

## **Op weg naar een gedragscode voor de afhandeling van beroepsziekteclaims**

**Op woensdag 25 april 2018 werd bij De Letselschade Raad in Den Haag het startsein gegeven voor de ontwikkeling van een gedragscode voor de afhandeling van beroepsziekteclaims. Bij wijze van startsein gaven plaatsvervangend directeur-generaal Werk bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Martin Flier en interim-directeur van De Letselschade Raad Theo Kremer elkaar een stevige handdruk. Het ministerie van SZW subsidieert de totstandkoming van de gedragscode met een bedrag van 600.000 euro, verspreid over drie jaar.**

De circa vijftig genodigden voor de startbijeenkomst werden welkom geheten door mr. Tjibbe Joustra, bestuursvoorzitter van De Letselschade Raad. Hij noemde het project een nieuwe loot aan de stam van de raad en zei het heel plezierig te vinden dat het ministerie van SZW dit project wil faciliteren. Volgens Joustra wordt het thema beroepsziekten qua omvang nogal eens onderschat. Hij gaf aan dat het goed past om de gedragscode door De Letselschade Raad te laten ontwikkelen, omdat de raad zich in het algemeen inzet voor de versoepeling en versnelling van procedures. “Als ik de cijfers zo zie, is er in ieder geval één element wat door de nieuwe gedragscode moet kunnen worden verbeterd en dat is de snelheid van de afhandeling van de beroepsziekteclaims”, aldus Joustra.

### **Kennisplatform Beroepsziekten**

Peter van den Bedem, directeur Letsel bij het expertise- en claimsmanagementbureau Van Ameyde, sprak vervolgens de aanwezigen toe namens het Kennisplatform Beroepsziekten. Dit kennisplatform werd in juni 2017 ingesteld op initiatief van Van Ameyde en de twee advocatenkantoren Van Traa Advocaten en Stadermann Luiten Advocaten. Het Kennisplatform Beroepsziekten wil door kennisbundeling gedachten vormen over alternatieven voor de verzekering en schadebehandeling inzake beroepsziekten. Het doel daarvan is slachtoffers van beroepsziekten weer grip op hun maatschappelijke en financiële toekomst te bieden. “De gevolgen van een beroepsziekte kunnen voor zowel de individuele werknemer als de werkgever aanzienlijk zijn in termen van gezondheidsverlies en verminderde kwaliteit van leven. Daarnaast kan sprake zijn van verloren productiviteit, ziekteverzuim, langdurige uitval uit het arbeidsproces en zelfs overlijden. De maatschappelijke impact is enorm”, aldus Van den Bedem.

### **Beroepsziekteregistratie**

Van den Bedem schetste een beeld van de problematiek door naar de cijfers van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCVB) te verwijzen. Die laten zien dat in 2016 in totaal 6.270 meldingen van beroepsziekten in de Nationale Beroepsziekteregistratie werden geregistreerd. Daarnaast rapporteerden bedrijfsartsen

per honderdduizend werknemers 161 nieuwe gevallen van een beroepsziekte. Op grond daarvan schat het NCVB het aantal werkenden met een beroepsziekte op ruim elfduizend werknemers. Hiervan heeft 42 procent een psychische beroepsziekte, veelal overspannenheid of een burnout. De meeste beroepsziekten komen voor bij mannen (64 procent) en bij werknemers van 45 jaar en ouder (67 procent). Bij twee derde deel van de werknemers met een beroepsziekte is sprake van tijdelijke arbeidsongeschiktheid en bij 6 procent van blijvende (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. Het RIVM schat dat er jaarlijks circa 4.100 mensen als gevolg van een beroepsziekte overlijden. Peter van den Bedem besprak ook een aantal recente voorbeelden van risico's op dit gebied: het gebruik van de stof C8 door DuPont, het gebruik van dezelfde stof in blusschuim, bouwwerkzaamheden in verontreinigde grond in Kampen en het werk met door Eurogrit geleverde asbesthoudende grit.

### **Ontwikkelingen en vragen**

Volgens Peter van den Bedem zullen diverse ontwikkelingen in de komende jaren de omvang van het beroepsziekteprobleem beïnvloeden. Hij noemde onder meer de toename van nieuwe beroepsziekten, een verhoogd claimbewustzijn, de verhoging van de pensioenleeftijd, een hogere werkgevers- en producentenverantwoordelijkheid, maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen in de rechtspraak. Ook wierp hij een aantal vragen op die in de nabije toekomst zullen moeten worden beantwoord. Hij vroeg zich bijvoorbeeld af of de belangen van werkgevers, werknemers, arbodiensten en de arbeidsinspectie wel voldoende gescheiden en geborgd worden. Volgens hem is het ook de vraag of er in de markt voldoende expertise is om de huidige claims en de mogelijke toename daarvan adequaat te begeleiden en beoordelen. Nog andere vragen zijn of een zogenoemd arbeidsverledendossier iets kan toevoegen en of we met het huidige third party-principe moeten blijven doorgaan. "Voorkomen is beter dan genezen", zei Van den Bedem tot slot. "We moeten daarom nog meer inzetten op controle, voorlichting en preventie. Bovendien moeten we leren van meldingen en oorzaken en daar sneller op inspelen."

### **Werkgeversaansprakelijkheid**

Prof. mr. Siewert Lindenbergh, hoogleraar Privaatrecht aan de Erasmus School of Law, zal het project voor de ontwikkeling van de gedragscode gaan leiden. In zijn presentatie tijdens de startbijeenkomst noemde hij beroepsziekten 'ondergeschoven kinderen in het aansprakelijkheidsrecht' en schetste ter onderbouwing daarvan de ontwikkeling van de werkgeversaansprakelijkheid sinds het begin van de twintigste eeuw. In 1901 werd de Ongevallenwet ingevoerd, met een zeker voor die tijd bijzonder dekkingsniveau, namelijk een door de werkgever bekostigde vergoeding bij door werk veroorzaakte uitval, "met als wisselgeld", aldus Lindenbergh, "de immuniteit van de werkgever voor aansprakelijkheid, met als uitzondering wat toen een misdrijf werd genoemd en wat we tegenwoordig wellicht opzettelijke grove schuld zouden noemen." In 1967, "in de

gloriejaren van de sociale zekerheid”, aldus Lindenbergh, kwam de WAO ervoor in de plaats, met als bijzonder kenmerk dat die dekking bood ongeacht de oorzaak van arbeidsongeschiktheid, die dus ook buiten het werk kon liggen. “Daarmee kwam de immuniteit van de werkgever te vervallen, maar dat had in de eerste decennia niet veel betekenis, omdat de WAO een tamelijk hoog dekkingsniveau bood. Dit veranderde echter toen Lubbers de woorden sprak: ‘Nederland is ziek’, met grote consequenties voor het dekkingsniveau van de WAO en het hele sociale zekerheidsdenken, evenals naar mijn idee ook onmiddellijke consequenties voor de opbouw van de civiele aansprakelijkheid.”

### **Een ‘successtory’?**

Volgens Siewert Lindenbergh is de werkgeversaansprakelijkheid voor de werknemer aansprakelijkheidsrechtelijk gezien een ‘successtory’ te noemen. Hij roemde de zorgplicht op grond van artikel 7:658, de omkering van de bewijslast inzake het niet nakomen daarvan, de ruime opvatting van ‘in de uitoefening van de werkzaamheden’, het ruime bereik van het artikel (niet alleen voor werknemers, maar ook voor stagiaires, uitzendkrachten, vrijwilligers en soms ook zzp’ers) en de aanvulling met artikel 7:611, op grond waarvan werkgevers een verzekeringsplicht hebben voor werknemers die risico’s in het verkeer lopen. “Als je dat allemaal bij elkaar optelt”, aldus Lindenbergh, “dan denk ik dat werknemers in Nederland een uitstekende positie in het aansprakelijkheidsrecht hebben. Maar dat geldt niet voor werknemers met een beroepsziekte! Want dan kom je pas in dat succesverhaal binnen wanneer je hebt aangetoond dat je schade hebt opgelopen in de uitoefening van je werkzaamheden. Daarbij geldt dan dat de werknemer stelt en dus bij betwisting moet bewijzen. Daar heeft hij expertise voor nodig en in het huidige bestel belandt hij dan onherroepelijk in een ‘battle of experts’. En dit alles moet door de werknemer worden voorgefinancierd.”

### **Lijdensweg**

Siewert Lindenbergh gaf vervolgens een uiteenzetting van de jurisprudentie op dit punt en kwam tot de conclusie “dat het bewijs van een beroepsziekte een lijdensweg blijft”, zo zei hij. “De werkgeversaansprakelijkheid blijft bij beroepsziekten een probleem.” Die problematiek kent volgens hem diverse aspecten, van diffuse ziektebeelden tot multicausaliteit, van het tijdsverloop tot de financiering. “Internationaal gezien bungelt Nederland onderaan”, zei hij. “Als het gaat om het beschermingsniveau van werknemers en überhaupt van mensen die het slachtoffer van arbeidsongeschiktheid zijn geworden, zaten we met de WAO Europees gezien heel hoog, maar door het afbouwen daarvan en de toch forse drempels die we in het aansprakelijkheidsrecht kennen, doen we het volgens mij niet heel best meer. Er liggen grote problemen en er zijn veel oplossingsrichtingen, die we allemaal gaan verkennen en die voor een deel ook al zijn verkend. Er liggen denk ik kansen als het gaat om het verkorten van procedures en we zullen breed gaan inventariseren waar er nog meer kansen liggen. In ieder geval liggen

die er wat mij betreft al in het met elkaar in gesprek gaan en in een verheldering van waar de gedeelde problemen liggen. Ik ga daar met heel veel plezier en enthousiasme aan werken!”

### **Bouwstenen voor de gedragscode**

Jan Warning, directeur van het Instituut Asbestslachtoffers, is lid van de stuurgroep voor de ontwikkeling van de gedragscode. Hij heeft lang bij de vakbeweging gewerkt op het gebied van arbeid en gezondheid en is een aantal jaren directeur van het Bureau Beroepsziekten van de FNV geweest evenals directeur van de Stichting Arbouw. Hij relativeerde om te beginnen de omvang van het probleem. “Iedereen gaat maar claimen, wordt wel gezegd, maar dat valt reuze mee. Het gaat om vijf- à zeventhonderd claims per jaar en ongeveer vierhonderd daarvan belanden bij het Instituut Asbestslachtoffers, waar de afhandeling van die claims min of meer gereguleerd is. Waarom doen we er dan zo moeilijk over? Ik denk omdat het een multifactoriële problematiek is. Mensen worden ziek door het werk, maar ook door andere omstandigheden. Het proces zoals dat nu is ingericht, is vaak een ‘stellingenoorlog’ van deskundigen namens het slachtoffer tegenover deskundigen namens de verzekeraar c.q. de werkgever. Die deskundigen worden eigenlijk betaald om het met elkaar oneens te zijn. Dat leidt dan – en dat is misschien wel het meest tragische van het geheel – tot een tijdsverloop van soms wel dertig jaar.”

### **Gezamenlijke deskundige**

“De belangrijkste problemen hebben naar mijn mening te maken met de diagnose en het causaal verband tussen het werk en de ziekte”, vervolgde Warning. “Op die punten doet zich die deskundigenoorlog voor. Kom je nu van tevoren tot overeenstemming over de keuze van de deskundige, met name voor wat betreft diens vakgebied, dan heb je al de helft van het probleem opgelost. We zouden veel sneller tot een gezamenlijke deskundige moeten komen, die door beide partijen wordt vertrouwd en van wie beide partijen het accepteren dat het oordeel de ene keer in het voordeel van het slachtoffer uitvalt en de andere keer in het voordeel van de werkgever. Zo zorg je er in ieder geval voor dat er voortgang is en dat de zaak op een gegeven ogenblik kan worden afgesloten. Op die manier zouden we met zo’n gedragscode en in het algemeen met beroepsziekten moeten omgaan.”

### **Leerpunten en beren op de weg**

Warning gaf een uiteenzetting over de werkwijze van het Instituut Asbestslachtoffers en over de mogelijke leerpunten daaruit: de gezamenlijke deskundige op het gebied van diagnose en blootstelling, de uniforme werkwijze bij het verzamelen van de feiten en bij het aantonen van het causaal verband, de wijze waarop het schadebedrag wordt vastgesteld en de normering van de behandelingsduur. “Laten we dat gewoon gaan regelen, zo moeilijk is het allemaal niet”, aldus Warning, die toch ook wel mogelijke beren op de

weg zag. “Een gedragscode is geen instituut”, zei hij. “Het Instituut Slachtoffers kan door werkgevers, vakbonden en patiëntenorganisaties worden aangesproken. We zijn in die zin aan partijen verantwoording schuldig. Bij een gedragscode is dat wat anders, die is toch wat diffuser. Het lijkt me daarom van belang duidelijk te kunnen maken of je aantoonbaar volgens de code werkt of niet. Een ander aspect is, dat veel kwesties met specifieke aspecten van een beroepsziekte hebben te maken. Is het daarom wel te doen om één gedragscode voor alle beroepsziekten te maken of zou je misschien voor de meest voorkomende beroepsziekten een aparte gedragscode moeten maken? In dit laatste geval zou je veel meer op de specifieke problematiek van de desbetreffende beroepsziekte kunnen inzoomen.”

### **Een hoofd vol vragen**

Martin Flier, plaatsvervangend directeur-generaal Werk bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, was de laatste spreker. Hij verving staatssecretaris Tamara van Ark van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, die op het laatste moment verstek moest laten gaan. Ook Martin Flier benadrukte dat elk jaar duizenden mensen in Nederland ziek worden door hun werk: van de kapper met kapperseczeem tot de buschauffeur met rugklachten en de houtbewerker met neusklachten door het houtstof. “Ziek worden door je werk wens je niemand toe”, aldus Flier, “zeker niet als dat werk zo gevaarlijk was dat iemand er een levensbedreigende aandoening zoals een longziekte aan heeft overgehouden. Ook daar krijgen ieder jaar mensen mee te maken. Als je dat te horen krijgt, staat je wereld op z’n kop en zit je hoofd vol vragen. Dan moet je niet ook nog eens in een onduidelijke en langdurige procedure belanden om de schade te verhalen.”

### **Niet alleen financieel**

“Een gedragscode moet niet alleen voor een efficiënte behandeling van schadeclaims zorgen, maar moet ook helpen om de procedure voor de slachtoffers minder zwaar te maken. En dat is niet alleen een financiële zaak!”, vervolgde Flier. “Achter een financiële claim zit een persoon die met respect wil worden behandeld. Toepassing van een gedragscode draagt daar in elk geval aan bij.” Martin Flier stelde zich een gedragscode voor waarin wordt beschreven welke stappen een slachtoffer van een beroepsziekte moet zetten, welke rollen en verantwoordelijkheden betrokkenen zoals artsen, werkgevers, oud-werkgevers en verzekeraars hebben en binnen welke termijn een claim moet worden afgehandeld. “Dat er een uniforme gedragscode komt is niet alleen voor de slachtoffers belangrijk, maar ook voor werkgevers en verzekeraars. Ook zij hebben er recht op te weten waar zij aan toe zijn bij schadeclaims die uit een soms heel ver verleden voortkomen. Een verleden waarin de gevolgen van allerlei werkzaamheden voor de gezondheid lang niet altijd bekend waren.”

**Sleutel in handen**

Dat het momenteel een lange tijd vergt om claims bij beroepsziekten af te handelen, heeft volgens Martin Flier twee belangrijke oorzaken. “In de eerste plaats is er nu nog geen uniforme werkwijze om een claim af te handelen. Dit leidt onvermijdelijk tot vertraging en misverstanden. Dat is lastig voor de deskundigen die bij de afhandeling betrokken zijn, maar het is nog veel vervelender voor het slachtoffer en voor degenen die de claim krijgen. Het duurt regelmatig vele jaren voordat de zaak is afgehandeld. In de tweede plaats is het moeilijk om het verband tussen het werk en een beroepsziekte vast te stellen, zeker als daar veel tijd tussen zit. En dat is vaak het geval, zoals bij blootstelling aan asbestdeeltjes. Het kan dan een half mensenleven duren voordat de ziekte zich openbaart. Uw werk om een gedragscode op te stellen moet er uiteindelijk voor zorgen dat het proces rond het verhalen van letselschade beter gaat lopen. De nadruk zal liggen op een procedure die voor iedereen minder moeizaam is en minder tijd en geld kost. Slachtoffers kunnen dan sneller duidelijkheid krijgen over hun claims. Hiermee wordt de gedragscode een belangrijk hulpmiddel om toekomstig leed te verminderen. U hebt de sleutel hiervoor in handen!”