

RECHTSPRAAK

werknemer/(materiële) werkgever

(Materiële) werkgever heeft niet voldaan aan de op haar rustende zorgplicht en is uit dien hoofde aansprakelijk voor de gevolgen van het bedrijfsongeval.

Werknemer is op 2 september 2013 bij Oranje Personeelsdiensten in dienst getreden. Oranje Personeelsdiensten heeft werknemer medio februari 2015 bericht dat hij zou worden uitgeleend aan X. Op 8 april 2015 is werknemer een bedrijfsongeval overkomen op de slachtbaan waardoor hij letsel aan zijn linkerarm heeft opgelopen. Bij brief van 10 augustus 2015 heeft werknemer X aansprakelijk gesteld voor het bedrijfsongeval. X heeft de aansprakelijkstelling overhandigd aan haar aansprakelijkheidsverzekeraar Goudse Schadeverzekeringen N.V. (hierna: Goudse). In opdracht van Goudse heeft GRM Expertises een onderzoek verricht naar de toedracht van het ongeval. De uitkomst van dit onderzoek is neergelegd in een rapportage van 31 maart 2016. Per e-mailbericht van 28 april 2016 heeft Goudse aansprakelijkheid afgewezen. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat X aansprakelijk gehouden moet worden voor de door werknemer geleden schade.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op basis van de vermelde feiten, meer in het bijzonder de specialistenbrief van 31 augustus 2015 en de situatiebeschrijving van GRM Expertises, kan worden geconcludeerd dat werknemer tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden op 8 april 2015 een bedrijfsongeval is overkomen. Het had op de weg van X gelegen concreet te maken dat er sprake is van een andere oorzaak voor het letsel/de klachten van werknemer, hetgeen zij heeft nagelaten. X heeft de door werknemer gestelde ongevalstoedracht aldus onvoldoende gemotiveerd betwist. Nu gesteld noch gebleken is dat er sprake is geweest van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer, staat de kantonrechter vervolgens voor de vraag of X aan haar zorgplicht heeft voldaan. Uit de richtlijnen in samenhang met artikel 7:658 BW volgt dat op X niet alleen de verplichting rust om te zorgen voor een veilige werkplek, maar ook dat haar werknemers, met inbegrip van uitzendkrachten en tijdelijke arbeidskrachten, voldoende zijn geïnstrueerd en getraind in mesvaardigheid, alsmede voldoende zijn voorgelicht omtrent veilig werken met messen. De voorlichting, instructie en begeleiding op het gebied van arbeidsomstandigheden dient goed afgestemd te zijn op de doelgroep en dus ook geschikt voor medewerkers die de Nederlandse taal niet machtig zijn. Zo nodig dient de voorlichting en instructie in een vreemde taal te geschieden. Dat X aan deze verplichtingen heeft voldaan is niet komen vast te staan. Voor zover in de stellingen van X ligt besloten dat het ontbreken van die voorlichting noch de taalbarrière causaal is geweest voor het uitschieten van het mes, volgt de kantonrechter X daarin niet. Niet uit te sluiten valt

immers dat als werknemer een veiligheids- en/of werkinstructie voor het gebruik van het mes zou hebben gehad, toegesneden op zijn werkzaamheden aan de lopende transportbaan en in een voor hem begrijpelijke taal, het ongeval niet zou zijn voorgevallen. Volgt toewijzing van de vorderingen van werknemer.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2016:4149

Zaaknummer: 5101211 HA VERZ 16-72

Rechters: M. Willemse

Advocaten: S. van der Linden en M. van der Bent

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:611 BW en 6:162 BW