



arbeidsrecht

# UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

## Breekweek leidt tot brokken – en wie betaalt de rekening?

Een ROC sluit elke lesperiode af met een zogenaamde ‘breekweek’. In zo’n week wordt voor de leerlingen een activiteit georganiseerd, waaraan zij geacht worden deel te nemen. In januari 2012 bestaat die activiteit uit schaatsen op een kunstijsbaan. Een van de docenten die het uitje begeleiden komt tijdens het schaatsen ongelukkig ten val en loopt behoorlijk ernstig hoofdletsel op, waardoor hij grotendeels arbeidsongeschikt raakt. Was hij nou aan het werk of niet toen hij dat letsel opliep? En kan hij zijn werkgever met succes aanspreken voor de schade?

**De docent** (hierna: ‘werknemer’) stelt zich op het standpunt dat het ongeluk tijdens werktijd is gebeurd, en dat hij (op de ijsbaan) aan het werk was toen het gebeurde. Hij vindt daarom dat zijn werkgever op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk is voor de schade die hij lijdt als gevolg van het ongeval. Het ROC (hierna: ‘werkgever’) zou onvoldoende invulling aan zijn zorgplicht als werkgever hebben gegeven: er zijn onvoldoende maatregelen getroffen en onvoldoende aanwijzingen gegeven om te voorkomen dat werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade zou lijden, terwijl de risico’s van schaatsen algemeen bekend zijn. Werkgever heeft daarbij niet geïnformeerd of en in hoeverre werknemer kon schaatsen, heeft hem geen helm of stoel ter beschikking gesteld, en heeft hem bovendien niet laten weten dat hij het schaatsen ook langs de kant van de ijsbaan kon volgen.

**Werkgever** bestrijdt niet dat werknemer op die bewuste dag tijdens de schaatsactiviteit is gevallen en daarbij letsel heeft opgelopen, maar vindt niet dat dat schaatsen moet worden aangemerkt als het verrichten van arbeid in de zin van artikel 7:658 BW, zodat de zorgplicht van dat artikel niet van toepassing is op de situatie. Werkgever betoogt dat werknemer niet actief aan het schaatsen hoefde deel te nemen, maar die activiteit alleen maar hoefde te begeleiden. Doordat werknemer meeschaatste zonder dat dit van hem gevraagd was zou het niet meer gaan om ‘de uitoefening van zijn werkzaamheden’. Verder vindt werkgever dat hij voldoende maatregelen heeft getroffen en aanwijzingen gegeven door leerlingen en begeleiders te attenderen op het gebruik van handschoenen. Meer maatregelen en aanwijzingen achtte werkgever niet noodzakelijk. Het ongeval dat werknemer is overkomen moet volgens hem worden aangemerkt als een huis-tuin-en-keuken-situatie, waarvoor geen bijzondere zorgplicht geldt.



## arbeidsrecht

**De kantonrechter** is van mening dat de schade wel degelijk is geleden in de uitoefening van de werkzaamheden. Het begeleiden van leerlingen naar en bij een activiteit die plaatsvindt tijdens reguliere lestijden en die voor de leerlingen niet vrijblijvend is kan voor een docent moeilijk anders worden uitgelegd dan als het uitoefenen van de werkzaamheden.

De activiteit was niet vrijblijvend voor de leerlingen. Dat werknemer op zich niet verplicht was zich als begeleider aan te melden (ook andere docenten hadden dit kunnen doen) doet aan het vorenstaande niets af. De rechter vindt niet dat de val van werknemer kan worden aangemerkt als een 'huis-, tuin- en keukeningeval' dat buiten de reikwijdte van de zorgplicht van werkgever valt. Schaatsen is nou eenmaal geen alledaagse activiteit, ook niet in Nederland. IJs is gewoonweg glad en hard, schaatsen is niet voor iedereen even gemakkelijk en valpartijen op het ijs leiden met grote regelmaat tot botbreuken of ander letsel. Dat betekent enerzijds dat aan een zorg- of waarschuwingsplicht voor de werkgever geen vergaande eisen hoeven te worden gesteld, anderzijds rust op die werkgever wel degelijk een zorgplicht. Werkgever heeft de begeleiders geen nadere instructie of waarschuwing gegeven. Daarmee staat vast dat niet aan de zorgplicht is voldaan.

Het was aan werkgever de begeleiders te laten weten dat zij niet verplicht waren zelf ook te schaatsen, maar dat zij ook vanaf de kant toezicht konden houden. Werkgever had bovendien kunnen melden dat als begeleiders toch wilden schaatsen (en dit niet of niet goed konden), zij voorzichtig moesten zijn en eventueel een helm en/of andere lichaamsbescherming huren en gebruiken en/of gebruik maken van de reling die op de ijsbaan is aangebracht. Deze maatregelen waren eenvoudig te nemen, en er zou wel expliciet mee duidelijk zijn gemaakt wat wel en wat niet van de begeleiders werd verwacht tijdens deze – niet risicoloze – activiteit. De rechter oordeelt dat werkgever aansprakelijk is voor de schade van werknemer.

**Vindplaats: ECLI:NL:RBMNE:2016:1966**