



door Daniëlle van den Dungen (li.)
en Daphne Gouweloos (re.)
| advocaten bij Wij advocaten

Heeft verweer zin?

Inleiding

In één van de twee arresten van 11 november 2011 heeft de Hoge Raad duidelijk gemaakt dat niet snel kan worden aangenomen dat de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan en bijgevolg niet aansprakelijk is voor door de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden geleden schade.¹ Er worden niet alleen strenge eisen gesteld aan de stelplicht van de werkgever ten aanzien van de invulling van zijn zorgplicht, er worden ook daadwerkelijk hoge eisen gesteld aan het door de werkgever te voeren veiligheidsbeleid, de in dat verband getroffen maatregelen en gegeven instructies (in het algemeen en, zo de concrete situatie daartoe aanleiding geeft, ook in specifieke situatie), aldus prof. Hartlief in zijn noot onder het arrest De Rooyse Wissel. Hij vervolgt:

“De Hoge Raad wil dat we ons weer gewoon op artikel 7:658 BW gaan concentreren en geeft daarbij aan dat er veel te halen valt. Ik verwacht dat partijen en feitenrechtters

niet veel tijd nodig hebben om dit signaal op te pikken.”

Heeft de lagere rechtspraak dit signaal inderdaad opgepikt en in hoeverre is het – gelet op de strenge eisen die de Hoge Raad stelt aan de stelplicht van de werkgever ten aanzien van de invulling van de zorgplicht – nog zinvol om verweer te voeren namens de werkgever?

Advocaat-generaal Spier wijst er in zijn conclusie bij het arrest van de Hoge Raad van 19 oktober 2012 op dat hard en fast rules voor de complexe afweging of een werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan, bijna onmogelijk zijn vast te stellen.² Toch doen wij in dit artikel een voorzichtige poging een lijn te ontwaren in de vele uitspraken. Omdat de rechtspraak zeer casuïstisch is hebben wij gemeend er goed aan te doen een onderverdeling per type ongeval te maken, met de volgende disclaimer: helaas kunnen wij geen uitputtend overzicht geven van de jurisprudentie of harde regels vaststellen. Wij hopen met deze bijdrage een vertrekpunt voor de inschatting van een werkgeversaansprakelijkheidszaak te kunnen geven,

aan de hand van verschillende typen ongevallen.

Een woord vooraf: artikel 7:658 BW en de uitleg die de Hoge Raad daaraan geeft

Ingevolge artikel 7:658 BW hoeft de werknemer slechts aan te tonen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Slaagt hij in dit bewijs, dan kan de werkgever slechts aan aansprakelijkheid ontkomen indien hij aantoont: (1) dat hij heeft voldaan aan de op hem rustende (en in het eerste lid van artikel 7:658 BW geformuleerde) zorgplicht, of (2) dat er geen causaal verband bestaat tussen een eventueel door hem geschonden zorgplicht en de schade van de werknemer,³ of (3) dat de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Dat laatste wordt niet snel aangenomen.⁴ Wij beperken ons in dit artikel tot de vraag wanneer de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan.

De omvang van de zorgplicht wordt in

de eerste plaats en in elk geval bepaald door geschreven normen en dan met name door regelgeving op het terrein van de arbeidsomstandigheden.⁵ De wetgever heeft immers voor ogen gestaan dat er materieel geen onderscheid bestaat tussen enerzijds de zorgplicht van de werkgever (als bedoeld in artikel 1 lid 1 onder a sub 2 van de Arbeidsomstandighedenwet) die in artikel 3 lid 1 van de Arbeidsomstandighedenwet, als per 1 januari 2007 in werking getreden, is omschreven als

“de zorg voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met het werk verbonden aspecten”

en anderzijds de civielrechtelijke zorgplicht. Schending van een specifieke en met het oog op concrete veiligheidsrisico's opgestelde Arbonorm zal in de regel civielrechtelijke aansprakelijkheid opleveren.⁶ Omgekeerd betekent het enkele feit dat de Arbeidsinspectie tot het oordeel is gekomen dat er geen sprake is geweest van een relevante overtreding van de Arbeidsomstandighedenwet (of een overtreding zonder oplegging van een boete) nog niet dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan.⁷

Of de werkgever in zijn zorgplicht tekort is geschoten, wordt voorts getoetst aan de zogeheten Kelderluikcriteria.⁸

De werkgever zal primair de gevaren verbonden aan het werk moeten wegnemen door het treffen van fysieke maatregelen. Wanneer het niet goed mogelijk is het gevaar door het treffen van aanpassingen weg te nemen, zal de werkgever de werknemer in beginsel deugdelijk dienen te waarschuwen en instrueren.⁹ De werkgever zal waar nodig persoonlijke beschermingsmiddelen moeten verstrekken en toezien op het gebruik daarvan.

Naarmate de werkzaamheden gevaarlijker zijn, stelt de Hoge Raad nog strengere eisen aan de werkgever. De werkgever zal met betrekking tot gevaarlijke werkzaamheden zodanige maatregelen moeten treffen en aanwijzingen geven dat wordt voorkomen dat werknemers schade lijden als gevolg van onveiligheid daarvan. Een voorbeeld is het werken met gevaarlijke machines.¹⁰ Een ongeval

met een machine leidt vrijwel altijd tot aansprakelijkheid van de werkgever, zoals we hierna zullen zien onder 'Gevaarlijke machines en apparatuur'.

Het feit dat een werknemer 'ervaren' is doet niet af aan de strenge eisen die aan de werkgever worden gesteld. De zorgplicht van de werkgever wordt gekleurd door het gegeven dat werknemers niet steeds (optimaal) voorzichtig zijn. Dat geldt ook voor ervaren krachten. Ook zij verdienen in dit verband bescherming.¹¹ Een werkgever dient daarom steeds rekening te houden met het verschijnsel dat ook die werknemers wel eens nalaten de voorzichtigheid in acht te nemen die ter voorkoming van ongelukken geraten is.¹² Dit betekent dat ook aan meer ervaren werknemers (herhaaldelijk) instructies moeten worden gegeven, en dat niet kan worden volstaan met een eenmalige opleiding.¹³

Indien na het ongeval maatregelen mogelijk blijken ter voorkoming van het ongeval zoals zich dat heeft voorgedaan, wordt dat veelal in het nadeel van de werkgever uitgelegd.¹⁴ De lat ligt aldus hoog voor de werkgever in dit soort zaken. De zorgplicht van de werkgever gaat echter niet zo ver, dat gewaarschuwd moet worden voor gevaren van algemene bekendheid.¹⁵

Samenvattend kan gesteld worden dat de zorgplicht van de werkgever uiteenvalt in een drietal aspecten: veiligheidsmaatregelen, veiligheidsinstructies (en waarschuwingen), en een op het geval toegesneden toezicht op de naleving van eventuele maatregelen en instructies.

Typen ongevallen

Val-, glij- en struikelpartijen (gladde vloer of voorwerpen op de vloer)

Regelmatig spreken werknemers hun werkgever aan voor de schade die zij lijden als gevolg van val-, glij- en struikelpartijen op de werkvloer, zo blijkt uit de veelheid aan lagere rechtspraak over dit type ongeval. Niet in alle gevallen wordt de werkgever aansprakelijk geacht.

De Hoge Raad nam geen aansprake-

lijkheid aan voor het uitglijden van een werknemer op de werkplek, in het arrest van 2 maart 2007.¹⁶ In die zaak was een schoonmaakster in een hotel in Aruba uitgleden en ten val gekomen op een betegelde gangvloer, die nat was als gevolg van een regenbui. Zij droeg geen veiligheidsschoenen. Ter plaatse lagen geen anti-sliptegels en de tegels waren niet bewerkt met anti-slipvloeistof. Evenmin waren waarschuwborden neergezet. 's Hofs oordeel dat van de werkgever redelijkerwijs niet kon worden gevergd bij of na regen direct overal in het hotel waarschuwborden te plaatsen, gaf volgens de Hoge Raad niet blijk van een onjuiste rechtsopvatting en was ook niet onbegrijpelijk, mede in aanmerking genomen dat het hof had vastgesteld dat het bij mensen die vertrouwd zijn met het klimaat in Aruba, van algemene bekendheid is dat men terdege met het gevaar van gladheid na regenval rekening moet houden.

In het arrest Tarioui/Vendrig¹⁷ werd de werkgever wél aansprakelijk geacht voor de schade van een werknemer die in een wasserij was uitgleden op een natte werkvloer. Uit het arrest volgt dat het ter beschikking stellen van veiligheidsschoenen die mede er toe dienen om uitglijden in zijn algemeenheid te voorkomen, niet meebrengt dat de werkgever zich van zijn verplichtingen heeft gekweten of dat het treffen van andere, meer effectieve maatregelen (met hetzelfde doel) niet van hem kan worden gevergd.

Het verschil in uitkomst in beide zaken wordt door Hartlief¹⁸ verklaard uit het feit dat het in de eerste zaak om een min of meer incidenteel risico (tegelvloer tijdelijk nat door regen) ging, terwijl het in het arrest van de werknemer in de wasserij ging om een structureel gevaar (in de wasserij lag vaker water op de vloer).

In haar noot bij de uitspraak van de Rechtbank Midden-Nederland van 14 maart 2013¹⁹ in JA 2013/97 heeft Gouweloos zich afgevraagd of het niet beter is om te spreken van een 'gewoon risico' versus een 'bijzonder risico' in plaats van 'incidenteel risico' versus 'structureel gevaar'. Volgens de Hoge Raad

kan struikelen of uitglijden niet worden aangemerkt als 'bijzonder risico'.²⁰ Uit de rechtspraak lijkt te volgen dat een werkgever niet hoeft te waarschuwen voor (ook buiten de werksfeer) bekende gevaren.²¹ Met andere woorden: de zorgplicht van de werkgever gaat niet zo ver, dat gewaarschuwd moet worden voor gevaren van algemene bekendheid, zoals het dichtwaaien van een laaddeur²² of het algemene gevaar van infectieziekten in tropische landen door het drinken van water dat zich niet in afgesloten flessen bevindt.²³ Ook hoeft de werkgever geen specifieke instructies te geven omtrent de uitvoering van werkzaamheden, waarover in redelijkheid geen onduidelijkheid zou kunnen bestaan, zoals het gebruik van een huishoudtrap.²⁴ Van een algemeen bekend gevaar was volgens de Hoge Raad ook sprake in het arrest van 20 februari 2009.²⁵ Daarin ging het om een chauffeur van een bestelwagen die voor zijn werkgever goederen diende af te geven. Bij het tanken op een onbemand en sterk vervuild tankstation is hij ten val gekomen. De werkgever was ermee bekend dat het tankstation 'nu bepaald niet doorlopend een toonbeeld van properheid was te noemen' en dat sprake was van 'minder schone omstandigheden'. Toch achtte de Hoge Raad de werkgever niet aansprakelijk omdat de werknemer als ervaren beroepschauffeur redelijkerwijs op de hoogte kon zijn van de gevolgen van het knoeien van diesel bij tanken en voorts omdat algemeen bekend was dat met enige regelmaat wordt geknoeid op tankstations.

De Hoge Raad lijkt in een recenter arrest echter minder snel te willen aannemen dat de werkgever niet aansprakelijk is voor een zogeheten 'huis-tuin-en-keukenongeval'.²⁶ In dat arrest werd een werkgever aansprakelijk geacht voor de val van een werknemer over een stofzuigerslang. De situatie was aldus dat een schoon te zuigen bestelwagen half op de stoep en half op de openbare weg geparkeerd stond, waardoor er sprake was van een hoogteverschil. Toen de werknemer uitstapte, stapte hij op de slang van de stofzuiger en kwam hij ten val met polsletsel als gevolg. Het hof had in die zaak overwogen dat een werkgever zodanige maatregelen dient

te nemen als redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat een werknemer door een niveauverschil in de ondergrond schade lijdt. De Hoge Raad liet dit oordeel in stand. Werknemers moeten op een ondergrond van gelijk niveau kunnen werken. Indien een hoogteverschil niet kan worden weggenomen dient de werkgever maatregelen te nemen om te voorkomen dat een werkgever schade lijdt (men denke bijvoorbeeld aan een waarschuwing als 'pas op afstapje').

In de lagere rechtspraak wordt het huis-, tuin-, en keukenverweer niet snel gehonoreerd. Slechts in die gevallen waarin een gevaar daadwerkelijk alledaags is, in die zin dat het ook thuis kan gebeuren (zoals een verstopping of uitglijden over een kleine plas water), slaagt dit verweer. We bespreken hierna een aantal voorbeelden uit de rechtspraak. De rechtspraak op dit gebied is casuïstisch en de scheidslijn tussen wel en niet alledaags is niet eenduidig te trekken.

In de volgende gevallen werd aansprakelijkheid van de werkgever aangenomen: een valpartij op een gladde vloer in een volière,²⁷ een valpartij op een gladde vloer door schoonmaakwerkzaamheden,²⁸ een glijpartij in een doucheruimte zonder anti-sliplaag,²⁹ en het haken van een voet in een rooster.³⁰ Indien de onveilige situatie door collega's wordt waargenomen die weliswaar waarschuwen maar de situatie niet opheffen wordt de werkgever tevens (afgeleid) aansprakelijk gehouden voor de schade als gevolg van de valpartij.³¹ De zorgplicht van de werkgever voor een veilige werkomgeving strekt zich ook uit over het voorterrein van het gebouw waarin de werknemer werkt.³² De werkgever dient werknemers voorts veilige werkschoenen (antislip) ter beschikking te stellen bij winterse gladheid.³³ In lijn hiermee ligt het vonnis van de Rechtbank

Amsterdam die de werkgever aansprakelijk achtte voor schade als gevolg van een struikelpartij van een werknemer in een hoogwerker over zijn eigen gereedschap.³⁴ De werkgever dient ervoor zorg te dragen dat de werknemer geschikte opbergruimte heeft voor het gereedschap.

In deze uitspraken is de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer soms ver te zoeken.³⁵ Dit is niet altijd uit te leggen aan de werkgever. Val- en struikelpartijen liggen wat ons betreft het dichtst bij de huis-, tuin-, en keukenongevallen. Bovendien is het een feit van algemene bekendheid dat – bijvoorbeeld – een natte vloer glad kan worden. Ongevallen kunnen echter niet altijd voorkomen worden. Daar waar de werkgever een uitvoerig veiligheidsbeleid kan aantonen, de Arbeidsinspectie geen overtreding heeft vastgesteld van de Arbeidsomstandighedenwet, vinden wij het verdedigbaar dat dit leidt tot een afwijzing van aansprakelijkheid van de werkgever.

In geval van scholen heeft de werkgever ook een zorgplicht voor de werknemer tijdens buitenschoolse activiteiten. Voor een schaatsuitje dient de werkgever de werknemer (een docent) te waarschuwen voor het valgevaar en persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen.³⁶ Als de docent echter ten val komt door een scheerlijn van een tent, is wel sprake van een huis-, tuin- en keukenongeval.³⁷

In een enkel, meer alledaags ongeval, werd geen aansprakelijkheid van de werkgever aangenomen: bij een valpartij door een kleine plas water van 10 bij 10 cm,³⁸ een botsing met een goed zichtbare staalkolom³⁹ of een zeer geringe kans op een ongeval⁴⁰ treft de werkgever geen verwijt. De vordering van de piloot die bij een ronde om het toestel ten val



komt door gladheid werd eveneens afgewezen.⁴¹

Kortom, op de werkgever rust een vergaande zorgplicht. Daar waar echter gesproken kan worden van een meer algemeen bekend of minder bijzonder gevaar (huis-, tuin- en keukenongevallen), lijken minder strenge eisen aan de werkgever te mogen worden gesteld.

Vallen vanaf hoogte (trappen, ladders, steigers en grotere hoogten)

Trappen en ladders

Het gebruik van een trap of ladder wordt op zichzelf niet als een gevaarlijke situatie bestempeld, zoals blijkt uit het arrest van de Hoge Raad van 7 december 2007.⁴² De werknemer liep knieletsel op toen hij in het magazijn ontbrekende kitspuiten wilde aanvullen. De kitspuiten lagen boven reikhoogte, zodat hij een trap nodig had om de bovenste doos te pakken. Hoewel in het magazijn een veilige trap van vijf treden aanwezig was, gebruikte eiser een eveneens voorhanden trapje met twee treden. Bij het pakken van de bovenste doos viel een ander doos onverwacht naar beneden en verloor hij zijn evenwicht. De Hoge Raad bekrachtigt het arrest van het hof en oordeelt dat de werkomgeving noch de werkzaamheden van eiser zodanige risico's meebrachten dat de werkgever nog andere maatregelen had moeten treffen. Het gebruik van een trap is dus als allereerst te bestempelen, wel is vereist dat de trap of ladder op zichzelf deugdelijk is, zoveel blijkt uit het arrest van de Hoge Raad van 19 oktober 2012.⁴³

De werkgever voldoet kort gezegd aan haar zorgplicht wanneer zij kan onderbouwen dat zij een deugdelijke trap ter beschikking heeft gesteld en enige instructies⁴⁴ heeft gegeven over het gebruik daarvan.⁴⁵ Desondanks kan een zorgplichtschending worden aangenomen wanneer bijkomende omstandigheden gevaar in het leven roepen, denk aan ver moeten reiken⁴⁶ of veel kracht moeten uitoefenen bij het werk op de ladder.⁴⁷

Aansprakelijkheid werd aangenomen in geval van een val van een podium

van 20 cm⁴⁸ en in een geval waarin een afstap om 62 cm te overbruggen ontbrak.⁴⁹

Een bijzondere situatie doet zich voor als de persoon die de verantwoording draagt voor de veiligheid van de arbeidsplaats, zelf een ongeval overkomt door een (beweerdelijk) onveilige ladder. De Rechtbank Rotterdam rekende het de verantwoordelijke voorman, die wist dat de ladder ondeugdelijk was, zo zwaar aan dat hij niet heeft ingegrepen, dat zijn vorderingen op de werkgever werden afgewezen.⁵⁰ De werkgever kon evenmin worden aangerekend dat een werknemer in strijd met concrete instructies handelde en vervolgens van de trap viel in een onverlichte kelder.⁵¹

Steigers en grotere hoogten

De rechtspraak over valpartijen van steigers en valpartijen van grotere hoogten valt veelvuldig in het nadeel van de werkgever uit.⁵² Om aan aansprakelijkheid te ontkomen zal de werkgever moeten aantonen dat de steiger 'veilig' was (wettelijk geldt er een verplichting om bij de aanwezigheid van valgevaar boven 2,5 m maatregelen te treffen, artikel 3.16 lid 1 Arbeidsomstandighedenbesluit), dat hij duidelijke instructies had gegeven en dat hij toezicht hield op de uitoefening van de werkzaamheden.

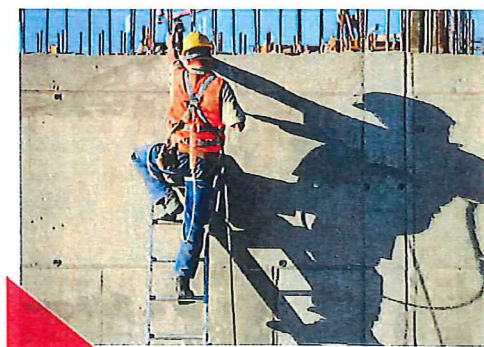
De werkgever echter die niet wist dat een plaat ter afdekking van een vloersparing was verwijderd, ging vrijuit in een door de werknemer die door de vloersparing naar beneden was gevallen, aangespannen procedure.⁵³

Slechts in een incidenteel gaat de werkgever vrijuit bij ongevallen met steigers of valpartijen van grotere hoogte. Dit is in lijn met de hoge lat die de Hoge Raad legt in geval van intrinsiek gevaarlijk werk.⁵⁴

Letsel door toedoen collega (van speelse duw tot mishandeling)

Met enige regelmaat laat de rechter zich uit over de vraag of het veroorzaken van letsel als gevolg van 'speels gedrag' – al dan niet op het werk – onrechtmatig is. Indien de schade ontstaat als gevolg van een onschuldig bedoelde handeling, zoals grappen, 'dollen' of enige andere

vorm van speels gedrag, kan een beoordeling van alle concrete omstandigheden van het geval meebrengen dat de betreffende handeling niet onrechtmatig (door de collega) wordt geacht. Speels gedrag lijkt tot op zekere hoogte acceptabel, maar naarmate het gedrag de 'normale speelse intercollegiale interactie' te buiten gaat, wordt eerder aansprakelijkheid aangenomen. Een en ander wordt beoordeeld aan de hand van de zogeheten Kelderluikfactoren. De Hoge Raad achtte een speelse schouderduw van een collega tijdens het werk niet onrechtmatig.⁵⁵ Het omver duwen van een collega in de supermarkt die bij wijze van grap in een hoge doos was gaan staan, werd wel onrechtmatig geacht, omdat de assistent-bedrijfsleider die de ('corrigerende') duw gaf, had moeten begrijpen dat er een zeer grote kans was dat eiser door de duw zijn evenwicht zou verliezen en daarbij zijn handen niet zou kunnen gebruiken.⁵⁶ Ook het in de houdgreep nemen van een collega tijdens de werkpauze, waarbij deze collega achterover gekanteld in een stoel enige tijd met zijn volle gewicht aan zijn nek in de armen van de collega bleef hangen, achtte het Gerechtshof Amsterdam onrechtmatig.⁵⁷



In de rechtspraak is een onder- en bovengrens te onderscheiden voor de aansprakelijkheid van de werkgever voor fysiek contact tussen collega's dat letsel heeft veroorzaakt. Wanneer het letsel toebrennende gedrag een geringe aanraking is (zoals een goedbedoelde schouderklop), zal minder snel worden aangenomen dat de werkgever gehouden was instructies te geven die dergelijk contact verbieden.⁵⁸ Wanneer het schadeveroorzakend contact intensiever is zoals stoeien of duwen, wordt meer van de werkgever verwacht.⁵⁹ De

bovengrens voor de zorgplicht van de werkgever ligt op een (plotselinge) grove mishandeling, met bijvoorbeeld een mes.⁶⁰ De werkgever zal in dit laatste geval minder moeite hebben met de onderbouwing van de stelling dat een zodanig ernstig incident voor haar niet voorzienbaar was. En daarmee wordt het onderscheidend element blootgelegd voor de beantwoording van de vraag of de werkgever aansprakelijk is voor het onrechtmatig gedrag van collega's is mede van belang of het schadeveroorzakend gedrag voor de werkgever voorzienbaar was.⁶¹ Indien sprake was van een voor de werkgever kenbare sluimerende conflictsituatie of dreiging van het gebruik van fysiek geweld, mag van de werkgever worden verwacht dat hij daar maatregelen tegen treft.

Ten slotte merken wij op dat wanneer de 'dader' zich in een leidinggevende positie bevindt ten opzichte van de benadeelde, aansprakelijkheid van de werkgever sneller zal worden aangenomen.⁶²

Overigens betwijfelen wij of art. 7:658 BW is geschreven voor situaties als de onderhavige. Dat de schade is geleden 'in de uitoefening van de werkzaamheden' valt gelet op de ruime uitleg die de Hoge Raad daaraan geeft,⁶³ niet te ontkennen. Een zorgplichtschending zal dan echter alleen kunnen worden aangewend indien van de werkgever verwacht kon worden dat hij maatregelen nam ter voorkoming van het onzorgvuldige gedrag van de collega. De in art. 7:658 BW beschreven aansprakelijkheid van de werkgever ingeval de werknemer in de uitoefening van de werkzaamheden schade lijdt, is immers een schuldansprakelijkheid en geen risicoaansprakelijkheid.⁶⁴ Er moet dus een verwijt aan de werkgever kunnen worden gemaakt ten aanzien van zijn zorgplicht voor de veiligheid en dat brengt met zich dat de werkgever enige mate van invloed moet hebben (gehad) op het gedrag van de collega. Het is zeer de vraag of een werkgever het toebrengen van letsel door een collega überhaupt kan voorkomen en in hoeverre hij daar daadwerkelijk invloed op heeft. Ten aanzien van een collega-werknemer is voor te stellen dat een werkgever instructies kan geven die de veiligheid van het werk

verbeteren (en dus ook de veiligheid voor andere werknemers, denk hierbij aan instructies omtrent het gebruik van machines die gelijktijdig door andere collega's worden gebruikt of de manier waarop bepaalde werkzaamheden tezamen moeten worden uitgevoerd).⁶⁵ Dit is echter minder goed voor te stellen indien het ziet op gedrag dat los staat van de werkzaamheden. Wij concluderen dat fout gedrag van een werknemer zoals het bij wijze van grap geven van een duw aan een collega eerder thuis lijkt te horen onder het bereik van art. 6:170 BW dan onder dat van art. 7:658 BW. Dit is anders indien de werkgever wist dat er sprake was van een conflictsituatie. In dat geval mag van de werkgever in het kader van art. 7:658 BW worden verlangd dat hij maatregelen treft.

Letsel door toedoen derde

In de eerste plaats kan voor dit type opgevallen gedacht worden aan letsel toegebracht door cliënten/patiënten met psychische problematiek. Voor de invulling van de zorgplicht van de werkgever zijn de volgende artikelen in de Arbeidsomstandighedenwet van belang.

Artikel 3 lid 2:

De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

Psychosociale arbeidsbelasting wordt als volgt omschreven in artikel 1 lid 3 aanhef en onder e:

de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidsituatie die stress teweeg brengen.

Voor de beoordeling van de vraag of een werkgever zijn zorgplicht jegens een werknemer in dit verband is nagekomen, is het in de inleiding besproken arrest Rooyse Wissel⁶⁷ maatgevend. Het betrof een sociotherapeut die tijdens zijn werk was aangevallen door een TBS-er. Zowel kantonrechter als hof hadden de vordering van de werknemer afgewezen omdat de onderhavige TBS-er niet eerder bij gewelddadige incidenten

betrokken was geweest en het incident had plaatsgevonden zonder aanwijsbare reden, terwijl bovendien adequaat was gereageerd op wel opgevangen signalen.

Artikel 3 lid 2:

De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

De Hoge Raad casseert en overweegt dat aan het werken met delictgevaarlijke TBS patiënten het gevaar van geweldpleging tegen het personeel kleeft. Dit gevaar heeft zich in casu verwezenlijkt. Het ligt dan op de weg van de werkgever om aan te tonen dat zij aan het vereiste, op de genoemde structurele gevaren toegesneden, hoge veiligheidsniveau van werkomstandigheden heeft voldaan. Daarbij gaat het volgens de Hoge Raad in de eerste plaats om de algemene maatregelen tot beveiliging van de werknemers tegen de gevaren van hun dagelijkse omgang met TBS patiënten, de daartoe gegeven voorlichting, de op die gevaren afgestemde instructies en het toezicht op de naleving daarvan. Daarnaast komt het aan op de specifieke maatregelen en instructies die tevens waren vereist ter beveiliging van haar werknemers, onder wie de werknemer in de omgang met de betrokken TBS-patiënt. Volgens de Hoge Raad had de werkgever onvoldoende concreet gesteld welke algemene maatregelen en aanwijzingen zij heeft gegeven die redelijkerwijs van haar konden worden gevergd. De Hoge Raad vernietigt het arrest en verwijst terug naar het hof.

Kortom, het komt er dus op neer dat de werkgever voldoende onderbouwd dient te stellen welke algemene en specifieke

maatregelen en instructies hij heeft getroffen. Aan deze stelplicht van de werkgever worden volgens de Hoge Raad "zeer hoge eisen" gesteld. Onvoldoende is in elk geval dat de werkgever stelt dat niet verwacht kon worden dat deze persoon agressief zou worden en dat op signalen adequaat is gereageerd. De werkgever zal een aantoonbaar en uitgebreid beleid moeten hebben ter zake van agressie en het voorkomen van schade bij werknemers. Ook zal de werkgever moeten aantonen dat hij zijn eigen beleid heeft nageleefd. Indien het eigen veiligheidsbeleid niet is nageleefd, leidt dit eigenlijk altijd tot aansprakelijkheid van de werkgever.

De lat ligt dus zeer hoog voor de werkgever in dit soort gevallen en wordt in veel (lagere) jurisprudentie na het arrest Rooyse Wissel dan ook niet gehaald:

1. Rechtbank Midden-Nederland van 18 april 2013.⁶⁸ Het betrof hier een sociaaltherapeut die was geschopt door een patiënt van wie bekend was dat hij zeer gewelddadig kon zijn. Het feit dat er geen bejegeningplan ten aanzien van de patiënt was geschreven (omdat de patiënt daaraan niet meewenste te werken), terwijl dat protocol wel was vastgelegd, wordt de werkgever in die zaak aangerekend;

2. Gerechtshof Amsterdam 15 januari 2013.⁶⁹ Een sociaal medewerker kreeg een duw van een agressieve patiënt met een verstandelijke beperking, op het moment dat zij probeert haar collega tegen hem in bescherming te nemen. De medewerker werkte als groepsleidster en beschikte over een mbo diploma SPW. Ook heeft zij een cursus agressie- en conflictbeheersing gevolgd. Volgens het hof is een dergelijke cursus een minimumvereiste. Belangrijker is volgens het hof dat er herhalingstrainingen worden gevolgd. Eens per anderhalf jaar is in elk geval niet voldoende. Het tweewekelijks multidisciplinair overleg over de patiënten heeft weliswaar bijgedragen aan een beter inzicht over de patiënten, maar is onvoldoende om op de werkvloer adequaat te kunnen reageren, aldus het hof. Ook het feit dat medewerkers buiten kantooruren hun werkgever kunnen bereiken en

beschikken over een alarmknop voor situaties waarin extra assistentie nodig is, was onvoldoende om tot het oordeel te komen dat de werkgever aan zijn zorgplicht had voldaan;

3. Rechtbank Gelderland 28 juni 2013.⁷⁰ Zware mishandeling van een groepsleider van probleemjongeren. Hij werd mishandeld door een ex-bewoner en in strijd met het geldende protocol besloot de groepsleider deze ex-bewoner alleen te benaderen (in plaats van met twee). De kantonrechter oordeelde dat de werkgever was tekortgeschoten in de zorgplicht omdat het agressieprotocol volgens de Arbeidsinspectie te algemeen van aard was en bovendien door de werknemer werd betwist dat hij bekend was met het protocol. Daarnaast had de groepsleider de training conflictbeheersing nog niet gevolgd. Volgens de kantonrechter was in theorie mogelijk sprake van een gecontroleerde situatie met diverse op de veiligheid van de werknemer gerichte maatregelen, maar in de implementatie en het toezicht op de naleving van die maatregelen is de werkgever zo zeer tekortgeschoten dat die maatregelen effect ontberen.

Kortom, in deze categorie zaken wordt aansprakelijkheid vrijwel altijd aangewend, zeker als letsel wordt toegebracht door een (ex)patiënt van de zorginstelling. De Hoge Raad maakte in 1999 een uitzondering voor de situatie dat de mishandeling bij de werknemer thuis plaatsvindt. De Hoge Raad oordeelde dat in deze privé-situatie de zeggenschap van de werkgever ontbreekt, zodat artikel 7:658 BW toepassing mist.⁷¹ De Hoge Raad liet in het arrest overigens wel ruimte voor aansprakelijkheid van de werkgever onder bijzondere omstandigheden, waarbij kan worden gedacht aan een, ook aan de werkgever bekend, specifiek en ernstig gevaar.

Buiten de mishandelingen door patiënten van een zorginstelling kan ook gedacht worden aan een roofoverval of mishandeling op de werkvloer door een derde (niet-collega).⁷² Ook op dit vlak kunnen aan een werkgever hoge eisen worden gesteld met betrekking tot het voorkomen van overvallen, het beperken van

de gevolgen, dan wel het bieden van nazorg.

Een apotheek was aansprakelijk voor de gevolgen van de sprong uit een raam door een dienstdoende apothekersassistente tijdens een nachtelijke overval. Het werd de apotheek aangerekend dat de veiligheidsmaatregelen die de apotheek had genomen voornamelijk geconcentreerd waren op de voorzijde van het pand en niet ook op de achterzijde van het pand (waar de overvallers waren binnengedrongen).⁷³ Voorts werd een grote supermarktketen aansprakelijk geacht voor de gevolgen van een gewapende overval waarbij een werknemster schouderletsel opliep. Hoewel de supermarkt had gesteld dat ieder filiaal beschikt over een standaardbeveiliging (alarmstelsel, camera-systeem, overvalknoppen, rolluiken, rampalen voor de toegangsdeuren en secu-strips), werd het haar aangerekend dat zij in haar eigen winkelveiligheidsplan geen instructie had opgenomen voor het openen en open laten staan van de deur tijdens of na het lossen.⁷⁴

Geen aansprakelijkheid van de werkgever werd aangenomen van een werkgever van een caissière die psychisch letsel opliep na een roofoverval.⁷⁵ Anders dan in het geval van een TBS-instelling, was geen sprake van een steeds aanwezig risico op een (roof)overval. Het hof wijst de vordering af wegens het ontbreken van het causaal verband. De overvaller had de overval ondanks de aanwezigheid van camerabewaking doorgezet, zodat niet aannemelijk is dat de aanwezigheid van een beveiligingsbeambte de overval had voorkomen.

Gesteld kan worden dat naarmate het risico op agressie door derden meer structureel is door de aard van de werkzaamheden, er meer eisen gesteld zullen worden aan de veiligheidszorg van de werkgever. De werkgever zal een aantoonbaar veiligheidsbeleid moeten voeren en dit beleid ook in de praktijk stipt moeten naleven. Daarnaast zal de medewerker die in zijn werk te maken kan krijgen met agressie, de nodige instructies moeten krijgen en training moeten ontvangen. Deze training zal ook met regelmaat moeten worden

herhaald. Wij hebben ons in dit verband de vraag gesteld of de werkgever zich kan verweren met het argument dat dergelijke training financieel te belastend is voor het bedrijf. Ons is geen rechtspraak bekend waar dit aan de orde is geweest. Aangezien getoetst dient te worden of een bepaalde maatregel in redelijkheid van de werkgever verlangd kon worden, zijn wij van mening dat ook het kostenaspect kan worden meegenomen in de beoordeling of de werkgever aan de zorgplicht heeft voldaan.⁷⁶ De kosten voor training en opleiding moeten redelijkerwijs wel door het bedrijf kunnen worden gedragen. De werkgever zal evenwel van goeden huize moeten komen om dit verweer te laten slagen.⁷⁷

Letsel door overbelasting

Als een werknemer bewijst dat hij gezondheidsschade heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werk, rust op grond van artikel 7:658 lid 2 BW de bewijslast op de werkgever dat hij zijn veiligheidsverplichtingen ten aanzien van de werknemer is nagekomen (of dat de schade het gevolg is van opzet of roekeloosheid dan wel dat het causaal verband tussen de schending van de veiligheidsverplichtingen en de schade ontbreekt).

In geval van beroepsziekten die door de jaren heen geleidelijk ontstaan is het voor de werknemer lastig te bewijzen dat het chronische ziektebeeld waaraan hij lijdt, is veroorzaakt voor de door zijn werkgever verrichten werkzaamheden (in tegenstelling tot arbeidsongevallen waarbij de werknemer doorgaans weinig moeite heeft te bewijzen dat hij schade heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden).

Om dit bewijsprobleem deels te ondervangen is in de rechtspraak de zogeheten 'arbeidsrechtelijke omkeringsregel' ontwikkeld. Deze regel houdt in dat wanneer de werknemer aantoont dat hij bij zijn werk is blootgesteld aan voor de gezondheid gevaarlijke stoffen én aannemelijk maakt dat zijn gezondheidsklachten door die blootstelling kunnen zijn veroorzaakt, het oorzakelijk verband wordt aangenomen tussen de klachten en blootstelling, tenzij de werkgever bewijst dat hij die maatregelen

heeft getroffen die redelijkerwijs nodig waren om de schade van de werknemer te voorkomen.⁷⁸

De arbeidsrechtelijke omkeringsregel is niet alleen van toepassing in geval van blootstelling aan gevaarlijke stoffen, maar ook bij voor de gezondheid gevaarlijke werkomstandigheden. Het arrest Landskroon/BAM betrof een kwestie waarin de werknemer de werkgever aansprak voor de schade als gevolg van lage rugklachten die veroorzaakt zouden zijn door zijn werkzaamheden.⁷⁹ De heer Landskroon werkte in de bouw voor BAM. Volgens de Hoge Raad was geen plaats voor toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel, omdat de deskundigen niet konden vaststellen dat de lage rugklachten een werkgerelateerde oorzaak hadden. Dat een leek wellicht geneigd is te denken dat de rugklachten in de bouw wel zullen samenhangen met het werk, is onvoldoende om het oordeel van deskundigen opzij te zetten.⁸⁰ Arbeid brengt nu eenmaal altijd bepaalde risico's met zich en leidt ook tot normale slijtage van het lichaam. Dergelijke risico's en gevolgen kunnen echter niet zonder meer als schending van de zorgplicht worden aangemerkt. Het gaat erom of de werkgever iets hiertegen had moeten doen.⁸¹

In zijn conclusie voor het arrest Landskroon/BAM beschrijft Spier het kenmerkende verschil tussen de zaak Unilever/Dikmans (wel toepassing arbeidsrechtelijke omkeringsregel) en Landskroon/BAM:

"Weliswaar heeft Landskroon zich beroepen op literatuur waarin verband wordt gelegd tussen rugklachten en de door hem gestelde werkzaamheden, maar hij heeft
a. Geen beroep gedaan op rapporten van medici die hem hebben onderzocht;
b. De (door de kantonrechter benoemde) medici die hem wel hebben onderzocht, hebben geen afwijkingen kunnen vaststellen."

Ondanks het feit dat Landskroon "een tamelijk onthutsend beeld geschetst (had) van zijn werkzaamheden bij BAM",⁸² welke stellingen door BAM "nauwelijks, laat staan gemotiveerd" werden bestreden, wordt in die zaak geen causaal verband tussen de lage rugklachten en het werk bij BAM aangenomen.

Voor een succesvol een op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel, zal de werknemer een op zijn specifieke situatie toegesneden deskundigenrapportage in het geding moeten brengen, ter onderbouwing van het causaal verband. Zeker bij aandoeningen die ook goed buiten het werk kunnen ontstaan, zoals RSI en lage rugklachten, kan niet worden volstaan met een verwijzing naar de "op kennis, ervaring en intuïtie gebaseerde schatting" van de deskundige.⁸³

Als de werknemer erin slaagt aan de bewijslast te voldoen, komt de volgende afwijzingsgrond in beeld: dat sprake is geweest van gevaarlijke werkzaamheden/omstandigheden moet de werkgever wel kenbaar zijn geweest. Dit speelt in de eerste plaats bij nog onbekende risico's,⁸⁴ maar ook indien de werknemer zelf niet heeft geuit dat hij klachten had in geval van een min of meer normale werkbelasting. De vordering van een werknemer die geen klachten heeft geuit als gevolg van de hoge werkdruk en pesten werd afgewezen. De Rechtbank Den Haag oordeelde dat het voor de werkgever onder deze omstandigheden onmogelijk was om rekening te houden met de bijzondere kwetsbaarheid van de werknemer.⁸⁵ Indien er in de wetenschap (nog) geen causaal verband is gelegd tussen een overschrijding van bepaalde (gezondheids)normen en het effect op de gezondheid, brengt een overschrijding van die normen evenmin een zorgplichtschending door de werkgever met zich.⁸⁶

Laden en lossen

Voor arbeidsongevallen in verband met laden en lossen zijn de volgende twee arresten van de Hoge Raad richtinggevend. Het arrest van 14 juni 2013 ziet vooral op het kader ten aanzien van de redelijkerwijs te nemen maatregelen voor de werkgever.⁸⁷ Het arrest van

5 december 2014 betreft de instructie- en waarschuwingsplicht van de werkgever.⁸⁸ In het eerste arrest is geen sprake van een zorgplichtschending. Een werknemer valt bij het uitladen van een vrachtauto van de laadklep en loopt letsel op. Het hof kwam tot het oordeel dat de werkgever was geslaagd in het bewijs dat zij heeft voldaan aan haar zorgplicht, in het bijzonder ten aanzien van het profiel van de laadklep, opstaande randen en de handpomp voor het verplaatsen van het palet. De Hoge Raad wijst het beroep in cassatie ex artikel 81 RO af. Vervolgens blijkt uit het tweede arrest van de Hoge Raad dat de lat voor de werkgever in deze categorie arbeidsongevallen hoog ligt. Een vrachtwagenchauffeur loopt letsel op aan zijn voet wanneer hij – in strijd met de hem gegeven instructie – helpt bij het lossen van de vrachtwagen in Spanje. De Hoge Raad overweegt dat artikel 7:658 BW een hoog veiligheidsniveau vereist van de werkruimte en organisatie van de werkzaamheden en het toezicht daarop (behoorlijke naleving van instructies). Indien de plaats waar de werkzaamheden worden verricht eraan in de weg staat dat de werkgever direct toezicht houdt op de naleving dient deze aanvullende maatregelen te nemen, bijvoorbeeld het verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen (zoals veiligheidsschoenen).

Uit de feitenrechtspraak blijkt het in de praktijk lastig voor werkgevers in de transportsector om aan de zorgplicht te voldoen. Ladingen kunnen zijn overgeladen/ingeladen door een hulppersoon waarvoor een afgeleide zorgplicht bestaat,⁸⁹ laden- en lossen vindt buiten het toezicht oog van de werkgever plaats⁹⁰ en laad- en loswerkzaamheden kunnen bij bepaalde ladingen naar hun aard gevaarlijk zijn.⁹¹ Algemene waarschuwingen in een chauffeurshandboek zijn niet voldoende.⁹² En zelfs als het lompe gedrag van de chauffeur de oorzaak is van het ongeval, kan de werkgever niet volstaan met eenmalig waarschuwen.⁹³

Wanneer de werknemer echter zeer ervaren is met het lossen van een bepaalde vracht, worden in een enkel geval minder hoge eisen gesteld aan de zorgplicht.⁹⁴ Voorts strekt de zorgplicht van de werkgever niet zover dat hij

heeft te waarschuwen voor gevaren van algemene bekendheid. De werkgever is niet aansprakelijk ten opzichte van de vrachtwagenchauffeur die zijn hand heeft bekneld door onverwachts en ongevraagd en niet op de juiste wijze een balkje plaatst tussen de betonplaten van 3000kg die hij afleverde.⁹⁵

Gevaarlijke machines en apparatuur

Waar het onnozele gedrag van de werknemer door zijn vingers tussen betonplaten te steken⁹⁶ nog leidt tot afwijzing van zijn vorderingen, ligt dat anders bij ongevallen met machines. Bij het werken met (gevaarlijke) machines wordt de werkgever geacht te anticiperen op onvoorzichtigheid van de werknemer.⁹⁷

Wanneer een (effectievere) veiligheidsmaatregel achteraf mogelijk blijkt, dient te worden onderzocht of het aanbrengen van deze voorziening eerder van de werkgever kon worden gevergd. Van belang voor de beoordeling is of een vergelijkbaar ongeval zich eerder heeft voorgedaan of dat de maatregel voor de hand lag. De Hoge Raad vraagt zich in Bayar/Wijnen af waarom de na het ongeval aangebrachte veiligheidsstrip niet eerder had kunnen worden aangebracht. Tegen een dergelijke achteraf redenering kan men zich moeilijk wapenen, maar tegelijk moet dat niet een reden worden om geen maatregelen achteraf te treffen.

Een zorgplichtschending wordt aldus snel aangenomen en het voeren van verweer tegen ongevallen met gevaarlijke machines lijkt weinig zinvol.⁹⁸

Letsel door 'onnozel' gedrag van de werknemer

Een eigen schuld of bewuste roekeloosheid verweer wordt zelden gehonoreerd. Een uitzondering hierop is bijvoorbeeld het vonnis van de Rechtbank Dordrecht van 27 oktober 2005.⁹⁹ De werknemer was na het werk aan de haak van een bovenloopkraan gaan hangen. De rechtbank oordeelt dat het ongeval niet plaatsvond in de uitoefening van de werkzaamheden en overweegt ten overvloede dat het handelen kwalificeert als bewuste roekeloosheid. De werknemer

heeft met het spelen een zeer gevaarlijk en volstrekt onnodig en verwijtbaar risico genomen.

Soms kleurt het 'onnozele' gedrag van de werknemer de zorgplicht van de werkgever, zodat geoordeeld wordt dat de werkgever geen verwijt treft. Denk bijvoorbeeld aan de liftmonteur die zich tijdens het hijsen onder te roltrap bevond¹⁰⁰ en de werknemer die bij het lossen van de bakfiets letsel oploopt.¹⁰¹



De Rechtbank Breda oordeelde over het geval waarin een werknemer door onnozel gedrag een gevaarlijke situatie in het leven riep.¹⁰² De werknemer liep letsel op doordat hij licht ontvlambare remreiniger in een autoband had gespoten en daarbij een aansteker hield, waarna er (logischerwijs) een explosie ontstond. De rechtbank oordeelde dat de werkgever haar zorgplicht had geschonden, aangezien zij kort gezegd wist of behoorde te weten dat in haar branche deze methode vaker werd gebruikt. De werkgever had dit moeten verbieden en erop toe moeten zien dat het verbod werd nageleefd. Een werkgever was ook aansprakelijk in het geval waarin een werknemer na overwerk het terrein via een stalen hek met punten verliet, omdat de toegangspoort al op slot zat (en hij niet terug wilde lopen voor de sleutel). De werknemer verloor bij deze actie zijn vinger doordat hij met zijn ring achter een stalen punt bleef haken.¹⁰³

In beide uitspraken is de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer, het 'gezonde verstand', ver te zoeken. De uitspraken kunnen wij bovendien niet goed rijmen met de rechtspraak waaruit volgt dat je als werkgever niet hoeft te waarschuwen voor algemeen bekende gevaren. Ook voor niet gewaarschuwde personen is immers bekend dat het niet

veilig is om vuur bij brandbare stoffen te houden of over een hek met stalen punten te klimmen. Wellicht ligt de grens bij het eenmalig onnozel gedrag dat niet voorzienbaar was voor de werkgever en het onnozel gedrag dat gebruikelijk was in de branche of zelfs specifiek op de (eigen) werkvloer.¹⁰⁴

Conclusie

Samenvattend zien wij per type ongeval duidelijke verschillen voor kansen voor verweer tegen aansprakelijkheid van de werkgever. Waar het bij gevaarlijke machines (naar ons idee terecht) lastig is, liggen de kaarten anders bij bijvoorbeeld overbelasting of valpartijen van trappen of ladders. Maar ook in die zaken zal de werkgever voldoende moeten kunnen stellen om aan te tonen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Aan de werkgever die een uitgebreid veiligheidsbeleid voert, is niet altijd uit te leggen dat er een grote kans is dat hij aansprakelijk wordt geacht wegens het ontbreken van bijvoorbeeld een specifieke instructie. Dit geldt te meer in gevallen waarin de Arbeidsinspectie geen overtreding van de arbeidsomstandighedenwet heeft kunnen vaststellen of als sprake is van 'onnozel' gedrag van de werknemer. Je kan je afvragen of er voldoende prikkel blijft bestaan om het als werkgever goed te doen ('ik doe het toch nooit goed, dus wat heeft het voor zin om iets aan veiligheid te doen?'). Dat lijkt ons een onwenselijke ontwikkeling. Artikel 7:658 BW behelst een schuldansprakelijkheid en geen risicoansprakelijkheid. In de rechtspraktijk blijkt dit echter niet altijd even duidelijk naar voren te komen.

Als het ongeval eenmaal is gebeurd, is een specifieke instructie achteraf vaak eenvoudig te bedenken. Bij het evalueren van wat er fout ging, ontstaat wellicht de gedachte dat de schade eenvoudig voorkomen had kunnen worden door bijvoorbeeld een simpele waarschuwing. Giard en Van Boom duiden dit als 'hindsight bias' (wijsheid achteraf).¹⁰⁵ Hierdoor worden gebeurtenissen die zich in het verleden hebben afgespeeld nadien als relatief onvermijdelijk en voor de hand liggend beschouwd, zonder dat

men zich realiseert dat de later verworven kennis van invloed is op dat oordeel. Het gevolg hiervan is dat er meestal strenger geoordeeld wordt: men overschat de voorspelbaarheid van voorbije zaken. De onrechtmatigheid dient echter niet te worden geconstrueerd met de kennis van de afloop. De vraag of sprake is geweest van een schending van de zorgplicht door de werkgever, dient te worden beoordeeld naar het moment waarop/voordat het ongeval plaatsvond. Welke maatregelen konden op dat moment/voorafgaand aan het ongeval in redelijkheid van de werkgever verlangd worden? Sommige maatregelen die rechters vragen zijn niet redelijk.

Tot nu toe zien wij in de rechtspraak niet terug dat het feit dat de Arbeidsinspectie geen overtreding heeft vastgesteld (of een overtreding zonder oplegging van een boete), van positieve invloed is op het oordeel van de rechter omtrent de civiele aansprakelijkheid van de werkgever. Dit vinden wij niet terecht. Ook de Arbeidsinspectie onderzoekt immers of de werkgever de risico's voldoende heeft geïnventariseerd, voldoende instructies heeft gegeven en adequaat toezicht heeft gehouden. Wij wijzen in dit verband op Beleidsregels arbeidsomstandighedenwetgeving art. 33, vierde lid, aanhef en onder b, waaruit volgt dat de boete ondanks de aanwezigheid van een overtreding nihil is:

- indien de werkgever aantoont dat hij de risico's van de werkzaamheden, waarbij de overtreding waarvoor een bestuurlijke boete kan worden gegeven zich heeft voorgedaan, voldoende heeft geïnventariseerd en op grond daarvan de nodige maatregelen heeft getroffen en deugdelijke, voor de arbeid geschikte, arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking heeft gesteld;
- indien de werkgever bovendien aantoont dat hij voldoende instructies heeft gegeven;
- indien de werkgever bovendien aantoont dat hij adequaat toezicht heeft gehouden.

Wij pleiten er dan ook voor dat een uitvoerig gemotiveerd rapport van de Arbeidsinspectie waarin is vastgesteld dat de werkgever geen Arbonormen

heeft geschonden, in de civiele zaak eerder tot het oordeel zou moeten leiden dat geen sprake is van een zorgplichtschending door de werkgever. Een dergelijk rapport van de Arbeidsinspectie kan de werkgever ondersteunen in het bewijs van zijn stelling dat hij ook volgens de normen van de Hoge Raad aan zijn zorgplicht jegens de werknemer heeft voldaan. De Hoge Raad heeft in dit verband aansluiting gezocht bij de zogenaamde 'kelderluikcriteria'. Van belang is: 'met welke mate van waarschijnlijkheid de niet-inachtneming van de vereiste oplettendheid en voorzichtigheid kan worden verwacht, de hoegrootheid van de kans dat daaruit ongevallen ontstaan, de ernst die de gevolgen daarvan kunnen hebben en de mate van bezwaarlijkheid van de te nemen veiligheidsmaatregelen'.¹⁰⁶ Voor zover het niet mogelijk is op voldoende effectieve wijze preventieve maatregelen te nemen, dient de werkgever op voldoende effectieve wijze voor gevaar te waarschuwen. De werkgever dient daarbij rekening te houden met het ervaringsfeit dat werknemers tijdens hun werk niet steeds de vereiste zorg in acht nemen. Dat betekent dat de werkgever niet steeds kan volstaan met het geven van instructies of het ter beschikking stellen van veilige werktuigen: hij zal eveneens toezicht moeten houden. Aan de toezichthoudende taak van de werkgever zit een grens. Als de veiligheidsinstructies bekend zijn en er geregeld op 'gehamerd' wordt dat deze in acht worden genomen, is het in de dagelijkse praktijk van de werkvloer gerechtvaardigd dat de werkgever niet voortdurend zelf aanwezig is om de naleving daarvan te controleren.¹⁰⁷

De werkgever die in een civiele zaak met succes een zorgplicht verweer wil voeren, doet er naar onze mening goed aan de Arbeidsinspectie uitvoerig te informeren over zijn veiligheidsbeleid, op welke wijze hij de risico's heeft geïnventariseerd, zijn werknemers heeft geïnstrueerd en hoe hij toezicht heeft gehouden. Wellicht is hier ook een rol weggelegd voor de aansprakelijkheidsverzekeraar, die zijn verzekerde kan wijzen op het belang van een uitvoerig rapport van de Arbeidsinspectie.

| Jurisprudentie Heeft verweer zin? (p.11-19)

- 1 HR 11 november 2011, LJN: BR5223, NJ 2011/598 (De Rooyse Wissel).
- 2 HR 19 oktober 2012, ECLI:NL:HR:2012:BX7592 en de conclusie vindbaar als ECLI:NL:PHR:2012:BX7592.
- 3 Bijvoorbeeld indien de schade is veroorzaakt door omstandigheden buiten het werk gelegen. Of indien de werkgever slaagt in het bewijs dat de van hem verlangde maatregel het bewuste ongeval niet zou hebben voorkomen, zie HR 12 september 2003, NJ 2004/177 (Peter/Hofkens).
- 4 Van bewust roekeloos handelen is bijvoorbeeld pas sprake als 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 (zie HR 20 september 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2142, NJ 1997/198, Pollemans/Hoondert, HR 1 februari 2008, ECLI:NL:HR:2008:BB6175, NJ 2009/330 Maasman/Akzo en Kantonrechter Bergen op Zoom 4 januari 2012, ECLI:NL:RBBRE:2012:BV0217). De werknemer moet de kans op schade 'op de koop toenemen'. Zelfs in die zaken waarin de werknemer ogenschijnlijk onnozel heeft gehandeld, werd geen bewust roekeloosheid aangenomen. Zie bijvoorbeeld Gerechtshof Den Bosch 3 juni 2014 ECLI:NL:GHSHE:2014:1634 waarin een monteur zich toegang wilde verschaffen tot een boven een kookeenheid gelegen technische ruimte, door op de in werking zijnde kookeenheid te klimmen. Hij is daarbij in de kookeenheid gegleden met alle gevolgen van dien.
- 5 De Arboret (artikel 8 lid 4) bepaalt dat de werkgever de plicht heeft toe te zien op naleving van de gegeven instructies en voorschriften ten aanzien van de aan het werk verbonden risico's. De werkgever moet zich ervan vergewissen dat de instructies door de werknemer worden nageleefd. Ook dient de werkgever in beginsel zorg te dragen voor het schriftelijk vastleggen van de risico's van de arbeid en daarvoor een risico- en inventarisatierapport opmaken (artikel 5 lid 1 Arboret).
- 6 Zie bijvoorbeeld Hof Den Bosch 17 april 2012, LJN BW 3205.
- 7 Hof Leeuwarden 14 mei 2008, ECLI:NL:GH-LEE:2008:BD2312 en Rechtbank Overijssel 16 juli 2013, ECLI:NL:RBOVE:2013:4559.
- 8 Waaronder de mate van waarschijnlijkheid waarmee de niet-inachtneming van de vereiste oplettendheid en voorzichtigheid door de werknemer mag worden verwacht, van de grootte van de kans dat daaruit ongevallen ontstaan, van de ernst die de gevolgen daarvan kunnen hebben en uiteraard van de mogelijkheid en de mate van bezwaarlijkheid van het treffen van veiligheidsmaatregelen.
- 9 HR 5 december 2014, ECLI:NL:HR:2014:3519, NJ 2015/182 (Pelowski/Vernooy).
- 10 HR 11 november 2005, ECLI:NL:HR:2005:AU3313, NJ 2008/460 (Bayar/Wijnen).
- 11 Zoals onder meer blijkt uit HR 13 juli 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA7355, NJ 2008/464 (Van Veghel/Hendriks) en HR 7 december 2012, ECLI:NL:HR:2012:BX7590, NJ 2013/11 (Giraldo/Dalra Antilles).
- 12 HR 7 december 2012, ECLI:NL:HR:2012:BX7590, NJ 2013/11.
- 13 Zie ook A-G Van Peursem voor HR 5 december 2014, ECLI:NL:HR:2014:3519, NJ 2015/182 m.nt. T. Hartlief (Pelowski/Vernooy): Met veiligheidsmaatregelen, instructies, trainingen et cetera is het een kwestie van 'frapper toujours', van voortdurende herhaling en er in hameren. Het is nu eenmaal een ervaringsfeit dat werknemers tijdens hun werkzaamheden niet steeds de vereiste zorg in acht nemen en daar hebben werkgevers rekening mee te houden.
- 14 HR 11 november 2005, ECLI:NL:HR:2005:AU3313 (Bayar/Wijnen).

- 15 Zie bijvoorbeeld HR 26 november 2010, ECLI:N-L:HR:2010:BN9977, JA 2011/12 (Fugro): de werkgever hoeft niet te waarschuwen voor het algemeen bekende gevaar van ernstige infectieziekten in tropische landen door het drinken van water dat zich in niet afgesloten flessen bevindt.
- 16 HR 2 maart 2007, ECLI:N-L:HR:2007:AZ5834 (Perez/Casa Grande).
- 17 HR 11 april 2008, ECLI:N-L:HR:2008:BC9225 NJ 2008/465 (Tarioui/Vendrig).
- 18 Hartlief, Vergoeding van arbeidsgerelateerde schade anno 2013 in AV&S 2013/5 onder noot 50.
- 19 ECLI:N-L:RBME:2013:BZ5255.
- 20 Zie HR 11 november 2011, ECLI:N-L:HR:2011:BR5215, NJ 2011/597 met noot Hartlief: "te bedenken dat struikelen of uitglijden naar zijn aard niet een bijzonder, aan de risico's van het wegverkeer verbonden risico is, reden waarom te dier zake in het algemeen geen goede grond bestaat voor een verdergaande bescherming van de werknemer dan bij struikelen of uitglijden op de arbeidsplaats zelf".
- 21 Zie in dit verband HR 4 oktober 2002, ECLI:N-L:PHR:2002:AE4090, NJ 2004, 175 (Laudy/Fair Play) en HR 8 februari 2008, ECLI:N-L:HR:2008:BB7423, NJ 2008/93 (Dichtgewaaid laaddeur).
- 22 HR 8 februari 2008, ECLI:N-L:HR:2008:BB7423, NJ 2008/93 (Dichtgewaaid laaddeur).
- 23 HR 26 november 2010, ECLI:N-L:HR:2010:BN9977, JA 2011/12 (Fugro): de werkgever hoeft niet te waarschuwen voor het algemeen bekende gevaar van ernstige infectieziekten in tropische landen door het drinken van water dat zich in niet afgesloten flessen bevindt.
- 24 In dit verband HR 19 oktober 2012, ECLI:N-L:HR:2012:BX7592, RvdW 2012/1318, waarbij dit oordeel van de kantonrechter in de verdere procedure standhield.
- 25 HR 20 februari 2009, ECLI:N-L:HR:2009:BF0003, JA 2009/94 (Van Riemsdijk/Autop).
- 26 HR 20 augustus 2015, ECLI:N-L:HR:2015:1747, JA 2015/115 (Val over stofzuigerslang).
- 27 Rechtbank Zeeland-West-Brabant 18 augustus 2014, ECLI:N-L:RBZW:2014:5966.
- 28 Rechtbank Midden-Nederland, locatie Amersfoort 25 juni 2014, ECLI:N-L:RBME:2014:4759.
- 29 Gerechtshof Den Bosch 31 maart 2015, ECLI:N-L:GHSHE:2015:1104.
- 30 Rechtbank Midden-Nederland, locatie Utrecht 23 april 2014, ECLI:N-L:RBME:2014:4759.
- 31 Rechtbank Rotterdam 31 juli 2013, ECLI:N-L:RBOT:2013:5867.
- 32 Gerechtshof Den Haag 25 september 2012, ECLI:N-L:GHSGR:2012:BX8919.
- 33 Rechtbank Midden-Nederland, locatie Amersfoort 14 maart 2013, ECLI:N-L:RBME:2013:BZ5255 en Rechtbank Midden Nederland, locatie Utrecht 13 april 2016, ECLI:N-L:RBME:2016:2615.
- 34 Rechtbank Amsterdam 21 november 2016, ECLI:N-L:RBAMS:2016:8451.
- 35 De Hoge Raad laat wel ruimte voor de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer. HR 24 juni 2011, NJ 2011, 281, LjN BP9897 (Dombrowski/V.O.F. Hulsing-Huppermans); HR 10 juni 2011, NJ 2011, 273, LjN BP8788 (Boock/Heisterkamp Transport).
- 36 Rechtbank Midden-Nederland, locatie Utrecht 3 februari 2016, ECLI:N-L:RBME:2016:1966.
- 37 Gerechtshof Den Bosch 22 juli 2013, ECLI:N-L:GHSHE:2014:2208.
- 38 Gerechtshof Den Haag 6 augustus 2016, ECLI:N-L:GHDHA:2016:2506.
- 39 Rechtbank Den Haag 12 december 2012, ECLI:N-L:RBDDHA:2012:BY7058.
- 40 Gerechtshof Den Bosch 12 augustus 2014, ECLI:N-L:GHSHE:2014:2768.
- 41 Rechtbank Amsterdam 16 januari 2018, ECLI:N-L:RBAMS:2018:445.
- 42 HR 7 december 2007, ECLI:N-L:HR:2007:BB5625 (Tahmasebi/Shell).
- 43 HR 19 oktober 2012, ECLI:N-L:HR:2012:BX7595.
- 44 Zie ook Rechtbank Gelderland 12 februari 2014, ECLI:N-L:RBGEL:2014:1966. Zorgplicht geschonden door een onervaren medewerker slechts een ladder te verschaffen zonder enige instructie te verschaffen over het gebruik daar van en de staat van het dak waarop gewerkt moest worden.
- 45 Gerechtshof Amsterdam 6 oktober 2009, ECLI:N-L:G-HAMS:2009:BL1052 en Gerechtshof Den Bosch 25 september 2012, ECLI:N-L:GHSHE:2012:BX8504.
- 46 Gerechtshof Den Bosch 12 april 2011, ECLI:N-L:GHSHE:2011:BQ1285.
- 47 Gerechtshof Den Bosch 10 maart 2015, ECLI:N-L:GHSHE:2015:840. Zie anders, HR 21 mei 2010, ECLI:N-L:HR:2010:BM0708 waarin aansprakelijkheid voor de val van een trap werd afgewezen, terwijl de werknemer een raam diende te plaatsen vanaf de trap. De werknemer was niet geslaagd in het tegenbewijs dat de trap ondeugdelijk was. Dit arrest is overigens van voor voor de november arresten van 2011.
- 48 Rechtbank Den Haag 12 januari 2012, ECLI:N-L:RBSDG:2012:BV9089.
- 49 Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 24 januari 2017, ECLI:N-L:GHARL:2017:520.
- 50 Rechtbank Rotterdam 30 december 2014, 1391771 CV EXPL 12-52680 (ongepubliceerd maar via de PIV website te raadplegen).
- 51 Rechtbank Noord-Holland, locatie Alkmaar 28 september 2016, ECLI:N-L:RBNDH:2016:8409.
- 52 Zie bijvoorbeeld Rechtbank Overijssel 13 juni 2018, ECLI:N-L:RBOVE:2018:2225, Rechtbank Midden Nederland 16 november 2016 ECLI:N-L:RBME:2016:7082 en Rechtbank Oost-Brabant 29 augustus 2017, ECLI:N-L:RBOBR:2017:5058.
- 53 Rechtbank Den Haag 22 maart 2017, ECLI:N-L:RBD-HA:2017:3461.
- 54 HR 11 november 2005, ECLI:N-L:HR:2005:AU3313 (Bayar/Wijnen).
- 55 HR 20 juni 1986, ECLI:N-L:HR:1986:AC9426, NJ 1986/780.
- 56 Rechtbank Leeuwarden 7 september 2010, ECLI:N-L:RBLEE:2010:BN7147, JA 2010/142.
- 57 Gerechtshof Amsterdam 22 november 2007, ECLI:N-L:GHAMS:2007:BC2969, NJF 2008/110 en in diezelfde zaak HR 30 oktober 2009, ECLI:N-L:PHR:2009:BJ6020, JA 2010/14 omtrent de kwalitatieve aansprakelijkheid van de werkgever ex artikel 6:170 BW.
- 58 Gerechtshof Amsterdam 11 februari 2014, ECLI:N-L:GHAMS:2014:1589.
- 59 Rechtbank Rotterdam 13 juni 2012, ECLI:N-L:RBROT:2012:BW9061 en Gerechtshof Den Bosch 9 september 2014, ECLI:N-L:GHSHE:2014:3524.
- 60 Rechtbank Noord-Nederland, locatie Groningen 25 september 2013, ECLI:N-L:RBNE:2013:5682; Gerechtshof Amsterdam 15 augustus 2015, ECLI:N-L:GHAMS:2015:3301; Rechtbank Den Haag 22 juni 2016, ECLI:N-L:RBDDHA:2016:7281.
- 61 Vgl. Gerechtshof Amsterdam 15 januari 1998, NJK 1999/26 (Karate-trap) en Gerechtshof Amsterdam 15 augustus 2015, ECLI:N-L:GHAMS:2015:3301. Zie ook Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 30 augustus 2016, ECLI:N-L:GHARL:2016:6980.
- 62 Rechtbank Rotterdam 27 april 2005, ECLI:N-L:RBROT:2005:BK5225 en Rechtbank Leeuwarden 7 september 2010, ECLI:N-L:RBLEE:2010:BN7147, in deze laatste uitspraak werd overigens geen zorgplichtschending van de werkgever in de zin van artikel 7:658 BW aangenomen maar aansprakelijkheid op grond van 6:170 BW.
- 63 HR 1 juli 1993, NJ 1993, 687. Zie o.a. ook HR 15 december 2000, NJ 2001, 198 (Van Uiter/Jalas), HR 12 december 2008, NJ 2009, 332 (Maatzorg/Van der Graaf), HR 17 april 2009, RvdW 2009, 552.
- 64 Hoge Raad 24 juni 1994, LjN: ZC1405.
- 65 Zie voor een geval waarin een werknemer zijn werkgever aansprak omdat hij was gevallen over een stapel papier welke zijn collega op een trap had gelegd: Rechtbank Almelo 2 december 2009 LjN: BK6417.
- 67 HR 11 november 2011, LjN: BR5223, NJ 2011/598 (De Rooyse Wissel). Hoewel het in die zaak gaat om een 'intramurale' situatie, dat laat onverlet dat de kern van de zaak gaat om het werken met geweldadige of agressieve personen en de eisen die in dat geval aan de werkgever kunnen worden gesteld.
- 68 Rechtbank Midden-Nederland, locatie Utrecht, ECLI:N-L:RBME:2013:BZ7982, VR 2014/76 en JA 2013/155.
- 69 Gerechtshof Amsterdam 15 januari 2013, ECLI:N-L:G-HAMS:2013:BY8866, NJF 2013/94.
- 70 Rechtbank Gelderland, locatie Nijmegen, 28 juni 2013, ECLI:N-L:RBGEL:2013:4728.
- 71 HR 22 januari 1999, ECLI:N-L:PHR:1999:AD2996 (Stichting Reclassering Nederland/X)..
- 72 Rechtbank Midden-Nederland, locatie Utrecht 8 april 2015, ECLI:N-L:RBME:2015:2602; Gerechtshof Den Bosch 30 januari 2018, ECLI:N-L:GHSHE:2018:338.
- 73 Gerechtshof Den Bosch 10 februari 2015, ECLI:N-L:GHSHE:2015:453, JA 2015, 60.
- 74 Rechtbank Midden-Nederland 8 april 2015, ECLI:N-L:RBME:2015:2602.
- 75 Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 23 juni 2015, ECLI:N-L:GHARL:2015:4552.
- 76 Dit volgt uit het zogeheten Kelderluikarrest, HR5 november 1965, ECLI:N-L:PHR:1965:AB7079, m.nt. G.J. Scholten (Coca Cola/Duchateau (Kelderluik)).
- 77 Dit leidt wij af uit Rechtbank Midden-Nederland 14 maart 2013, ECLI:N-L:RBME:2013:BZ5255, waarin van de werkgever werd verlangd dat hij niet kon volstaan met het verstrekken van veiligheidsschoeisel. In plaats daarvan had de werkgever spikes moeten verstrekken. Zie ook Hof Den Bosch, 22 december 2015, ECLI:N-L:RBME:2013:BZ5255: de werkgever kreeg het verwijt dat hij handschoenen met veiligheids categorie 1 had verstrekt in plaats van categorie 3.
- 78 HR 17 november 2000, ECLI:N-L:HR:2000:AA8369, NJ 2001/596 en HR 23 juni 2006, ECLI:N-L:HR:2006:AW6166, NJ 2006/354 (Havermans/Luyckx).
- 79 HR 9 januari 2009, ECLI:N-L:HR:2009:BF8875, NJ 2011/252 (Landskroon/BAM).
- 80 Van Dijk en Veendrick, Zorgplichtschending bij beroepsziekten, bewijsproblemen bij het causaal verband, de arbeidsrechtelijke omkeringsregel en het leerstuk van proportionale aansprakelijkheid, in: TvP 2013, 4.
- 81 Aldus Tjong Tjin Tai in zijn noot onder HR 9 januari 2009, ECLI:N-L:HR:2009:BF8875, NJ 2011/252 (Landskroon/BAM).
- 82 Hij diende dagelijks 350 trap treden af te leggen, hij plaatste in een half jaar circa 4000 stempels a 23 kg, hij moest beton in bekisting schudden hetgeen zwaar rugbelastend werk is, hij moest veelvuldig klimmen, met en zonder last.
- 83 HR 7 juni 2013, ECLI:N-L:HR:2013:BZ1717, NJ 2014/98 (SVB/Van de Wege). Zie ook Rechtbank Limburg 23 mei 2018, ECLI:N-L:RBLIM:2018:4831 inzake gestelde nek-, rug- en schouderklachten. Werknemer niet geslaagd in het op hem rustende bewijs dat zijn klachten door het werk kunnen zijn veroorzaakt. In deze zin ook Rechtbank Rotterdam 13 april 2018, ECLI:N-L:RBROT:2018:5470: rugklachten door rugbelastend werk. Werknemer moet bewijs leveren van causaal verband tussen werkzaamheden en klachten. De Rechtbank Midden-Nederland wees op 20 september 2017 de vordering van een schoonmaakster af die stelde dat zij RSI klachten had opgelopen bij haar werkzaamheden. Volgens de rechtbank is eiseres niet geslaagd in het op haar rustende bewijs dat zij haar werkzaamheden onder omstandigheden heeft moeten verrichten dat deze een zodanige overbelasting met zich brachten dat de werkgever deze niet had mogen opdragen zonder bijvoorbeeld het ter beschikking stellen van hulpmiddelen, ECLI:N-L:RBME:2017:4692.
- 84 Gerechtshof Den Bosch 12 september 2017, ECLI:N-L:GHSHE:2017:3928..
- 85 Rechtbank Den Haag 31 augustus 2017, ECLI:N-L:GHDHA:2017:9803.

- ⁸⁶ Gerechtshof Den Bosch 12 september 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3928.
- ⁸⁷ HR 14 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ7196 (Val van laadklep).
- ⁸⁸ HR 5 december 2014, ECLI:NL:HR:2014:3519 (Spaanse chauffeur).
- ⁸⁹ Gerechtshof Den Bosch 3 juli 2012, ECLI:NL:GHSHE:2012:BX0428.
- ⁹⁰ Rechtbank Overijssel 17 oktober 2013, ECLI:NL:RBO-VE:2013:2503.
- ⁹¹ Zware lading: Rechtbank Noord-Holland, locatie Alkmaar 4 november 2016, ECLI:NL:RBN-HO:2015:9484.
- ⁹² Gerechtshof Den Bosch 3 juli 2012, ECLI:NL:GHSHE:2012:BX0428.
- ⁹³ Gerechtshof Den Bosch 23 september 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:3782.
- ⁹⁴ Rechtbank Midden-Nederland, locatie Utrecht, 12 maart 2014, ECLI:NL:RBMNE:2014:952.
- ⁹⁵ Rechtbank Leeuwarden 28 september 2011, ECLI:NL:RBLLE:2011:BT7658.
- ⁹⁶ Zie: Rechtbank Leeuwarden 28 september 2011, ECLI:NL:RBLLE:2011:BT7658.
- ⁹⁷ In het arrest Bayar/Wijnen wijst de Hoge Raad op het ervaringsfeit dat de dagelijkse omgang met een machine de gebruiker ervan licht ertoe zal brengen niet alle voorzichtigheid in acht te nemen die ter voorkoming van ongelukken geraden is, ook al wordt het gevaar de gebruiker door instructies en waarschuwing ingescherpt, HR 11 november 2005, ECLI:NL:HR:2005:AU3313 (Bayar/Wijnen).
- ⁹⁸ Rechtbank Leeuwarden 2 oktober 2012, ECLI:NL:RBLLE:2012:BY0862; Rechtbank Midden-Nederland, locatie Utrecht 29 januari 2013, ECLI:NL:RBM-NEL:2013:BZ8091; Gerechtshof Den Bosch 16 april 2013, ECLI:NL:GHSHE:2013:BZ8300 (Davelaar/Allspan na terugverwijzing); Gerechtshof Den Bosch 8 oktober 2013, ECLI:NL:GHSHE:2013:4561; Gerechtshof Amsterdam 31 december 2013, ECLI:NL:GHAMS:2013:4941; Rechtbank Amsterdam 14 februari 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:830; Rechtbank Rotterdam 8 mei 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:6240; Gerechtshof Amsterdam 1 december 2015, ECLI:NL:GHAMS:2015:5085; Rechtbank Oost-Brabant, locatie Den Bosch 22 april 2016, ECLI:NL:RBO-BR:2016:1940; Gerechtshof Den Haag 19 juli 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2030; Gerechtshof Den Bosch 29 augustus 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:3803.
- ⁹⁹ Rechtbank Dordrecht 27 oktober 2005, ECLI:NL:RBDOR:2005:AU5613.
- ¹⁰⁰ Rechtbank Den Haag 13 februari 2013, ECLI:NL:RBD-HA:2013:BZ2368.
- ¹⁰¹ Rechtbank Midden-Nederland, locatie Utrecht, 12 maart 2014, ECLI:NL:RBMNE:2014:952.
- ¹⁰² Rechtbank Breda 4 januari 2012, ECLI:NL:RBBRE:2012:BY0217.
- ¹⁰³ Gerechtshof Den Bosch 8 december 2015, JA 2016, 52.
- ¹⁰⁴ Gerechtshof Den Bosch 3 juni 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:1634.
- ¹⁰⁵ Giard en Van Boom in hun noot bij HR 25 november 2005, ECLI:NL:HR:2005:AU4042:NTBR 2006/ 54 (Skeeler-arrest). Dit betrof overigens geen art. 7:658 BW kwestie.
- ¹⁰⁶ HR 11 november 2005, ECLI:NL:HR:2005:AU3313; NJ 2008/460 m.nt. G.J.J. Heerma van Voss onder nr. 465; JA2006/11 m.nt. W.H. van Boom.
- ¹⁰⁷ Mr. E. Pans, 'Werkgeversaansprakelijkheid', TVP 2011, p. 124-127.