussenconclusie.....	37
Hoofdstuk 4 Conclusie	38
Hoofdstuk 5 Aanbevelingen	40
Literatuurlijst	42
Bijlage 1 Jurisprudentieanalyse.....	44
Bijlage 2 Checklist.....	55

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 Aanleiding onderzoek en probleemanalyse

Randstad Personenschade BV (hierna te noemen Randstad), de opdrachtgever van deze scriptie, is een multiculturele organisatie met deskundigen in dienst op het gebied van letselschade. Zij zijn voornamelijk gespecialiseerd in het bieden van rechtshulp bij verkeers- en bedrijfsongevallen. Daarbij is het unieke aan Randstad dat zij ook zonder tussenkomst van bijvoorbeeld een tolk kunnen communiceren met cliënten, aangezien zij werken met een team dat naast Nederlands ook één of meerdere talen beheersen.¹

Gezien het feit dat Randstad zaken over bedrijfsongevallen het meest behandelt, zal deze scriptie in het kader daarvan worden geschreven. Wanneer werknemers schade hebben geleden in de uitoefening van hun werkzaamheden, kunnen zij zich wenden tot Randstad. Randstad bemiddelt dan met de verzekeringsmaatschappij van de aansprakelijke partij. Het probleem wat zich daarbij kan voordoen is dat werkgevers de aansprakelijkheid niet willen erkennen. Zij stellen dan wel voldaan te hebben aan de zorgplicht. Er loopt op dit moment een zaak bij Randstad over een bedrijfsongeval waarbij een werkgever de aansprakelijkheid niet wil erkennen. De cliënt in deze zaak had letsel opgelopen bij het snijden van broccoli. Hij werkt namelijk bij een bedrijf waarbij hij groente en fruit moet sorteren of snijden. De werkgever in deze zaak stelt zich op het standpunt dat hij voldoende maatregelen had genomen om dit ongeluk te voorkomen, zoals het verstrekken van instructies en het laten zien van filmpjes over hoe de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd. De werkgever stelt dus wel voldaan te hebben aan de zorgplicht. Het is voor Randstad op dat moment belangrijk om met goede juridische tegenargumenten te komen. Uit de praktijk blijkt dat argumenten sterker zijn wanneer deze worden bevestigd in de jurisprudentie. Randstad onderbouwt de argumenten dan ook met behulp van vergelijkbare uitspraken van rechters.

De regels over de aansprakelijkheid van de werkgever voor schade die een werknemer lijdt tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden, zijn neergelegd in art. 7:658 van het Burgerlijk Wetboek (hierna BW). Het eerste lid betreft de zorgplicht van de werkgever. Deze zorgplicht houdt in dat een werkgever verplicht is de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee arbeid wordt verricht, zodanig in te richten en te onderhouden als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Indien een werkgever tekort is geschoten in zijn zorgplicht, kan hij aansprakelijk worden gesteld voor de schade die de werknemer heeft geleden. In lid 2 is neergelegd dat de werkgever niet aansprakelijk is als hij kan aantonen dat hij

¹ RANDSTAD Letselschade z.d.

zijn zorgplicht is nagekomen of dat de schade voornamelijk het gevolg is van bewuste roekeloosheid of opzet van de werknemer.² In lid 3 is neergelegd dat van de leden 1 en 2 en van hetgeen titel 3 van Boek 6 bepaalt over de aansprakelijkheid van de werkgever, niet ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken. Verder bepaalt lid 4 dat een werkgever ook aansprakelijk kan worden gesteld wanneer er geen sprake was van een arbeidsovereenkomst. Dit artikel kan dus ook van toepassing zijn op uitzendkrachten, ingeleende arbeidskrachten of bij een stageovereenkomst. De bepaling in dit artikel strekt ertoe bescherming te bieden aan personen die zich in een met een werknemer vergelijkbare positie bevinden.³

De niet-nakoming van de zorgplicht kan dus resulteren in vergoeding van de opgelopen schade, tenzij de werkgever kan aantonen dat hij wel aan de zorgplicht heeft voldaan of dat de schade die is ontstaan het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid. Dit artikel betreft dan ook een schuldaansprakelijkheid en niet een risicoaansprakelijkheid van de werkgever. Indien een werknemer zijn werkgever aansprakelijk stelt, zal de werknemer eerst moeten bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Als de werknemer dit kan aantonen, zal de werkgever vervolgens moeten bewijzen dat hij voldoende zorg jegens de werknemer in acht heeft genomen. Het is voor een werkgever doorgaans niet eenvoudig om te bewijzen dat hij zijn zorgplicht is nagekomen. Om die reden voert de werkgever, naast dat hij wel stelt de zorgplicht te hebben nagekomen, ook in dit soort zaken het verweer dat de schade het gevolg is geweest van opzet of bewuste roekeloosheid door de werknemer.⁴

Voor dit onderzoek zal alleen worden gekeken naar de aansprakelijkheid van de werkgever op grond van art. 7:658 BW. Voor de toepassing van dit artikel is in feite bepalend of de werkgever enige zeggenschap heeft wat betreft de werkplek, dan wel maatregelen kan treffen ter voorkoming dat de werknemer schade lijdt.⁵ De rechter heeft namelijk behalve art. 7:658 BW, ook art. 7:611 BW aangewend als compensatie voor werknemers om alsnog schade te verhalen op hun werkgever, indien de werkgever niet aansprakelijk is op grond van art. 7:658 BW. Art. 7:611 BW ziet op het goed werkgeverschap en is bedoeld voor gevallen waarin de werknemer niet in de uitoefening van zijn werkzaamheden, maar wel op een andere manier in verband met het werk schade heeft opgelopen. Deze schade moet wel zijn ontstaan door enig tekortschieten van de werkgever ten aanzien van de veiligheid van zijn werknemer. Het artikel over goed werkgeverschap betreft in feite bijzondere

² Noordoven, BB 2012/36

³ Vegter, in: *T&C BW*, art. 7:658 BW, aant. 1

⁴ Loonstra 2018, p. 77

⁵ Alt 2017/9.3

risico's die met het werk enig verband kunnen houden. Dit kan bijvoorbeeld gaan om schade die de werknemer thuis in verband met het werk oploopt of schade die de werknemer heeft opgelopen tijdens werkgerelateerde ontspanningsactiviteiten.⁶ Een beroep doen op goed werkgeverschap zoals bedoeld in art. 7:611 BW is dus ook mogelijk, maar deze ongevallen zijn niet te kwalificeren als de 'klassieke arbeidsongevallen'. Dit onderzoek is in het kader van de ongevallen die in de uitoefening van de werkzaamheden hebben plaatsgevonden en dat betreffen dus de klassieke arbeidsongevallen. Om deze reden zal art. 7:611 BW verder onbesproken worden gelaten.

Randstad is op dit moment niet volledig bekend met recente jurisprudentie. Het is voor hen wel van belang om hiervan op de hoogte te zijn. Het probleem in de bovengenoemde zaak over de broccoli is namelijk dat de werkgever stelt zijn zorgplicht te hebben nagekomen. Randstad zal dan met tegenargumenten moet komen en daarbij is het dan belangrijk om vergelijkbare zaken bij de argumenten te betrekken. Uiteindelijk wil Randstad met de onderhandeling bereiken dat de werkgever de aansprakelijkheid erkent. Zij willen namelijk voorkomen dat de zaak moet worden overgedragen aan een advocaat. Een procedure bij de rechter kost veel tijd en geld en cliënten willen om die reden een procedure bij de rechter voorkomen.

Het is voor Randstad dus van belang om inzicht te krijgen in welke factoren een rol spelen voor de rechter om te oordelen of er aan de zorgplicht is voldaan. Als duidelijk is welke omstandigheden bij de beoordeling van de zorgplicht een rol spelen, kunnen hierover aanbevelingen worden gedaan aan Randstad. Zij kunnen dit vervolgens meenemen in schriftelijke onderhandelingen met werkgevers.

⁶ Lindenbergh 2016/38

1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen

Het doel van dit onderzoek is om Randstad Personenschade een advies te geven over welke feiten en omstandigheden van belang zijn om te bepalen of een werkgever aansprakelijk kan worden gesteld naar aanleiding van een arbeidsongeval waarbij een werknemer schade heeft opgelopen volgens wet- en regelgeving, literatuur- en jurisprudentieonderzoek. Het advies bestaat uit aanbevelingen in combinatie met een checklist welke gebruikt kan worden om te toetsen of de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan.

Centrale vraag

Welk advies kan aan Randstad Personenschade worden gegeven over welke feiten en omstandigheden van belang zijn om werkgeversaansprakelijkheid vast te kunnen stellen in geval van arbeidsongevallen blijkens wet- en regelgeving, literatuur- en jurisprudentieonderzoek?

Deelvragen

1. Wat wordt verstaan onder de zorgplicht volgens wet- en regelgeving en literatuuronderzoek?
2. Hoe is de stelplicht- en bewijslastverdeling geregeld tussen werkgever en werknemer volgens wet- en regelgeving?
3. Onder welke feiten en omstandigheden is volgens de rechter een werkgever aansprakelijk voor een arbeidsongeval, blijkens jurisprudentieonderzoek?

1.3 Onderzoeksmethoden

Voor elke deelvraag is er een methode voor onderzoek geselecteerd. De deelvragen kunnen worden onderverdeeld in twee categorieën, namelijk het theoretisch-juridisch onderzoeksgedeelte en anderzijds het praktijkonderzoeksgedeelte. Per deelvraag wordt toegelicht van welke methode gebruik is gemaakt.

Deelvraag 1 en 2 zijn ondergebracht in het theoretisch-juridisch onderzoeksgedeelte. Om antwoord te kunnen geven op deelvraag 1 en 2 is er een wetsanalyse van art. 7:658 BW gemaakt en is er gebruik gemaakt van verschillende handboeken en tijdschriftartikelen. Ook zijn arresten van de Hoge Raad geanalyseerd die als aanvulling dienen op de wetgeving rondom werkgeversaansprakelijkheid.

Deelvraag 3 behoort tot het praktijkonderzoeksgedeelte. Om antwoord te kunnen geven op deze deelvraag is er een jurisprudentieanalyse uitgevoerd. Er zijn in totaal 19 uitspraken onderzocht waarbij de werkgever wel aansprakelijk is gesteld voor het bedrijfsongeval en 7 uitspraken waarbij de

werkgever niet aansprakelijk is gesteld. Voor deze uitspraken is gezocht op rechtspraak.nl en is er gebruik gemaakt van zoektermen zoals: 'art. 7:658 BW', 'zorgplicht werkgever' en 'bedrijfsongevallen'.

Bij de selectie van jurisprudentie is er gefilterd op uitspraken vanaf 2018, zodat de meest recente jurisprudentie kon worden onderzocht. Ook wegens het feit dat al eerder onderzoek is gedaan naar dit onderwerp binnen Randstad. Daarnaast is er alleen gekeken naar uitspraken over bedrijfsongevallen die hebben plaatsgevonden in de uitoefening van de werkzaamheden. Hierbij is zowel gekeken naar geschillen tussen werknemer en werkgever, als bijvoorbeeld tussen de uitzendkracht en de werkgever. Deze zijn namelijk volgens art. 7:658 lid 4 BW met betrekking tot de zorgplicht aan elkaar gelijkgesteld. Het overzicht met de geanalyseerde uitspraken is terug te vinden in bijlage 1. De uitspraken zijn verder geanalyseerd aan de hand van topics. De topics zijn hieronder kort toegelicht.

- Toedracht van het ongeval

Een werknemer die op grond van art. 7:658 BW een werkgever aansprakelijk stelt voor de opgelopen schade, dient te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Hierbij wordt dus ook gekeken naar hoe het ongeval is ontstaan. Deze topic is later toegevoegd, omdat uit het jurisprudentieonderzoek is gebleken dat dit een veelvoorkomend discussiepunt is tussen werknemer en werkgever. In de meerderheid van de onderzochte uitspraken heeft de rechter zich ook over dit onderwerp uitgelaten.

- Kenbaarheid van het gevaar

Deze topic heeft betrekking op de vraag of het gevaar dat het ongeval heeft veroorzaakt kenbaar had moeten zijn bij de werkgever.

- Inrichting veilige werkomgeving en werktuigen

Zoals blijkt uit art. 7:658 BW is de werkgever ook aansprakelijk voor gevaren veroorzaakt door de inrichting van de werkomgeving en de gebruikte werktuigen. Bij beoordeling van de aansprakelijkheid zal dus ook worden gecontroleerd of de werkomgeving en werktuigen veilig waren ten tijde van het ongeval.

- Maatregelen treffen en aanwijzing verstrekken

In art. 7:658 lid 1 BW is neergelegd dat de werkgever voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen dient te treffen en aanwijzingen dient te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te

voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.

- Waarschuwingsplicht van werkgever

Een werkgever moet een werknemer voldoende instructies geven bij het verrichten van de werkzaamheden. Daarbij dient de werkgever zijn medewerkers ook te waarschuwen voor een eventueel gevaar verbonden aan de werkzaamheden.

- Toegesneden toezicht houden

Zoals hiervoor genoemd dient een werkgever voldoende instructies te geven bij het verrichten van de werkzaamheden. Daarnaast moet een werkgever ook toezicht houden op naleving van de door hem gegeven instructies.⁷

- Ervaring, opleiding en functie werknemer

Bij bepaling of een werkgever aan de zorgplicht heeft voldaan, is ook van belang de ervaring, opleiding en functie van de werknemer. Ook wanneer een werkgever het verrichten van de arbeid met werktuigen en gereedschappen overlaat aan een daartoe gekwalificeerde werknemer, heeft hij hiermee niet meteen voldaan aan zijn verplichtingen.⁸

- Is er sprake van een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E)?

In art. 5 van de Arbeidsomstandighedenwet is vastgelegd dat bij het voeren van een arbeidsomstandighedenbeleid, de werkgever in een inventarisatie en evaluatie schriftelijk dient vast te leggen welke risico's de arbeid voor werknemers met zich mee brengt. Ook dient deze RI&E tevens een beschrijving te bevatten van de gevaren en de risico-beperkende maatregelen. De rechter toetst dan ook in de meeste gevallen of er voldaan is aan de RI&E.

Deze topics zijn geselecteerd aan de hand van literatuur en jurisprudentie. Aan de hand van de topics is onderzocht welke factoren van belang zijn om aansprakelijkheid van een werkgever vast te stellen.

Door het onderzoeken van uitspraken waarbij de werkgever zowel aansprakelijk is als niet aansprakelijk is, is inzichtelijk gemaakt onder welke feiten en omstandigheden een werkgever aansprakelijk kan worden gesteld voor een arbeidsongeval. Er is gekozen voor het onderzoeken van meer uitspraken waarbij de werkgever wel aansprakelijk is, omdat dit vanuit het oogpunt van de

⁷ HR 11 april 2008, ECLI:NL:HR:2008:BC9225

⁸ Asser/Heerma van Voss 7-V 2015/257

opdrachtgever meer van belang is. Daarnaast zijn er over het algemeen meer uitspraken te vinden waarbij een werkgever wel aansprakelijk is. Dit vloeit hoogstwaarschijnlijk voort uit het feit dat gezocht is naar de klassieke arbeidsongevallen, omdat deze voor dit onderzoek relevant zijn. Aan de hand van het vorenstaande is dus onderzocht welke feiten en omstandigheden van belang zijn om te bepalen of een werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan in geval van arbeidsongevallen.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 van dit onderzoeksrapport worden de twee theoretische deelvragen behandeld. In de eerste paragraaf zal worden beschreven wat de zorgplicht precies inhoudt. Hierbij komt art. 7:658 BW uitgebreid aan bod en worden alle elementen die van belang zijn voor de zorgplicht uitgebreid toegelicht. Daarna zal in de tweede paragraaf van hoofdstuk 2 stapsgewijs worden beschreven hoe de stelplicht en bewijslast tussen de werknemer en de werkgever is geregeld. Vervolgens komen de resultaten van het praktijkonderzoekgedeelte in hoofdstuk 3 aan bod. In hoofdstuk 4 wordt tot een conclusie gekomen ter beantwoording van de centrale vraag. Tot slot volgen in hoofdstuk 5 de aanbevelingen voor Randstad.

Hoofdstuk 2 Juridisch kader

2.1 De zorgplicht in het algemeen

In deze paragraaf komt de zorgplicht die rust op de werkgever uitgebreid aan bod en zal art. 7:658 BW nader worden toegelicht. Eerst zal de zorgplicht in het algemeen worden besproken. Vervolgens zullen de kenmerken worden besproken. Tot slot worden ook de overige bepalingen uit art. 7:658 BW die van toepassing zijn verder toegelicht.

Volgens lid 1 van art. 7:658 BW is een werkgever verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee arbeid wordt verricht, zodanig in te richten en te onderhouden als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Daarbij dient de werkgever voor het verrichten van de arbeid de nodige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken. Onder de zorgplicht vallen ook de verplichtingen die de werkgever heeft krachtens de Arbeidsomstandighedenwet. Indien een van de normen wordt geschonden, is de werkgever in beginsel aansprakelijk voor de schade die de werknemer heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden.⁹ Wat van een werkgever in redelijkheid kan worden verlangd, hangt wel af van de omstandigheden van het geval.¹⁰

Een werkgever dient ervoor te zorgen dat de werkplek zo veilig mogelijk is. In de literatuur en de jurisprudentie wordt gesproken van een hoog veiligheidsniveau van de werkruimte, werktuigen en gereedschappen, alsmede van de organisatie van de betrokken werkzaamheden. Ook dient een werkgever het op de omstandigheden van het geval toegesneden toezicht te houden op de naleving van de door hem gegeven instructies en op behoorlijk onderhoud van werkruimten en materialen.¹¹ De hiervoor genoemde verplichtingen alsmede de Arbeidsomstandighedenwet en andere publiekrechtelijke regelgeving zoals het Arbeidsomstandighedenbesluit en de Arbeidsomstandighedenregeling worden de geschreven normen genoemd. In de Arbeidsomstandighedenwet is onder andere opgenomen dat van de werkgever wordt verwacht dat hij samen met zijn werknemers een arbocatalogus opstelt. In deze catalogus moeten afspraken worden opgenomen over veilig en gezond werken. De arbocatalogus moet ook worden goedgekeurd door de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In de catalogus dienen een aantal zaken verplicht te worden opgenomen, zoals:

- een Risicoinventarisatie en -evaluatie (RI&E);

⁹ Vegter, in: *T&C BW*, art. 7:658 BW, aant. 2a

¹⁰ PHR 14 april 1978, ECLI:NL:PHR:1978:AC3514

¹¹ Alt 2017/9.5.2

- een ziekteverzuimbeleid;
- wie is aangewezen als preventiemedewerker;
- er dient een arbodeskundige te zijn;
- werknemers dienen gelegenheid te krijgen om een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek te ondergaan;
- voorlichting en instructies voor werknemers over veilig en gezond werken;
- binnen het bedrijf moet bedrijfshulpverlening aanwezig te zijn.¹²

Verder dient de werkgever ook het ongeschreven recht in acht te nemen wat betreft de zorgplicht.¹³

In de volgende alinea's zullen alle elementen die een rol spelen bij de zorgplicht verder worden toegelicht.

2.1.1 Kenmerken van de zorgplicht

In de uitoefening van de werkzaamheden

Wanneer een werknemer schade heeft opgelopen, dient hij als eerst te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij de schade heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Hiermee wordt bedoeld dat er een causaal verband moet zijn tussen het werk en de schade. De schade die is opgelopen moet als het ware het gevolg zijn van een normschending. In dit geval gaat het er dus om dat de schade bij de werknemer is ontstaan door schending van de zorgplicht. Het causaal verband wordt verder toegelicht in de volgende paragraaf. Er kan een onderscheid worden gemaakt tussen de 'werkplek' en 'het werk'. De zorgplicht is immers niet beperkt tot alleen de vaste werkplek, maar moet zich ook uitstrekken tot andere plaatsen waar arbeid wordt verricht of die anderszins met de arbeid nauw verband houden.¹⁴ De Hoge Raad heeft voorts bepaald dat de zorgplicht van de werkgever in de eerste plaats geldt ten aanzien van de werkzaamheden die worden verricht op de in art. 1 lid 3 onder g Arbeidsomstandighedenwet omschreven 'arbeidsplaats'. Met andere woorden gaat het hier om iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt gebruikt of gebruikt moet worden.¹⁵ De zorgplicht is dus zo ruim dat die zich ook uitstrekt buiten de muren van het gebouw waarin het bedrijf is gevestigd. Om te bepalen of de zorgplicht bestaat op basis van art. 7:658 BW is bepalend of de werkgever enige vorm van zeggenschap heeft ten aanzien van de gesteldheid, de inrichting, het gebruik door anderen en de veiligheid. Wat betreft de zeggenschap over de werkplek beperkt dit zich in beginsel tot de werkomgeving. De zeggenschap over de

¹² Diebels 2020/3.16.2

¹³ Alt 2017/9.5.3

¹⁴ Lindenberg 2016/13

¹⁵ HR 12 december 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD3129 (Maatzorg/Van der Graaf)

werkplek als bedoeld in art. 7:658 BW reikt niet zó ver dat het zich ook uitstrekt over de weg van huis naar werk, vooral niet als het gaat om een openbare weg.¹⁶ Het is echter wel zo dat wanneer de zeggenschap ontbreekt, de zorgplicht van dit artikel met zich mee kan brengen dat de werkgever ten aanzien van de uitoefening aldaar van de werkzaamheden maatregelen treft en aanwijzingen geeft om te kunnen voorkomen dat de werknemer schade oploopt.¹⁷

Kenbaarheid van het gevaar

Met art. 7:658 BW wordt beoogd dat een werkgever doet wat redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Hierbij gaat het niet enkel om de gevaren die bij de werkgever bekend waren, maar ook om gevaren die de werkgever behoorde te kennen. Het gaat erom wat in de gegeven omstandigheden van de werkgever kon worden verwacht. Van de werkgever wordt dan ook verwacht dat hij daarnaar op zoek gaat. Daarmee zijn de geschreven normen en aanbevelingen uit de Arbeidsomstandighedenwet van belang. Doordat er dergelijke normen en aanbevelingen bestaan, verhoogt dit de kenbaarheid van de risico's.¹⁸ De kenbaarheid was ook in het arrest van 7 december 2007¹⁹ van belang. In deze uitspraak stelt de werknemer dat hij van een trapje is gevallen en daarbij zijn rechterknie heeft verdraaid. De werkgever (Shell) stelt dat zij het risico van het trapje hebben onderkend. Hierop is kenbaar gemaakt aan de werknemers welke trap zij wel moeten gebruiken en daarnaast stelt de werkgever voldoende te hebben gewaarschuwd voor het gevaar. In deze uitspraak heeft de Hoge Raad geoordeeld dat vanwege het feit dat de werkgever bekend was met het risico, hij ook gehouden was dit risico te laten onderzoeken middels een risico-inventarisatie. Hiermee kan de werkgever aantonen dat hij al het mogelijke heeft gedaan wat van hem redelijkerwijs kon worden verwacht. Hierbij zouden dus ook alle risico's bij de werkgever kenbaar zijn geweest.

Werkomgeving en werktuigen

Een werkgever is ook aansprakelijk voor gevaren die veroorzaakt zijn door de inrichting van de werkomgeving en de gebruikte werktuigen zoals een heftruck of een elektrische pompwagen, aangezien hij deze ook zelf bepaalt. Bij het toepassen van deze regel in de praktijk dient er altijd een afweging te worden gemaakt tussen de voorzienbaarheid van het gevaar, de redelijkheid van de van de werkgever te verwachten maatregelen en het waarschuwen van de werknemer voor het gevaar

¹⁶ Alt 2017/9.5.11

¹⁷ Alt 2017/9.5.10

¹⁸ Alt 2017/9.5.4

¹⁹ HR 7 december 2007, ECLI:NL:HR:2007:BB5625 (Tahmasebi/Shell)

indien het risico op het gevaar niet kan worden uitgesloten.²⁰ Daarnaast moeten ook de zogeheten 'kelderluikcriteria'²¹ in acht worden genomen. De vier relevante gezichtspunten zijn:

- Met welke mate van waarschijnlijkheid de niet-inachtneming van de vereiste oplettendheid en voorzichtigheid kan worden verwacht
- De hoegrootte van de kans dat daaruit ongevallen ontstaan
- De ernst die de gevolgen daarvan kunnen hebben
- De mate van bezwaarlijkheid van de te nemen veiligheidsmaatregelen.

Verder is het ook van belang dat indien de werkgever veiligheidsmaatregelen treft, dat deze ook voldoende toereikend zijn.²² Daarbij dient een werkgever rekening te houden met het ervaringsfeit dat door de dagelijkse omgang met bepaalde machines een werknemer weleens kan nalaten de nodige voorzichtigheid in acht te nemen. De werkgever moet er dus voor zorgen dat een werknemer bij een lichte onoplettendheid niet meteen letsel zal oplopen.²³

Maatregelen treffen en aanwijzingen verstrekken

In art. 7:658 lid 1 BW is neergelegd dat de werkgever voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen dient te treffen en aanwijzingen dient te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Uit een uitspraak van de Hoge Raad van 22 november 2019²⁴ is gebleken dat het geven van instructies en aanwijzingen niet te eenvoudig moet worden opgevat. Deze uitspraak betreft een arbeidsongeval met een heftruck in een magazijn van het bedrijf Papyrus Groep Nederland B.V. De werknemer in deze uitspraak heeft tijdens het uitvoeren van zijn werkzaamheden in het magazijn schade opgelopen. De werknemer bestuurde een elektrische pompwagen en werd op dat moment in zijn voet geraakt door een vork van een orderpicktruck die werd bestuurd door zijn collega. De werknemer heeft ernstig letsel opgelopen aan zijn rechtersvoet, wat uiteindelijk tot amputatie van twee tenen heeft geleid. De werknemer heeft zijn werkgever Papyrus aansprakelijk gesteld voor het arbeidsongeval. Wat betreft de zorgplicht heeft de AG geoordeeld dat een werkgever er rekening mee dient te houden dat werknemers weleens nalaten de voorzichtigheid in acht te nemen. Meer van belang in deze situatie was ook dat Nederlands niet de moedertaal is van de werknemer. Het lag daarom op de weg van Papyrus zich nadrukkelijk ervan te vergewissen of de werknemer de instructies goed heeft kunnen lezen en ook daadwerkelijk heeft begrepen. De werkgever had aan de

²⁰ Heerma van Voss 2015/252

²¹ PHR 5 november 1965 ECLI:NL:PHR:1965:AB7079 (Kelderluik)

²² Heerma van Voss 2015/252

²³ Heerma van Voss 2015/254

²⁴ PHR 28 juni 2019, ECLI:NL:PHR:2019:717

inhoud en het belang van de instructies herhaaldelijk aandacht moeten schenken gezien het specifieke risico.²⁵ Gelet daarop was het oordeel dat Papyrus niet alle aanwijzingen heeft verstrekt die redelijkerwijs nodig waren.

Waarschuwingsplicht

Verder heeft de werkgever ook een waarschuwingsplicht. Een waarschuwing moet daarbij voldoende concreet en intens zijn. Om te bepalen of een waarschuwing voldoende was om de werknemer te beschermen tegen een bepaald gevaar, is doorslaggevend of te verwachten valt dat de gegeven waarschuwing zal leiden tot een handelen of nalaten waardoor dit gevaar vermeden kon worden.²⁶ In de uitspraak van de Hoge Raad van 12 september 2014²⁷ was er niet voldaan aan de waarschuwingsplicht. De werkgever stelt dat hij dubbele waarschuwingen en instructies heeft gegeven ten aanzien van de loswerkzaamheden. De werknemer heeft de instructie genegeerd om zich niet in te laten met de loswerkzaamheden als er iets verkeerd dreigde te gaan. De Hoge Raad oordeelt in dit geval dat het dubbel waarschuwen in dit specifieke geval niet volstaat. Dit heeft te maken met het feit dat de gegeven instructies en waarschuwingen te algemeen waren. De waarschuwingen voor dit gevaar moeten voldoende specifiek, precies en indringend zijn gelet op alle omstandigheden. Het ging namelijk om zware machines en er is geen aandacht besteed aan instructies of een training over hoe de werknemer moest handelen als bij het lossen iets mis dreigde te gaan.

Ervaring, opleiding en functie werknemer

Om te kunnen bepalen of een werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan is reeds van belang de ervaring, opleiding en functie van de werknemer. Op het moment dat de werkgever de zorg voor de veiligheid van de werktuigen en gereedschappen waarmee hij de arbeid doet verrichten zal overlaten aan een daartoe ervaren en gekwalificeerde werknemer, betekent niet gelijk dat de werkgever reeds daardoor heeft voldaan aan zijn verplichtingen.²⁸ In de uitspraak van de Hoge Raad van 13 juli 2007²⁹ heeft de werkgever zich ook beroepen op een ervaren werknemer. De werknemer was bezig met stucwerkzaamheden in een woning. De woning bevond zich op een bouwplaats van nieuwbouwwoningen. Toen hij de woning uitliep verstapte hij zich en verzwikte zijn linkerenkel, waarbij zijn enkelbanden zijn gescheurd. In dit geval gaf de werkgever aan dat gezien de ervaring van de werknemer hij rekening had moeten houden met een afstap toen hij de woning verliet. De Hoge

²⁵ PHR 28 juni 2019, ECLI:NL:PHR:2019:717, r.o. 4.26

²⁶ Heerma van Voss 2015/256

²⁷ PHR 12 september 2014, ECLI:NL:PHR:2014:1747

²⁸ Heerma van Voss 2015/257

²⁹ HR 13 juli 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA7355

Raad is van oordeel dat ook wanneer een werknemer over relevante werkervaring beschikt, de werkgever voorzorgsmaatregelen had moeten nemen of instructies had moeten geven ten aanzien van het specifieke risico van een hoogteverschil voor de nieuwbouwwoningen. De werkgever had in dit geval een risico-inventarisatie kunnen opnemen op dit specifieke punt, dan wel een ophoging van de bouwondergrond tot de woningdrempel had moeten treffen. In dit geval is ook van belang dat juist ervaren werknemers bij hun werkzaamheden niet altijd de noodzakelijke voorzichtigheid in acht nemen. Hier dient de werkgever ook rekening mee te houden.

Risico-inventarisatie

Indien er sprake is van een gevaar waar de werknemer van op de hoogte is, dient een werkgever vóór aanvang van de werkzaamheden een risico-inventarisatie te maken en daarna ook per periode dit bij te houden. Het is van belang om de RI&E aan te passen indien de arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf veranderen. Wanneer er wordt gesproken over verandering kan worden gedacht aan een nieuwe productielijn, een ingrijpende verbouwing of wanneer medewerkers nieuwe taken krijgen.³⁰ Het doel van het maken van deze inventarisatie is om samen met een arbeidsdeskundige te onderzoeken welke risico's zich zouden kunnen openbaren. Hierbij dient ook rekening te worden gehouden met het ervaringsfeit dat door de dagelijkse omgang met machines, de gebruiker van deze machine niet meer alle voorzichtigheid in acht neemt die ter voorkoming van ongelukken geraten is. Verder dient ook aandacht te worden besteed aan de mate waarin het treffen van veiligheidsmaatregelen reeds voordat een ongeval zich had voorgedaan, voor de werkgever of voor een deskundige binnen het bedrijf voor de hand lag.³¹

Gevaren van algemene bekendheid

De gevaren van algemene bekendheid welke noodzakelijk aan het verrichten van de werkzaamheden zijn verbonden vallen niet onder de zorgplicht. Voorbeelden hiervan zijn zich verwonden met een nieuw of net geslepen mes, een glimmende tegel die glad is na een regenbui of het uitglijden bij het schoonmaken van een koffievlek op de vloer. Het ligt wel anders als de werkgever verwezenlijking van het algemeen bekende gevaar bij de uitoefening van de werkzaamheden eenvoudig kan wegnemen. Als de werkgever dan vervolgens nalaat om dit gevaar te voorkomen, schendt hij in beginsel zijn zorgplicht.³²

³⁰ RI&E Steunpunt z.d.

³¹ Alt 2017/9.5.6

³² Vegter, in: *T&C BW*, art. 7:658 BW, aant. 2a

Er kan wel worden gesteld dat voor de categorie werkgeversaansprakelijkheid als bedoeld in art. 7:658 BW een zekere onvoorspelbaarheid kenmerkend is. Aan de ene kant dient een werkgever er rekening mee te houden dat door de dagelijkse blootstelling aan gevaren de werknemers niet meer de volledige voorzichtigheid in acht nemen, terwijl aan de andere kant de ervaring van een werknemer een belangrijke factor is voor het vaststellen van de aansprakelijkheid. De kleinste verschillen kunnen dus gemakkelijk leiden tot een andere uitkomst.³³ Als voorbeeld kan er worden gekeken naar twee uitspraken van de Hoge Raad. In de uitspraak van de Hoge Raad van 16 mei 2003 werd geen aansprakelijkheid van de werkgever aangenomen, omdat het ging om een ervaren werknemer die tijdens een eenvoudige klus op een dak in het gat voor een lichtkoepel viel.³⁴ Als we kijken naar de uitspraak van de Hoge Raad van 7 december 2012³⁵ ging het om een ervaren voorman die van een dak was afgewaaid, omdat hij zich niet had gezekeerd. In tegenstelling tot het vorige arrest was de werkgever echter in deze uitspraak wel aansprakelijk voor het ongeval. Ondanks dat de werkgever valbeschermingsmiddelen ter beschikking had gesteld, heeft hij op het gebruik daarvan geen toezicht gehouden.

2.1.2 Opzet of bewuste roekeloosheid werknemer

Indien er vast is komen te staan dat een werkgever niet heeft voldaan aan zijn zorgplicht, is hij gehouden tot vergoeding van de gehele schade van de werknemer, tenzij hij kan aantonen dat de schade die de werknemer heeft opgelopen het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.³⁶ Eigen schuld van een werknemer is niet snel aan de orde. Eigen schuld kan pas volgens lid 2 van art. 7:658 BW worden aangenomen als een werknemer opzettelijk of bewust roekeloos heeft gehandeld. Daarbij heeft de Hoge Raad bepaald dat een werknemer zich van zijn roekeloosheid daadwerkelijk bewust moet zijn geweest op het moment van het begaan van zijn roekeloze handeling of nalaten. Daarnaast moet er volgens de Hoge Raad ook rekening worden gehouden met het ervaringsfeit dat het regelmatig verkeren in dezelfde werksituaties ertoe kan leiden dat een werknemer de voorzichtigheid niet meer volledig in acht neemt. Indien het ongeval dus in belangrijke mate aan de bewuste roekeloosheid van de werknemer is te wijten, heeft de werknemer jegens de werkgever geen enkele aanspraak op schadevergoeding. Hiervan kan alleen sprake zijn als de gedragingen van de werknemer die opzet of bewuste roekeloosheid opleveren voornamelijk de oorzaak zijn van het ongeval, waarbij het tekortschieten van de werkgever in zijn verplichtingen

³³ Verheij 2019/43a

³⁴ PHR 16 maart 2003, ECLI:NL:PHR:2003:AF7000 (Dusarduyn/Du Puy)

³⁵ HR 7 december 2012, ECLI:NL:HR:2012:BX7590 (Giraldo/Daltra Antilles)

³⁶ Vegter, in: *T&C BW*, art. 7:658 BW, aant. 3a

daarbij als oorzaak in het niet valt.³⁷ Indien er sprake is van een veiligheidsvoorziening die de werknemer zelf in acht dient te nemen, bijvoorbeeld het dragen van een valhelm, kan de werkgever aan de aansprakelijkheid ontkomen als hij kan aantonen dat hij de nodige veiligheidsmaatregelen heeft genomen en de veiligheidsinstructies heeft gegeven aan de werknemer. Daarbij is het wel van groot belang dat een werkgever niet alleen zorgt voor het ter beschikking stellen van in dit geval de valhelm, maar daarbij ook toeziet op het correct gebruik van deze helm, zelfs als het gaat om een ervaren werknemer.³⁸

2.1.3 Dwingend recht

In art. 7:658 lid 3 BW is neergelegd dat wat in lid 1 en 2 en in titel 3 van boek 6 wordt bepaald over de aansprakelijkheid van de werkgever, niet ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken. Hierbij wordt ook wel gesproken van dwingend recht. Met andere woorden kan een werkgever dus niet een werknemer een clause laten ondertekenen waarin is opgenomen dat de gevaren die het werk met zich meebrengt voor eigen risico van de werknemer komen. Wanneer er door de werkgever op een dergelijke wijze wordt gehandeld, is de clause vernietigbaar op grond van art. 3:40 lid 2 BW.³⁹

2.1.4 Personeel zonder arbeidsovereenkomst

Ook een uitzendkracht of een ingeleende arbeidskracht kan zijn formele werkgever of materiële werkgever aansprakelijk stellen. Een werknemer die dus tijdens zijn werkzaamheden schade lijdt kan dan zowel het uitzendbureau (de formele werkgever) als de inlener (de materiële werkgever) op grond van art. 7:658 lid 4 BW aansprakelijk stellen. Dit is niet altijd zo geweest, aangezien deze wet in werking is getreden voor alle ongelukken die na 1 januari 1999 hebben plaatsgevonden. Dit artikel is door de wetgever in het leven geroepen, omdat de wetgever de aansprakelijkheid van de inlener ook wenselijk achtte. Ondanks dat degene die een bedrijf uitoefent de keuze heeft om het werk te laten verrichten door eigen werknemers of door anderen, behoort dit volgens de wetgever geen invloed te hebben op de rechtspositie van de personen die werk verrichten voor de werkgever. Tevens is de wetgever van mening dat een werkgever die zijn zorgplicht niet nakomt op gelijke voet aansprakelijk dient te zijn voor de schade van zowel werknemers als van anderen die bij hem werkzaam zijn. Dit brengt met zich mee dat de reikwijdte van dit artikel ook niet is beperkt tot uitzendkrachten en ingeleend personeel. Er moet in feite aan de omstandigheden van het geval worden beoordeeld of bepaalde werkzaamheden plaatsvinden in de uitoefening van het bedrijf. De bepaling van lid 4 strekt

³⁷ HR 20 september 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2142 (Pollemans/Hoondert)

³⁸ Diebels 2020/3.16.5

³⁹ Lindenberg 2016/11

er dus toe om bescherming te bieden aan personen die zich in een met een werknemer vergelijkbare positie bevinden. Dit betekent dat ook in het geval van een stageovereenkomst aansprakelijkheid op grond van lid 4 kan worden aangenomen. Verder wordt lid 4 eveneens toegepast bij personen die werkzaam zijn als vrijwilliger. Hierbij is het wel van belang dat de vrijwilliger werkzaamheden verricht die ook door het personeel van de organisatie worden of kunnen worden verricht. De materiële en de formele werkgever kunnen zoals hiervoor genoemd beide aansprakelijk zijn, maar zij staan er wel vrij in om hier afspraken over te maken.⁴⁰

2.1.5 Tussenconclusie

Volgens lid 1 van art. 7:658 BW is een werkgever verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee arbeid wordt verricht, zodanig in te richten en te onderhouden als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Daarbij dient de werkgever voor het verrichten van de arbeid de nodige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken. Een werkgever dient er dus voor te zorgen dat de werkplek zo veilig mogelijk is. Ook dient een werkgever het op de omstandigheden van het geval toegesneden toezicht te houden op de naleving van de door hem gegeven instructies en op behoorlijk onderhoud van werkruimten en materialen. Naast het hiervoor genoemde zijn ook andere factoren voor de invulling van de zorgplicht van belang, zoals de waarschuwingsplicht van de werkgever, of het gevaar al bij de werkgever kenbaar was, of de werknemer enige ervaring had of dat door de werkgever een risico-inventarisatie is opgesteld. Als de werkgever niet kan bewijzen dat hij heeft voldaan aan zijn zorgplicht kan hij nog aan de aansprakelijkheid ontkomen indien hij kan aantonen dat de schade die de werknemer heeft opgelopen het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Alleen is eigen schuld van de werknemer niet snel aan de orde. Verder is in art. 7:658 lid 3 BW neergelegd dat hetgeen in lid 1 en 2 en in titel 3 van boek 6 wordt bepaald over de aansprakelijkheid van de werkgever, niet ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken. Indien de werkgever door een clause wel ten nadele van de werknemer afwijkt, is deze clause vernietigbaar. Tot slot bepaalt art. 7:658 lid 4 BW dat de zorgplicht niet enkel van toepassing is op de normale arbeidskrachten, maar ook op uitzendkrachten, ingeleend personeel, vrijwilligers of stagiaires.

2.2 Stelplicht en bewijslast

In deze paragraaf zal worden behandeld hoe de stelplicht en bewijslast is geregeld tussen de werknemer en de werkgever in het geval van arbeidsongevallen. Het onderwerp zal eerst kort

⁴⁰ Vegter, in: *T&C BW*, art. 7:658 BW, aant. 6

worden ingeleid en vervolgens zal worden uitgelegd wat de basis is van de stelplicht en bewijslast. Verder zal stapsgewijs worden toegelicht wat de werknemer dient te stellen en te bewijzen en wat een werkgever dient te stellen en te bewijzen.

Het bewijsrecht komt de werknemer inzake arbeidsongevallen sterk tegemoet. Een werknemer hoeft namelijk slechts te stellen dat hij schade heeft opgelopen in de uitoefening van de werkzaamheden. Vervolgens is het dan aan de werkgever om aan te tonen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Een werknemer beschikt immers niet over de informatie welke veiligheidsmaatregelen de werkgever heeft getroffen om ongelukken op de werkvloer te voorkomen. Indien blijkt dat zowel de werknemer als de werkgever zich niet voldoende hebben gehouden aan de te nemen veiligheidsmaatregelen, dan is de werkgever in dat geval volledig aansprakelijk. De werkgever heeft dan niet voldaan aan zijn zorgplicht.⁴¹

Elke partij die zich op een rechtsgevolg beroept, moet in de eerste plaats voldoende feiten aanvoeren om dat rechtsgevolg te kunnen bewijzen. Vervolgens is het dan aan de wederpartij om feiten aan te voeren om het beroep op dat rechtsgevolg te kunnen ontkrachten. Wanneer de partij op wie de bewijslast rust een voldoende specifiek en ter zake dienend bewijsaanbod heeft gedaan, draagt de rechter dan aan die partij op om de aanwezigheid van de rechtsfeiten te bewijzen.⁴² Het vaststellen van feiten gaat in de praktijk vaak in drie stappen. Allereerst moet degene die een beroep doet op bepaalde feiten, voldoende gemotiveerd stellen dat die feiten hebben plaatsgevonden. Onder voldoende gemotiveerd wordt verstaan dat de feiten in voldoende mate zijn onderbouwd. Ten tweede is het zo dat indien de ene partij op voldoende gemotiveerde wijze de feiten heeft gesteld, dat vervolgens de andere partij die feiten weer voldoende gemotiveerd dient te betwisten. Tot slot moet degene waarop de bewijslast van de feiten rust - nadat de feiten zijn betwist - die feiten ook kunnen bewijzen. Het bewijzen van deze feiten kan bijvoorbeeld door middel van het tonen van beeldmateriaal, door het horen van getuigen of door het laten afleggen van een verklaring van een deskundige.⁴³

2.2.1 De basis

Het leveren van bewijs ziet op de vaststelling door de rechter van iets dat zich tussen partijen heeft afgespeeld of zich nog steeds afspeelt. De rechter dient overtuigd te worden en in redelijke mate zekerheid te krijgen van bepaalde feiten. De bewijslast gaat over de door de wet, jurisprudentie of

⁴¹ Boot 2019/10.14.144

⁴² Alt 2017/1.1

⁴³ Boot 2019/10.2.98

rechter aan een partij opgelegde verplichting om feiten en omstandigheden in het geding te brengen. Deze feiten en omstandigheden moeten de rechter overtuigen van de waarheid van die feiten waarop het ingeroepen rechtsgevolg gebaseerd is. Dit neemt ook een bewijsrisico met zich mee, omdat het niet voldaan hebben aan de bewijslast vervolgens met zich meebrengt dat het ingeroepen rechtsgevolg niet kan worden aangenomen. Voordat de bewijsvraag aan de orde kan komen dient de ene partij, door middel van het aanvoeren van argumenten en deze te onderbouwen met bewijsmiddelen, voldoende te stellen. Bij de stelplicht en bewijslast staat voornamelijk de waarheidsvinding centraal. De partijen stellen over en weer bepaalde rechtsfeiten en het is dan vervolgens aan de rechter om zoveel mogelijk vast te stellen of die feiten dus ook 'waar' zijn. Het doel van de waarheidsvinding is met name het vaststellen of de gestelde rechtsfeiten zich ook in werkelijkheid hebben voorgedaan of zich nog voordoen.⁴⁴

In art. 19 Rv is het beginsel van hoor en wederhoor neergelegd. Dit beginsel houdt in dat de rechter de partijen over en weer in de gelegenheid dient te stellen hun standpunten naar voren te brengen en toe te lichten. Daarbij kunnen de partijen zich uitlaten over elkaars standpunten, alsmede over alle bescheiden en andere gegevens die in de procedure aan bod zijn gekomen. De rechter baseert zijn beslissing alleen op de bescheiden of andere gegevens waarover de partijen zich in het geding voldoende hebben kunnen uitlaten.⁴⁵

Vervolgens is het voor een partij van belang om in te schatten wat de haalbaarheid is van de procedure. Dit is afhankelijk van een aantal factoren. De partij moet allereerst een belang hebben. Verder is het zo dat als een partij niet voldoet aan haar stelplicht, dat deze partij de zaak waarschijnlijk zal verliezen. Dit geldt ook voor de partij die wel aan de stelplicht voldoet, maar vervolgens niet slaagt in de bewijslevering.⁴⁶

2.2.2 Stelplicht en bewijslast bij werkgeversaansprakelijkheid

In deze sub paragraaf zal worden toegelicht hoe de stelplicht en bewijslast is geregeld bij werkgeversaansprakelijkheid. Als we kijken naar de regeling van art. 7:658 BW bevat dit artikel een afwijking van de hoofdregel van art. 150 Rv. Er is hier immers sprake van omkering van de bewijslast. Volgens art. 150 Rv dient namelijk de partij die zich beroept op rechtsgevolgen van de door haar gestelde feiten of rechten, de bewijslast te dragen van die feiten of rechten. Als we kijken naar art. 7:658 BW is het dus iets anders geregeld. Het systeem van art. 7:658 BW kan worden onderverdeeld

⁴⁴ Alt 2017/1.1

⁴⁵ Alt 2017/1.1

⁴⁶ Alt 2017/1.2

in drie stadia. Ten eerste dient de werknemer te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van de werkzaamheden. Indien de werknemer erin slaagt om dit te bewijzen, dient vervolgens een werkgever te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij zijn zorgplicht in acht heeft genomen. Verder kan een werkgever zich erop beroepen dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid aan de kant van de werknemer.⁴⁷

Causaal verband

De werknemer die schade heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden dient te stellen en zo nodig te bewijzen dat er causaal verband bestaat tussen zijn schade en de werksituatie. De schade die is opgelopen moet als het ware het gevolg zijn van een normschending.⁴⁸

De eerste vraag om het causaal verband te kunnen aannemen is of de aansprakelijkheidsgrond de noodzakelijke voorwaarde is voor intreden van de schade. Dit wordt ook wel het *condicio sine qua non*-verband genoemd (c.s.q.n.). Hierbij is dus van belang of de schade zou zijn ingetreden, indien de normschending niet was opgetreden. Wanneer dit kan worden bevestigd, dient vervolgens te worden getoetst of de schade ook aan die normschending kan worden toegerekend. Als we kijken naar de arbeidsongevallen dient er dus gekeken te worden of de schade ook zou zijn ingetreden, wanneer de werkgever zijn zorgplicht niet had geschonden. Hierbij dienen alle omstandigheden van het geval te worden betrokken.⁴⁹

Een werknemer dient te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Uit de rechtspraak blijkt dat hierbij de toedracht van het ongeval niet exact vast hoeft komen te staan.⁵⁰ Wel dient vast komen te staan dat het ongeval daadwerkelijk heeft plaatsgevonden op het werk. Wanneer de gevaarzetting of het ongeval en de daaruit mogelijke schade vast is komen te staan, is het causaal verband tussen de schade en de gevaarzettende situatie of het ongeval daarmee een gegeven.⁵¹

Wanneer we spreken van de klassieke arbeidsongevallen zal het voor een werknemer waarschijnlijk in de meeste gevallen geen problemen opleveren bij het bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Wanneer bij productiewerkzaamheden de hand van een werknemer in de machine terecht komt en de werknemer daarbij een vinger verliest, is het wel

⁴⁷ Alt 2017/9.1

⁴⁸ Alt 2017/9.4.1

⁴⁹ Alt 2017/9.4.2

⁵⁰ PHR 4 mei 2001, ECLI:NL:PHR:2001:AB1430 (Bloemsma/Hattuma)

⁵¹ Alt 2017/9.4.4

duidelijk dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Hetzelfde geldt voor een bouwvakker die tijdens zijn werkzaamheden door een gat in het dak van een gebouw valt.⁵²

Zorgplicht werkgever

Het tweede stadium gaat in wanneer de werknemer heeft kunnen bewijzen dat hij in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade heeft opgelopen. In dit stadium staat centraal of de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan als bedoeld in art. 7:658 lid 1 BW. De zorgplicht van de werkgever is erg ruim, maar hoeft niet een absolute waarborg voor veiligheid op de werkplek te scheppen.⁵³

In het vorige hoofdstuk is de zorgplicht van de werkgever omschreven. Op een werkgever rust de stelplicht en bewijslast van de feiten en omstandigheden waaruit blijkt dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan. De werkgever draagt hierbij het volledige bewijsrisico. Dit wil echter niet zeggen dat wanneer een werknemer heeft kunnen bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden, hij vervolgens achterover kan leunen. Indien een werkgever voldoende concreet heeft gemotiveerd dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan, mag vervolgens van de werknemer worden verlangd dat hij de betwisting van dat verweer ook voldoende concreet motiveert.⁵⁴

De strekking van art. 7:658 lid 2 BW verzet zich er dus niet tegen dat de rechter een nadere motivering van de werknemer kan verlangen indien hij het verweer van de werkgever betwist. De rechter kan immers in voorkomend geval uitgaan van de juistheid van dat verweer, tenzij de werknemer hier tegenbewijs van levert.⁵⁵

Verder is van belang om te bepalen of van de werkgever verwacht kan worden dat hij bepaalde maatregelen neemt. Dit zal uiteraard afhangen van de omstandigheden van het geval. In dit geval is het aan de werkgever om te stellen en bij betwisting te bewijzen dat het nemen van bepaalde maatregelen in redelijkheid niet van hem konden worden gevergd vanwege het feit dat deze te bezwaarlijk zouden zijn. Hierbij is ook weer de visie van de werknemer van belang. Een werknemer moet hierbij kunnen aangeven of naar zijn mening de werkgever het anders of beter had moeten doen. Wanneer dit in de praktijk zal worden toegepast zal dit erop neer komen dat een werknemer eerst aanvoert wat de werkgever had moeten doen om het ongeval te kunnen voorkomen.

⁵² Heide, in: *Stelplicht & Bewijslast*, commentaar op art. 7:658 BW

⁵³ Alt 2017/9.5.1

⁵⁴ HR 25 mei 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA3017 (V/d Heuvel/Stichting Utrechtse Jeugthuizen des Heils)

⁵⁵ Alt 2017/9.5.14

Vervolgens zal de werkgever proberen aan te voeren en te bewijzen dat hij in de gegeven omstandigheden het maximale heeft gedaan om het ongeval te voorkomen. Dit staat verder los van het feit dat de werkgever alsnog zal moeten stellen en bij betwisting daarvan te bewijzen dat hij naar aanleiding van het door hem verrichte onderzoek de nodige veiligheidsmaatregelen heeft genomen die redelijkerwijs van hem verwacht konden worden. Het betreft niet alleen het nemen van maatregelen en het ter beschikking stellen van zaken die de veiligheid kunnen bevorderen. De werkgever zal ook moeten toezien op de naleving van deze maatregelen en instructies. De werkgever dient namelijk ook op zodanige wijze te waarschuwen tegen gevaren dat dit ook een redelijke kans op succes heeft.⁵⁶

De werkgever heeft dus ten aanzien van verschillende criteria de stelplicht en bewijslast, zoals ten aanzien van de kenbaarheid van het gevaar, de waarschuwingsplicht, de genomen maatregelen en gegeven instructies en de opgestelde risico-inventarisatie en -evaluatie. De werkgever dient tevens in een procedure een aantal andere aspecten inzichtelijk te maken, namelijk:

- Hoe de risico's zijn geïnventariseerd per werkplek;
- Hoe deze risico's vervolgens zijn getoetst aan de hand van de laatste stand der wetenschap;
- Welke maatregelen hij vervolgens heeft genomen om deze risico's tot het minimum te kunnen beperken.⁵⁷

Opzet of bewuste roekeloosheid

Indien de werkgever er niet in slaagt om te bewijzen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan is hij aansprakelijk voor de schade die de werknemer heeft opgelopen. De werkgever kan aan de aansprakelijkheid ontkomen als hij kan aantonen dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Zoals hiervoor genoemd dient een werkgever zich te houden aan zijn zorgplicht. De grens tussen de maatregelen, waarschuwings- en toezichtplicht van de werkgever en de bewust roekeloze werknemer die ondanks de waarschuwingen toch schade lijdt is niet eenvoudig te trekken en zal van geval tot geval moeten worden bekeken. Van roekeloos handelen door de werknemer zal in de regel ook niet snel sprake zijn. Het is voor een werkgever dus belangrijk om waarschuwingen en instructies schriftelijk vast te leggen en vervolgens op een heldere wijze kenbaar te maken aan de werknemers. Indien het houden van toezicht door de werkgever onvoldoende vast komt te staan, kan de werkgever nog door te stellen en zo nodig te bewijzen

⁵⁶ Alt 2017/9.5.15

⁵⁷ Alt 2017/9.5.16

aantonen dat het niet naleven van die instructies en veiligheidsmaatregelen bewuste roekeloosheid van de werknemer oplevert.⁵⁸

Aantonen van de schade

Indien de aansprakelijkheid van de werkgever vast is komen te staan, zal de werkgever de schade die de werknemer heeft opgelopen moeten vergoeden. Daarbij is het belangrijk dat een werknemer aantoont welke schade er is ontstaan. Voorbeelden van de schadeposten kunnen onder andere bestaan uit:

- Gederfde inkomsten, hiervan is sprake bij geen of slechts een gedeeltelijke loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid
- Ziektekosten
- Smartengeld (de immateriële schadevergoeding)
- Eventuele andere kosten die zijn gemaakt en welke zonder het ongeluk niet zouden zijn gemaakt, zoals kosten voor huishoudelijke hulp of kosten voor een aangepaste woning.⁵⁹

2.2.3 Tussenconclusie

Elke partij die zich op een rechtsgevolg beroept, moet in de eerste plaats voldoende feiten aanvoeren om dat rechtsgevolg te kunnen bewijzen. Vervolgens is het dan aan de wederpartij om feiten aan te voeren om het beroep op dat rechtsgevolg te kunnen ontkrachten. Wanneer de partij op wie de bewijslast rust een voldoende specifiek en ter zake dienend bewijsaanbod heeft gedaan, draagt de rechter dan aan die partij op om de aanwezigheid van de rechtsfeiten te bewijzen. Als we kijken naar hoe de stelplicht en bewijslast is geregeld bij de klassieke arbeidsongevallen, is de regeling van art. 7:658 BW een afwijking van de hoofdregel van art. 150 Rv. Er is hier immers sprake van omkering van de bewijslast. Ten eerste dient een werknemer te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van de werkzaamheden. Indien de werknemer erin slaagt om dit te bewijzen, dient vervolgens een werkgever te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij zijn zorgplicht in acht heeft genomen. Verder kan een werkgever zich erop beroepen dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van de werknemer. Van roekeloos handelen door de werknemer zal alleen in de regel niet snel sprake zijn. Indien is vast komen te staan dat de werkgever aansprakelijk is voor de schade die de werknemer heeft opgelopen, dient de werkgever deze schade te vergoeden. Het is belangrijk dat de werknemer daarbij kan aantonen welke schade hij precies heeft opgelopen.

⁵⁸ Alt 2017/9.6

⁵⁹ Diebels 2020/3.16.10

Hoofdstuk 3 Resultaten jurisprudentieanalyse werkgeversaansprakelijkheid

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het jurisprudentieonderzoek toegelicht met betrekking tot de derde deelvraag. Bij deze deelvraag is onderzocht onder welke feiten en omstandigheden volgens de rechter een werkgever aansprakelijk is voor een arbeidsongeval. In totaal zijn 19 uitspraken geanalyseerd waarbij de werkgever wel aansprakelijk is en deze resultaten zijn verwerkt in paragraaf 1. Ook zijn er 7 uitspraken geanalyseerd waarbij de werkgever niet aansprakelijk is en deze resultaten zijn verwerkt in paragraaf 2. Deze uitspraken zijn genummerd terug te vinden in hoofdstuk 1 en zullen dan ook genummerd worden aangegeven. Per uitspraak is met behulp van topics onderzocht welke factoren van belang zijn om aansprakelijkheid van de werkgever vast te kunnen stellen. In bijlage 1 en 2 is tevens een jurisprudentieanalyse toegevoegd waarin er een weergave wordt gegeven van welke topics van toepassing zijn in een bepaalde uitspraak. Zoals in hoofdstuk 2 al is toegelicht, worden bijvoorbeeld zzp'ers en uitzendkrachten met een werknemer gelijkgesteld wat betreft de zorgplicht. In de analyse wordt dan ook elke keer gesproken van werknemer en werkgever.

3.1 Resultaten jurisprudentieanalyse werkgever aansprakelijk

Toedracht van het ongeval

In **tien van de negentien** uitspraken is de toedracht van het ongeval niet in voldoende mate vast komen te staan. In elke uitspraak waarin de toedracht een discussiepunt is, kan door het gebrek aan getuigen of bewijsmiddelen niet exact worden vastgesteld wat de oorzaak is geweest van het ongeval. Uit het vorige hoofdstuk is gebleken dat de werknemer bij een arbeidsongeval dient te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Hierbij hoeft de werknemer niet aan te tonen wat de toedracht of de oorzaak van het ongeval is geweest. Ook is uit alle onderzochte uitspraken gebleken dat wanneer er sprake is van een onzekere toedracht, deze voor risico van de werkgever komt. In **uitspraak 8** is verder bepaald dat de ongevalstoedracht wel een rol zou kunnen spelen bij de beoordeling van de vraag of de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan.

Kenbaarheid van het gevaar

Uit de analyse blijkt dat in **vijf uitspraken** de rechter heeft geoordeeld dat het gevaar kenbaar had moeten zijn bij de werkgever. Uit de uitspraken is naar voren gekomen dat de werkgever de werknemer direct had moeten voorzien van veilige arbeidsmiddelen om de werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Daarbij is belangrijk dat de werkgever van tevoren het nodige onderzoek doet

naar dat arbeidsmiddel. In **uitspraak 3** ging het om een ladder die niet geschikt was voor de werkzaamheden van de werknemer. De werknemer had ten minste de beschikking moeten hebben over een ladder die voor het bedoelde raam kon worden geplaatst met behulp van een afstandshouder voorzien van een balk die breder was dan het bedoelde raam. Indien de werkgever van tevoren had onderzocht of de ladder geschikt was voor de uit te voeren werkzaamheden, had het gevaar kenbaar bij hem geweest. In **uitspraak 4** komt naar voren dat de maatregelen pas zijn genomen nadat het ongeluk had plaats gevonden. Volgens de rechter had de werkgever hier ook eerder onderzoek naar kunnen doen en dan hadden de gele markeringen die na het ongeval op de trap zijn aangebracht al eerder aangebracht kunnen worden.

Verder is uit **uitspraak 5** gebleken dat juist wanneer de werkgever stelt dat er altijd toezicht wordt gehouden en dat er inspecties op de werkplek worden uitgevoerd, dit met zich mee brengt dat het gevaar kenbaar had moeten zijn.

Uit uitspraken **11 en 17** blijkt verder dat verschillende topics met elkaar samenhangen. In deze uitspraken waren de werkgevers al bekend met een gevaarlijke situatie, alleen hebben zij niet voldoende maatregelen getroffen ten opzichte van deze situatie. De maatregelen die zij hebben getroffen en hadden moeten treffen worden onder de betreffende topic verder toegelicht.

Veilige werkomgeving en werktuigen

Uit art. 7:658 BW blijkt dat de werkgever op basis van zijn zorgplicht moet zorgen voor een veilige werkomgeving en werktuigen. In de uitspraken **1, 3, 4, 10, 14, 15 en 17** is door de rechter geoordeeld dat de werkgever in dit opzicht niet heeft voldaan aan zijn zorgplicht. In uitspraak **3 en 10** had de werkgever geen veilig arbeidsmiddel ter beschikking gesteld. De werkgever moet ervoor zorgen dat het gebruik van een arbeidsmiddel geen gevaar oplevert voor de veiligheid en gezondheid van een werknemer. Ook is de werkgever verantwoordelijk voor de technische veiligheid van het arbeidsmiddel.⁶⁰

In uitspraken **1, 4, 14, 15 en 17** ging het om een onveilige werkomgeving. Ook dit hangt samen met de maatregelen die een werkgever dient te treffen. In alle drie de uitspraken ging het om een onveilige werkomgeving, waarbij de werkgever makkelijk aanvullende maatregelen kon treffen om te zorgen voor een veilige werkomgeving.

⁶⁰ Rb Den Haag 9 januari 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:13273

Maatregelen en aanwijzingen

Uit de analyse is gebleken dat het treffen van maatregelen of het geven van aanwijzingen door de werkgever het meest door de rechter wordt getoetst in de uitspraken. In **14 van de 19** uitspraken heeft de rechter geoordeeld dat de werkgever niet voldoende maatregelen heeft getroffen of aanwijzingen heeft verstrekt die redelijkerwijs nodig waren om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade zou lijden.

In uitspraken **5, 7, 8, 9, 14 en 18** ging het met name om het geven van instructies. Op welke wijze de werkgever zijn werknemers moet instrueren is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Een werkgever mag in ieder geval niet volstaan met het geven van algemene instructies aan de werknemers. De instructies dienen specifiek te worden toegepast op de situatie. Dit blijkt ook uit uitspraak **5 en 14**. In **uitspraak 14** heeft de rechter geoordeeld dat de instructie om het looppad en de werkplek vrij van obstakels en opgeruimd te houden te algemeen is. De werkgever had in ieder geval de specifieke instructie dienen te geven om de accuboor met de haak aan het valharnas op te hangen.

Daarnaast verdient opmerking dat in uitspraak **10 en 19** naar voren komt dat een werkgever ook dient na te gaan of de gegeven voorschriften duidelijk zijn en of de werknemer de voorschriften daadwerkelijk heeft begrepen. In **uitspraak 19** is er bijvoorbeeld aan de werknemer een handleiding voor chauffeurs verstrekt in het Nederlands, terwijl de werknemer nauwelijks Nederlands spreekt. In een dergelijke situatie dient een werkgever dus na te gaan of de werknemer de gegeven instructies of voorschriften daadwerkelijk heeft begrepen.

In de uitspraken **11 en 17** ging het om een gevaar dat bij de werkgever al bekend was. De werkgever had in beide uitspraken ook maatregelen getroffen voor dit gevaar, maar deze maatregelen waren volgens de rechter niet toereikend. In **uitspraak 11** ging het om een kortere route naar de werkplaats. Volgens de werkgever was het nemen van deze route verboden en daarbij stelt de werkgever dat de werknemers hiervan op de hoogte waren. Volgens de rechter had de werkgever naast het verbod ook de route simpelweg kunnen afzetten met een ketting of lint. In **uitspraak 17** is de werknemer met een volle broodkar tegen een stalen draagkolom aangereden. Het gevaar was al bekend bij de werkgever en daarom is de kolom zichtbaar gemaakt door deze donker te kleuren in een lichtgekleurde gang. Dit is echter volgens de rechter niet voldoende. De werkgever had in het kader van dit gevaar passende voorzorgsmaatregelen moeten nemen om botsingen te voorkomen of in ieder geval te beperken. De kolom had kunnen worden afgeschermd of kunnen worden voorzien van een geleiderail of van een opvallend waarschuwingssignaal. Zoals ook in **uitspraak 16** is geoordeeld vergt dit geen bijzondere bouwkundige ingrepen en zijn de maatregelen relatief

goedkoop om te treffen. In **uitspraak 16** had de werkgever door het plaatsen van roosters, borstels of matten het risico van uitglijden kunnen uitsluiten of in ieder geval kunnen beperken.

In **uitspraak 2** is ook naar voren gekomen dat zelfs wanneer een werknemer enige ervaring heeft, de werkgever vooralsnog aanvullende maatregelen dient te treffen. In dit geval was er een achterstand van trainingen ontstaan. De werkgever had ten minste moeten nagaan of de werknemer over voldoende vaardigheid beschikte voor veilig gebruik van een pallettruck.

Waarschuwingsplicht

In **7 van de 19** uitspraken heeft de rechter geoordeeld dat de werkgever niet heeft voldaan aan zijn waarschuwingsplicht. Een waarschuwing moet voldoende concreet zijn en daarbij is van belang of een concrete waarschuwing het ongeval had kunnen voorkomen.

In **uitspraak 4** had de werkgever zijn personeel moeten waarschuwen over het valgevaar op de vloer of het bordes. Over het algemeen kan niet van een werkgever worden verwacht dat hij instructies geeft over het gebruik van een vaste trap of een bordes, voor zover het gaat om alledaagse handelingen. Wat belangrijk is in deze uitspraak, is dat de oorzaak van het ongeval niet vast is komen te staan. Dit brengt met zich mee dat niet kan worden uitgesloten dat er op het bordes gruis of korrels lagen, daarom was een waarschuwing voor valgevaar op het bordes in dit geval wel vereist. In **uitspraak 19** was er sprake van een vergelijkbaar geval. De werkgever in deze uitspraak stelt zich op het standpunt dat hij niet hoefde te waarschuwen voor het algemeen bekende gevaar van harde wind. De rechter oordeelt dat het in dit geval niet gaat om een algemeen gevaar van harde wind, maar om een specifiek gevaar verbonden aan het laden en lossen van vracht bij harde windstoten.

Wat verder van belang is, is **uitspraak 14**. In deze uitspraak heeft een werknemer meegelift op een stapelaar, waarbij uiteindelijk zijn voet tussen de stapelaar beklemd is geraakt. De werkgever geeft aan instructies en veiligheidsvoorschriften te hebben verstrekt. Het hof acht de waarschuwingen in die veiligheidsvoorschriften en instructies echter niet genoegzaam. De waarschuwingen zijn in zodanig algemene bewoordingen gesteld dat niet te verwachten viel dat zij zouden leiden tot een handelen of nalaten waardoor het gevaar zou worden vermeden. In het bijzonder heeft dit ook te maken met het ervaringsfeit dat door de dagelijkse omgang met een machine de gebruiker ervan niet meer alle voorzichtigheid in acht neemt. In dit geval had de werkgever ook toezicht moeten houden of de waarschuwingen door de werknemers in acht werden genomen.

Toezicht

In **6 van de 19** uitspraken heeft de rechter geoordeeld dat de werkgever niet voldoende toezicht heeft gehouden. De werkgever dient niet alleen algemeen toezicht te houden op het werk. De werkgever dient ook een op de omstandigheden van het geval toegesneden toezicht te houden op

de behoorlijke naleving van de door hem gegeven instructies.⁶¹ Wat hierbij opmerking verdient is **uitspraak 12**. In deze uitspraak heeft de werknemer afgeweken van de gegeven werkinstructies. Volgens de rechter had de werkgever in dit geval toegesneden toezicht moeten houden op de door hem gegeven instructies. Uiteindelijk zijn door het gebrek aan dit toezicht de werkzaamheden uitgevoerd zonder specifieke werk- en veiligheidsinstructies.

Verder is **uitspraak 14** ook belangrijk om te benoemen. De werknemer in deze uitspraak was vanuit een schaarhoogwerker bezig met het aanbrengen van trapreden in een trap. Doordat de werknemer op hoogte aan het werk was, stelt de werkgever dat hij geen direct toezicht kon houden op de werkzaamheden. Toch is uit deze uitspraak gebleken dat indien de plaats waar de werkzaamheden worden verricht eraan in de weg staat dat de werkgever direct toezicht kan houden op de naleving van de door hem gegeven instructies, de werkgever in dit geval aanvullende veiligheidsmaatregelen dient te treffen. Welke maatregelen de werkgever dient te treffen, hangt af van de omstandigheden van het geval.

Ervaring, opleiding en functie werknemer

Uit de analyse is gebleken dat deze topic relatief weinig voorkomt in de uitspraken. Enkel in de uitspraken **2 en 19** heeft de werkgever zich op het standpunt gesteld dat de werknemer ervaren was. In **uitspraak 2** had de werknemer een ongeluk gemaakt met een palletheftruck. De werknemer was in dit geval door zijn vorige werk al in het bezit van een certificaat voor gebruik van een pallettruck. Ondanks dat een werknemer ervaren is, neemt dit volgens de rechter niet weg dat een werknemer een nieuwe training dient te krijgen of in ieder geval voldoende instructies hoort te krijgen over het gebruik van het arbeidsmiddel.

Ook in **uitspraak 19** stelt de werkgever zich op het standpunt dat de werknemer al lange tijd werkervaring had en dat hij de werknemer daarom niet hoefde te waarschuwen voor het gevaar bij het laden en lossen. Het hof heeft in dit geval geoordeeld dat zelfs wanneer een werknemer over de nodige kennis beschikt en ervaren is, de werkgever alsnog verantwoordelijk blijft voor de werknemer. Hierbij dient ook rekening te worden gehouden met het feit dat ook ervaren werknemers soms nalaten om de nodige voorzichtigheid in acht te nemen.

RI&E

Uit de analyse is gebleken dat het vastleggen van een RI&E ook van belang is voor de zorgplicht. In **9 van de 19** uitspraken is de RI&E aan bod gekomen. In de uitspraken **4, 9 en 17** ging het om een RI&E die of te oud was of helemaal niet was opgesteld. De rechter heeft in deze uitspraken geoordeeld dat

⁶¹ Rb. 8 januari 2020 ECLI:NL:RBNHO:2020:297

het opstellen van een RI&E wel van belang was om de risico's in kaart te brengen. Als de RI&E was opgesteld of was bijgewerkt had dit de ongelukken wellicht kunnen voorkomen, omdat de risico's dan beter in kaart zouden zijn gebracht.

In **uitspraak 10** was er wel een RI&E opgesteld, maar dit ging over het feit dat de snijmachine als veilig is beoordeeld. Dit neemt echter niet weg dat het opstellen van de machine op losse klossen ook veilig is. De RI&E was dus niet volledig.

Verder is nog van belang om te benoemen dat de rechter in **uitspraak 5** anders heeft bepaald. De rechter geeft in deze uitspraak aan dat de omstandigheid dat er sprake was van een RI&E niet kan baten. Een RI&E helpt weliswaar met het treffen van veiligheidsmaatregelen, maar pretendeert niet uitputtend te zijn.

3.1.1 Tussenconclusie

Om een werkgever aansprakelijk te kunnen stellen is het belangrijk om in de aansprakelijkstelling te kunnen onderbouwen wat de werkgever heeft nagelaten om te doen en wat er dan in die situatie van hem werd verwacht. Uit het jurisprudentieonderzoek is allereerst gebleken dat de toedracht van het ongeval vaak een discussiepunt is. De werknemer hoeft niet aan te tonen wat de toedracht of de oorzaak van het ongeval is geweest. Hierbij is ook van belang dat indien er sprake is van een onzekere toedracht, deze ook voor risico van de werkgever komt.

Verder wordt van een werkgever verwacht dat hij ten minste van tevoren onderzoek doet naar het arbeidsmiddel dat hij ter beschikking stelt en daarbij onderzoekt of dat arbeidsmiddel ook veilig is. Daarbij wordt van een werkgever verwacht dat wanneer hij stelt permanent toezicht te houden op de werkplek, dat alle gevaren ook in dit geval kenbaar horen te zijn. Ook wordt er van de werkgever verwacht dat wanneer hij kenbaar is met gevaren op de werkplek, dat hij daarbij ook onderzoekt of er niet meerdere risico's aan dat gevaar verbonden zitten. Hier zit ook een overlap met de maatregelen die hij dient te treffen. Wanneer een werkgever namelijk kenbaar is met een gevaar, dient hij maatregelen te treffen om dat gevaar te voorkomen of in ieder geval te beperken. Daarbij is van belang dat indien voor hem een gevaar kenbaar is, hij ook daadwerkelijk onderzoek doet naar alle nodige maatregelen.

Wat betreft de veilige werkomgeving en werktuigen valt dit samen met de kenbaarheid van het gevaar. Een werkgever dient niet alleen een veilig arbeidsmiddel ter beschikking te stellen, maar hij dient ook te onderzoeken of dat arbeidsmiddel geen gevaar oplevert voor de veiligheid en gezondheid van een werknemer. Indien de werkgever voldoende onderzoek verricht naar de risico's

op de werkplek en de eventuele risico's verbonden aan de werktuigen, zorgt dit ervoor dat de risico's tijdig kenbaar zijn bij de werkgever.

Voorts is gebleken dat een werkgever in ieder geval ervoor moet zorgen dat hij zijn werknemers voldoende aanwijzingen geeft en maatregelen treft. Het geven van voldoende instructies over het gebruik van bepaalde arbeidsmiddelen of over de werkplek is echter ook van belang. Er mag niet worden volstaan met algemene instructies, maar deze moeten specifiek toezien op de situatie. De aanwijzingen of voorschriften moeten voor een werknemer ook voldoende duidelijk zijn. De werkgever hoort te controleren of dit ook het geval is. Voorts is het zo dat wanneer de werkgever al maatregelen heeft getroffen, hij ook dient te controleren of deze maatregelen wel voldoende zijn. Vaak blijkt uit de uitspraken dat een werknemer wel maatregelen heeft getroffen, maar dat deze niet toereikend waren. Het treffen van maatregelen hoeft vaak niet veel te kosten, maar er moet wel goed over worden nagedacht.

De kern van de waarschuwingsplicht is met name dat de waarschuwing concreet moet zijn. Zoals uit de uitspraken is gebleken worden er wel vaak waarschuwingen gegeven, maar zijn deze te algemeen. Wat verder van belang is, is dat een werkgever niet hoeft te waarschuwen voor een gevaar van algemene bekendheid. De werkgever dient wel te kunnen onderscheiden of het gaat om een algemeen gevaar of dat het gaat om een specifiek gevaar dat verbonden is aan de werkzaamheden of de werkplek. Je hoeft iemand immers niet te waarschuwen voor het gevaar van een trap, maar als blijkt dat medewerkers veel gruis en korrels onder de schoenen meenemen door het werk, dient er wel specifiek te worden gewaarschuwd voor valgevaar door het gruis en de korrels.

Het houden van toezicht is ook een belangrijk onderdeel van de zorgplicht. Wanneer het gaat om gevaarlijke werkzaamheden is het erg van belang dat er toegesneden toezicht op de werkzaamheden wordt gehouden. Het gaat ook niet enkel om het toezicht houden op de werkplek, maar ook om het houden van toezicht op de instructies die de werknemers hebben gekregen. Ook wanneer het houden van toezicht door omstandigheden niet mogelijk is, dienen er alsnog aanvullende veiligheidsmaatregelen getroffen te worden. Welke aanvullende veiligheidsmaatregelen getroffen moeten worden, hangt af van de omstandigheden van het geval.

Het beroep doen door de werkgever op een ervaren werknemer heeft doorgaans weinig kans van slagen. Zoals blijkt uit de analyse blijft een werkgever verantwoordelijk voor de veiligheid van zijn werknemer, ook wanneer het gaat om een ervaren werknemer. Ook wanneer blijkt dat een nieuwe werknemer ervaring heeft van zijn vorige werk, dient hij alsnog nieuwe instructies te krijgen en dient een werkgever na te gaan of hij over de nodige vaardigheid beschikt. In dit opzicht is ook erg van

belang dat ook ervaren werknemers wel eens nalaten de voorzichtigheid in acht te nemen die ter voorkoming van ongelukken geraden is.

Het opstellen van een RI&E is eveneens belangrijk, omdat hierdoor de risico's op het werk beter in kaart worden gebracht. De RI&E dient wel zo volledig mogelijk te zijn en de uitkomsten van deze evaluatie zijn erg van belang om toe te passen in de praktijk. Dat er sprake is van een RI&E betekent echter niet altijd dat daarmee is voldaan aan de zorgplicht. Het helpt met het treffen van veiligheidsmaatregelen, maar is niet meteen uitputtend.

3.2 Resultaten jurisprudentieanalyse werkgever niet aansprakelijk

In deze paragraaf zullen de uitspraken worden toegelicht waarbij de werkgever niet aansprakelijk was voor het arbeidsongeval.

Toedracht van het ongeval

Uit de 7 uitspraken waarbij de werkgever niet aansprakelijk was voor het ongeval, is gebleken dat de toedracht van het ongeval geen discussiepunt is geweest.

Kenbaarheid van het gevaar

Enkel in **uitspraak 24** is de kenbaarheid van het gevaar besproken. In deze uitspraak was het valgevaar kenbaar bij de werkgever. De rechter oordeelt hierbij dat juist gezien het feit dat het gevaar kenbaar was bij de werkgever, dat hij hier voldoende maatregelen voor heeft getroffen.

Veilige werkomgeving en werktuigen

In uitspraken **24, 25 en 26** is dit onderdeel besproken. In alle drie de uitspraken heeft de rechter geoordeeld dat er sprake was van een veilige werkomgeving of een veilig werktuig. In **uitspraak 25** liep de werknemer van een trap af waarbij hij is gevallen. De trap voldeed aan de Arbowetgeving en was dus veilig.

Verder heeft de werknemer in **uitspraak 26** gesteld dat de werkomgeving niet veilig was. Zij schetst hierbij het voorbeeld dat het rek waarover zij is gevallen niet in de oven, maar in een opberghok moest worden geplaatst. Volgens de rechter kan in beide situaties een gevaarlijke situatie ontstaan, waarbij het rek op de grond zou kunnen vallen.

Maatregelen en aanwijzingen

In **4 van de 7** uitspraken is besproken of de werkgever voldoende maatregelen heeft getroffen en aanwijzingen heeft verstrekt. Ten opzichte van **uitspraak 17** uit de vorige paragraaf, heeft de rechter in **uitspraak 20** geoordeeld dat het aangeven van een kleurcontrast bij het opstapje voldoende was. Als je de uitspraken met elkaar vergelijkt zit er wel verschil in. In **uitspraak 17** ging het om een stalen kolom die niet erg zichtbaar was in een kleine en niet brede gang, terwijl het in **uitspraak 20** ging om

een zichtbaar opstapje waarvoor de werkgever heeft gewaarschuwd. Ook in **uitspraak 25** ging het om een trap waarbij de laatste trede een andere kleur had. Ook omdat er voldoende verlichting was bij de trap vond de rechter dat de werkgever voldoende maatregelen had getroffen.

Ook in **uitspraak 21** ging het meer om een algemeen gevaar waarvoor de werkgever instructies had gegeven. In dit geval ging het niet om een extreem gevaar waar specifieke instructies voor nodig waren.

Wat verder ook opvallend is, is **uitspraak 24** waarbij de rechter overweegt dat de werkgever moet zorgen voor een veilige werkplek, maar hij is daarbij van mening dat de zorgplicht niet zover strekt dat van de werkgever kan worden verwacht dat elk kabelgat voor aanvang van de dienst kan worden gecontroleerd. Dit is moeilijk haalbaar en daarom moeten er aanvullende veiligheidsmaatregelen worden getroffen.

Waarschuwingsplicht

In de uitspraken **20, 24 en 25** heeft de rechter geoordeeld dat de werkgever voldoende heeft gewaarschuwd voor het gevaar. In **uitspraak 20** heeft de werkgever gewaarschuwd voor het opstapje, waarbij de werknemers ook worden gewaarschuwd voor het opstapje door een kleurverschil. Hierbij achtte de rechtbank het ook niet nodig om extra mondelinge waarschuwingen te geven. Dit was ook het geval in **uitspraak 24**, waarbij de werknemer de nodige instructies heeft gekregen en is gewaarschuwd voor het valgevaar.

Verder heeft de rechter in **uitspraak 25** geoordeeld dat de werknemer niet specifiek gewaarschuwd hoefde te worden bij het afdalen van een trap. De rechter is immers van mening dat het vanzelfsprekend is dat bij het afdalen van een trap de nodige voorzichtigheid in acht moet worden genomen.

Toezicht

Enkel in **uitspraak 25** is het houden van toezicht een discussiepunt geweest. De rechter heeft in dit geval geoordeeld dat een werkgever er niet op bedacht hoeft te zijn dat een werknemer bij het aflopen van de trap bezig is met zijn telefoon. Wanneer een werknemer bezig is met zijn telefoon beïnvloedt dit zijn oplettendheid, maar de werkgever hoeft hier geen toezicht op te houden.

Ervaring, opleiding en functie werknemer

In de vorige paragraaf is duidelijk geworden dat wanneer een werkgever een beroep doet op de ervaringen van de werknemer, dit doorgaans weinig kans van slagen heeft. In **uitspraak 24** was het juist andersom. In dit geval beroept de werknemer zich op zijn onervarenheid en benadrukt dat de werkgever zich niet heeft gehouden aan zijn eigen veiligheidsinstructie. Er moest namelijk in paren

worden gewerkt, maar dit was volgens de werknemer niet het geval. De rechter benadrukt in deze zaak dat zelfs wanneer er in paren zou zijn gewerkt, dit het ongeval niet zou hebben voorkomen. Dat er in paren moest worden gewerkt, betekent niet dat de werknemers elkaar bij elke stap in de gaten moesten houden.

RI&E

In **uitspraak 24** heeft de RI&E kunnen bijdragen aan de zorgplicht. In de RI&E waren namelijk de gevaren en risico's van de kabelgaten onderkend. Hier heeft de werkgever vervolgens voldoende maatregelen voor getroffen, zoals het geven van instructies, het houden van toezicht en het verplicht laten dragen van veiligheidsschoenen.

Overig

In de uitspraken **20, 23, 25 en 26** heeft de rechter geoordeeld dat er geen sprake was van een schending van de zorgplicht, maar dat het in deze gevallen ging om een ongelukkige samenloop van omstandigheden.

In de overige uitspraken **21 en 22** konden de werknemers door gebrek aan getuigenverklaringen niet bewijzen dat zij schade hadden opgelopen in de uitoefening van hun werkzaamheden. Wanneer een werknemer dit niet kan bewijzen, wordt er ook niet toegekomen aan de toetsing van de zorgplicht.

3.2.1 Tussenconclusie

Uit de jurisprudentieanalyse is gebleken dat het zelden voorkomt dat de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Dit blijkt ook uit het feit dat uit de 26 uitspraken slechts bij 7 is geoordeeld dat de werkgever niet aansprakelijk was. Zoals blijkt uit hetgeen beschreven onder 'maatregelen en aanwijzingen', is elke zaak uniek. In het ene geval wordt geoordeeld dat het gemaakte kleurverschil voldoende was, terwijl dat in het andere geval volgens de rechter niet voldoende was. Er dient dus ook per geval door de rechter te worden geoordeeld wat van de werkgever gevergd kan worden. In de meeste gevallen wordt echter door de rechter geoordeeld dat het gaat om een ongelukkige samenloop van omstandigheden. Verder komt de rechter soms niet toe aan de beoordeling van de zorgplicht. In deze gevallen heeft de werknemer niet voldoende bewezen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden, waardoor de werkgever niet aansprakelijk kan worden gesteld voor het ongeval op grond van art. 7:658 BW.

Hoofdstuk 4 Conclusie

De resultaten uit het literatuur- en jurisprudentieonderzoek hebben geleid tot de hierna beschreven conclusie. De conclusie zal leiden tot beantwoording van de centrale vraag. De centrale vraag luidt als volgt: *“Welk advies kan aan Randstad Personenschade worden gegeven over welke feiten en omstandigheden van belang zijn om werkgeversaansprakelijkheid vast te kunnen stellen in geval van arbeidsongevallen blijkens wet- en regelgeving, literatuur- en jurisprudentieonderzoek?”*.

Uit het literatuuronderzoek is gebleken dat aan de zorgplicht hoge eisen worden gesteld. Het is om deze reden voor een werkgever niet eenvoudig om aan te tonen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Hieronder staat beschreven welke eisen worden gesteld en wat er van de werkgever op het betreffend gebied wordt verwacht. Ook is onderzocht hoe de stelplicht en bewijslast is geregeld tussen werknemer en werkgever in geval van arbeidsongevallen. De kern hiervan is dat een werknemer eerst dient te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Indien de werknemer erin slaagt om dit te bewijzen, dient vervolgens een werkgever te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij zijn zorgplicht in acht heeft genomen.

Op basis van het jurisprudentieonderzoek kan geconcludeerd worden dat er maar zelden door de rechter wordt geoordeeld dat een werkgever heeft voldaan aan zijn zorgplicht. Dit blijkt ook uit het feit dat maar in 7 van de 26 uitspraken de werkgever niet aansprakelijk was voor het ongeval. Dit had met name te maken met een ongelukkige samenloop van omstandigheden of dat de werknemer niet kon bewijzen dat hij schade had geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. De feiten en omstandigheden die bij de overige uitspraken van belang waren zijn als volgt:

- Uit de analyse is gebleken dat de werknemer niet hoeft aan te tonen wat de toedracht of de oorzaak van het ongeval is geweest. Hierbij is ook van belang dat indien er sprake is van een onzekere toedracht, deze ook voor risico van de werkgever komt.
- Verder wordt van een werkgever verwacht dat wanneer hij stelt permanent toezicht te houden op de werkplek, dat alle gevaren daarbij kenbaar horen te zijn. Wanneer de werkgever kenbaar is met een gevaar, dient hij daarbij ook te onderzoeken of er niet meerdere risico's aan dat gevaar verbonden zitten. Hier zit ook een overlap met de maatregelen die hij dient te treffen. Wanneer een werkgever namelijk kenbaar is met een gevaar, dient hij maatregelen te treffen om dat gevaar te voorkomen of in ieder geval te beperken.

- Wat betreft de veilige werkomgeving en werktuigen valt dit samen met de kenbaarheid van het gevaar. Een werkgever dient niet alleen een veilig arbeidsmiddel ter beschikking te stellen, maar hij dient ook te onderzoeken of dat arbeidsmiddel geen gevaar oplevert voor de veiligheid en gezondheid van een werknemer. Indien de werkgever voldoende onderzoek verricht naar de risico's op de werkplek en eventuele risico's verbonden aan de werktuigen, zorgt dit ervoor dat de risico's tijdig kenbaar zijn bij de werkgever.
- Wat betreft de aanwijzingen en maatregelen mag niet worden volstaan met algemene instructies, maar deze moeten specifiek toezien op de situatie. De aanwijzingen of voorschriften moeten voor een werknemer ook voldoende duidelijk zijn. De werkgever hoort te controleren of dit ook het geval is. Voorts is het zo dat wanneer de werkgever al maatregelen heeft getroffen, hij ook dient te controleren of deze maatregelen wel voldoende zijn.
- Wat betreft de waarschuwingen worden deze volgens de rechter wel vaak gegeven, maar zijn deze te algemeen. Daarbij is van belang dat een werkgever niet hoeft te waarschuwen voor een gevaar van algemene bekendheid. De werkgever dient wel te kunnen onderscheiden of het gaat om een algemeen gevaar of dat het gaat om een specifiek gevaar dat verbonden is aan de werkzaamheden of de werkplek.
- Het houden van toezicht is ook een belangrijk onderdeel van de zorgplicht. Het gaat ook niet enkel om het houden van toezicht op de werkplek, maar ook om het houden van toezicht op de instructies die de werknemers hebben gekregen. Ook wanneer het houden van toezicht door omstandigheden niet mogelijk is, dienen er alsnog aanvullende veiligheidsmaatregelen getroffen te worden. Welke aanvullende veiligheidsmaatregelen getroffen moeten worden, hangt af van de omstandigheden van het geval.
- Verder is van belang dat een werkgever verantwoordelijk blijft voor de veiligheid van zijn werknemer, ook wanneer het gaat om een ervaren werknemer. Zelfs wanneer blijkt dat een nieuwe werknemer ervaring heeft van zijn vorige werk, dient hij alsnog nieuwe instructies te krijgen en dient een werkgever na te gaan of hij over de nodige vaardigheid beschikt. Ook ervaren werknemers kunnen wel eens nalaten de nodige voorzichtigheid in acht te nemen die ter voorkoming van ongelukken geraden is.
- Het opstellen van een RI&E is eveneens belangrijk, omdat hierdoor de risico's op het werk in kaart worden gebracht. De RI&E dient wel zo volledig mogelijk te zijn en de uitkomsten van deze evaluatie zijn erg van belang om toe te passen in de praktijk. Dat er sprake is van een RI&E betekent echter niet altijd dat daarmee voldaan is aan de zorgplicht. Het helpt met het treffen van veiligheidsmaatregelen, maar is niet meteen uitputtend.

Hoofdstuk 5 Aanbevelingen

In dit hoofdstuk zullen aanbevelingen worden gegeven aan Randstad. Deze aanbevelingen vloeien voort uit hetgeen in het vorige hoofdstuk is besproken. De aanbevelingen worden aangevuld met een checklist die gebruikt kan worden bij de procedure van de aansprakelijkstelling. In dit hoofdstuk zullen de aanbevelingen aan bod komen. De checklist is als bijlage 2 toegevoegd aan deze scriptie.

- Randstad maakt gebruik van een standaard opzet voor een brief waarbij de werkgever aansprakelijk wordt gesteld. In deze brief stelt Randstad de werkgever aansprakelijk op grond van meerdere wetsartikelen. Uit dit onderzoek is gebleken dat als we het hebben over de klassieke arbeidsongevallen, dat dit de aansprakelijkheid van de werkgever betreft op grond van art. 7:658 BW. Het advies aan Randstad is dan ook om de werkgever aanvankelijk aansprakelijk te stellen op grond van dit artikel. Hiermee wordt meteen duidelijk gemaakt op welke grond de aansprakelijkheid berust.

- De toedracht van het ongeval kan een discussiepunt tussen de werknemer en de werkgever opleveren. De werknemer hoeft niet aan te tonen wat de toedracht of de oorzaak van het ongeval is geweest. Als er bovendien sprake is van een onzekere toedracht, komt deze voor risico van de werkgever. Het advies aan Randstad in dit opzicht is om dit argument en de betreffende uitspraak van de Hoge Raad (ECLI:NL:PHR:2001:AB1430) als standaard tekst bij te voegen bij de aansprakelijkstelling. Op deze manier kunnen discussies met de werkgever of de aansprakelijkheidsverzekeraar worden voorkomen en zal dit in tijd ook schelen.

- Verder is Randstad een organisatie waarbij veel cliënten terecht komen waarvan Nederlands niet hun moedertaal is. Dit zorgt vaak voor problemen op het werk, omdat zij instructies of handleidingen in het Nederlands krijgen welke zij niet helemaal begrijpen. Wanneer dit probleem zich voordoet in één van de zaken van Randstad, kunnen zij als argument bij de aansprakelijkstelling gebruiken dat van een werkgever wordt verwacht dat alle belangrijke instructies begrijpelijk moeten zijn voor de werknemer. Wanneer het gaat om de gegeven instructies kunnen zij een voorbeeld noemen hoe op dit gebied wel aan de zorgplicht had kunnen worden voldaan. De instructies konden bijvoorbeeld vertaald worden naar de moedertaal om er zeker van te zijn dat de instructies voldoende duidelijk waren. Daarbij is het advies dat in dergelijke zaken wordt verwezen naar de betreffende uitspraken. Het betreft de uitspraak van de Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2019:1831) en de uitspraken die in de analyse zijn gebruikt (uitspraken 10 en 19).

- Verder verstuurt Randstad de brief over de aansprakelijkheid in de eerste instantie zonder toelichting. De werkgever of de aansprakelijkheidsverzekeraar stuurt dan een brief terug waarbij zij stellen dat er wel is voldaan aan de zorgplicht. Het advies aan Randstad is om eerst met de cliënt te bespreken waarom hij van mening is dat de werkgever niet aan zijn zorgplicht heeft voldaan en of hij dit kan onderbouwen met bewijzen. Aan de hand daarvan kan in dit geval met behulp van het jurisprudentieonderzoek uit hoofdstuk 3 en bijlage 1 worden gekeken naar een vergelijkbare uitspraak. Deze uitspraak kan dan als ondersteuning in de aansprakelijkstelling worden meegenomen.

- In samenhang met de vorige aanbeveling is het advies aan Randstad in dit geval om met behulp van de uitkomsten van het jurisprudentieonderzoek en de checklist die is bijgevoegd als bijlage 2 te kunnen onderbouwen in hun zaken wat er minimaal van de werkgever wordt verwacht, maar ook om aan te geven wat er blijkens de jurisprudentie nog meer van een werkgever wordt verwacht op een bepaald gebied. Indien de werkgever bijvoorbeeld stelt dat toezicht houden onmogelijk was, kan Randstad aangeven dat indien toezicht houden niet mogelijk is, dat een werkgever alsnog aanvullende veiligheidsmaatregelen dient te treffen. Op deze manier wordt aan de werkgever duidelijk gemaakt dat aan de zorgplicht strenge eisen verbonden zitten.

- Uit het onderzoek is verder gebleken dat er jaarlijks veel uitspraken bijkomen waarin de rechter een oordeel geeft over of er al dan niet is voldaan aan de zorgplicht. Gezien het feit dat elke zaak uniek is en van de omstandigheden van het geval afhangt wat van de werkgever kan worden gevergd, is het advies aan Randstad om ten minste elk half jaar een nieuw overzicht te maken met de meest recente uitspraken. Dit kan op dezelfde manier worden gedaan zoals het schema dat is bijgevoegd als bijlage 1.

Literatuurlijst

Literatuur

Alt 2017

H.J.W. Alt, *Stelplicht en bewijslast in het nieuwe arbeidsrecht* (Monografieën Sociaal Recht nr. 71), Deventer: Wolters Kluwer 2017.

Boot 2019

G.C. Boot, *Arbeidsprocesrecht (Burgerlijk Proces & Praktijk nr. 17)*, Deventer: Wolters Kluwer 2019.

Diebels 2020

G.A. Diebels, *De Kleine Gids voor het Nederlandse arbeidsrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2020.

Heerma van Voss 2015

G.J.J. Heerma van Voss, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel V. Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2015.

Heide, in: S&B

A.E.B. ter Heide, Commentaar op art. 7:658 BW, in: R.J.B. Boonekamp & W.L. Valk (red.), *Stelplicht & Bewijslast*, Deventer: Wolters Kluwer (online en boek).

Lindenbergh 2016

S.D. Lindenbergh, *Arbeidsongevallen en beroepsziekten* (Monografieën Privaatrecht nr. 13), Deventer: Wolters Kluwer 2016.

Loonstra 2018

C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht*, Groningen/Utrecht: Noordhoff Uitgevers 2018.

Noordoven, BB 2012/36

T.L.C.W. Noordoven, 'Verruiming van de zorgplicht en werkgeversaansprakelijkheid', *BB 2012/36*, afl. 17, Deventer: Wolters Kluwer 2012.

Vegter, in: T&C BW

M.S.A. Vegter, commentaar op art. 7:658 BW, in: H.B. Krans, C.J.J.M. Stolker & W.L. Valk (red.), *Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek*, Deventer: Wolters Kluwer (online, bijgewerkt 29 januari 2020).

Verheij 2019

A.J. Verheij, *Onrechtmatige daad (Monografieën Privaatrecht nr. 4)*, Deventer: Wolters Kluwer 2019.

Elektrische bronnen

RANDSTAD Letselschade z.d.

Randstad Letselschade, 'Over ons', te vinden op: [Randstadletsel.nl](https://randstadletsel.nl) (Laatst geraadpleegd op 4 mei 2020).

RI&E Steunpunt z.d.

RI&E Steunpunt, 'Wetgeving', te vinden op: [Rie.nl](https://rie.nl) (Laatst geraadpleegd op 29 mei 2020).

Jurisprudentie

Hoge Raad en Parket

PHR 5 november 1965 ECLI:NL:PHR:1965:AB7079 (Kelderluik)

PHR 14 april 1978, ECLI:NL:PHR:1978:AC3514

HR 26 januari 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC1976 (Dicky Trading II)

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

PHR 4 mei 2001, ECLI:NL:PHR:2001:AB1430 (Bloemsma/Hattuma)

PHR 16 maart 2003, ECLI:NL:PHR:2003:AF7000 (Dusarduyn/Du Puy)

HR 25 mei 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA3017 (V/d Heuvel/Stichting Utrechtse Jeugdhuizen des Heils)

HR 13 juli 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA7355

HR 7 december 2007, ECLI:NL:HR:2007:BB5625 (Tahmasebi/Shell)

HR 11 april 2008, ECLI:NL:HR:2008:BC9225

HR 12 december 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD3129 (Maatzorg/Van der Graaf)

HR 7 december 2012, ECLI:NL:HR:2012:BX7590 (Giraldo/Daltra Antilles)

PHR 12 september 2014, ECLI:NL:PHR:2014:1747

PHR 28 juni 2019, ECLI:NL:PHR:2019:717

Bijlage 1 Jurisprudentieanalyse

Instantie	Wel aansprakelijk	Niet aansprakelijk
Rechtbank	1. ECLI:NL:RBMNE:2018:5187 2. ECLI:NL:RBMNE:2018:5700 3. ECLI:NL:RBDHA:2018:13273 4. ECLI:NL:RBNHO:2019:6423 5. ECLI:NL:RBROT:2019:10249 6. ECLI:NL:RBROT:2019:10585 7. ECLI:NL:RBMNE:2020:234 8. ECLI:NL:RBNHO:2020:297 9. ECLI:NL:RBMNE:2020:706 10. ECLI:NL:RBMNE:2020:977 11. ECLI:NL:RBOBR:2020:1588 12. ECLI:NL:RBNHO:2020:1857	20. ECLI:NL:RBDHA:2018:16010 21. ECLI:NL:RBMNE:2019:1743 22. ECLI:NL:RBROT:2019:5026 23. ECLI:NL:RBDHA:2019:7370 24. ECLI:NL:RBROT:2019:8427 25. ECLI:NL:RBOBR:2020:1114
Gerechtshof	13. ECLI:NL:GHSHE:2018:3709 14. ECLI:NL:GHAMS:2019:72 15. ECLI:NL:GHAMS:2019:284 16. ECLI:NL:GHSHE:2019:1888 17. ECLI:NL:GHDHA:2019:2741 18. ECLI:NL:GHSHE:2019:3784 19. ECLI:NL:GHARL:2019:4161	26. ECLI:NL:GHARL:2020:2136

Uitspraak	Toedracht van het ongeval	Kenbaarheid van het gevaar	Veilige werkomgeving en werktuigen	Maatregelen en aanwijzingen	Waarschuwingsplicht	Toezicht	Ervaring, opleiding en functie werknemer	RI&E
1.	De toedracht van het ongeval is niet helemaal duidelijk. Dit komt voor risico van de werkgever.	n.v.t.	De werkgever in deze uitspraak heeft niet voldaan aan zijn zorgplicht, omdat de werknemer is blootgesteld aan een te hoog koolmonoxide gehalte.	De werkgever heeft na het ongeval geen verdere metingen laten verrichten. Ook heeft hij het voorval niet gemeld bij de arbeidsinspectie. Zij hadden onderzoek kunnen doen naar de conditie van de cabine in de vrachtwagen en of het voldeed aan de eisen.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
2.	Toedracht van het ongeval kan niet worden bevestigd. Komt voor risico van de werkgever.	n.v.t.	n.v.t.	De werkgever heeft de werknemer er niet op voorbereid om veilig gebruik te maken van een pallettruck. Mondelinge instructies zijn in dit geval niet voldoende. Werknemer had een training moeten krijgen. Werkgever had op zijn minst moeten nagaan of de werknemer over voldoende vaardigheid beschikte voor veilig gebruik van de pallettruck.	Ook zonder training had de werkgever de werknemer voorlichting moeten geven over de risico's van het gebruik van de pallettruck.	n.v.t.	Werknemer was al in bezit van een certificaat voor gebruik van pallettruck door zijn vorige baan. Neemt volgens de rechter niet weg dat hij een nieuwe training moest krijgen.	n.v.t.
3.	Toedracht kan niet met zekerheid worden vastgesteld. Komt voor rekening en risico van de werkgever.	De werkgever had van te voren onderzoek moeten doen naar het veilig gebruik van de ladder. De werkgever behoorde dit gevaar van te voren te kennen.	Werkgever heeft voor het uitvoeren van de werkzaamheden geen veilig arbeidsmiddel ter beschikking gesteld. De ladder had op de juiste hoogte voor het raam moeten kunnen worden geplaatst, dit was niet het geval.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
4.	Exacte toedracht kan niet worden vastgesteld. De werkgever heeft zelf nagelaten om na het ongeval onderzoek te doen naar de toedracht. Dat de toedracht niet vaststaat komt dus voor risico van de werkgever.	n.v.t.	Er is niet gebleken dat het trappenhuis, de trap of het bordes regelmatig werden schoongemaakt en dat daarvoor een protocol of een richtlijn was opgesteld.	Na het ongeval was er een RI&E opgesteld waarin aanbevelingen zijn gegeven over het gebruik van de trap, waarin is aangegeven altijd één hand aan de leuning te houden. De werkgever had dus concrete maatregelen kunnen treffen ten aanzien van de veiligheid van de trap en het gebruik daarvan. Werkgever heeft na het ongeval ook op de trap gele markeringen aangebracht op het punt waar het bordes overgaat naar de eerste traptreden. Dit had volgens de rechter ook aangebracht kunnen worden voor het ongeval.	Geen schriftelijke of mondelinge instructies door de werkgever gegeven over het valgevaar op de vloer van het trappenhuis. Over het gebruik van de trap hoeft de werkgever niet te waarschuwen (feit van algemene bekendheid). Had wel moeten waarschuwen voor eventuele gladheid.	n.v.t.	n.v.t.	De werkgever had in deze uitspraak voor en ten tijde van het ongeval geen RI&E vastgelegd waarin risico's van gebruik van trappenhuis zijn toegelicht, terwijl dit volgens de Arbowet wel verplicht is.

5.	Toedracht van het ongeval is een discussiepunt. Niemand heeft het ongeval gezien. Werkgever heeft bewezen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Van de werknemer kan niet gevergd worden dat hij kan aantonen wat de exacte toedracht was.	Gezien het feit dat de werkgever stelt dat er permanent toezicht wordt gehouden op het werk en dat er maandelijks werkplekinspecties plaats vinden, had de werkgever behoren te kennen dat er iets mis was met de steigerplank en had actie moeten ondernemen.	n.v.t.	Er is niet gebleken dat er instructies zijn gegeven over het gevaar van de steigerplank en hoe in die situatie gehandeld moet worden.	Er is niet gebleken dat de werknemer is gewezen op gevaar van de losliggende plank.	n.v.t.	n.v.t.	De rechter heeft geoordeeld dat het opstellen van een RI&E een werkgever helpt bij het treffen van veiligheidsmaatregel en, maar pretendeert niet uitputtend te zijn.
----	---	--	--------	---	---	--------	--------	---

Uitspraak	Toedracht van het ongeval	Kenbaarheid van het gevaar	Veilige werkomgeving en werktuigen	Maatregelen en aanwijzingen	Waarschuwingsplicht	Toezicht	Ervaring, opleiding en functie werknemer	RI&E
6.	Toedracht geen discussiepunt.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Het betreft hier een ongeval met een heftruck. De werknemer beschikt niet over een rijbewijs of heftruckcertificaat, maar heeft alsnog gebruik gemaakt van de heftruck. Volgens de rechter heeft de werkgever niet voldoende toezicht gehouden, aangezien de sleutel van de heftruck onbewaakt in de heftruck zat.	n.v.t.	n.v.t.
7.	Toedracht geen discussiepunt	n.v.t.	De werkgever benadrukt dat de rolcontainer is omgevallen door een 'kleine' oneffenheid. Kennelijk was de container zo instabiel dat deze oneffenheid voldoende was om hem aan het wankelen te brengen. In dit geval had er ook gebruik kunnen worden gemaakt van een 'dolly', deze is gemakkelijker om mee te manoeuvreren.	De werknemer heeft iets opgelopen door het duwen van een rolcontainer waarbij de rolcontainer is omgevallen. Hoewel het een ongelukkige samenloop van omstandigheden betreft, had de werkgever voldoende aanwijzingen moeten geven over hoe de werknemer moest omgaan met de rolcontainer.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
8.	Het is vast komen te staan dat de werknemer schade heeft opgelopen in uitoefening van zijn werkzaamheden. Werknemer hoeft niet aan te tonen hoe hij van de ladder is gevallen.	n.v.t.	n.v.t.	De werknemer is van een ladder gevallen. De werkgever heeft niet voldoende maatregelen getroffen of aanwijzingen gegeven voor het gebruik van de ladder. In de RI&E is specifiek aangegeven dat de werkgever moet zorgen voor een goede veiligheidsinstructie. Het geven van instructies en de aantoonbaarheid van de gegeven instructies is ook aangegeven als verbeterpunt. De werkgever had deze maatregelen moeten treffen.	Op de werkgever rust in dit geval de verplichting om de werknemer te waarschuwen en instructies te geven ten aanzien van het gebruik van de ladder.	Er moet ook toezicht worden gehouden op het naleven van de gegeven voorschriften.	n.v.t.	In de RI&E is opgenomen dat medewerkers op de kritische gebieden (werken op hoogte) aantoonbaar voorlichting moeten krijgen. Dit is door de werkgever niet in acht genomen.
9.	Partijen zijn het niet eens over de toedracht. Rechter vindt het niet nodig dat de toedracht exact komt vast te staan.	n.v.t.	n.v.t.	Voor het laden en lossen heeft de werkgever minimaal instructies gegeven. De rechter acht deze instructies onvoldoende. Naast het aangeven dat werknemer afstand moest houden van de laadklep, had werkgever ook lijnen op de vloer of andere fysieke maatregelen kunnen treffen om afstand aan te geven. Verder vindt de rechter dat de instructie 'niet ingrijpen als container dreigt te vallen' ook onvoldoende gezien het ervaringsfeit dat door dagelijkse omgang met de machine niet meer de nodige voorzichtigheid in acht wordt genomen.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	De werkgever heeft na het ongeval geen RI&E laten opstellen. Dit had wel moeten gebeuren om aandacht te besteden aan de risico's die verbonden zijn aan het laden en lossen op de wijze die gebruikelijk was. Dit brengt volgens de rechter met zich mee dat de werkgever niet aan zijn zorgplicht heeft voldaan.

10.	Toedracht is geen discussiepunt.	n.v.t.	Na het verplaatsen van een snijmachine is de machine op de werknemer gevallen. De snijmachine stond op losse klossen, wat de rechter op zichzelf niet veilig acht. Volgens de rechter valt niet in te zien waarom er niet voor een veiligere constructie is gekozen, waarbij bijvoorbeeld de poten op de juiste hoogte deugdelijk op de grond zijn bevestigd.	De werkgever heeft niet voldoende maatregelen getroffen en aanwijzingen gegeven ten aanzien van het verplaatsen van een dergelijke snijmachine. Ook had de werkgever moeten nagaan of de werknemer de voorschriften voor het verplaatsen van een snijmachine in voldoende mate had begrepen.	Uit de overgelegde stukken is niet gebleken dat de werkgever de werknemers voldoende heeft gewaarschuwd voor de gevaren bij het verplaatsen van de machines.	n.v.t.	n.v.t.	Geruime tijd na het ongeval is er een RI&E opgesteld waarbij de machine als veilig is beoordeeld. Dit neemt volgens de rechter niet weg dat het opstellen van de machine op losse klossen veilig is.
-----	----------------------------------	--------	---	--	--	--------	--------	--

Uitspraak	Toedracht van het ongeval	Kenbaarheid van het gevaar	Veilige werkomgeving en werktuigen	Maatregelen en aanwijzingen	Waarschuwingsplicht	Toezicht	Ervaring, opleiding en functie werknemer	Ri&E
11.	Toedracht is geen discussiepunt.	De werkgever was ervan op de hoogte dat zijn werknemers een onveilige korte route richting de werkplek namen. De werknemer is gestruikeld over een kabelgoot. De werkgever wist dat de route onveilig was en dat, ondanks het verbod, de route door de werknemers werd gebruikt. Het gevaar had dus kenbaar moeten zijn bij de werkgever.	n.v.t.	De werknemer nam de kortste route naar de werkplek. Het is niet bewezen dat de werknemer op de hoogte is gebracht dat deze route verboden was. Bovendien had de werkgever makkelijk maatregelen kunnen treffen om de kortste route af te zetten d.m.v. een ketting of lint.	De werkgever had zijn werkgevers moeten waarschuwen d.m.v. opvallende markeringen op de vloer of een waarschuwingssticker bij gebruik van de route. Er kan immers worden verwacht dat werknemers een kortere route verkiezen boven een langere route, zeker wanneer hen dit niet wordt ontmoedigd of onmogelijk wordt gemaakt.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
12.	Toedracht is geen discussiepunt.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	De werknemer heeft voor het uitvoeren van zijn werkzaamheden werkinstructies gekregen. Hiervan heeft de werknemer afgeweken en is tijdens het werken op hoogte naar beneden gevallen. De werkgever had in dit geval voldoende toezicht moeten houden op de door hem gegeven instructies. Door het gebrek aan voldoende toezicht zijn de werkzaamheden uitgevoerd zonder specifieke werk- en veiligheidsinstructies.	n.v.t.	n.v.t.
13.	Toedracht is geen discussiepunt.	n.v.t.	n.v.t.	In de praktijk werd in strijd gehandeld met de veiligheidsvoorschriften van de heftruck. De gegeven veiligheidsinstructies verliezen daarmee hun werking. De werkgever heeft onvoldoende aanvullende maatregelen getroffen om dit tegen te gaan.	n.v.t.	De werknemer heeft door het meeliften op een heftruck een ongeval gehad. De werkgever stelt voldoende veiligheidsinstructies te hebben gegeven. De werkgever heeft hier echter niet voldoende toezicht op gehouden.	n.v.t.	n.v.t.
14.	Toedracht is geen discussiepunt.	n.v.t.	Werknemer stapte op een accuboormachine. Hij gleed weg en verdraaide	Werkgever had specifieke maatregelen moeten	n.v.t.	Ook als het houden van toezicht (door werk op hoogte) niet mogelijk is, dient	n.v.t.	Het struikelrisico was onderkend en ook

			daarbij zijn linker knie. Werknemer werkte met verschillend gereedschap in de bak van een hoogwerker. Hij kon de accuboormachine nergens anders kwijt dan op de vloer. Levert een struikelrisico op dus was de werkplek onvoldoende veilig.	nemen om het struikelrisico te beperken. Werkgever had niet mogen volstaan met het geven van instructies aan de werknemers om het looppad en de werkplek vrij van obstakels en opgeruimd te houden. Werkgever had de werknemers specifieke instructie kunnen geven om de accuboormachine met de haak aan het valharnas op te hangen of had de hoogwerker redelijkerwijs kunnen voorzien van een veilig bevestigde gereedschapsbak.		werkgever aanvullende veiligheidsmaatregelen te treffen. Welke maatregelen dit zijn hangt af van de omstandigheden van het geval.		opgenomen in de RI&E. Juist om deze reden had de werkgever niet mogen volstaan met het geven van waarschuwingen en instructies om het looppad en werkplek vrij van obstakels te houden.
15.	Toedracht is geen discussiepunt.	Naar het oordeel van het hof was het in de gegeven omstandigheid voldoende voorzienbaar voor de werkgever dat de stapelaar door werknemers mogelijk gebruikt werd om mee te liften.	Als er sprake is van een machine die gevaar oplevert bij bepaald gebruik, dient de werkgever te onderzoeken of afdoende preventieve veiligheidsmaatregelen mogelijk zijn. Indien deze niet mogelijk zijn, dient er op voldoende effectieve wijze voor het gevaar worden gewaarschuwd.	n.v.t.	Voet van de werknemer is bekneld geraakt tussen twee stapelaars te weten zijn stapelaar en die van zijn collega. Werkgever stelt waarschuwingen, veiligheidsvoorschriften en instructies te hebben gegeven. Deze waren volgens de rechter echter niet genoegzaam, omdat deze zodanig in algemene bewoordingen zijn gesteld dat niet te verwachten viel dat zij zouden leiden tot een handelen of nalaten waardoor het gevaar zou worden vermeden.	De werkgever had nauwer toezicht moeten houden op de behoorlijke naleving van de gegeven instructies en gehanteerde veiligheidsvoorschriften.	n.v.t.	n.v.t.

Uitspraak	Toedracht van het ongeval	Kenbaarheid van het gevaar	Veilige werkomgeving en werktuigen	Maatregelen en aanwijzingen	Waarschuwings-Plicht	Toezicht	Ervaring, opleiding en functie werknemer	RI&E
16.	De precieze toedracht van het ongeval is niet vast komen te staan en komt in dit geval voor risico van de werkgever.	n.v.t.	n.v.t.	Het werk van de werknemer is om champignons te plukken. Toen zij de ruimte wilde verlaten is zij uitgegleden. Uit onderzoek is gebleken dat vanaf de teeltcel naar de gang geen roosters, borstels of matten zijn geplaatst waarmee de werknemers hun schoenen kunnen vegen of resten kunnen verwijderen. Dit vergt op zich geen bijzondere bouwkundige ingrepen en is relatief goedkoop en eenvoudig te treffen.	De werkgever heeft in dit geval instructies gegeven, maar deze hadden geen betrekking op het gevaar van valpartijen door gladheid en hoe de werknemers een dergelijke val kunnen voorkomen. Op dit punt geldt met name het ervaringsfeit dat werknemers niet meer alle nodige voorzichtigheid in acht nemen.	n.v.t.	n.v.t.	In de RI&E is het valrisico onderkend. Daarbij is opgenomen dat er blijvend toezicht moet worden gehouden om gebruik van de juiste schoenen met stroeve zolen.
17.	De toedracht is in dit geval geen discussiepunt.	De werknemer is met een volle broodkar tegen een stalen draagkolom aangereiden en heeft daarbij schouderletsel opgelopen. Voor de bakkerij had het kenbaar moeten zijn dat er gevaar bestond voor botsingen gezien de beperkte breedte van de gang en de andere geparkeerde broodkarren in de gang.	De werkgever had gebruik moeten maken van de in art. 3.14 van het Arbo-besluit genoemde verbindingswegen. Hiermee wordt ernaar gestreefd veilige werkomstandigheden tot stand te brengen.	De bakkerij heeft geen specifieke maatregelen getroffen om letsel als gevolg van een aanrijding met de stalen kolom als zodanig te voorkomen. Dat de kolom waar de werknemer tegen aan is gebotst zichtbaar is gemaakt door deze donker te kleuren in een lichtgekleurde gang is niet voldoende. Het hof oordeelt dat de uitstekende stalen kolom had kunnen worden afgeschermd of kunnen worden voorzien van een geleiderail of van een opvallend waarschuwingssignaal.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	De RI&E was oud en had moeten worden aangepast. Kan daarom niet bijdragen aan het oordeel dat de nieuwe gang waar de broodkarren doorheen moesten veilig was.
18.	Partijen zijn het niet eens over de precieze toedracht. Hof bepaalt dat de toedracht in ieder geval in voldoende mate vast staat.	n.v.t.	n.v.t.	De werknemer was bezig met de airconditioning bovenop de touringcar. Bij het afdalen via de ladder is hij gevallen. De werkgever had veiligheidsinstructies moeten geven m.b.t. de takelinstallatie met valbescherming. Enkel het aanbieden van een takelinstallatie is niet voldoende. Hier moeten ook instructies over worden gegeven.	De werknemer diende de werkzaamheden uit te voeren op aanzienlijke hoogte, de werkgever behoorde daarom te waarschuwen voor het valrisico.	n.v.t.	n.v.t.	Werkgever stelt dat in de RI&E geen bepalingen zijn opgenomen over het werken op hoogte. Mede hierom heeft de werkgever niet bewezen hoe hij anderszins aan de zorgplicht heeft voldaan.
19.	Partijen twisten over de precieze toedracht, maar werknemer heeft bewezen dat hij ten val is gekomen tijdens werk.	n.v.t.	n.v.t.	De werknemer is tijdens laadwerkzaamheden ten val gekomen en heeft zijn pols gebroken. De werkgever had een handleiding voor chauffeurs verstrekt aan de werknemer in het Nederlands. De werknemer spreekt nauwelijks Nederlands en in de handleiding staat niks over het openen van het zeil van de trailer bij slechte weersomstandigheden. De werkgever had duidelijke instructies moeten geven, welke ook begrijpelijk waren voor de werknemer.	De werkgever had de werknemer moeten waarschuwen voor het risico dat het zeil ten gevolge van een windstoot kon opbollen. Het gaat immers niet om een algemeen gevaar van harde wind, maar om een specifiek gevaar verbonden aan het laden en lossen bij harde winstoten.	n.v.t.	De werkgever stelt zich op het standpunt dat de werknemer lange tijd werkervaring had en niet behoefde te waarschuwen voor het gevaar. Het hof oordeelt dat zelfs wanneer de werknemer de nodige kennis heeft en ervaren is, de werkgever alsnog verantwoordelijk blijft voor de werknemer. Rekening houdend met het feit dat ook ervaren werknemers soms nalaten de nodige voorzichtigheid in acht te nemen.	

Uitspraak	Toedracht van het ongeval	Kenbaarheid van het gevaar	Veilige werkomgeving en werktuigen	Maatregelen en aanwijzingen	Waarschuwings-plicht	Toezicht	Ervaring, opleiding en functie werknemer	RI&E	Overig
20.	Toedracht is geen discussiepunt	n.v.t.	n.v.t.	Verzoekster heeft een afstapje gemist waardoor zij is gevallen. Het opstapje met een zeer donkere contrasterende kleur vloerbedekking is bekleed ten opzichte van de lager gelegen lichtgekleurde vloer. Volgens de rechter heeft de werkgever hierbij voldoende maatregelen getroffen. Ook stelt de kantonrechter dat niet is gebleken dat speciaal schoeisel de val had voorkomen.	Door het genoemde kleurcontrast is de rechter van mening dat de werkgever voldoende voor het opstapje heeft gewaarschuwd. Extra mondelingen waarschuwen zijn dus niet nodig. Het opstapje was voor werknemers voldoende kenbaar. De werkgever had dus in dit geval geen bijzondere zorgplicht.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	De rechter heeft geoordeeld dat hier sprake was van een ongelukkige samenloop van omstandigheden.
21.	Toedracht is geen discussiepunt. Er staat in voldoende mate vast dat de schade is opgelopen tijdens de werkzaamheden.	n.v.t.	n.v.t.	Verzoekster liep naar buiten met twee vuilniszakken en heeft daarbij ietsel opgelopen. Ze werd geroepen door haar cliënt, draaide zich om en verloor haar evenwicht. De werkgever heeft volgens de rechter voldoende instructies gegeven ter zake het dragen van vuilniszakken. Dit behoefde geen nadere instructies. Speciale schoenen waren in dit geval volgens de rechter ook niet noodzakelijk. Dat verzoekster tijdsdruk had, betekent niet dat de werkgever de zorgplicht heeft geschonden.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Ondanks verschillende getuigenverklaring is de werknemer er niet in geslaagd te bewijzen dat hij tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden slachtoffer is geworden van een arbeidsongeval.
22.	Toedracht is geen discussiepunt. Zie overig.	N.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Ondanks verschillende getuigenverklaring is de werknemer er niet in geslaagd te bewijzen dat hij tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden slachtoffer is geworden van een arbeidsongeval.
23.	Toedracht is wel een discussiepunt, maar het ongeval is gebeurd tijdens werkzaamheden.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Bij het ophangen van kerstkaarten is de werknemer gevallen over een paar kratten. Volgens de rechter mag van een werknemer worden verlangd enige oplettendheid te betrachten op de werkvloer. Als eiseres oplettend was, had zij de kratten wel kunnen zien. Sprake van een ongelukkige samenloop van omstandigheden. Gezien de omstandigheden geen specifieke zorgplicht voor werkgever.

Uitspraak	Toedracht van het ongeval	Kenbaarheid van het gevaar	Veilige werkomgeving en werktuigen	Maatregelen en aanwijzingen	Waarschuwingsplicht	Toezicht	Ervaring, opleiding en functie werknemer	RI&E	Overig
24.	Toedracht is geen discussiepunt. Schade tijdens de werkzaamheden is voldoende vast komen te staan.	Werknemer is met zijn voet in een kabelgat gestapt en heeft letsel opgelopen. Volgens de rechter brengt de functie als 'sjorder' met zich mee dat hij van container naar container moet lopen. Tussen die containers bevinden zich eenmaal kabelgaten die niet afgesloten kunnen worden. Er was dus sprake van een kenbaar gevaar, namelijk dat een sjorder bij het uitvoeren van zijn werkzaamheden met zijn voet in een openstaand kabelgat kan stappen.	Werknemer heeft verder gesteld dat het schip ten tijde van het incident niet goed verlicht was. De werknemer heeft dit niet voldoende onderbouwd. De rechter kan op dit punt dus niet tot een zorgplichtschending van ILS concluderen.	Werkgever heeft met stukken onderbouwd dat zij ter invulling van de op haar rustende zorgplicht de verzoeker een werk- en veiligheidsinstructie heeft laten volgen. Ook heeft verzoeker een introductie cursus gevolgd. De werknemer heeft voorts aangevoerd dat de openstaande kabelgaten met bijvoorbeeld gekleurde lintjes konden worden gemarkeerd. De rechter overweegt dat werkgever moet zorgen voor een veilige werkplek, maar niet van hem kan worden verwacht dat elk kabelgat voor aanvang van de dienst kan worden gecontroleerd.	Door middel van het verstrekken van een werkinstructie over het sjoeren van containers, heeft werkgever de werknemer gewaarschuwd voor het risico van vallen, verstappen en het oplopen van voetletsel. Daarbij is ook vermeld dat werknemers voorafgaand aan de werkzaamheden moeten controleren of het werkgebied veilig en werkbaar is.	n.v.t.	De werknemer heeft verder zijn onervarenheid benadrukt en erop gewezen dat er niet, zoals voorgeschreven, in paren werd gewerkt. De rechter verbind daaraan de conclusie dat het werken in paren het ongeval niet had kunnen voorkomen. De instructie brengt namelijk niet met zich mee dat de collega van de werknemer steeds had kunnen/moeten toezien op de wijze waarop hij van container naar container liep.	In de RI&E is onder meer het risico van de kabelgaten onderkend en er zijn bepaalde maatregelen geïndiceerd, zoals het geven van instructies, toezicht houden en het dragen van veiligheidsschoenen waardoor de kans op vallen en struikelen wordt verminderd.	n.v.t.
25.	Toedracht is geen discussiepunt.	n.v.t.	Bij het afdalen van een trap heeft de werknemer de onderste trede gemist en is daarbij gevallen. Volgens de arbeidsinspecteur is er voldaan aan de gestelde voorschriften uit het Bouwbesluit. Er is dus geen overtreding van de Arbwet wat betreft de veilige werkomgeving	De laatste treden waren voldoende zichtbaar. Er was sprake van voldoende licht en bovendien heeft de onderste treden een duidelijk lichtere kleur dan de vloer van de bovenverdieping. Er hoefden daarom geen verdere maatregelen genomen te worden.	De werkgever hoefde de werknemer niet te waarschuwen voor het afdalen van de trap. De nodige voorzichtigheid die in acht moet worden genomen ligt al voor de hand.	De werkgever hoefde er niet op bedacht te zijn dat de werknemer bij het afdalen van de trap bezig was met zijn portofoon. Dit beïnvloedde de oplettendheid van de werknemer, maar dit is geen gevaar waar de werkgever toezicht op had moeten houden.	n.v.t.	n.v.t.	Er is voldaan aan de zorgplicht en er is hier sprake van een ongelukkige samenloop van omstandigheden waardoor de werknemer ten val is gekomen.

26.	Toedracht is geen discussiepunt.	n.v.t.	De werknemer is gevallen over een ovenrek dat op de grond lag en heeft hierbij schade opgelopen. Het ovenrek was uit de oven gevallen. De werknemer stelt dat de werkgever een geschikte opbergplek voor de rekken moest realiseren. Het hof ziet niet in dat door ongebruikte ovenrekken in een opbergrek te plaatsen ongelukken in het algemeen voorkomen kunnen worden. Ook indien het ovenrek uit het opbergrek wordt gehaald, kan het immers op de grond vallen.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Geen sprake van schending van de zorgplicht, maar ongelukkige samenloop van omstandigheden.
-----	----------------------------------	--------	---	--------	--------	--------	--------	--------	---

Bijlage 2 Checklist

Bewijs voor schade geleden in de uitoefening van werkzaamheden?

Nee

Aan de zorgplicht wordt niet toegekomen. Werkgever niet aansprakelijk op grond van art. 7:658 BW.

Ja

Is de toedracht van het ongeval een discussiepunt?

Ja

Verwijzen naar uitspraak Hoge Raad (ECLI:NL:PHR:2001:AB1430)

Nee, toepassing van de zorgplicht

- Behoorde het gevaar kenbaar te zijn?

- Heeft werkgever het nodige onderzoek gedaan naar gebruikt arbeidsmiddel?
- Wordt er toezicht gehouden op werkzaamheden en had daarom het gevaar kenbaar moeten zijn?
- Is er onderzocht of alle risico's bekend zijn bij de werkgever?
- Zijn daarbij ook alle nodige maatregelen getroffen?

- Veilige werkomgeving en werktuigen

- Is er onderzocht of het ter beschikking gestelde arbeidsmiddel veilig is voor gebruik?
- Heeft werkgever gewaarschuwd voor risico's van de werkplek?
- Voldoende onderzoek gedaan om risico's op werkplek te verminderen?
- Hadden aanvullende maatregelen genomen kunnen worden ter bevordering van een veilige werkplek?

- Maatregelen en aanwijzingen

- Voldoende instructies gegeven over gebruik van arbeidsmiddelen of over de werkplek?
- Waren de instructies specifiek ten opzichte van de situatie?
- Waren de gegeven instructies voldoende begrijpelijk en heeft de werkgever gecontroleerd of dit het geval is?
- Waren de maatregelen voldoende toereikend? Hadden andere maatregelen getroffen kunnen worden?

- Waarschuwingsplicht

- Waarschuwing voldoende concreet en niet te algemeen?
- Had er gewaarschuwd moeten worden voor een specifiek gevaar verbonden aan werkzaamheden/werkplek?

- Toezicht

- Indien er sprake was van gevaarlijke werkzaamheden, was er voldoende toezicht?
- Ook toezicht gehouden op de gegeven instructies?
- Indien toezicht houden niet mogelijk was, zijn er aanvullende veiligheidsmaatregelen getroffen?

- Beroep op ervaren werknemer

- Vooropgesteld blijft een werkgever altijd verantwoordelijk ook voor een ervaren werknemer
- Werkgever moet nieuwe instructies geven of nagaan of werknemer over voldoende vaardigheid beschikt, dit is ook van toepassing wanneer een nieuwe werknemer al ervaring heeft.
- Van belang is ook dat ervaren werknemers soms nalaten de nodige voorzichtigheid in acht te nemen.

- RI&E

- Was er sprake van een RI&E? Is daarbij aangegeven wat de risico's waren?



Heeft de werkgever voldaan aan de bovenstaande eisen?

Ja

Er kan worden gesteld dat de zorgplicht voldoende in acht is genomen door de werkgever.

Nee

De werkgever kan aansprakelijk worden gesteld op grond van art. 7:658 BW.