

## Tilburg University

### Zorgplicht werkgever gaat ver

van Drongelen, Harry; van Drongelen, A. (Amber)

*Published in:*  
Sociale Zaken Actueel

*Publication date:*  
2016

*Document Version*  
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

*Citation for published version (APA):*  
van Drongelen, H., & van Drongelen, A. A. (2016). Zorgplicht werkgever gaat ver. *Sociale Zaken Actueel*, 2016(5), 7-8.

#### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

#### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# Zorgplicht werkgever gaat ver

**Als iemand door toedoen van iemand anders een ongeval krijgt, kan hij die ander aanspreken voor de vergoeding van de schade. Het algemene verbintenissenrecht geeft algemene regels voor schadevergoedingszaken. Voor arbeidsrelaties is in het kader van de arbeidsovereenkomst echter een bijzondere regeling opgenomen. Hoe die eruit ziet, leest u in deze bijdrage.**

De bijzondere regeling houdt in dat de werkgever verplicht is om zijn werknemers onder zodanige omstandigheden te laten werken dat wordt voorkomen dat zij in de uitoefening van hun werkzaamheden schade lijden (art. 7:658 BW). Deze zorgplicht heeft betrekking op de lokalen waarin, en de werktuigen en gereedschappen waarmee hij zijn werknemers laat werken. Daarnaast moet hij voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen treffen en aanwijzingen geven dat de veiligheid binnen het bedrijf wordt bevorderd. Dit alles dus met de bedoeling om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Deze zorgverplichting van werkgeverskant en de daaraan gekoppelde (bijzondere) aansprakelijkheid heeft echter geen exclusieve werking. In 2011 heeft de Hoge Raad (JAR 2011/315; JAR 2011/316) geoordeeld dat een werknemer de werkgever in drie situaties aansprakelijk kan stellen voor arbeidgerelateerde schade. Onder omstandigheden kan de werkgever ook aansprakelijk zijn voor de schade die aan de werknemer is toegebracht in situaties waarbij niet wordt voldaan aan de voorwaarden die voor de bijzondere aansprakelijkheidsregeling gelden. De redelijkheid en billijkheid (art. 6:248 BW) en het goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) spelen hierbij een voorname rol. Bij dat laatste gaat het vooral om zaken als personeelsuitjes en verkeersongevallen.

## Zorgplicht werkgever

Uit de bijzondere aansprakelijkheidsregeling (art. 7:658 BW) vloeit voort dat de werkgever de schade moet vergoeden die door de werknemer is geleden bij uitoefening van zijn werkzaamheden en de werkgever geen maatregelen heeft getroffen tegen gevaren die hem bekend waren of hadden moeten zijn op het moment waarop het gevaar heeft geleid tot schade bij zijn werknemer(s) en deze schade niet (in zijn volle omvang) was geleden, als de werkgever wel de vereiste maatregelen had getroffen. De stelplicht en bewijslast om aan te tonen dat voldaan is aan de zorgplicht en dat de maatregelen wel zijn getroffen ligt logischerwijs bij de werkgever. De werkgever is degene die invloed en zeggenschap heeft op en over de arbeidsomstandigheden, waardoor de werknemer voor zijn veiligheid afhankelijk is van de werkgever. Of een werkgever maatregelen zal treffen hangt af van de omvang van de kans op schade en de ernst daarvan, de kosten van preventieve maatregelen en de gevolgen voor de bedrijfsvoering. In het voorgaande zijn de criteria die de Hoge Raad in 1965 (NJ 1966/136) heeft gegeven terug te vinden.

Wanneer maatregelen precies voldoende zijn, hangt samengevat dus af van het gevaar, de kosten, de aard van het bedrijf en de werknemer in kwestie. De zorgplicht van de werkgever is niet onbepaald, maar kan wel ver gaan. De zorgplicht biedt dan ook geen absolute waarborg voor de veiligheid van de werknemer, maar dient wel ter bescherming van de werknemer (NJ 2005/260; RAR 2006/2). Er zijn veel voorbeelden waarin de werkgeversaansprakelijkheid is aangenomen, maar ook waarin dat niet is gebeurd, zelfs wanneer er sprake was van een kwetsbare werknemer

(JAR 2007/161). Enkele voorbeelden hiervan zijn de zogenoemde 'huis-tuin-en-keuken'-ongevallen (NJ 2004/175; NJ 2004/177; ECLI:NL:PHR:2015:962).

## Functioneel verband

Uitkomsten in zaken met betrekking tot de zorgplicht geven dan ook een wisselend beeld te zien, maar als het gaat om geweldsincidenten lijkt de werkgever toch vaker aansprakelijk te zijn voor de geleden schade. Dit geldt niet voor ongevallen die in de privésfeer vallen en niet onder invloed of zeggenschap van de werkgever vallen, omdat er dan geen functioneel verband is met de uitoefening van de werkzaamheden. Onder geweldsincidenten vallen overvallen, kwade klanten of agressieve patiënten. Voor een werkgever is het lastig om tegen kwaadwillende derden iets te ondernemen, maar de kans op schade kan wel gereduceerd worden door preventieve maatregelen te treffen en het personeel te trainen en goed te instrueren.

## Geweldsdelicten

Over geweldsdelicten is in de literatuur niet veel te vinden, daarom moet worden teruggevallen op de rechtspraak. Een paar voorbeelden. Allereerst de zaak waarin een medewerker van een tbs-instelling is mishandeld door een patiënt. De werkgever heeft niet gesteld dat hij voldoende heeft onderzocht of de patiënt te gevaarlijk is geweest en dat de werknemer is gewaarschuwd. De Hoge Raad (JAR 2011/315) concludeert dan ook dat de algemene (vereiste) maatregelen niet zijn getroffen en de werkgever op grond de bijzondere aansprakelijkheidsregeling daarvoor aansprakelijk is (art. 7:658 BW). Hiermee is het Hof die heeft aangestuurd op een verzekeringsplicht voor schade als gevolg van agressie en geweld terecht geweest (ECLI:NL:PHR:2011:BR5223).

Vervolgens de zaak van de apothekersassistente die het raam uitsprong uit angst voor overvallers. Hierin heeft het Bossche Hof in 2015 (JAR 2015/71) geoordeeld dat de werkgever rekening moet houden met het

feit dat de apotheek doelwit zou kunnen worden van een overval, hij onvoldoende maatregelen heeft getroffen om de apotheek te beveiligen en is de werknemster - in tegenstelling tot andere werknemers - onvoldoende geïnstrueerd over wat haar te doen staat tijdens een overval. De maatregelen en aanwijzingen die nodig zijn schade te voorkomen zijn onvoldoende geweest, waardoor de werkgever volgens het hof is tekortgeschoten in zijn zorgplicht en daardoor aansprakelijk is voor de gele-

den schade. Er bestaat een kans dat de gevolgen voor de werknemster minder ernstig zouden zijn geweest indien zij wel (voldoende) instructies had gekregen.

Tot slot zaak in 2015 de zaak van de overval op de supermarkt tijdens het laden en lossen van vracht bij Albert Heijn. Albert Heijn voert aan dat er een winkelveiligheidsplan is opgesteld waarin veiligheidsmaatregelen zijn opgenomen. In het betreffende filiaal zijn aanvullende veiligheidsmaatregelen genomen om het veiligheidsrisico te beperken. Albert Heijn onderbouwt echter onvoldoende of de werknemers ook de benodigde instructies hebben gekregen. Albert Heijn stelt zich op het punt dat een overval niet voorkomen had kunnen worden door extra maatregelen te treffen. De Utrechtse kantonrechter is het daarmee niet eens (ECLI:NL:RBMNE:2015:2602), en oordeelt dat het risico op een overval

(Vervolg op pagina 8)

**Wanneer maatregelen precies voldoende zijn, hangt samengevat (..) af van het gevaar, de kosten, de aard van het bedrijf en de werknemer in kwestie.**

## Colofon

SOCIALE ZAKEN ACTUEEL IS EEN  
UITGAVE VAN VAKMEDIANET

Redactie  
earnest@xs4all.nl

Vaste medewerkers  
drs. Rolf Blankemeijer  
mr. dr. Harry van Drongelen  
mr. drs. Pauline Maarsen  
mr. Nico Ridder

Uitgever  
Marieke le Noble

Vormgeving & opmaak  
colorscan  
www.colorscan.nl

Druk  
Schotanus & Jens, Nieuwegein

Adres  
Vakmedianet, Postbus 448  
2400 AK Alphen aan den Rijn  
www.vakmedianet.nl

Abonnementenadministratie  
klantenservice@vakmedianet.nl  
tel. 088-5840888

Abonnementen  
Sociale Zaken Actueel verschijnt 46  
keer per jaar. Jaarabonnement:  
€ 485,00 exclusief btw. Verzending  
buitenland per jaar € 29,50 (EU) en  
€ 41,50 (niet-EU-landen). Op alle  
uitgaven van Vakmedianet zijn de  
Algemene Voorwaarden van toepas-  
sing. Deze zijn te vinden op  
www.vakmedianet.nl.

Copyright  
Alle rechten voorbehouden. Niets uit  
deze uitgave mag worden veele-  
voudigd, opgeslagen in een geautomati-  
seerd gegevensbestand of openbaar  
gemaakt in enige vorm of op enige  
wijze, hetzij elektronisch, mechanisch,  
door fotokopieën, opnamen of op  
enige andere manier, zonder vooraf-  
gaande toestemming van de uitgever.  
©Vakmedianet 2016

Publicatievoorwaarden  
Op iedere inzending van een bijdrage  
of informatie zijn de standaardpubli-  
catievoorwaarden van Vakmedianet  
van toepassing. Deze zijn te vinden op  
www.vakmedianet.nl.

Disclaimer  
Alle in deze uitgave opgenomen infor-  
matie is met de grootste zorgvuldig-  
heid samengesteld. De juistheid en vol-  
ledigheid kunnen echter niet worden  
gegarandeerd. Vakmedianet en de bij  
deze uitgave betrokken redactie en  
medewerkers aanvaarden dan ook geen  
aansprakelijkheid voor schade die het  
directe of indirecte gevolg is van het  
gebruik van de opgenomen informatie.

ISSN 0928-0936

(Vervolg van pagina 7)

had kunnen worden beperkt door het treffen van op een overval toegespitste maatregelen. Hierdoor kan niet vast komen te staan dat een oorzakelijk verband tussen het niet treffen van maatregelen en de door de werknemer geleden schade ontbreekt. Ook in dit geval wordt de werkgever aansprakelijk gehouden voor de geleden schade als gevolg van een overval.

### Psychische schade

Voor de psychische schade die wordt geleden als gevolg van een roofoverval in een supermarkt ligt dit weer anders. In dergelijke gevallen is het niet noodzakelijk dat duidelijk is of de werkgever instructies

heeft gegeven aan de werknemer over hoe te han-  
den in geval van een overval. Het geven van deze  
instructies zou namelijk geen verandering in de si-  
tuatie hebben gebracht. Het werken als caissière kan  
niet worden aangemerkt als een functie met een  
hoog risico op schade als gevolg van een overval.  
Wat van de werkgever in redelijkheid aan maatre-  
len mag worden verlangd hangt daarom af van de  
omstandigheden van het geval  
(ECLI:NL:GHARL:2015:4552).

Mevr. A. van Drongelen LLB  
Mr dr J. van Drongelen

## Officiële Bekendmakingen

### 19 januari 2016

Cao

Verzoek tot algemeen verbindendverklaring van  
c.a.o.-bepalingen  
- Landbouwwerktuigen Exploiterende  
Ondernemingen

### 19 januari 2016

Cao

Verzoek tot algemeen verbindendverklaring van  
c.a.o.-bepalingen  
- Groenten- en Fruitverwerkende Industrie 2016

### 19 januari 2016

Cao

Verzoek tot algemeen verbindendverklaring van  
c.a.o.-bepalingen  
- Woondiensten

### 15 januari 2016

Cao

Verzoek tot algemeen verbindendverklaring van  
c.a.o.-bepalingen  
- Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie  
2016/2019, gewijzigd

### 13 januari 2016

Cao

Verzoek tot algemeen verbindendverklaring van

c.a.o.-bepalingen  
- Contractcateringbranche

### 8 januari 2016

Pensioenen

- Bekendmaking op grond van artikel 10, tweede  
lid, van de Wet verplichte beroepspensioenreg-  
eling van de wijziging van de beroepspensioenre-  
geling Stichting Pensioenfonds voor  
Fysiotherapeuten.

### 5 januari 2016

Arbeidsomstandigheden

- Advies Raad van State inzake het voorstel van  
wet tot wijziging van de  
Arbeidsomstandighedenwet in verband met de  
versterking van de betrokkenheid van de werk-  
gevers en werknemers bij de arbodienstverlening

### 30 december 2015

Subsidies

- Regeling van de Staatssecretaris van Sociale  
Zaken en Werkgelegenheid van 21 december  
2015, 2015-0000310453, tot wijziging van de  
Subsidieregeling ESF 2014-2020 in verband met  
een verhoging van het subsidieplafond in het l-  
der van duurzame inzetbaarheid bedrijven/in-  
stellingen.

## Agenda

10 maart 2016

**HR-wetgeving actualiteiten-  
dag**

Plaats: Utrecht  
Prijs: € 299

15 maart 2016

**Praktijkdag Strategische  
personeelsplanning**

Plaats: Utrecht  
Prijs: € 595

31 maart 2016

**Het nieuwe ontslagrecht**

Plaats: Utrecht  
Prijs: € 595

5, 12, 19 april 2016

**Arbeidsrecht voor de P&O-  
praktijk**

Plaats: Utrecht  
Prijs: € 1450

7 april 2016

**Wet Werk en Zekerheid:  
Rechtspraak en Praktijk**

Plaats: Utrecht  
Prijs: € 399

12 april 2016

**Praktijkopleiding vertrou-  
wenspersoon**

Plaats: Utrecht  
Prijs: € 495

19 april 2016

**Or & duurzame inzet**

Plaats: Utrecht  
Prijs: € 395

**Meer informatie?**

In de shop van Vakmedianet:  
www.pwdegids.nl/opleidingen