

Werkgeversaansprakelijkheid op grond van art. 7:658 en 7:611BW: een overzicht van de stand van zaken

P.W.H.M. Willems en K. Teuben¹

Inleiding

Wanneer een werknemer schade lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden, bieden de artikelen 7:658 en 7:611 BW een grondslag voor aansprakelijkheid van de werkgever. In twee delen wordt de rechtspraak centraal gesteld die in de afgelopen periode² is verschenen op het gebied van werkgeversaansprakelijkheid. In het eerste deel wordt aandacht besteed aan de opbouw van art. 7:658 BW en wordt de recente rechtspraak besproken over beroepsziekten en klassieke arbeidsongevallen zoals glij- en valpartijen op de werkplek en letsel veroorzaakt door het werken met gevaarlijke machines. In deel 2 zullen aansprakelijkheid op grond van goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) en verkeersongevallen aan de orde komen, alsmede de verzekeringsplicht die de Hoge Raad in zijn rechtspraak op basis van het genoemde artikel heeft geconstrueerd.

Zorgplicht van de werkgever (art. 7:658 BW)

Algemeen kader

Art. 7:658 BW bevat de zorgplicht van de werkgever voor de veiligheid van de werkomgeving van de werknemer: de werkgever moet die maatregelen nemen die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Deze zorgplicht van de werkgever heeft betrekking op de inrichting en het onderhoud van de lokalen, de werktuigen en de gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten.³ De zorgplicht betreft ook de instructies die de werkgever aan de werknemer dient te geven bij de gebruikmaking van de lokalen, werktuigen en gereedschappen. Daarnaast moet de werkgever ook toezicht houden op behoorlijk onderhoud van de lokalen en gereedschappen⁴ en op behoorlijke naleving van de door hem gegeven instructies. Vaste rechtspraak van de Hoge Raad is dat de zorgplicht van de werkgever geen *absolute waarborg* voor de veiligheid van de werknemer beoogt te bieden. Art. 7:658 BW vormt dus, in elk geval in theorie, geen risicoaansprakelijkheid. Niettemin wordt in de rechtspraak van de Hoge Raad met betrekking tot art. 7:658 BW een hoge mate van bescherming aan de werknemer toegekend.

Ruime strekking zorgplicht

Volgens de Hoge Raad heeft de zorgplicht van art. 7:658 BW een ruime strekking: niet snel kan worden aangenomen dat de werkgever daaraan heeft voldaan en derhalve niet aansprakelijk is voor

¹ P.W.H.M. Willems en K. Teuben zijn arbeidsrecht-, respectievelijk cassatieadvocaat bij Pels Rijcken & Droogleeve Fortuijn N.V.

² Vanaf januari 2008 tot heden. Voor de periode ervoor zij verwezen naar: A.E. Krispijn en P. Oskam, Werkgeversaansprakelijkheid. Brengt de recente rechtspraak ons een stap verder?, in: *TVP* 2008, nummer 3, p. 83 e.v.

³ Behalve lokalen, werktuigen en gereedschappen vallen ook onder de zorgplicht pijpleidingen, bedradingen en dergelijke. Vgl. HR 29 april 1983, *NJ* 1984, 19 (De Vries en zn./Kuijt) en HR 10 juni 1983, *NJ* 1984, 20 (Berisa/Koninklijke Textielfabrieken).

⁴ S.D. Lindenbergh, Arbeidsongevallen en beroepsziekten, *Mon. Privaatrecht* nr. 13, Deventer: Kluwer 2009.

door de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden geleden schade.⁵ Een recente illustratie van deze ruime strekking van de zorgplicht is te vinden in de volgende zaak⁶. Een medewerker van wasserij Vendrig was tijdens zijn werkzaamheden uitgegleden in een plas water en leed als gevolg hiervan schade. De werkgever stelde onder meer dat hij aan zijn zorgplicht had voldaan doordat hij aan de werknemer veiligheidsschoenen ter beschikking had gesteld, die (mede) ertoe dienden om uitglijden te voorkomen. Tijdens de procedure bleek dat in de wasserij na het ongeval rubberen matten waren geplaatst. Daar waar het hof oordeelde dat de werkgever erop had mogen vertrouwen dat hij aan zijn zorgplicht had voldaan met het ter beschikking stellen van de veiligheidsschoenen, oordeelt de Hoge Raad anders. De Hoge Raad stelt voorop dat art. 7:658 BW een hoog veiligheidsniveau vereist. Vervolgens oordeelt de Hoge Raad dat de omstandigheid dat de werkgever ter afwering van een bepaald risico een bepaalde veiligheidsmaatregel heeft getroffen, nog niet meebrengt dat de werkgever daarmee aan zijn zorgplicht heeft voldaan en dat andere en meer effectieve maatregelen met hetzelfde doel niet van de werkgever konden worden gevergd. Beoordeeld zal dus in dit geval moeten worden of naast het verstrekken van de veiligheidsschoenen, de werkgever in het kader van zijn zorgplicht ook nog rubberen matten had moeten aanbrengen. De overweging van de Hoge Raad dat het bij dit laatste gaat om een 'eenvoudige en geëigende maatregel tegen het uitglijden in een plas water' lijkt overigens een vrij duidelijke vingerwijzing voor een bevestigend antwoord op deze laatste vraag. Het arrest X./Vendrig doet de vraag rijzen of de werkgever hier niet wordt 'afgerekend' op het na een ongeval treffen van aanvullende veiligheidsmaatregelen. Ons inziens is dat in deze zaak niet het geval. Het gaat bij de zorgplicht van art. 7:658 BW om de (veiligheids)maatregelen die redelijkerwijs van de werkgever kunnen worden verlangd. Wanneer op de werkplek met regelmaat sprake is van gladheid door de aanwezigheid van plassen water, dan lijkt het aanbrengen van rubberen matten ter plaatse een nogal voor de hand liggende maatregel te zijn, die de werkgever ook al voordat zich een ongeval voordeed redelijkerwijs had kunnen (en dus ook moeten) treffen. Dat de werkgever na het ongeval (alsnog) deze maatregel heeft getroffen is dus niet het feit dat leidt tot aansprakelijkheid van de werkgever. Het gaat erom of naar de inzichten ten tijde van het ongeval de werkgever die maatregel ook reeds had moeten treffen; zo ja, dan is *dit* het verwijt dat aan de werkgever wordt gemaakt. In het arrest Bayar/Wijnen⁷ had de Hoge Raad (voor het geval van een gevaarlijke machine) overigens al eerder geoordeeld dat wanneer na een ongeval blijkt dat aanvullende (en effectievere) veiligheidsmaatregelen mogelijk zijn, onderzocht moet worden of het nemen van deze maatregelen destijds van de werkgever kon worden gevergd⁸.

Invloed arbowetgeving

Welke (veiligheids)maatregelen van de werkgever in redelijkheid mogen worden verwacht, hangt af van de omstandigheden van het geval. Daarbij speelt publiekrechtelijke wet- en regelgeving een belangrijke rol.⁹ Het belang van deze regelgeving was in de rechtspraak van de Hoge Raad al eerder

⁵ Aldus HR 12 december 2008, *NJ* 2009, 332 (rov. 3.5.3), welk arrest in het tweede deel van dit artikel nader zal worden besproken.

⁶ HR 11 april 2008, *JAR* 2008/78 (X./Vendrig). Mr. Teuben is overigens bij de behandeling van deze zaak in cassatie betrokken geweest.

⁷ HR 11 november 2005, *NJ* 2008, 460.

⁸ Vgl. ook HR 11 juli 2008, *JAR* 2008/206 (Kamersteiger).

⁹ Dit wordt ook wel de reflexwerking genoemd: *Tekst&Commentaar Arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 2010, p. 118 e.v.

aan de orde gekomen,¹⁰ en blijkt nog eens duidelijk uit enkele recente uitspraken. In de zaak Schoenmakers/Van den Bouwhuijsen¹¹ was de werknemer samen met een collega systeemwanden met kozijnen en deuren aan het (de)monteren. De werknemer gleed daarbij van een trap en liep als gevolg daarvan letsel op. De vordering van de werknemer werd afgewezen omdat de gebruikte trap voldeed aan de zogeheten VCA-normen. In een andere zaak¹² ging de reikwijdte van publiekrechtelijke normen nog verder. De werknemer in kwestie was gevallen op een trapje dat als 'brug' diende tussen twee naast elkaar geplaatste portacabins. Volgens de werknemer was hij uitgegleden over een aluminium veiligheidsstrip aan de rand van de trap. Deze strip was correct aangebracht en voldeed aan de normen doch uit nader onderzoek bleek – en de werknemer had daarop geen beroep gedaan – dat de breedte van de traptreden 510 mm breed waren, terwijl deze volgens het Bouwbesluit 700 mm breed dienden te zijn. Het hof wees de vordering van de werknemer af omdat hij enkel had gesteld te zijn uitgegleden over de veiligheidsstrip. De Hoge Raad oordeelde echter dat het systeem van art. 7:658 BW meebrengt dat de werknemer enkel hoeft te bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van de werkzaamheden. De toedracht van het ongeval hoeft de werknemer niet aan te tonen.¹³ De Hoge Raad lijkt daarmee de geldende normen ruim toe te passen, ongeacht of de werknemer op de betreffende norm een beroep heeft gedaan.

Dat er geen publiekrechtelijke regeling is die zich verzet tegen een arbeidsongeval veroorzakende situatie, betekent overigens niet dat de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Eerder heeft de Hoge Raad dit bepaald in het arrest De Lozerhof/Van Duyvenbode¹⁴ en in de recente rechtspraak is dit herhaald door het hof Leeuwarden¹⁵. In deze zaak was een glazenwasser tijdens zijn werk van een hoogte van vier tot zes meter vanaf een ladder gevallen. In hoger beroep van de werknemer overwoog het hof dat vast staat dat de werknemer ten tijde van het ongeval niet werkte op een ladder die voorzien was van boomverbreeders, een stabilisatorstang en/of een antislipplaat, welke voorzieningen het risico van het vallen van of met een ladder verkleinen. Omdat het werken op hoogte aanzienlijke risico's met zich brengt, behoort het volgens het hof tot de zorgplicht van een werkgever om te zorgen voor een ladder met die voorzieningen. Daaraan doet niet af dat uit de Arbowet niet rechtstreeks volgt dat deze voorzieningen moeten zijn aangebracht.

Ervaring/deskundigheid werknemer

De omstandigheden van het geval bepalen of de werkgever een inventarisatie moet maken van mogelijke gevaren verbonden aan de werkzaamheden.¹⁶ In het geval van een ervaren werknemer in het bezit van veiligheidsdiploma's die naar een eenvoudige klus wordt gezonden, alwaar de werknemer in een verkeerd gemarkeerd en afgedekt gat in het dak valt, is geen inventarisatieplicht (of aansprakelijkheid) van de werkgever aangenomen.¹⁷ Hetzelfde geldt voor een ongeval dat zich voordeed bij het in- en uitstappen door een chauffeur van een bestelwagen op een vervuild

¹⁰ Zie bijvoorbeeld HR 27 april 2007 (Kalai/Antoine Petit), *JAR* 2007/128; HR 13 juli 2007, *JAR* 2007/230.

¹¹ HR 21 mei 2010, *JAR* 2010/165.

¹² HR 6 juni 2008, *JAR* 2008/168 (Portacabins).

¹³ Hof Leeuwarden 3 februari 2009, *JAR* 2009/74.

¹⁴ HR 5 november 2004, *LJN* AP1463 (De Lozerhof/Van Duyvenbode).

¹⁵ Hof Leeuwarden 3 februari 2009, *JAR* 2009/74.

¹⁶ Art. 5 Arbeidsomstandighedenwet.

¹⁷ HR 16 mei 2003, *JAR* 2003/147 (Du Puy/Dusarduyn).

benzinstation.¹⁸ Na het tanken van diesel voor zijn bestelwagen stapt de chauffeur nog eens uit om te controleren of hij de tankdop wel goed heeft teruggeplaatst. Daarbij glijdt de werknemer uit op de treeplank van zijn auto en komt ten val, met letselschade als gevolg. De vordering van de werknemer strandt in alle instanties. Wat de Hoge Raad betreft op het volgens hem niet onjuiste of onbegrijpelijke oordeel van het hof dat de werkgever geen zorgplicht heeft geschonden door de werknemer niet te verbieden nog langer op dit tankstation (dat de voorkeur had van de werkgever gezien de lage prijzen) te tanken omdat de gestelde gevaarstelling in de vorm van vervuiling te beperkt was. Daarbij had het hof mede in aanmerking genomen dat de werknemer als beroepschauffeur op de hoogte was van de gevaren van het knoeien met diesel, het van algemene bekendheid is dat er geknoeid wordt met diesel op tankstations, dat de werknemer de situatie ter plekke kende en werkgever niet de strikte opdracht had gegeven om juist op dit tankstation te tanken, ook al had het tankstation wel de voorkeur van de werkgever.

Stelplicht en bewijslast bij art. 7:658 BW

Verband tussen uitoefening werkzaamheden en schade werknemer

Wil art. 7:658 BW voor toepassing in aanmerking komen, dan dient de werknemer eerst conform de hoofdregel van art. 150 Rv te stellen, en bij betwisting te bewijzen, dat hij schade heeft geleden *in de uitoefening van zijn werkzaamheden*. Met name wanneer het gaat om beroepsziektes die geleidelijk ontstaan, kan het leveren van het bewijs van dit causaal verband tussen de werkzaamheden en de schade lastig zijn. De Hoge Raad komt de werknemer in dat geval tegemoet. Voor het geval van blootstelling van de werknemer tijdens zijn werkzaamheden aan gevaarlijke stoffen, heeft de Hoge Raad in 2000 in het arrest Unilever/Dikmans geoordeeld dat het causaal verband tussen de schade en de werkzaamheden moet worden aangenomen (behoudens tegenbewijs door de werkgever) indien de werkgever heeft nagelaten maatregelen te treffen die redelijkerwijs nodig zijn ter voorkoming van de blootstelling aan deze stoffen en aannemelijk is dat de werknemer lijdt aan een ziekte die door de gevaarlijke stoffen kan zijn ontstaan.¹⁹

Deze benadering is in de afgelopen periode bevestigd in de zaak Doveren/Rendamax.²⁰ In deze zaak stelde Doveren zijn werkgever Rendamax aansprakelijk voor schade als gevolg van OPS. Hij stelt tijdens zijn werkzaamheden voor Rendamax te zijn blootgesteld aan organische oplosmiddelen als gevolg waarvan zijn ziekte kan zijn veroorzaakt. Rendamax betwist de stellingen van Doveren, maar verzuimt concrete cijfers ter onderbouwing van deze betwisting aan te leveren terwijl zij wettelijk wel verplicht was metingen te verrichten naar de mate van blootstelling. Rendamax slaagt derhalve niet in het leveren van tegenbewijs van het causaal verband tussen OPS en de werkzaamheden.²¹ De werknemer moet derhalve bewijzen daadwerkelijk te zijn blootgesteld aan gevaarlijke stoffen. Het aannemelijk maken dat hij gezondheidsschade heeft opgelopen die kan zijn veroorzaakt door bij de werkgever gebruikte gevaarlijke stoffen is onvoldoende.²²

¹⁸ HR 20 februari 2009, *JAR* 2009/76. Mr. Teuben is overigens als cassatieadvocaat betrokken geweest bij deze zaak.

¹⁹ HR 17 november 2000, *JAR* 2000/261 (Unilever/Dikmans) en HR 23 juni 2006, *JAR* 2006/174 (Havermans/Luyckx).

²⁰ HR 6 februari 2009, *JAR* 2009/75.

²¹ Een zaak waarin de werkgever wel in het leveren van tegenbewijs slaagde met behulp van zeer goed onderbouwde schattingen, is de zaak Pekaar/Atofina (HR 16 mei 2008, *JAR* 2008/149).

²² HR 26 januari 2011, *JAR* 2001/39 (Weststrate/De Schelde). Recent herhaald door Hof Arnhem 1 december 2009, *JAR* 2010/83.

De benadering van Unilever/Dikmans is overigens niet beperkt tot het geval van blootstelling van de werknemer aan gevaarlijke stoffen, maar kan ook worden toegepast bij andere beroepsziekten. Dit blijkt uit het arrest van de Hoge Raad in de zaak Landskroon/BAM.²³ In deze zaak ging het om een bekistingstimmerman die arbeidsongeschikt was geraakt wegens lage rugklachten. Hoewel in deze zaak was komen vast te staan dat de werkgever zijn zorgplicht had geschonden (er was sprake van zware rugbelastende werkzaamheden die verricht moesten worden in strijd met specifiek ter voorkoming van rugletsel geldende arboregels), trok de werknemer uiteindelijk toch aan het kortste eind. Door (medisch) deskundigen was namelijk geoordeeld dat de rugklachten niet een werkgerelateerde oorzaak hadden, zodat niet was voldaan aan één van de voorwaarden voor toepassing van de regel uit Unilever/Dikmans dat aannemelijk moet zijn dat de gezondheidsklachten van de werknemer door de werkomstandigheden kunnen zijn veroorzaakt. Beter verging het de werknemer in een zaak waarover het hof Arnhem heeft geoordeeld²⁴. Regelink was uitgevallen in verband met pijnklachten aan zijn rechterhand (peesschede-ontsteking). De bedrijfsarts heeft de klachten als werkgerelateerd beoordeeld. De werkgever heeft niet weersproken dat hij is tekortgeschoten in zijn zorgplicht, maar betwist dat de klachten van de werknemer daardoor zijn ontstaan. In hoger beroep herhaalt het hof dat de regel van bewijslastverdeling ook geldt in gevallen waarin de vordering van de werknemer niet is gebaseerd op blootstelling aan gevaarlijke stoffen, maar op de blootstelling aan andere belastende arbeidsomstandigheden, zoals rugbelastend werk. Nu voldoende vast staat dat de klachten van Regelink werkgerelateerd zijn en de werkgever tekort is geschoten in zijn zorgplicht, is aan de voorwaarden voor omkering van de bewijslast voldaan. De werkgever krijgt de gelegenheid aan te tonen dat de ontsteking niet door het werk is ontstaan. Dat de bescherming van art. 7:658 BW zich tevens uitstrekt tot het voorkomen van psychische schade, heeft de Hoge Raad al in 2005 uitgemaakt in de zaak ABN AMRO/Nieuwenhuys.²⁵ Omdat het ontstaan van burn-out of andere psychische schade zeer afhankelijk is van persoonlijkheidsgerelateerde factoren en de privé-situatie van de werknemer, bestaat in deze zaken geen tegemoetkoming voor de werknemer in het bewijs van verband tussen de schade en de werkzaamheden zoals in Unilever/Dikmans. De hoofdregel van art. 7:658 BW is mitsdien aan de orde. Daarbij kan het door de werknemer te leveren bewijs niet enkel bestaan uit eigen verklaringen van de werknemer en rapporten van psychologen of psychiaters op basis van deze verklaringen. Er dient ook onderzoek te worden gedaan naar de feitelijke werksituatie en werkplek. De werkgever neemt daarbij alleen maatregelen ter voorkoming van stress, indien hem duidelijk is of moet zijn dat een bepaalde werksituatie stressvol is of dit hem door de werknemer duidelijk wordt gemaakt. Dit is recent onder meer aan de orde gekomen in de zaak X./Exxon.²⁶ In deze procedure spitste zich het debat toe op de vraag of voor de werkgever kenbaar was dat de werksituatie het risico op stressklachten meebracht. Bijzonderheid was dat de bedrijfsarts in het medisch dossier een aantekening had staan dat de werknemer niet goed in zijn vel zat in zijn toenmalige functie, welke aantekening de term 'geheim' had gekregen. De werknemer stelde zich op het standpunt dat de wetenschap van de bedrijfsarts tenminste aan de werkgever moest worden toegerekend. Dit was de rechtbank niet met de werknemer eens. Een soortgelijke kwestie speelde in een zaak bij hof Den Bosch.²⁷ Werkneemster was ziek geworden als gevolg van een burn-out en stelde dat deze het gevolg

²³ HR 9 januari 2009, *JAR* 2009/38.

²⁴ Hof Arnhem 8 februari 2011, *JAR* 2011/86.

²⁵ HR 11 maart 2005, *JAR* 2005/84.

²⁶ Kantonrechter Heerlen 15 juli 2009, *JAR* 2009/159.

²⁷ Hof Den Bosch 9 november 2010, *LJN* BO4408.

was van een te hoge werkdruk. In hoger beroep oordeelde het hof dat voldoende was komen vast te staan dat de burn-out klachten door het werk waren veroorzaakt. Zo verklaarden getuigen dat de werkzaamheden niet in 40 uur per week konden worden uitgevoerd en bevestigde één getuige dat werkneemster 60 uur per week werkte. De werkgever had dan ook kunnen en moeten weten dat de werkneemster als gevolg hiervan vele overuren maakte. Dat de werkneemster dit niet zelf liet blijken, doet daar niet aan af. De werkgever heeft volgens het hof zelf de (onderzoeks)plicht om na te gaan of en in welke mate de werkneemster aan het werk was, pauzes nam en werk mee naar huis nam. Het verweer van de werkgever dat de karaktereigenschappen van de werkneemster de kans op een burn-out aanzienlijk verhoogden, heeft het hof terzijde geschoven. Juist omdat de werkgever van deze kenmerken af wist, zou dit een reden moeten zijn om extra oplettend te zijn. Een soortgelijk oordeel was eerder gegeven door het hof Den Haag.²⁸ In deze zaak oordeelde het hof dat het karakter van werkneemster – ‘gesloten en weinig communicatief’ – voor werkgever aanleiding had moeten zijn het facultatief in overweging gegeven – en door werkneemster afgewezen – overplaatsingsaanbod, minder vrijblijvend vorm te geven. Was het voorheen uitgangspunt dat de werkgever zich ervan *bewust* moest zijn dat de werknemer te veel hooi op de vork nam alvorens de werkgever aansprakelijk kon worden gehouden voor schade die het gevolg was van burn-out²⁹, inmiddels lijkt er een tendens te zijn die de werkgever verplicht pro-actief op te treden. Daarmee is de rechtspraak weer terug bij de oorspronkelijke causaliteitsvraag, namelijk zouden de klachten ook zijn ontstaan indien de werkzaamheden niet zouden zijn verricht?

Stelplicht en bewijslast met betrekking tot schending zorgplicht

Van de hiervoor besproken vraag naar de stelplicht en bewijslast met betrekking tot het verband tussen de schade van de werknemer en de werkzaamheden, moet worden onderscheiden de vraag naar de stelplicht en bewijslast inzake het (al dan niet) voldoen aan de zorgplicht door de werkgever. Bij deze laatste vraag legt de wet de stelplicht en bewijslast op de werkgever: heeft de werknemer aangetoond dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden, dan is de werkgever daarvoor aansprakelijk tenzij hij aantoont dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan (zie art. 7:658 lid 2 BW). Het is dus in eerste instantie aan de werkgever om te stellen welke veiligheidsmaatregelen hij ter voorkoming van de schade van de werknemer heeft getroffen, en niet aan de werknemer om te stellen welke veiligheidsmaatregelen de werkgever had moeten treffen. Onder omstandigheden kan hier echter toch een stelplicht op de werknemer komen te rusten. Dat is het geval, zoals de Hoge Raad in het arrest Jones/Fugro nog eens heeft bevestigd,³⁰ wanneer de werkgever ter onderbouwing van zijn verweer dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan, voldoende concrete feitelijke gegevens aanvoert (en aldus aannemelijk maakt dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan). In dat geval is het aan de werknemer om dit verweer van de werkgever voldoende gemotiveerd te betwisten. Voldoet de werknemer niet aan deze stelplicht, dan zal de rechter tot het oordeel (kunnen) komen dat de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Betwist de werknemer

²⁸ Hof Den Haag 26 mei 2009, *LJN* BJ3842 (X./Steinmetz de Compaan). Mr. Willems heeft deze kwestie namens de werkgever behandeld. Zie ook: E.M. Hoogeveen en P.J. Klein, De bewijslastverdeling bij een door de werknemer opgelopen burn-out, in: *Arbeidsrecht* 2010, afl. 4, p. 7 e.v.; W.A. van Veen, De bewijslastverdeling bij een door de werknemer opgelopen burn-out: een reactie, in: *Arbeidsrecht* 2010, afl. 12, p. 29 e.v.; E.M. Hoogeveen en P.J. Klein, De bewijslastverdeling bij een door de werknemer opgelopen burn-out: naschrift bij de reactie, in: *Arbeidsrecht* 2010, afl. 12.

²⁹ HR 3 april 2009, *JAR* 2009/111 (X./Dow Chemical).

³⁰ HR 26 november 2010, *JAR* 2011/16. Zie eerder in dezelfde zin HR 25 mei 2007, *JAR* 2007/161.

de stellingen van de werkgever wel voldoende, dan komt de bal weer bij de werkgever te liggen. Op de werkgever blijft immers de bewijslast rusten met betrekking tot de zorgplicht.

Ter afsluiting

De rechtspraak met betrekking tot art. 7:658 BW in de besproken periode bevestigt dat deze bepaling een strenge zorgplicht op de werkgever legt. Niet snel kan worden aangenomen dat de werkgever daaraan heeft voldaan. Dat de werkgever veiligheidsmaatregelen heeft getroffen ter voorkoming van een bepaald gevaar, brengt nog niet mee dat de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan: als andere (en effectievere) maatregelen mogelijk blijken, zal het feit dat de werkgever deze maatregelen niet heeft getroffen een schending van de zorgplicht kunnen opleveren. Ook het niet naleven van arboregels door de werkgever leidt zeer spoedig tot aansprakelijkheid van de werkgever uit hoofde van art. 7:658 BW. Niettemin behelst art. 7:658 BW nog steeds geen onbeperkte aansprakelijkheid van de werkgever: tegen gevaren van (zeer) beperkte omvang behoeft de werkgever niet zonder meer maatregelen te treffen. Daarbij kan mede een rol spelen of de werknemer door eigen ervaring of deskundigheid bekend kan worden geacht met het desbetreffende gevaar. Ook in het kader van art. 7:611 BW heeft de Hoge Raad de bescherming van de werknemer verder vorm gegeven. In het tweede deel van deze bijdrage zal daarop worden ingegaan.