



mr. Siewert Lindenberg | hoogleraar Privaatrecht
aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Tien vragen over de Leidraad Afwikkeling Beroepsziektezaken

**Interview met
Siewert Lindenberg**

De Leidraad Afwikkeling Beroepsziektezaken kwam tot stand onder leiding van prof. mr. Siewert Lindenberg, hoogleraar Privaatrecht aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Hij werd daarbij geassisteerd door de projectsecretarissen mr. Melissa de Groot, promovenda, en mr. Marnix Hebly, universitair docent sectie Burgerlijk recht aan de Erasmus Universiteit. Aanvullend op het verslag van de webinar over de leidraad werd Siewert Lindenberg gevraagd tien vragen te beantwoorden.

“De leidraad gaat inderdaad uit van vertrouwen en openheid en die zijn niet af te dwingen. Je kunt dat als een zwakke plek zien, maar ook als een kracht: wij volgen de leidraad, want wij gaan uit van openheid en vertrouwen.”

Siewert Lindenbergh

| Openheid en vertrouwen

- 1** **Staatssecretaris Bas van 't Wout zei in het webinar: “De uitgangspunten van de leidraad zijn precies wat we nodig hebben: openheid en vertrouwen.” Openheid en vertrouwen zijn niet alleen uitgangspunten van de leidraad, maar ook voorwaarden voor het succes ervan. Openheid en vertrouwen zijn echter niet af te dwingen. In hoeverre is hiermee een zwakke plek van de leidraad blootgelegd?**

Lindenbergh: “De gedachte achter de leidraad is, dat beroepsziektezaken notoir lastig zijn om af te wikkelen en dat het civiele proces daarvoor eigenlijk ongeschikt is, omdat dit uitnodigt om maximaal tegengestelde standpunten in te nemen. Daarvan bestaan inmiddels vele dramatische voorbeelden. Dat is voor alle partijen kostbaar gebleken, zowel in financiële zin als in emotionele zin, maar ook uit een oogpunt van reputatie. Tegelijkertijd bestaat dikwijls over en weer wel een wens om met respect voor elkaars belangen de zaak tot een goed einde te brengen. Daarvoor biedt de leidraad veel handvatten. Dat past ook bij de voorheen bestaande arbeidsverhouding waar het allemaal mee is begonnen. Juridisch zou je kunnen spreken van postcontractuele goede trouw, die – ook na beëindiging van de arbeidsrelatie – over en weer bepaalde verplichtingen met zich meebrengt. De leidraad gaat inderdaad uit van vertrouwen en openheid en die zijn niet af te dwingen. Je kunt dat als een zwakke plek zien, maar ook als een kracht: wij volgen de leidraad, want wij gaan uit van openheid en vertrouwen. Ik denk dat verzekeraars, maar ook verantwoorde werkgevers anno 2021 moeilijk anders kunnen handelen.”

| Helderheid en voortvarendheid

- 2** **Openheid en vertrouwen zijn noodzakelijk om voor de werkgever en de werknemer een gelijkwaardige informatiepositie te creëren. Zo'n gelijkwaardige informatiepositie is een van de belangrijkste voordelen van de leidraad, voor de werknemer althans, ten opzichte van de oude werkwijze. Wat zijn daarnaast belangrijke voordelen, niet alleen voor de werknemer, maar ook voor de werkgever?**

Lindenbergh: “Iedereen heeft belang bij helderheid en voortvarendheid, dus ook werkgevers en hun verzekeraars. Voor hen levert dat in ieder geval een kostenbesparing op. Voor werkgevers (en hun verzekeraars) is het bijvoorbeeld cruciaal om te weten om wat voor schade het gaat. Dat blijft in het klassieke model vaak heel lang ongewis. Het komt nogal eens voor dat er een aansprakelijkstelling wordt neergelegd zonder dat er informatie over de schade wordt gegeven. Die ziekte of aandoening kan levenslang invaliderend zijn, maar kan ook geringere financiële gevolgen hebben. Heeft de werkgever niet in beeld hoe iemand er medisch aan toe is, dan zijn er weinig aanknopingspunten om met elkaar in gesprek te gaan. Ook voor verzekeraars is dat ongemakkelijk, met het oog op reserveringen, maar ook met het oog op het voeren van verweer. Aangesproken partijen zijn helemaal niet gebaat bij blote aansprakelijkstellingen, vol beschuldigingen en met weinig informatie. Die zijn meestal weinig vruchtbaar wanneer je samen verder wilt. Een aangesproken partij kan zich dan gedwongen voelen tot het voeren van fors verweer, terwijl het belang van de zaak dat niet rechtvaardigt. Overigens kwam in de werkgroep ook naar voren, dat de relevantie van een goed onderbouwde aansprakelijkstelling ook is, dat je soms nog iets aan preventie kunt doen. Ook dat is een groot voordeel van een heldere aansprakelijkstelling.”

“Het heeft weinig zin eerst een eigen deskundige te benoemen en vervolgens te zeggen dat de deskundige van de ander niet deugt, want dan heb je allebei in de buidel getast en niets van het probleem opgelost.”

Siewert Lindenberg

| Gezamenlijke deskundigen

3 Een gelijkwaardige positie van werkgever en werknemer wordt ook nagestreefd door gezamenlijke deskundigen in te schakelen. Nogal eens geeft dit streven in ‘normale’ letselschadezaken veel discussie over welke deskundigen dat dan zouden moeten zijn. Bovendien is het moeilijk te verbieden op de achtergrond toch eigen deskundigen in te schakelen. Hoe zal men dergelijke discussies en dergelijke praktijken kunnen voorkomen?

Lindenberg: “Juist door te handelen in de geest van de leidraad: samen optrekken heeft grote voordelen, omdat juist het inschakelen van eigen deskundigen een belangrijke bron van geschillen is. Het is dan beter om het eerst eens te worden over de onzekerheden en – als daaraan dan nog behoefte bestaat – een gezamenlijke deskundige te vragen naar de marges van die onzekerheden, zodat op basis daarvan tot een vergelijk kan worden gekomen. Natuurlijk kan er discussie ontstaan over de keuze van de deskundigen, maar die kun je beter samen voeren dan via de rechter. En het heeft weinig zin eerst een eigen deskundige te benoemen en vervolgens te zeggen dat de deskundige van de ander niet deugt, want dan heb je allebei in de buidel getast en niets van het probleem opgelost. Er zijn allerlei momenten waarop partijen hun hakken in het zand kunnen zetten, maar wanneer je het probleem in goede orde wilt oplossen, dan biedt de leidraad daar heel veel aanknopingspunten voor. Ik denk dat verzekeraars en werkgevers anno 2021 zich behoorlijk willen gedragen en een andere houding willen aannemen dan vroeger wel eens het geval was. Vergeet ook niet dat de toernooien in het verleden rondom een volledige vergoeding en volledige causaliteit en volledige aansprakelijkheid in veel gevallen resulteerden in deelcausaliteit en dus een deelvergoeding. Uiteindelijk heb je dan heel veel rondjes gelopen voor een resultaat wat je misschien ook langs een andere weg had kunnen bereiken.”

| Niet alleen zoete broodjes bakken

4 Een gelijkwaardige informatiepositie zet de werkgever en de werknemer naast elkaar, maar de aansprakelijkstelling zet ze ook tegenover elkaar. Zo'n aansprakelijkstelling is nodig om verjaring van de zaak te voorkomen. In hoeverre is niettemin een afhandeling van beroepsziektezaken denkbaar buiten het aansprakelijkheidsrecht om?

Lindenberg: “De leidraad voorziet in een stappenplan om een beroepsziektenclaim binnen de materieelrechtelijke kaders van het aansprakelijkheidsrecht tot een goed einde te brengen. De leidraad gaat dus niet buiten het aansprakelijkheidsrecht om. En hoewel de leidraad uitgaat van openheid en vertrouwen, betekent dat niet dat er in het proces alleen maar zoete broodjes hoeven te worden gebakken. Natuurlijk moet er een aansprakelijkstelling komen om eventuele verjaring te stuiten. Maar die moet dan ook goed in elkaar zitten. Dat is in zekere zin een voordeel voor aangesproken werkgevers: die weten dan waar het over gaat, en wat het belang is. Het aansprakelijkheidsrecht sluit ook helemaal niet uit om samen op te trekken, bijvoorbeeld door een gezamenlijk werkplekbezoek waarbij samen kan worden onderzocht wat nu de relevante feiten zijn.”

“Voor werknemers zou een directe verzekering een grote vooruitgang kunnen zijn, omdat dan een expliciete voorziening is getroffen voor deze risico's en daarin kaders kunnen worden vastgesteld voor causaliteit en vergoedingsomvang.”

Siewert Lindenberg

| De directe verzekering

5 Wat zou een mogelijke uitkomst van jullie werk zijn geweest wanneer wijzigingen in het procesrecht en in het verzekeringsrecht wel mogelijk waren geweest?

Lindenberg: “De regeling van het procesrecht en het verzekeringsrecht is aan de wetgever. Daar gingen wij als werkgroep gewoon niet over. De huidige kaders laten vooral zien dat er forse problemen zijn die leiden tot problematische juridische procedures. De leidraad beoogt daarvoor een alternatief te bieden. Maar wanneer we ons buiten die kaders hadden begeven, dan zou een door de werkgever gefinancierde directe verzekering voor beroepsrisico's volgens mij het meest kansrijk zijn. Het is eigenlijk het Belgische model, dat tot immuniteit van de aansprakelijkheid van de werkgever leidt en tot deelvergoedingen voor de werknemer. Ik denk dat dat op zichzelf een beter model is dan we nu hebben.”

| Besliskaders vormgeven

6 Ook Carla Klaassen stelde in het webinar van De Letselschade Raad dat een directe verzekering het beste of in ieder geval het meest haalbare alternatief is. Wat zijn de belangrijkste voordelen voor de werknemer van zo'n directe verzekering?

Lindenberg: “Voor werknemers zou een directe verzekering een grote vooruitgang kunnen zijn, omdat dan een expliciete voorziening is getroffen voor deze risico's en daarin kaders kunnen worden vastgesteld voor causaliteit en vergoedingsomvang. Dat zijn de twee grootste geschilpunten in het huidige debat. Je kunt zo'n model ook van overheidswege neerzetten door een fonds te creëren en door middel van een heffing van alle werknemers en werkgevers een bijdrage voor dat fonds te vragen. Je maakt er dan een publiek model van, een soort WAO-model. België heeft een privaat model, een door de werkgevers gefinancierd model waar werknemers rechtstreeks aanspraak aan kunnen ontlelen. Daar horen lijsten van beroepsziekten bij en lijsten van mogelijke ziekten die kunnen voortvloeien uit blootstellingen aan bepaalde stoffen. De omvang van de schadevergoeding kun je vervolgens afhankelijk stellen van de mate van getroffenheid of vaststellen op bijvoorbeeld 70 procent van het laatstverdiende loon. Je kunt in ieder geval van tevoren je besliskader vormgeven, terwijl dat binnen het aansprakelijkheidsrecht helemaal openligt en in ieder individueel geval moet worden bevochten.”



“Naarmate minder duidelijk is dat de oorzaak in het werk ligt, ga je eigenlijk een algemeen sociaal risico verzekeren en voor zo'n fonds ligt dat wat minder voor de hand.”

Siewert Lindenberg

| Uitkering uit een fonds

7 Een van de adviezen van de Commissie Heerts behelst een uitkering van een gefixeerd bedrag vanuit een daartoe ingesteld fonds in het geval een werknemer aan een beroepsziekte lijdt. Welke voordelen biedt zo'n fonds?

Lindenberg: “Ik denk dat een dergelijk fonds een uitkomst kan bieden voor veel gevallen. In veel gevallen is een – substantiële – erkenning voor slachtoffers waarschijnlijk veel belangrijker dan een civielrechtelijke schadevergoeding, al was het maar omdat die laatste in de praktijk vanwege causaliteitsonzekerheid ook niet meer is dan een vergoeding van een deel van de schade. Wel is het advies van de Commissie Heerts, die is ingesteld naar aanleiding van de Chroom 6-problematiek, beperkt tot ziekten door blootstelling aan gevaarlijke stoffen, terwijl er veel meer typen beroepsziekten zijn. Denk aan ziekte door fysieke of psychische overbelasting. En ook bij blootstelling aan gevaarlijke stoffen ben ik nog wel benieuwd hoe een en ander zal worden vormgegeven. Welke gevaarlijke stoffen en welke daaraan gerelateerde ziekten worden in aanmerking genomen? Hoe wordt met de causaliteit en de vergoedingsniveaus omgegaan? In het model van de Commissie Heerts is dat allemaal nog niet beslist. Als je het uitbreidt tot andere beroepsziekten, bijvoorbeeld fysieke slijtageziekten – denk aan de knieën van stratenmakers of de ruggen van bouwvakkers – dan wordt het nog ingewikkelder omdat daar mogelijk meer privéoorzaken aan de orde zijn. Bovendien kom je eigenlijk weer in een soort WAO-model terecht. Naarmate minder duidelijk is dat de oorzaak in het werk ligt, ga je eigenlijk een algemeen sociaal risico verzekeren en voor zo'n fonds ligt dat wat minder voor de hand. Dus zo'n fonds kan wel, maar ik denk dat het causaal verband bij andere beroepsziekten vaak diffuser is dan bij blootstelling aan gevaarlijke stoffen.”

| Sancties?

8 Is het denkbaar dat de leidraad nog eens wordt aangevuld met sancties wanneer de genoemde termijnen in de leidraad niet worden nagekomen?

Lindenberg: “Sancties staan op gespannen voet met het karakter van openheid en vertrouwen. In de leidraad worden redelijke termijnen genoemd. Als die in een concreet geval niet worden gehaald, moet kunnen worden uitgelegd waarom dat zo is. Een behoefte aan sancties op niet naleving van gedragscodes vind ik sowieso een teken van zwakte van de branche: je moet daar samen iets aan doen. Dat schept een gezamenlijke verantwoordelijkheid en niet alleen wijzen naar elkaar. Dat laatste kan overigens zeer grote gevolgen hebben voor de branche: als de wetgever moet ingrijpen, kan dat vergaande consequenties hebben. Ierland en Engeland bieden daarvan voorbeelden. De kracht van de Nederlandse branche is tot nu toe geweest om er samen uit te komen. Daarvoor biedt de leidraad nu juist ook weer een mooi middel.”



“Ik maak mij natuurlijk geen illusies dat hiermee de problematiek van beroepsziektenclaims ten einde is gebracht. Maar als je die complexiteit in concrete zaken met vertrouwen tegemoet wilt treden, is er geen betere leidraad denkbaar.”

Siewert Lindenberg

| Monitoring en evaluatie

9 Heeft de werkgroep een concept van de leidraad in de praktijk getoetst? Wordt momenteel de werking van de leidraad in de praktijk gemonitord? Voorziet de opdracht van De Letselschade Raad in een evaluatie van de leidraad over enige tijd? En telkens: zo ja, hoe?

Lindenberg: “In de werkgroep waren professionals die zelf deze zaken doen, heel goed vertegenwoordigd. Er is in de loop van het totstandkomingsproces door sommigen ook al gewerkt met de leidraad. Bovendien heeft in 2020 een uitgebreide consultatieronde met de praktijk plaatsgevonden, waarvan de uitkomsten weer zijn meegenomen in de leidraad. Het lijkt me voor De Letselschade Raad zeker verstandig om het gebruik ervan te monitoren.”

| Geen betere denkbaar

10 Is deze leidraad het maximaal haalbare gelet op de verhoudingen in het veld? Of is er geen betere leidraad denkbaar?

Lindenberg: “Er is denk ik op dit moment geen betere leidraad denkbaar. Er is in de werkgroep met heel veel expertise en met geweldige inzet gewerkt, door diverse partijen ook om over eigen schaduwen heen te stappen. Dat heeft wat mij betreft geresulteerd in een heel mooi product. Ik maak mij natuurlijk geen illusies dat hiermee de problematiek van beroepsziektenclaims ten einde is gebracht. Zo moet ook in het samenwerkingsmodel van de leidraad de werknemer een forse voorinvestering doen voor het behandelen en onderzoeken van zijn aanspraak. Binnen het wettelijk kader (van art. 6:96 BW) doet de leidraad het maximale, maar daarmee is het kostenaspect niet opgelost. De problematiek is en blijft ook in andere opzichten heel ingewikkeld, niet alleen in juridisch, maar ook in politiek opzicht. Maar als je die complexiteit in concrete zaken met vertrouwen tegemoet wilt treden, is er geen betere leidraad denkbaar. Dat neemt niet weg dat het wat mij betreft een levend product is, waarin de branche altijd verbeteringen mag blijven aanbrengen.”

