

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster is niet aansprakelijk voor het door werkneemster opgelopen letsel na de val van een rodeostier op een personeelsfeest nu aanwezigheid bij het feest en deelname aan het rodeorijden vrijwillig was en niet is gebleken dat de stier ondeugdelijk is opgebouwd.****Feiten*

Werkgeefster is een school. Werkneemster is er sinds juni 2014 werkzaam als onderwijsassistente. Op 30 juni 2017 werd voor het personeel een feest georganiseerd ter afsluiting van het schooljaar. Het personeelsfeest had als thema 'Wild West'. Passend bij dit thema stond in de hoek van de schoolkantine, achter een stapel hooibalen, een rodeostier opgesteld met daaronder een bijbehorend valkussen. De feestcommissie heeft de stier opgebouwd aan de hand van het door de leverancier opgestelde installatievoorschrift. Werknemers konden deelnemen aan het rodeorijden. Ook werkneemster heeft plaatsgenomen op de stier. Na enige tijd, ongeveer 40 seconden, gleed zij van de stier en belandde zij op een ongelukkige manier op het kussen. Werkneemster heeft als gevolg daarvan letsel opgelopen aan haar arm/schouder. Werkneemster heeft klachten en beperkingen overgehouden aan het ongeval die mogelijk blijvend zullen zijn. Begin 2019 is zij uitgevallen op het werk wegens medische beperkingen aan haar arm/schouder. Vrij snel daarna heeft zij haar uren weer opgebouwd en is zij, tot nu toe, met deels aangepaste werkzaamheden blijven werken bij werkgeefster. Op 9 oktober 2018 heeft werkneemster het ongeval gemeld bij de ongevallenverzekeraar van werkgeefster: Reaal. Of een uitkering zal volgen, en zo ja, hoeveel dat zal zijn, is nog onduidelijk. Reaal is ook de aansprakelijkheidsverzekeraar van werkgeefster. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat werkgeefster aansprakelijk is voor de schade van werkneemster op grond van artikel 7:658 BW dan wel op grond van artikel 7:611 BW.

*Oordeel**Aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW*

De kantonrechter oordeelt dat niet voldoende is gebleken dat het door werkneemster bepleite nauwe verband tussen de door haar te verrichten werkzaamheden en het personeelsfeest aanwezig is. Dat het voor werkneemster verplicht was om bij het personeelsfeest aanwezig te zijn, is niet komen vast te staan. Gebleken is dat de werknemers van werkgeefster zich via e-mail moesten aanmelden voor het feest. Een verplichting om per e-mail te laten weten dat je aanwezig zult zijn op een personeelsfeest is met het oog op de organisatie daarvan heel begrijpelijk – bijvoorbeeld met het oog op de inkoop van hapjes en drankjes – maar houdt als

zodanig nog geen verplichting in om ook naar het feest te gaan. Werkgeefster heeft naar voren gebracht dat niet alle werknemers zich hebben aangemeld voor het personeelsfeest (en dus ook niet allemaal aanwezig waren) en dat dit – vanzelfsprekend – ook geen arbeidsrechtelijke consequenties had. Het argument dat werkneemster naar voren brengt ter onderbouwing van haar stelling dat deelname (voor haar) niet vrijblijvend was, is dat het schoolfeest onderdeel was van de activiteiten in het kader van de normjaartaak. Werkgeefster heeft echter toegelicht dat de avonden waarvoor in de normjaartaak twintig uur staan opgenomen uitsluitend zien op leerlinggebonden activiteiten, zoals ouderinformatieavonden, stage-informatieavonden en een galafeest voor leerlingen. Het personeelsfeest wordt daarin volgens werkgeefster niet genoemd, hetgeen ook niet logisch zou zijn, omdat dit feest geen leerlinggebonden activiteit is en enkel dient ter vermaak voor het personeel. Werkneemster heeft daar onvoldoende tegenover gesteld. Het is ook niet gebleken dat er druk werd uitgeoefend en/of dat het wegblijven van het feest consequenties zou hebben voor de positie van werkneemster. Aangenomen wordt daarom dat aanwezigheid op het feest vrijblijvend was. Werkgeefster zal er in het algemeen wel belang bij hebben dat werknemers op het personeelsfeest aanwezig zijn, vanwege het versterken van de onderlinge band en de teamspirit, maar dit is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende voor de door werkneemster verzochte aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW. Het was de eigen keuze van werkneemster om naar het feest te gaan. Als werkneemster wel enige sociale druk heeft ervaren om naar feest te gaan, of zij het vrijblijvende karakter van het feest niet herkende, dan had zij bovendien niet aan het rodeorijden hoeven deelnemen. Werknemers waren volledig vrij om zelf te kiezen of zij aan het rodeorijden wilden deelnemen of niet.

#### *Aansprakelijkheid op grond van artikel 7:611 BW*

De kantonrechter stelt vast dat rodeorijden een activiteit is waarbij de stier rondjes draait en heen en weer bokt, terwijl de persoon die erop zit, probeert om zo lang mogelijk op de stier te blijven zitten. Uiteindelijk vallen alle deelnemers, net als werkneemster, op enig moment van de stier op het kussen, de één wat eerder dan de ander. Dat is inherent aan het rodeorijden en daarin schuilt ook een deel van het plezier. Uit de overgelegde beelden blijkt dat werkneemster na ongeveer 40 seconden van de stier is gegleden en dat de stier daaraan voorafgaand relatief rustig bewoog. Naar het oordeel van de kantonrechter was er dus geen sprake van een situatie waarin de stier onverantwoord snel heen en weer bewoog. Verder is onvoldoende gesteld of gebleken dat de stier niet deugdelijk zou zijn opgebouwd en/of dat het kussen niet aan de daaraan te stellen eisen voldeed. Volgens werkneemster was het kussen hard, maar zij heeft dit verder niet onderbouwd. Nu in dit kader bij toepassing van artikel 7:611 BW geen bijzondere regels van bewijslastverdeling gelden, had dat wel op de weg van werkneemster gelegen. De stier was bovendien bij een professionele organisatie ingehuurd. Er was weliswaar geen toezicht aanwezig maar – indien en voor zover dat in het kader van de eisen van goed werkgeverschap al vereist zou zijn geweest – het valt niet in te zien dat het rodeorijden met toezicht voor werkneemster anders zou zijn verlopen. Evident is wel dat werkneemster op een ongelukkige manier op het kussen terecht is gekomen. Hieruit volgt dat rodeorijden niet helemaal zonder risico is; de val heeft voor werkneemster ernstige gevolgen.

Naar het oordeel van de kantonrechter kan op grond van de ongelukkige afloop echter niet worden aangenomen dat rodeorijden in zijn algemeenheid een dusdanig gevaarlijke activiteit is dat deze niet op zijn plaats zou zijn op een personeelsfeest. Al met al kan onder deze omstandigheden niet worden aangenomen dat werkgeefster tekort is geschoten in haar verplichtingen op grond van goed werkgeverschap. Als het organiseren/faciliteren van rodeorijden onder deze omstandigheden van vrijwillige deelname tot aansprakelijkheid van de werkgever zou leiden, zou het feitelijk onmogelijk zijn nog om iets in de vorm van een sport- en spelsituatie te organiseren tijdens een personeelsfeest. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit te verstrekkend. Voor zover het verzoek gebaseerd is op artikel 7:611 BW is het dus ook niet toewijsbaar.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 03-02-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2021:639

**Zaaknummer:** 8761471

**Rechters:** A. Wilken

**Advocaten:** Y.B. Boendermaker en M.C. Samsom

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:658 BW, 1019w Rv, 150 Rv, 1019aa Rv en 6:96 BW