

# Werkgever aansprakelijk bij kantoorruitje?

**Bij een door de werkgever georganiseerde ontspanningsactiviteit - een workshop dansen op rollerskates - valt een werknemster en breekt hierbij haar linkerpols. Dit leidt vervolgens tot gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. De werknemster stelt hiervoor de werkgever aansprakelijk en stapt naar de rechter. Ze stelt hierbij dat de werkgever de zorgplicht heeft geschonden en geen goed werkgeverschap heeft getoond.**

De werknemster is sinds 1988 in dienst van de werkgever. De werkgever organiseerde ongeveer eenmaal per kwartaal op vrijdagmiddag, na werktijd, een ontspanningsactiviteit voor het personeel. Deze activiteiten werden om de beurt door personeelsleden voorgesteld en ter goedkeuring aan de directie voorgelegd. De werknemers die niet bij de organisatie zijn betrokken, zijn niet op de hoogte van de aard van de activiteit.

Ook op vrijdag 1 februari 2002 vond na werktijd de bewuste ontspanningsactiviteit plaats. Onder leiding van twee ingehuurde professionele rollerskate-instructeurs vond op muziek de workshop dansen op rollerskates plaats, in de hal van het kantoor van de werkgever. Deze hal had een marmeren vloer. De werknemster, die ten tijde van het ongeval 47 jaar oud was en sinds haar jeugd niet meer had gerolschaatst, viel al na enkele meters. De workshop was toen nog niet officieel begonnen. Zij brak

hierbij haar pols en, hoewel de breuk is geheeld, heeft dit geleid tot gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Er heeft zich een posttraumatische dystrofie ontwikkeld.

De werknemster stapt naar de rechter. De Kantonrechter wijst de vordering af. Het Gerechtshof wijst de vordering gedeeltelijk toe, op grond van het feit dat de werkgever niet heeft gehandeld als een goed-werkgever. De werkgever gaat in cassatie bij de Hoge Raad waar met name de vraag speelt of de werkgever nu wel of niet de zorgplicht heeft geschonden.

## Schending zorgplicht?

De Hoge Raad had zich nog niet eerder uitgelaten over de vraag of een werkgever aansprakelijk kan zijn op grond van schending van de zorgplicht bij kantoorruitjes, personeelsfeestjes en personeelsactiviteiten. Lagere rechters hebben zich hierover wel uitgelaten, maar er is geen heldere lijn in de

rechtspraak. Aansprakelijkheid werd bijvoorbeeld wél aangenomen bij een verplichte deelname aan een autorit met een Landrover, alsmede bij een teambuildingssessie in het buitenland, maar weer niet bij deelname aan een ballonvaart, een sportdag, of een rit in een Hummer. Het zijn hier steeds de bijzondere omstandigheden van het specifieke geval die bepalen of er sprake is van schending van de zorgplicht, of niet.

Terug naar de ongelukkig gevallen rollerskatester. De Hoge Raad oordeelt dat een voldoende nauwe band tussen de uitoefening van de normale werkzaamheden en de activiteit ontbreekt, omdat de workshop op vrijdagmiddag na werktijd plaatsvond, de werknemster niet op vrijdag werkte en de workshop ook niet verplicht was. Het ongeval heeft zich dus niet voorgedaan in de uitoefening van de werkzaamheden. Op basis hiervan concludeert de Hoge Raad dat er geen sprake is van schending van de

zorgplicht en de werkgever op deze grondslag niet aansprakelijk is.

## Goed-werkgeverschap?

De Hoge Raad meent wel dat de werkgever niet heeft gehandeld als een goed-werkgever. Hierbij speelt dat er een zodanige samenhang bestond tussen de arbeidsovereenkomst en de activiteit, dat op de werkgever een zorg- en preventieplicht rustte, die in dit specifieke geval niet is nagekomen. De werkgever had immers niets of onvoldoende gedaan om de werknemer te beschermen tegen de risico's van vallen, met alle gevolgen van dien. Op deze grondslag was de werkgever dus wel aansprakelijk voor schade van de werknemster.

## Verplichtingen werkgever

Een werkgever heeft de wettelijke plicht om die veiligheidsmaatregelen te nemen die nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer tijdens zijn of haar werk schade lijdt door een bedrijfsongeval of een beroepsziekte. Als de werkgever deze plicht schendt, is de werkgever aansprakelijk voor de door de werknemer te lijden schade. De werkgever kan slechts onder deze aansprakelijkheid uitkomen, als hij bewijst dat hij zijn zorgverplichting is nagekomen of dat de schade veroorzaakt is door opzet of bewust roekeloos gedrag van de werknemer. Daarnaast kan de werknemer de werkgever aansprakelijk stellen voor de schade die hij lijdt als de werkgever niet heeft gehandeld als een goed-werkgever. De beoordeling hiervan

hangt altijd af van de omstandigheden van het geval. Opvallend is dat uit de rechtspraak kan worden afgeleid dat het begrip 'werk' breed wordt uitgelegd. Dit betekent dat jaarlijkse kantoorruitjes, personeelsfeestjes en/of personeelsactiviteiten onder het 'werk' kunnen worden geduid. Ook bij dergelijke evenementen heeft een werkgever er dus op toe te zien dat werknemers worden beschermd tegen de risico's die alsdan kunnen ontstaan.

## Oppassen geblazen

Een werkgever doet er dus verstandig aan om te onderzoeken of schadegevallen tijdens kantoorruitjes, personeelsfeestjes en/of personeelsactiviteiten door de bedrijfsverzekering worden gedekt. Bovendien doet een werkgever er verstandig aan werknemers tijdens dergelijke evenementen niet onnodig aan gevaren bloot te stellen. Een pleister op de wonde is dat aansprakelijkheid op grond van schending van de zorgplicht niet snel wordt aangenomen, zolang er geen directe band bestaat tussen het evenement en de arbeidsovereenkomst. Toch blijft het oppassen geblazen voor de werkgever bij de door hem georganiseerde bijzondere personeelsevenementen.



Michiel van Dijk is advocaat-partner bij CMS Derks Star Busmann N.V. in Utrecht  
michiel.vandijk@cms-dsb.com