

RECHTSPRAAK

De kans op het arbeidsongeval is aanmerkelijk vergroot door werknemer, terwijl hij er een jaar uit was geweest, niet de kans te geven om het werktempo weer geleidelijk op te bouwen en hem daarbij te begeleiden. Werkgever is tekortgeschoten in zorgplicht.

Feiten

Werkgever is een uitbeenbedrijf en houdt zich bezig met het af- of uitsnijden van karkassen. Op 27 november 2017 is werknemer bij werkgever gestart. Hij stelt dat vlak voor het einde van die eerste werkdag zijn pols is dubbelgeklapt bij het werken aan de lopende band en dat hij daardoor schade heeft geleden en nog lijdt. Dit deelgeschil gaat om de vraag of werknemer op zijn eerste werkdag bij werkgever een arbeidsongeval heeft gehad, en zo ja of werkgever als werkgever dan aansprakelijk is voor de schade die werknemer daardoor heeft geleden.

Oordeel

Op grond van de medische informatie en de foto's die werknemer in het geding heeft gebracht staat vast dat hij letsel heeft opgelopen aan zijn pols. De stelling van werknemer over wat er die werkdag gebeurd is, vindt niet alleen steun in zijn eigen verklaring als getuige, maar ook in de verklaring van zijn moeder en de informatie van de huisarts, al hebben die het ongeval niet gezien en alleen van werknemer daarover gehoord. Zijn verhaal is op zich consistent en komt niet ongeloofwaardig over. Werkgever brengt daartegen in dat hij pas de volgende avond van werknemer heeft gehoord dat hij tijdens het werk zijn pols had bezeerd. Dat is in geschil. Werknemer zegt dat hij dit al eerder, aan het eind van de eerste werkdag en diezelfde avond aan de telefoon, tegen zijn werkgever heeft verteld. Daarbij is van belang dat een dergelijk gesprek niet blijkt uit of aansluit bij de Whatsappberichten tussen werknemer en A op de avond van 27 november 2017. En het ligt ook niet voor de hand omdat werkgever stelt dat op 28 november 2017 in de vroege ochtend opnieuw collega's voor de deur stonden bij werknemer om hem op te halen en hij toen niet opendeed of reageerde op telefoonoproepen. A stuurde hem toen een bericht dat erop duidt dat hij het niet meer ziet zitten met werknemer en dat alles wijst er niet op dat werknemer op 27 of in de ochtend van 28 november 2017 heeft laten weten dat hij zijn pols had bezeerd en niet kon werken. Het lijkt er dus op dat werknemer niet naar waarheid heeft verklaard over het contact dat hij had met zijn werkgever over het letsel aan zijn pols. Waarom hij dat heeft gedaan is niet duidelijk. Dat werknemer niet naar waarheid verklaarde over het al dan niet afmelden voor 28 november 2017 maakt in deze zaak niet, dat ook zijn verklaring over het ontstaan van het letsel ongeloofwaardig is. Daarbij is van belang dat er geen aanwijzingen naar voren zijn gekomen dat er na het einde van de

werkdag op 27 november 2017 nog iets anders is gebeurd met de pols van werknemer en hij daar over heeft gelogen. De conclusie is dat werknemer met zijn eigen verklaring, die van zijn moeder, de notities in het huisartsenjournaal en de klachten die hij tegen zijn collega's heeft geuit over zijn hand tijdens het werken aan de lopende band, naar het oordeel van de kantonrechter in deze zaak heeft aangetoond dat hij zijn polsletsel in de uitoefening van zijn werkzaamheden bij werkgever heeft opgelopen. Daarmee is de aansprakelijkheid van werkgever als werkgever in beginsel gegeven.

Zorgplicht

Werknemer heeft aangevoerd dat de katoenen werkhandschoenen die hij aan zijn rechterhand had, in de loop van de dag nat en daardoor glad werd en dat dit niet veilig genoeg is. De kantonrechter volgt hem daarin niet. In de eerste plaats is niet helemaal duidelijk of een natte handschoen gladder is en bovendien is het niet de bedoeling dat met die hand het vlees wordt vastgehouden en/of weggeduwd. Daarom kan naar het oordeel van de kantonrechter ook niet worden gezegd dat de werkgever hem een andere handschoen had moeten verstrekken en dat daarmee dit ongeval had kunnen worden voorkomen. Er is ook overigens geen aanleiding om aan te nemen dat de werkgever meer of andere materialen ter beschikking had moeten stellen en/of concrete veiligheidsmaatregelen had moeten treffen. Werkgever heeft toegelicht dat bij indiensttreding een intensieve intake wordt gevolgd waarbij een e-learning wordt doorlopen. Werknemer heeft die in 2013 gevolgd maar niet opnieuw bij de indiensttreding in 2017. Werkgever heeft uitgelegd dat het toen niet is herhaald omdat werknemer inmiddels ruime ervaring met het uitsnijden had. Volgens werkgever was er 'training on the job' en konden collega's werknemer zonnodig van instructies voorzien en erop toezien dat hij de werkzaamheden veilig uitvoerde. Of dat in dit geval genoeg was, laat de kantonrechter in het midden. Ook als er geen aanleiding was om werknemer opnieuw te instrueren over het werk en de veiligheidsaspecten daarvan, dan geldt dat werkgever in dit geval naar het oordeel van de kantonrechter wel steken heeft laten vallen. Partijen zijn het erover eens dat bij het uitsnijwerk een zekere souplesse van belang is. Maar werkgever gaat eraan voorbij dat behendigheid en souplesse ook wat wegzakt als iemand een langere periode het werk niet uitvoert. Dan kost het meer moeite en is de kans op een onhandige beweging en daarmee op een ongeluk groter. Het is dus zaak om iemand die er geruime tijd 'uit' is geweest, dat weer te laten opbouwen zodat hij het hoge tempo van het werk aan de lopende band weer aankan. Dat is bij werknemer op 27 november 2017 maar zeer ten dele gebeurd. Hij heeft het eerste uur lichtere werkzaamheden uitgevoerd, maar daarna is hij als een ervaren kracht aan de lopende band gezet. Dat een werknemer een onhandige beweging maakt en er iets misgaat bij het vastpakken en/of wegduwen is door een werkgever niet altijd te voorkomen. Maar de kans daarop is in dit geval aanmerkelijk vergroot door werknemer, terwijl hij er een jaar uit was geweest, niet de kans te geven om het werk(tempo) weer geleidelijk op te bouwen en hem daarbij te begeleiden en zonnodig aan te spreken als hij in strijd met de instructies handelde door na het insnijden nog te gaan duwen. Werkgever is daarmee naar het oordeel van de kantonrechter tekortgeschoten in de op hem rustende zorgplicht. Er is naar het oordeel van de kantonrechter ook causaal verband tussen de schending van de zorgplicht en de door

werknemer geleden schade. Werknemer vraagt om een voorschot op de hem te vergoeden schade van € 10.000. Dit bedrag is toewijsbaar omdat voldoende duidelijk is dat hij minstens dat bedrag aan schade heeft geleden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2415

Zaaknummer: 8839674 UE VERZ 20-328 pvt/1299

Rechters: P. Dondorp

Advocaten: W.A. Boer en D.M. Gouweloos

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:954 BW