



commentaar op	Rechtbank Midden-Nederland 25-07-2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:3387
datum	11-12-2018
auteur	W. Oude Vrielink-Langhout

Rechtbank Midden-Nederland 25-07-2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:3387

Aansprakelijkheid van de werkgever voor letsel tijdens bedrijfsuitjes via artikel 7:658 BW.

Bij aansprakelijkheid van de werkgever voor ongevallen tijdens bedrijfsuitjes wordt vaak (te) snel gedacht aan het goed werkgeverschap van artikel 7:611 BW. Dat is op zich niet vreemd, aangezien de aansprakelijkheid op grond van goed werkgeverschap verder kan reiken dan enkel de ongevallen tijdens de uitoefening van de werkzaamheden van artikel 7:658 BW. Wanneer er een voldoende nauw verband bestaat tussen het bedrijfsuitje en de te verrichten werkzaamheden kan de door de werkgever georganiseerde (ontspannende) activiteit aanleiding geven voor aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW. Gezien de speciale werknemersvriendelijke bewijsregels van artikel 7:658 BW en de beperkte mogelijkheid voor het aannemen van eigen schuld kan het toepassen van artikel 7:658 BW bij tijdens een bedrijfsuitje opgelopen letsels veel voordeel bieden.

1. Feiten en omstandigheden

Op 20 september 2013 vond het vijfjarige jubileumfeest van Ziggo plaats. Het bij de evenementenlocatie behorende verharde parkeerterrein bood onvoldoende ruimte om te parkeren. Het stond vol met kraampjes, diende als plek voor activiteiten en was bezet door/bestemd voor bussen, taxi's en auto's van directieleden. Verzoeker, een werknemer van Ziggo, heeft zijn auto daarom geparkeerd op een daarachter gelegen onverhard terrein. Onderweg naar zijn auto na afloop van het feest is verzoeker op circa twintig meter voor zijn auto gestruikeld en gevallen. Daarbij is zijn hand diep opengereten door een stuk glas dat daar op de grond lag, met een slagaderlijke bloeding tot gevolg. Verzoeker is teruggelopen naar de feestlocatie om hulp te zoeken en is, nadat twee verkeersregelaars hem niet konden helpen, buiten bewustzijn geraakt. EHBO was niet ter plaatse. Nadat hij was bijgekomen is hij per ambulance naar het ziekenhuis vervoerd en daar geopereerd. Later zijn nog eens vier ingrijpende operaties uitgevoerd, maar het letsel aan de hand is blijvend gebleken. De werknemer verzoekt in dit deelgeschil om voor recht te verklaren dat zijn werkgever aansprakelijk is voor het tijdens dit bedrijfsuitje opgelopen letsel. Hieraan legt hij ten grondslag dat de werkgever niet heeft gezorgd voor een veilige parkeerplaats, waardoor primair op grond van artikel 7:658 BW wegens een zorgplichtschending en subsidiair op grond van artikel 7:611 BW wegens schending van het goed werkgeverschap, aansprakelijkheid moet worden aangenomen.

2. Oordeel kantonrechter

De kantonrechter stelt voorop dat ongevallen tijdens door de werkgever georganiseerde (ontspannende) activiteiten aanleiding kunnen geven tot aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW. Daarvoor is echter vereist dat de activiteiten zijn aan te merken als 'door de werknemer te verrichten werkzaamheden'. Tussen de activiteiten en de door de werknemer te verrichten werkzaamheden moet een voldoende nauw verband bestaan (zie o.a. Rb. Utrecht 23 augustus 2012, *JAR* 2012/305 (*Speedboat*)). De kantonrechter is echter van oordeel dat er geen verband met de te verrichten werkzaamheden aanwezig is. Aanwezigheid op het (jubileum)feest op de vrijdagavond was vrijblijvend. In de uitnodiging en de vervolgmil is niet te lezen dat werknemers werden 'geacht' aanwezig te zijn of dat daartoe druk werd uitgeoefend. Aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW is daarom afgewezen.

Omdat er wel een band bestaat tussen de aanwezigheid op het feest en de arbeidsovereenkomst (verzoeker zou zonder arbeidsovereenkomst immers niet zijn uitgenodigd) kan de werkgever ook aansprakelijk zijn voor de schadelijke gevolgen van een aan zijn werknemer buiten de uitoefening van diens werkzaamheden overkomen ongeval, als die schade (mede) is ontstaan doordat de werkgever zich niet overeenkomstig artikel 7:611 BW heeft gedragen als een goed werkgever (HR 17 april 2009, *JAR* 2009/128 (*Rollerskate*)).

Verzoeker heeft gesteld dat hij, toen hij met zijn eigen auto aankwam bij de feestlocatie, niet kon parkeren op het voor de locatie gelegen verharde parkeerterrein. Hij werd door verkeersregelaars doorverwezen naar een daarachter gelegen onverhard en oneffen terrein dat vol rommel lag (puin, stenen, losse klinkers, bakstenen, glas, metaal, pinnen, blik en losse pallets). Toen verzoeker het feest verliet was het terrein donker. Er was niet of nauwelijks verlichting aanwezig. Onder deze omstandigheden is hij gestruikeld en met zijn hand in een stuk glas gevallen.

De kantonrechter is van oordeel dat als het inderdaad zo is dat het onverharde parkeerterrein waar werknemers moesten parkeren vol lag met de genoemde rommel en dat er bovendien niet of nauwelijks verlichting was, de werknemers zijn blootgesteld aan een bijzonder risico op schade. Dit geldt in het bijzonder voor verzoeker die ook nog slecht ter been is omdat hij een klapvoet heeft en om die reden ook om een alternatieve parkeerplek had gevraagd. Ziggo had dan maatregelen moeten treffen ter voorkoming van schade. Ziggo heeft echter betwist dat het terrein vol rommel lag en onverlicht was. Dit betekent dat een en ander door middel van nadere onderbouwing en/of bewijslevering duidelijk moet worden. In het kader van deze deelgeschilprocedure is daarvoor in principe geen ruimte. De kantonrechter ziet in dit geval geen aanleiding op dat uitgangspunt een uitzondering te maken. De vordering is daarom ook op grond van artikel 7:611 BW niet toewijsbaar.

3. Commentaar

3.1 Artikel 7:658 BW en bedrijfsuitjes

Wanneer gesproken wordt over de aansprakelijkheid van de werkgever voor schade tijdens een bedrijfsuitje wordt vaak (te) snel gedacht aan artikel 7:611 BW als grondslag voor de aansprakelijkheid. Ook artikel 7:658 BW kan namelijk van toepassing zijn op ongevallen die tijdens door de werkgever georganiseerde (ontspannende) activiteiten plaatsvinden. Op grond van artikel 7:658 lid 1 BW in combinatie met artikel 150 Rv ontstaat er een vermoeden van aansprakelijkheid op het moment dat de werknemer stelt en bij betwisting bewijst dat hij schade heeft geleden in de uitvoering van zijn werkzaamheden. Vervolgens geldt op grond van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel dat de werkgever aansprakelijk is, tenzij hij aantoonbaar dat hij zijn zorgplicht is nagekomen, dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid of dat de schade ook zou zijn ontstaan als hij zijn zorgplicht wel zou zijn nagekomen (art. 7:658 lid 2 BW).

3.2 In de uitoefening van de werkzaamheden

De zinsnede ‘in de uitoefening van de werkzaamheden’ moeten ruim worden uitgelegd. In eerste instantie is de zorgplicht gekoppeld aan de arbeidsplaats, hetgeen ook blijkt uit de term ‘lokalen’ zoals opgenomen in artikel 7:658 BW. Daarnaast is het gekoppeld aan de opgedragen werkzaamheden omdat de omvang van de zorgplicht samenhangt met de zeggenschap van de werkgever ten aanzien van de werkplek en zijn bevoegdheid om aanwijzingen te geven over de (wijze van) uitoefening van de werkzaamheden alsmede de mogelijkheid om maatregelen aangaande de veiligheid te treffen (HR 22 januari 1999, *NJ 1999/534*, m.nt. PAS (*S./Reclassering*)). Zo was bij een ongeval tijdens een ballonvaart als onderdeel van een jaarlijks kantooruitje artikel 7:658 BW niet van toepassing omdat de werkgever geen zeggenschap had over het uitje en geen bevoegdheid had om instructies te geven (Rb. Amsterdam 8 januari 2003 en 7 april 2004, *JAR 2004/108* (*Six/KPMG Management Consulting NV*)).

Al in 1993 heeft de Hoge Raad geoordeeld dat de zorgplicht van de werkgever niet is beperkt tot de eigenlijke werkplek (HR 1 juli 1993, *NJ 1993/687* (*Power/Ardross*)). Uit het arrest blijkt dat het vereiste dat de schade moet zijn opgelopen in de uitoefening van de werkzaamheden niet zo eng moet worden opgevat dat de werkgever slechts aansprakelijk zou zijn bij schade die is opgelopen tijdens daadwerkelijke uitvoering van de opgedragen werkzaamheden. In latere rechtspraak heeft de Hoge Raad dit uitgangspunt herhaald (zie o.a. HR 20 september 1996, *NJ 1997/198* (*Pollemans/Hoondert*); HR 9 augustus 2002, *NJ 2004/235*, m.nt. G.J.J. Heerma van Voss (*De Bont/Oudenallen*) en HR 12 december 2008, *NJ 2009/332*, m.nt. T. Hartlief (*Maatzorg/Van der Graaf*)).

3.3 Voldoende nauw verband met de te verrichten werkzaamheden

Om letsel dat is opgelopen tijdens een bedrijfsuitje op grond van artikel 7:658 BW op de werkgever te kunnen verhalen is vereist dat de activiteit is aan te merken als ‘door de werknemer te verrichten werkzaamheden’. Dat is het geval wanneer er tussen de activiteit en de door de werknemer te verrichten werkzaamheden een voldoende nauw verband bestaat (zie o.a. Rb. Utrecht 23 augustus 2012, *JAR 2012/305* (*Speedboat*)). Een bekend voorbeeld waarin hiervan geen sprake was is het *Rollerskate*-arrest (HR 17 april 2009, *JAR 2009/128* (*Rollerskate*)). Artikel 7:658 BW werd niet van toepassing geacht bij letsel tijdens een skate-activiteit in de lobby van het kantoor omdat niet gezegd kon worden dat het ongeval zich heeft voorgedaan in de uitoefening van de werkzaamheden. Een voldoende nauwe band tussen de uitoefening van de door haar te verrichten werkzaamheden en de festiviteit ontbrak.

In de eerder aangehaalde *Speedboat*-uitspraak was dat voldoende nauwe verband er wel. Uit deze uitspraak kan worden opgemaakt dat het moment waarop de activiteit plaatsvindt, de vrijwillige of verplichte deelname en het doel van het uitje relevante criteria zijn voor het aannemen van een voldoende nauw verband met de werkzaamheden. In de uitspraak stond letsel opgelopen tijdens een speedboattocht op een jaarlijkse landelijke personeelsdag centraal. Ondanks dat het evenement op een zaterdag plaatsvond is een voldoende nauw verband aangenomen. Dat was het geval omdat de dag tot doel had om de onderlinge band en teamspirit te verstreken, en het daarmee het bedrijfsbelang diende. Bovendien werd aangedrongen op deelname en werd deelname door werknemers als sociale verplichting ervaren. Onder deze omstandigheden is door de rechtbank een voldoende relevante band tussen de personeelsdag en de te verrichten werkzaamheden aanwezig geacht en is aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW aangenomen.

3.4 Tijdens werktijd

Een voldoende nauw verband wordt sneller aangenomen wanneer de (ontspannende) activiteit tijdens de gewone werktijd plaatsvindt of tussen gebruikelijke werkzaamheden door. Zo was Oracle aansprakelijk voor het letsel dat Bos opliep toen een Land Rover zonder gordels tijdens een tocht over de hei door een kuil reed (Rb. Utrecht 3 september 1997, *JAR 2000/13* (*Bos/Oracle Nederland BV*)). Het voldoende nauwe verband tussen de (ontspannende) activiteit en de te verrichten werkzaamheden werd hier aangenomen omdat de autorit plaatsvond tussen twee zakelijke bijeenkomsten in tijdens een tweedaagse heisessie met diner en overnachting. Dat de rit facultatief was doet hieraan niet af omdat de werknemer zich uit hoofde van haar voorbeeldfunctie als human resources manager moeilijk aan het evenement kon onttrekken.

3.5 Verplichte deelname

Dat verplichte deelname een ontspannen uitje tot onderdeel van de te verrichten werkzaamheden kan maken kwam in de *Speedboat*-uitspraak en in *Bos/Oracle Nederland BV* al zijdelings ter sprake. Ook in *Hoogstad/Vlisco Helmond BV* (Hof 's-Hertogenbosch 22 juni 2004, *JAR 2004/237*) speelt de verplichte aanwezigheid een grote rol bij de toepasbaarheid van artikel 7:658 BW. Hoogstad liep whiplashgerelateerde letsel op toen hij tot zijn knieën in de zee voor Ivoorkust stond en van achter werd overvallen door een krachtige golf. Omdat het strandbezoek onderdeel uitmaakte van

het verplichte programma tijdens een ‘technical meeting’ en Hoogstad gezien zijn functie bovendien het goede voorbeeld diende te geven met zijn aanwezigheid is artikel 7:658 BW hier volgens het hof van toepassing. Een schending van de zorgplicht werd echter niet aangenomen waardoor de werkgever niet aansprakelijk was. In *Gielen/Spaar Select Venlo BV* (Hof 's-Hertogenbosch 6 juli 2004, *JAR* 2004/187) was de vrijblijvendheid bij een bedrijfssportdag die buiten het kantoor om was georganiseerd en plaatsvond in het weekend reden om artikel 7:658 BW niet van toepassing te verklaren.

3.6 Bewijsvoordeel en bijzondere eigenschuldregeling

Een groot voordeel van het kunnen aanmerken van het bedrijfsuitje als ‘door de werknemer te verrichten werkzaamheden’ is dat dan de bijzondere werknemersvriendelijke bewijsregels gelden. Zo is op de werkgeversaansprakelijkheid van artikel 7:658 BW het hiervoor al aangehaalde bewijsvoordeel van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel van toepassing. Daarnaast op grond van artikel 7:658 lid 2 BW een bijzondere eigenschuldregeling. De ‘gewone’, genuanceerde eigenschuldregel van artikel 6:101 BW wordt in lid 2 immers buiten spel gezet doordat aansprakelijkheid slechts komt te vervallen in het geval van opzet of bewuste roekeloosheid. Het betreft een alles-of-nietsysteem, waarin geen ruimte is voor schulddeling. Sinds *Pollemans/Hoondert* (HR 20 september 1996, *NJ* 1997/198, m.nt. P.A. Stein) weten we bovendien dat van opzet of bewuste roekeloosheid alleen sprake is indien de werknemer zich, tijdens het verrichten van zijn onmiddellijk aan het ongeval voorafgaande gedraging, van het roekeloos karakter van die gedraging daadwerkelijk bewust is geweest. Hieraan zal dan ook niet snel worden voldaan.

Lukt het niet om een bedrijfsuitje als onderdeel van de ‘door de werknemer te verrichten werkzaamheden’ te kwalificeren dan blijft artikel 7:611 BW natuurlijk een mooie subsidiaire grondslag. Een werkgever die voor zijn personeel een activiteit organiseert of doet organiseren waaraan een bijzonder risico op schade voor de deelnemende werknemers verbonden is, is uit hoofde van goed werkgeverschap immers gehouden de ter voorkoming van die schade redelijkerwijs van hem te verwachten zorg te betrachten. Anders dan het geval is bij toepasselijkheid van artikel 7:658 BW, gelden de bijzondere regels over bewijslastverdeling en eigen schuld van de werknemer hierbij niet. In het geval van een vordering op grond van het goed werkgeverschap ligt de bewijslast conform de hoofdregel van artikel 150 Rv dan ook volledig bij de werknemer.