



Geen schending zorgplicht bij een val tijdens het volgen van een BHV-cursus

(Gerechtshof Amsterdam, 24 mei 2017)

Werknemer is op 6 augustus 1977 in dienst getreden bij zijn werkgever.

Werknemer vervult sinds 14 april 2009, naast zijn reguliere werkzaamheden, een rol als bedrijfshulpverlener (BHV-er).

Werknemer heeft op 28 september 2010 bij een beveiligingsbedrijf een herhalingscursus in het kader van de bedrijfshulpverlening gevolgd. Onderdeel van de cursus was een praktijkoefening waarbij werknemer een “slachtoffer” in veiligheid diende te brengen vanuit een verduisterde ruimte. Hierbij diende gebruik gemaakt te worden van de zogenoemde “Rautekgreep”, waarbij het slachtoffer onder de armen/oksels moest worden vastgepakt om te worden versleept. Bij deze oefening is werknemer gevallen.

Hij heeft zich op 29 september 2010 ziek gemeld. Hij bleek een inzakkingsfractuur ter hoogte van wervel L1 te hebben opgelopen.

Per 1 januari 2013 heeft zijn werkgever zijn AVB-polis bij Delta Lloyd opgezegd en is overgegaan naar Nationale Nederlanden als verzekeraar. Daarbij is niet gezorgd voor een ‘uitloop-’ en ‘inloopdekking’. Bij brief van 8 maart 2013 heeft werknemer zijn werkgever aansprakelijk gesteld voor de geleden en nog te lijden schade ten gevolge van het ongeval op 28 september 2010, bijna drie jaar later dus. Vanaf augustus 2013 ontvangt werknemer een WIA-uitkering, die wordt aangevuld met een salarisbetaling door zijn werkgever tot 70% van het salaris.

Werknemer heeft in eerste aanleg zijn werkgever aansprakelijk gesteld op grond van de stelling dat hij schade heeft opgelopen tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden en dat de werkgever daarbij zijn zorgplicht als bedoeld in artikel 7:658 BW heeft geschonden.

Kort samengevat stelt werknemer dat bij de BHV-oefening volstaan had kunnen worden met het aanleggen van de Rautekgreep (zonder dat er gesleept behoefde te worden) dan wel het gebruiken van een veel lichtere pop in plaats van een mens. Voorts had volgens hem voor de cursus schoeisel moeten worden verstrekt met een aangepast profiel.

Subsidiar heeft werknemer gesteld dat zijn werkgever heeft gehandeld in strijd met de verplichtingen die voortvloeien uit het in artikel 7:611 BW genoemde goed werkgeverschap, omdat het hierbij om een georganiseerde activiteit van de werkgever ging. Ook had de werkgever zorg moeten dragen voor een behoorlijke verzekering, en dat heeft hij nagelaten door onvoldoende aandacht te schenken aan de gevolgen van het overgaan naar een andere verzekeraar, aldus werknemer.

Werkgever heeft verweer gevoerd dat er kort samengevat op neer komt dat er geen causaal verband bestaat tussen het ongeval en het letsel, dat hij aan zijn zorgverplichting heeft voldaan door voor het verzorgen van de BHV-training te kiezen voor een organisatie met het NIBHV-keurmerk en tenslotte



dat werknemer zelf bewust roekeloos heeft gehandeld door te gehaast te werk te gaan en niet de door werkgever voorgeschreven en verstrekte veiligheidsschoenen te dragen.

Voorts is het volgens de werkgever aan werknemer te wijten dat een verzekeringsdekking ontbreekt, doordat hij eerst in een zeer laat stadium zijn werkgever aansprakelijk heeft gesteld, op welk moment er door wisseling van verzekeraar geen dekking meer bestond.

Oordeel van de kantonrechter:

De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer, met uitzondering van de buitengerechtelijke incassokosten, toegewezen.

Samengevat oordeelde hij daartoe als volgt.

Van een causale relatie tussen het ongeval en de door werknemer gestelde schade kan worden uitgegaan. Werkgever is daarvoor aansprakelijk op grond van artikel 7:611 BW, omdat het risico van het ontbreken van een deugdelijke verzekering voor zijn rekening komt, waarbij het tijdstip van de aansprakelijkheidstelling door werknemer niet van belang is, omdat werkgever van meet af aan op de hoogte is geweest van het ongeval en van de gevolgen.

De kantonrechter komt niet meer toe aan beoordeling van de vordering op grond van art. 7:658 BW nu er reeds aansprakelijkheid zou bestaan op grond van artikel 7:611 BW.

Hoger Beroep (van werkgever):

Tegen de toewijzing van de vorderingen van werknemer gaat de werkgever in hoger beroep bij het Gerechtshof te Amsterdam.

De verzekeringskwestie:

Werkgever bestrijdt dat hij in dit geval door het ontbreken van deugdelijke dekking door een verzekering aansprakelijk moet worden gehouden voor de schade van werknemer. Hij stelt verder dat het hierbij niet om een ongeval ging op de werkvloer, maar om een ongeval bij een externe cursus, waarop hij slechts zeer beperkte invloed kon uitoefenen.

De grief slaagt met name omdat de kantonrechter bij de vraag of er sprake was van een behoorlijke verzekering van een onjuist toetsingskader is uitgegaan.

Het hof overweegt dat niet gebleken is dat op grond van de arbeidsovereenkomst, dan wel een eventueel toepasselijke cao, destijds een verplichting bestond voor werkgever om een verzekering voor zijn werknemers te sluiten voor de schade voor dit soort ongevallen.

De enkele omstandigheid dat er wel een AVB-verzekering was gesloten – zij het dat die door het ontbreken van een uitloopregeling in dit geval geen dekking meer bood – maakt immers nog niet dat werknemer op het bestaan van een verzekering mocht rekenen, en dat het ontbreken van een dergelijke verzekering vervolgens moet worden aangemerkt als handelen in strijd met goed werkgeverschap.

Het hof verwijst daartoe ook naar jurisprudentie waarin kort samengevat is overwogen dat een verzekeringsplicht voor de werkgever is beperkt tot bepaalde ongevallen in het verkeer.

Gezien de bijzondere plaats van het verkeer en de verzekerbaarheid van risico's brengen de eisen van goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW mee dat de werkgever, naast zijn (beperkte) zorgplicht ter voorkoming van ongevallen in het verkeer, gehouden is zorg te dragen voor



een behoorlijke verzekering van werknemers die bij de uitoefening van hun werkzaamheden betrokken kunnen raken bij een verkeersongeval.

Deze uit goed werkgeverschap voortvloeiende verzekeringsverplichting dient, bij de huidige stand van de wetgeving, ook tot die gevallen beperkt te blijven, omdat het hier gaat om een uitzondering op de in artikel 7:658 BW neergelegde regel dat de werkgever slechts voor arbeidsongevallen aansprakelijk is indien hij is tekortgeschoten in zijn zorgplicht ter voorkoming van ongevallen. De uitzondering mag niet leiden tot een te ver gaande aantasting van die regel.

De conclusie is dat werkgever niet aansprakelijk is voor de onderhavige schade omdat hij een verzekeringsverplichting niet zou zijn nagekomen.

Hoger Beroep (van werknemer):

Werknemer gaat eveneens in beroep, tegen de afwijzing van de gevorderde buitengerechtelijke incassokosten en - voorwaardelijk - tegen het buiten beoordeling laten van de door hem primair aangevoerde grondslag van zijn vordering, artikel 7:658 BW.

Werknemer stelt dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden omdat daar ook onder valt het volgen van de BHV-cursus ten behoeve van werkgever bij het beveiligingsbedrijf, ook al was dat niet de gebruikelijke werkplaats.

Als uitgangspunt geldt dat de in artikel 7:658 lid 1 BW bedoelde zorgplicht de werkgever niet alleen verplicht om aanwijzingen te verstrekken om zoveel mogelijk te voorkomen dat de werknemer schade lijdt, maar ook om daartoe de geëigende veiligheidsmaatregelen te treffen.

Met de zorgplicht van de werkgever wordt niet beoogd een absolute waarborg te scheppen voor de bescherming van de werknemer tegen het gevaar van arbeidsongevallen, maar gelet op de ruime strekking van de zorgplicht mag niet te snel worden aangenomen dat de werkgever daaraan heeft voldaan.

Artikel 7:658 BW vergt immers een hoog veiligheidsniveau van de betrokken werkruimte, werktuigen, gereedschappen en kleding alsmede van de organisatie van de werkzaamheden en vereist dat de werkgever het toezicht houdt op behoorlijke naleving van de door hem gegeven instructies.

Indien de plaats waar de werkzaamheden worden verricht belet dat de werkgever direct toezicht houdt op de naleving van de door hem gegeven instructies, dient deze zo nodig aanvullende veiligheidsmaatregelen te treffen.

Buiten discussie is dat de herhalingscursus BHV is gevolgd binnen het kader van de werkzaamheden van werknemer voor werkgever. Een regelmatige training van BHV-vaardigheden ligt ook voor de hand.

Werkgever heeft werknemer verwezen naar een op dat terrein gespecialiseerd opleidingscentrum, te weten het beveiligingsbedrijf, dat een keurmerk heeft van het Nederlands Instituut voor Bedrijfs hulpverlening.



Niet gebleken is dat voorafgaand aan de cursus nog bijzondere aanwijzingen zijn verstrekt door het beveiligingsbedrijf, aan werkgever of werknemer, over de te dragen kleding of schoeisel of andere beschermingsmaatregelen.

De betreffende oefening hield in het wegslepen van een 'slachtoffer' uit een donkere ruimte, waarbij de Rautekgreep diende te worden toegepast. Met betrekking tot de toedracht van het ongeval heeft werknemer verklaard dat hij bij het uitvoeren van de oefening in onbalans is geraakt en is komen te vallen, nadat hij het "slachtoffer" had vastgepakt en enige meters had versleept. Werknemer heeft desgevraagd niet kunnen aangeven wat de oorzaak is geweest dat hij in onbalans is geraakt.

Hij verwijt werkgever dat hem voorafgaand aan de BHV-oefening geen veiligheidsschoenen ter beschikking zijn gesteld en met betrekking tot het handelen van het beveiligingsbedrijf heeft werknemer opgemerkt dat het een 'risicovolle' bezigheid was om hem zonder veiligheidsschoenen in een onverlichte ruimte te laten slepen met een 'slachtoffer' van 87 kilo.

Hij voert daarbij aan dat in zijn visie volstaan had kunnen worden met het uitsluitend toepassen van de Rautekgreep in de betreffende onverlichte ruimte, dan wel, indien het "slachtoffer" niettemin buiten de onverlichte ruimte moest worden gebracht, gebruik gemaakt had kunnen worden van een pop van niet meer dan 25 kilogram. Met deze verwijten beoogt hij te stellen dat de werkgever, dan wel het beveiligingsbedrijf, de zorgplicht als bedoeld in artikel 7:658 BW heeft geschonden.

Het hof stelt vast dat op geen enkele wijze is vast komen te staan dat het gebruik van veiligheidsschoenen in de onderhavige situatie is voorgeschreven. Met betrekking tot het gebruik van schoeisel is voorgeschreven dat geen gebruik mag worden gemaakt van open schoenen (slippers e.d.) of naaldhakken. Kort gezegd gewoon schoeisel, zoals dat gebruikelijk wordt gedragen.

Werknemer heeft desgevraagd ook niet kunnen aangeven dat het gebruik van veiligheidsschoenen het in onbalans raken had kunnen voorkomen. Hij is ook niet uitgegleden (zoals in de stukken aanvankelijk gesteld), hetgeen bij het gebruik van veiligheidsschoenen mogelijk was voorkomen maar slechts in onbalans geraakt, hetgeen bij het gebruik van veiligheidsschoenen niet had kunnen worden voorkomen.

Dan resteert de vraag of het gebruik maken van de Rautekgreep, en het vervolgens met toepassing van die greep verslepen van een "slachtoffer" uit een verduisterde ruimte, een zodanig risico vormt dat deze oefening achterwege had dienen te blijven, of dat de betreffende oefening had dienen te geschieden met een pop. Dat de desbetreffende oefening als bezwarend is aan te merken en reeds daarom achterwege had dienen te blijven is door werknemer verder niet toegelicht.

Het was kennelijk de bedoeling dat alle deelnemers aan de cursus op die middag de betreffende oefening uitvoerden, nadat zij in de ochtend voorlichting en oefening hadden gehad over de zogenaamde Rautekgreep. Daaruit leidt het hof af dat de desbetreffende oefening een normaal onderdeel vormde van de training. Niet gebleken is voorts dat werknemer niet in staat moest worden geacht de betreffende oefening op een adequate wijze uit te voeren.

Werknemer heeft nog betoogd dat het gebruik van een pop in plaats van een mens de oefening veel lichter zou hebben gemaakt, zodat de kans op een val met deze gevolgen veel beperkter zou zijn geweest. Ook deze opmerking is verder feitelijk niet toegelicht, anders dan dat het slepen met een slachtoffer van 87 kilo een zwaardere last vormt dan een pop van 25 kilogram. Hoewel dat laatste uiteraard aan werknemer kan worden toegegeven, maakt dat nog niet dat het nabootsen van een



werkelijke situatie achterwege dient te blijven en dat in plaats daarvan een oefening met (veel lichtere) poppen had dienen te worden toegepast. Een oefening heeft meerwaarde als de realiteit zoveel mogelijk wordt benaderd en daarnaast is van belang dat bij die oefening geen voor de hand liggende risico's worden genomen. Dat met het verslepen van een menselijk "slachtoffer" een risico bestaat dat men komt te vallen is weliswaar niet geheel uit te sluiten (zoals ook is gebleken), maar voor de hand liggend is het evenmin.

Naar het oordeel van het hof kan niet worden aangenomen dat werkgever, dan wel het beveiligingsbedrijf, door werknemer te laten deelnemen aan de cursus BHV, een situatie in het leven hebben geroepen die andere en verdergaande maatregelen vereisten dan die werkelijk zijn getroffen.

Werkgever is niet aansprakelijk jegens werknemer door hem naar een cursus te sturen die verzorgd werd door een erkend/gecertificeerd instituut als hulppersoon van werkgever. Dat instituut is evenmin aansprakelijk omdat niet aannemelijk is geworden dat het bij het verzorgen van de desbetreffende cursus de veiligheid van werknemer uit het oog is verloren.

Het hof vernietigt het vonnis van de kantonrechter en wijst de vorderingen van werknemer af.

Het hof realiseert zich dat de schade van werknemer voor diens risico blijft, maar de aansprakelijkheid van een werkgever in de zin van artikel 7:658 BW is nu eenmaal geen risicoaansprakelijkheid.