

# SAFE JOBS, SAFE LIVES



Student: Eva M. Hijma  
Studentnummer: 1948458  
Studie: Rechtsgeleerdheid (VU)  
Afstudeerrichting: Privaatrecht  
Scriptiebegeleider: Prof. mr. A.J. Akkermans  
Tweede beoordelaar: Prof. mr. J.L. Smeehuijzen  
Datum scriptie: 29 januari 2014

## Voorwoord

De afgelopen maanden ben ik druk bezig geweest met het schrijven van een scriptie voor de Masteropleiding Privaatrecht aan de Vrije Universiteit (VU) te Amsterdam. Het resultaat ligt voor u.

In dit voorwoord wil ik graag een moment nemen om in vogelvlucht mijn studietijd langs te gaan. Nadat ik het Gymnasium succesvol had afgerond, heb ik een jaar HBO gedaan. Hoewel ik wist dat ik een studie met een maatschappelijk raakvlak wilde doen, wist ik nog niet precies welke. Daarom de keus voor de HBO-opleiding Sociaal Juridische Wetenschappen op de Hogeschool in Leiden. In dit propedeusejaar kreeg ik (de inleiding van) rechten, criminologie, sociologie, politicologie, filosofie en psychologie. De perfecte studie om ‘rond te neuzen’ in meerdere sociale disciplines. Nadat ik mijn propedeuse had gehaald, was ik toe aan een (nieuwe) uitdaging. Ik besloot Rechtsgeleerdheid te gaan studeren aan de Vrije Universiteit te Amsterdam. In de bachelor- en masterfase, voornamelijk gericht op het privaatrecht, vond ik vrijwel ieder vak interessant. De docenten wisten met prikkelende discussiestukken mijn interesse voor een onderwerp te wekken. Het aansprakelijkheidsrecht, gezondheidsrecht en het arbeidsrecht waren daarbij bij mij favoriet. Ik heb het geluk dat ik een stage van een jaar mocht lopen bij Advocatenkantoor Visser c.s. te Amsterdam, zodat ik tijdens mijn studie ook een stukje van de praktijk heb kunnen ervaren. De daar werkzame advocaten zijn gespecialiseerd in (onder meer) bovenstaande vakgebieden. Door enerverende casus is mijn belangstelling voor deze specialismen nog meer toegenomen.

Toen de tijd was aangebroken dat ook ik er aan moest geloven, het schrijven van een masterscriptie, had ik het rechtsgebied al snel gekozen; het aansprakelijkheidsrecht. De colleges over de werkgeversaansprakelijkheid bij beroepsziekten hadden mij erg geboeid en het leek me leuk om hier meer over te weten te komen. Toen ik me in dit onderwerp verdiepte om het scriptieonderwerp te specificeren, kwam ik de zogenaamde ‘juni-arresten’ tegen; een perfecte opening. In mijn scriptie bespreek ik enkele causaliteitsperikelen en daarnaast bekijk ik de ontwikkelingen van twee juridische ‘oplossingen’ bij causale onzekerheid. De juni-arresten komen uitgebreid aan bod en tevens becommentarieer ik deze uitspraken. Ik concludeer dat de grenzen omtrent de werkgeversaansprakelijkheid bij beroepsziekten nagenoeg zijn bereikt, maar dat de Hoge Raad nog wel het een en het ander te verduidelijken heeft.

De werkgeversaansprakelijkheid betreft een dynamisch en ingewikkeld vakgebied en is voor vele juristen tot op heden een bron van discussie. Het was daardoor een uitdaging om een ‘rode draad’ te vinden en vooral om deze vast te houden. Zonder het uitvoerig bestuderen en vergelijken van verschillende rechtsbronnen was dit niet gelukt. Het schrijven van deze scriptie is derhalve zeer leerzaam geweest.

Graag wil ik prof. mr. A.J. Akkermans, mijn scriptiebegeleider, hartelijk bedanken voor het lezen en beoordelen van mijn scriptie, voor het geven van kritische opmerkingen en waardevolle tips en tevens voor de vlotte reactietijd. Daarnaast wil ik prof. mr. J.L. Smeehuijzen, de tweede lezer van deze scriptie, bij voorbaat bedanken voor zijn bereidheid om dit stuk te lezen en te beoordelen.

## **INHOUDSOPGAVE**

### **Hoofdstuk 1: Inleiding** **1**

1.1. Onderwerp	1
1.2. Centrale probleemstelling	2
1.3. Methodologische verantwoording/plan van aanpak	2

### **Hoofdstuk 2: Beroepsziekten** **4**

2.1. Inleiding	4
2.2. Beroepsziektecategorieën	5
2.3. Soorten beroepsziekten	6
2.3.1. RSI	6
2.3.2. OPS/CTS	6
2.3.3. Mesotheliom	7
2.3.4. Burn-out	7

2.4. Beroepsziektelijst	7
-------------------------	---

### **Hoofdstuk 3: Juridisch kader en de bewijslastverdeling** **9**

3.1. Achtergrond werkgeversaansprakelijkheid	9
3.2. Belangrijkste verschillen tussen art. 7A:1638x BW (oud) en art. 7:658 BW	9
3.3. Art. 7:658 BW en zijn relevantie	10
3.4. Bewijslastverdeling	11
3.5. Vereisten voor werkgeversaansprakelijkheid bij beroepsziekten (art. 7:658 BW)	12

3.5.1. Functioneel verband	12
----------------------------	----

3.5.1.1. Werknemer lijdt schade	12
3.5.1.2. In de uitoefening van de werkzaamheden	12

3.6. Uitzonderingsgronden	13
---------------------------	----

3.6.1. Inleiding	13
3.6.2. De ‘wettelijke’ omkeringsregel (lid 2)	13

3.6.2.1. Inleiding	13
3.6.2.2. Voldaan aan zorgplicht	14
3.6.2.3. Eigen schuld werknemer	15

3.6.3. Ontbreken causaal verband	15
3.6.4. Arbeidsrechtelijke omkeringsregel (Hoge Raad)	16

<b>Hoofdstuk 4: Causaliteitsperikelen en hun oplossingen</b>	<b>17</b>
4.1. Problematiek en oplossingen	17
4.2. Oplossingen nader bekeken	18
4.2.1. Arbeidsrechtelijke omkeringsregel; leerstuk op grond van enkele arresten	18
4.2.1.1. Voorafgaande arresten	18
4.2.1.1.1. Windmill/Roelofsen	19
4.2.1.1.2. Unilever/Dikmans	19
4.2.1.1.3. Weststrate/De Schelde	20
4.2.1.1.4. Havermans/Luycks	20
4.2.1.1.5. Landskroon/BAM	21
4.2.1.2. De juni-arresten	21
4.2.1.2.1. SVB/Van de Wege	21
4.2.1.2.2. Lansink/Ritsma	23
4.2.1.3. Commentaar bij de juni-arresten	24
4.2.1.3.1. Toepassingsbereik	24
4.2.1.3.2. Ondergrens	26
4.2.1.3.3. Zuivere omkering van de bewijslast	28
4.2.2. Proportionele aansprakelijkheid; leerstuk op grond van enkele arresten	29
4.2.2.1. Voorafgaande arresten	29
4.2.2.1.1. Nefalit/Karamus	30
4.2.2.1.2. Fortis/Bourgonje	31
4.2.2.1.3. Nationale Nederlanden/X	31
4.2.2.2. De juni-arresten	32
4.2.2.2.1. SVB/Van de Wege	32
4.2.2.2.2. Lansink/Ritsma	33
4.2.2.3. Commentaar bij de juni-arresten	33
4.2.2.3.1. Toepassingsbereik	33
4.2.2.3.2. Eigen risico werknemer	35
<b>Hoofdstuk 5: Conclusie</b>	<b>38</b>
5.1. Beantwoording van de probleemstelling	38
5.2. Conclusie	40

<b>Literatuurlijst</b>	<b>42</b>
<b>Jurisprudentielijst</b>	<b>47</b>

## Hoofdstuk 1: Inleiding

### 1.1. Onderwerp

Anno 2014 is werkgerelateerde gezondheidsschade aan de orde van de dag. Hoewel er op de werkgever een zorgplicht ter bescherming van de werknemer rust, raken er nog (te) vaak werknemers arbeidsongeschikt als gevolg van gevaarlijke werkomstandigheden. Uit het stelsel van art. 7:658 BW volgt dat de werknemer – onder voorwaarden – zijn werkgever voor de door hem geleden schade aansprakelijk kan stellen.

De problematiek rondom beroepsziektezaken zit voornamelijk in het vaststellen van het causale verband tussen de werkzaamheden en de schade.<sup>1</sup> Uit de praktijk blijkt dat het voor een werknemer niet eenvoudig is om deze relatie te bewijzen. Indien hij de aandoening al aannemelijk kan maken en dus kan aantonen dat hij schade heeft opgelopen, dan is het bewijzen van een verband met de werkzaamheden een volgende drempel. Dat ook de werkgerelateerdheid moeilijk aantoonbaar kan zijn, heeft er onder andere mee te maken dat er tot op heden veel onbekend is over de aard en oorzaken van beroepsziekten. Daarnaast kunnen ook privéomstandigheden een rol spelen in het ontstaan van de ziekte.<sup>2</sup> Het blijft derhalve in menig beroepsziektezaak onzeker of de schade een gevolg is van het werk. Zonder dit vereiste functionele verband is er in beginsel geen werkgeversaansprakelijkheid. Schade is immers een causaal begrip; schade is altijd het nadelige gevolg van een bepaalde gebeurtenis.<sup>3</sup> De tweede causale bewijsstap die een rol kan spelen in de afwikkeling van beroepsziektezaken is de relatie tussen de schade en een mogelijke zorgplichtschending – een tekortkoming – van de werkgever.<sup>4</sup> Als de werkgever geen schuld heeft aan die schadeveroorzakende gebeurtenis, dan mag er niet van de hoofdregel, dat ieder zijn eigen schade draagt, worden afgeweken.<sup>5</sup> Indien er geen sprake is van een zorgplichtschending of een causale relatie met de schade, is de werkgever derhalve niet aansprakelijk.

Het is onrechtvaardig om een werkgever te laten opdraaien voor schade, waaraan hij geen schuld heeft. Maar is het niet tevens onrechtvaardig dat de werknemer de schade zelf moet dragen, alleen omdat hij het vereiste bewijs niet kan leveren? Bij het beantwoorden van soortgelijke vragen dient er rekening te worden gehouden met het spanningsveld tussen de bescherming van de 'zwakke' werknemer enerzijds en het inperken van een cascade aan procedures anderzijds.<sup>6</sup> Ook de rechtszekerheid wordt hierbij in acht genomen. De Hoge Raad heeft enkele 'oplossingen'<sup>7</sup> voor de problematiek rondom het onzekere causale verband bij beroepsziektezaken ontwikkeld en heeft die in de loop der jaren nader gespecificeerd. De bewijslastverdeling speelt hierbij een grote rol. De Hoge Raad heeft op 7 juni 2013 een tweetal belangrijke arresten omtrent de zogenaamde 'arbeidsrechtelijke omkeringsregel' en de

<sup>1</sup> In deze beschouwing bedoel ik met 'causaal verband' het zogenaamde CSQN-verband op grond van art. 7:658 BW. In dit artikel wordt afgeweken van de 'reguliere' aansprakelijkheidsartikelen. Om tot werkgeversaansprakelijkheid te komen, is het onder meer vereist dat er een causaal verband is tussen de werkzaamheden en de schade. Bij de overige aansprakelijkheidsgronden wordt bewijs van een causale relatie tussen de normschending en de schade voor het aannemen van aansprakelijkheid vereist. Dit laatste causale verband wordt bij werkgeversaansprakelijkheid belangrijk als het functionele verband is vastgesteld. Zie Lindenbergh 2009, nr. 12.

<sup>2</sup> Van der Kroon 2013, p. 17-18.

<sup>3</sup> Bloembergen 1965, p.14-15.

<sup>4</sup> In de praktijk is er niet zo'n strikte scheiding tussen de twee genoemde causale verbanden; er bestaat een duidelijke overlap bij het beantwoorden van de causale vraag en of er een zorgplicht is geschonden. Zie Van Dijk 2013, p. 67.

<sup>5</sup> Lindenbergh 2004, p.2.

<sup>6</sup> Charlier 2006, p.5-6.

<sup>7</sup> Ik spreek over 'oplossingen', hoewel het echte probleem - de onzekerheid over het wel/niet bestaan van een causaal verband - hier niet door wordt weggenomen. De onzekerheid blijft. Het zijn slechts methoden hoe de rechtspraak dient om te gaan met causaliteitsonzekerheden. In hoofdstuk 4.1. ga ik hier dieper op in.

mogelijkheid van proportionele aansprakelijkheid in beroepsziektezaken geweest, waarmee het leerstuk van de werkgeversaansprakelijkheid krachtens art. 7:658 BW nader is ingekleurd. Deze arresten komen hieronder uitgebreid aan bod.

## 1.2. Centrale probleemstelling

Gelet op hetgeen ik hierboven heb geschreven, kom ik tot de volgende probleemstelling: *‘Welke causaliteitsperikelen spelen een rol in beroepsziekteprocedures en welke ontwikkelingen zijn zichtbaar ten aanzien daarvan?’*

## 1.3. Methodologische verantwoording/plan van aanpak

Teneinde de probleemstelling zo adequaat mogelijk te kunnen ‘beantwoorden’<sup>8</sup>, bestudeerde ik meerdere bronnen. Mijn literatuurlijst bestaat voornamelijk uit juridische handboeken, wetenschappelijke artikelen en jurisprudentie. Daarnaast nam ik kennis van meerdere websites, zoals ‘<http://www.beroepsziekten.nl>’ en medische stukken om aan de nodige achtergrondinformatie te komen. In hoofdstuk 2.4. bespreek ik beknopt het Belgische recht rondom beroepsziektezaken. Om deze paragraaf te kunnen schrijven, heb ik gebruik gemaakt van de rechtsvergelijkingsmethode.

Voor een goed begrip van de (causale) problematiek en de aan de orde komende jurisprudentie, beschrijf ik in hoofdstuk 2 wat er precies wordt bedoeld met het begrip ‘beroepsziekten’. Ik bespreek vervolgens in welke categorieën de beroepsziekten zijn in te delen. Daarnaast neem ik enkele veel voorkomende beroepsziekten onder de loep. Aan het einde van dit hoofdstuk vergelijk ik (kort) de situatie van het beroepsziekteslachtoffer in Nederland met die uit België.

In hoofdstuk 3 staat de werkgeversaansprakelijkheid conform artikel 7:658 BW centraal. Ik bespreek eerst aan de hand van juridische literatuur de achtergrond van de werkgeversaansprakelijkheid en art. 7A:1638 BW (oud). Daarna ga ik in op de belangrijkste verschillen tussen art. 7A:1638x BW (oud) en art. 7:658 BW. De relevantie en tekst van art. 7:658 BW komt hierna aan bod. Aansluitend sta ik kort stil bij de bewijslastverdeling om vervolgens de vereisten voor werkgeversaansprakelijkheid uitgebreid te bespreken. Bij de ontwikkeling van de werkgeversaansprakelijkheid speelt de casuïstiek een grote rol en de vereisten conform art. 7:658 BW zijn door de Hoge Raad nader gepreciseerd. Derhalve bespreek ik aan het eind van dit hoofdstuk de uitzonderingsgronden mede aan de hand van enkele arresten.

Hoofdstuk 4 betreft de problematiek en oplossingen bij causale onzekerheid en is als volgt opgebouwd. Ik start dit hoofdstuk met een korte toelichting van de problematiek. Daarna bespreek ik vijf mogelijke oplossingen voor het probleem van het onzekere causale verband, waarvan ik er twee – die de Hoge Raad heeft ontwikkeld ter overbrugging van de causale problematiek – nader zal behandelen. De eerste oplossing die ik bespreek is de arbeidsrechtelijke omkeringsregel en de tweede het leerstuk van de proportionele aansprakelijkheid. Middels enkele uitspraken bespreek ik de ontwikkelingen binnen deze leerstukken. Bij beide ‘oplossingen’ eindig ik met een uitgebreide bespreking van ‘de juni-arresten’. Aan het eind van de paragrafen becommentarieer ik de overwegingen van de Hoge Raad in de juni-arresten met het doel te kunnen concluderen dat het einde van de

<sup>8</sup> Ik realiseer me dat het taalkundig niet helemaal correct is om te spreken over het ‘beantwoorden van een stelling’. Omdat dit in de praktijk echter een veelvoorkomende woordencombinatie is, zo ook te vinden in de scriptiehandleiding van de VU, en deze de lading goed dekt, zal ik toch van deze combinatie gebruik maken.

ontwikkelingen rondom de werkgeversaansprakelijkheid bij beroepsziektezaken in zicht is, maar dat het goed zou zijn als de Hoge Raad enkele kwesties verduidelijkt.

In hoofdstuk 5 geef ik tenslotte aan de hand van een korte samenvatting een antwoord op mijn centrale probleemstelling en kom ik tot een conclusie.



## Hoofdstuk 2: Beroepsziekten

### 2.1 Inleiding

Een werknemer verplicht zich bij een arbeidsovereenkomst (art. 7:610 BW) om arbeid tegen een vergoeding te verrichten voor zijn werkgever. De werknemer kan op twee manieren gezondheidsschade lijden op het werk. Ten eerste kan hem een arbeidsongeval overkomen. De causale relatie tussen dit soort schade en de werkzaamheden is vaak eenvoudig te bewijzen; denk aan een schilder die tijdens zijn schilderswerk van een ladder valt en zijn been breekt. De discussie bij arbeidsongevallen concentreert zich derhalve doorgaans op de (schending van de) zorgplicht. Daarnaast kan de werknemer een beroepsziekte krijgen. In beroepsziektezaken vangen de werknemers dikwijls bot, doordat het causale verband met het werk niet (voldoende) is aan te tonen.

Nu kijken we eerst naar wat een beroepsziekte precies is. Uit de Arbowet blijkt dat een beroepsziekte een ziekte of aandoening is die hoofdzakelijk door het arbeid of de werkomstandigheden wordt veroorzaakt.<sup>9</sup> In dezelfde zin is volgens het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) een beroepsziekte *‘een ziekte of aandoening die een werknemer oploopt als gevolg van belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden’*.<sup>10</sup> In Nederland zijn er in 2011 maar liefst 6989 nieuwe gevallen van beroepsziekten geregistreerd na meldingen van medici, die hiertoe verplicht zijn.<sup>11</sup> Het Arboportal schat dat er jaarlijks (ongeregistreerd) 20.000 nieuwe beroepsziekteslachtoffers bijkomen.<sup>12</sup> Deze groep werknemers kan, als direct gevolg van de gezondheidsklachten, dikwijls de overeengekomen werkzaamheden niet langer verrichten. Er dient dan passende arbeid te worden gezocht.<sup>13</sup> In 36% van de gemelde gevallen, waarvan de ernst van de aandoening evident is, raakt een werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt en in 6% zelfs blijvend.<sup>14</sup> De werknemer lijdt in zo’n geval niet alleen gezondheidsschade, maar doorgaans ook financiële schade. Ook de werkgever is in zo’n situatie geen spekkoper; hij zal de arbeidsongeschikte werknemer in beginsel zijn loon door moeten betalen, terwijl hij diens werkzaamheden over moet laten nemen.<sup>15</sup> Duidelijk moge zijn dat een beroepsziekte vooral voor de werknemer, maar tevens voor de werkgever, een penibele situatie oplevert.

De werknemer met een ‘erkende’ beroepsziekte, die in causaal verband gebracht kan worden met het werk, heeft recht op vergoeding van de geleden schade conform art. 7:658 BW. Een werkgever is in Nederland niet aansprakelijk voor de ‘schade’ als gevolg van (vaak onobjectiveerbare) stoornissen, waarvan de existentie en de causale relatie met de klachten onzeker is. Kortom, als er sprake is van een onzeker causaal verband. Bij beroepsziekten is de causale relatie tussen het ziektebeeld en de werkzaamheden minder eenvoudig vast te stellen dan bij een arbeidsongeval.<sup>16</sup> Dit heeft een aantal (deels overlappende) redenen:

1. Ten eerste kan de schadelijke invloed voor de gezondheid ten gevolge van een beroepsziekte zich pas na langere periode openbaren. De te bewijzen samenhang met de in het verleden verrichte arbeid kan daardoor gecompliceerd zijn.<sup>17</sup>

<sup>9</sup> Zie onder meer artt. 9 en 14 Arbowet.

<sup>10</sup> NCvB 2013-II.

<sup>11</sup> NRB 2012, p. 1.

<sup>12</sup> SZW 2013.

<sup>13</sup> Art. 7:658a BW is van dwingend recht.

<sup>14</sup> NRB 2012, p. 21.

<sup>15</sup> Zie hierover art. 7:629 BW.

<sup>16</sup> Tjon-En-Fa 2006, p. 209-210.

<sup>17</sup> Festen-Hoff 2009, par 1.

2. De bij een beroepsziekte horende klachten zijn dikwijls niet goed objectiveerbaar. Zo zijn hoofdpijn of stress niet te zien op een scan of aan het lichaam. Bij moeilijk verifieerbare klachten kan aan de existentie van een ziekte getwijfeld worden.
3. Daarnaast kan de medische sector verdeeld zijn over de oorzaak van (geobjectiveerde/gediagnosticeerde) klachten, waardoor niet altijd met zekerheid is vast te stellen of de aandoening arbeidsgerelateerd is.<sup>18</sup>
4. Een laatste probleem is dat de medische wetenschap tevens verdeeld kan zijn over de erkenning en/of de aanduiding van bepaalde 'beroepsziekten' als zodanig. Er is dikwijls onenigheid over de te gebruiken instrumenten en de vraagstelling teneinde beroepsziekten aan het licht te brengen.<sup>19</sup> Deze dissensus kan mede veroorzaakt worden doordat de klachten bij een bepaald ziektebeeld per persoon kunnen verschillen. Dit bemoeilijkt de kwalificatie en de diagnostiek van het ziektebeeld.<sup>20</sup>

## 2.2. Beroepsziektecategorieën

Door de modernisering komen er steeds nieuwe beroepsziekten bij, terwijl de 'oude' beroepsziekten, zoals mesotheliom, ook nog steeds voorkomen. Globaal kunnen beroepsziekten op basis van causaal verband in drie categorieën worden onderverdeeld.<sup>21</sup>

1. Ten eerste zijn er de 'klassieke' beroepsziekten. Het causaal verband tussen de ziekte/aandoening en de oorzaak hiervan is bij deze groep klachten in beginsel eenvoudig te constateren. Deze beroepsziekten worden derhalve ook als zodanig erkend. Het bekendste voorbeeld van een 'klassieke' beroepsziekte is een mesotheliom. Deze vorm van kanker kan slechts veroorzaakt worden door het inademen van asbestdeeltjes.
2. De tweede categorie heeft 'werkgebonden aandoeningen' als titel. Bij dit soort beroepsziekten is het verband tussen de ziekte/aandoening en de werkzaamheden veelal aannemelijk te maken. Er spelen echter in deze groep vaak privéomstandigheden en/of een predispositie mee, waardoor de causaliteit minder eenvoudig is vast te stellen. Een voorbeeld is een burn-out. Arbeidsongeschiktheid als gevolg van overbelastingsklachten door een te hoge werkdruk kan mede veroorzaakt zijn door stress als gevolg van bijvoorbeeld een scheiding of mantelzorg.
3. De laatste categorie zijn de overige ziekten/aandoeningen. De relatie tussen de gezondheidsschade en de verrichtte werkzaamheden van een werknemer is onduidelijk, waardoor erkenning van de klachten als zijnde een beroepsziekte achterwege blijft. Desalniettemin is geconstateerd dat bepaalde aandoeningen vaker voorkomen bij een bepaalde beroepsgroep. Zo schijnen vrouwen die langere periodes 's nachts werken vaker borstkanker te krijgen.<sup>22</sup>

Beroepsziekten kan men tevens onderverdelen naar het soort aandoening. Zo kunnen, door gebrekkige werkomstandigheden, het houdings- en bewegingsapparaat alsmede het long- en luchtwegapparaat, het zenuwstelsel en de huid van de werknemer aangetast worden. Daarnaast kunnen psychische aandoeningen, reproductiestoornissen en slechthorendheid alsmede het krijgen van infecties en kanker als beroepsziektecategorieën worden genoemd.

<sup>18</sup> Lindenbergh 2009, nr. 18.

<sup>19</sup> Zwagerman 2008, p. 58-61.

<sup>20</sup> Lindenbergh 2009, nr. 18.

<sup>21</sup> RVM 2013.

<sup>22</sup> RVM 2013.

Een groep overige beroepsziekten, waaronder bijvoorbeeld hart- en vaatziekten vallen, sluit de rij.<sup>23</sup>

### 2.3. Soorten beroepsziekten

Ik bespreek vier veel voorkomende beroepsziekten, namelijk RSI, OPS, mesothelioom en burn-out, teneinde de medische aspecten en de causaliteitsperikelen in de te bespreken arresten beter te begrijpen.

#### 2.3.1. RSI

Van de aandoeningen aan het bewegingsstelsel is RSI (Repetitive Strain Injury) de meest gemelde variant.<sup>24</sup> Dit komt (mede) doordat deze aandoening in veel beroepsgroepen voorkomt. Volgens de Gezondheidsraad is RSI:

*“[E]en tot beperkingen of participatieprobleem leidend klachtensyndroom aan nek, bovenrug, schouder, boven- of onderarm, elleboog, pols of hand of een combinatie hiervan. Het syndroom kenmerkt zich door een verstoring van de balans tussen belasting en belastbaarheid, voorafgegaan door activiteiten met herhaalde bewegingen of een statische houding van één of meer van de genoemde lichaamsdelen. RSI ontstaat altijd door een combinatie van factoren”*.<sup>25</sup>

Er vallen dus meerdere aandoeningen onder de noemer RSI. De aandoening is (vooralsnog) moeilijk te objectiveren en derhalve is het causaal verband tussen de uitoefening van de werkzaamheden en de beperking vaak moeilijk aan te tonen.<sup>26</sup> Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft daarom bevolen om richtlijnen op te stellen, op basis waarvan bekeken moet worden of er een relatie is tussen de werkzaamheden en de aandoening. Zo niet, dan zal de werknemer derhalve de werkgever niet (met succes) aansprakelijk kunnen stellen voor de geleden schade.

#### 2.3.2. OPS/CTS

OPS (Organisch Psycho Syndroom) of CTS (Chronische Toxische Encefalopathie) is een aandoening van het zenuwstelsel als gevolg van langdurige blootstelling aan giftige stoffen/oplosmiddelen. Schilders werken veelvuldig met voor de gezondheid schadelijke stoffen en de ziekte wordt derhalve ook wel ‘*schildersziekte*’ genoemd. Dit ziektebeeld kan verschillende psychische alsmede lichamelijke ongemakken met zich meebrengen, zoals hoofdpijn, dementie en karakterveranderingen. Moeilijk diagnosticeerbare klachten dus. In Nederland bestaat er een speciaal ‘Solvent Team’, dat gespecialiseerd is in het diagnosticeren van OPS en het begeleiden van de patiënten.<sup>27</sup> Uit vaste jurisprudentie blijkt dat dit team een belangrijke rol kan spelen in beroepsziekteprocedures.<sup>28</sup>

<sup>23</sup> RVM 2013.

<sup>24</sup> NRB, p. 38.

<sup>25</sup> Gezondheidsraad 2000, p. 9.

<sup>26</sup> Er zijn echter al wel positieve testen gedaan rondom het diagnosticeren van RSI. Zo claimen enkele wetenschappers dat je RSI in de bloedbaan terug zou kunnen zien. Zie Van Loghum 2007, p. 241.

<sup>27</sup> NCvB 2013-I.

<sup>28</sup> Charlier 2010, p.10.

### 2.3.3. Mesotheliom

Een mesotheliom is een tumor aan het longvlies of het buikvlies, waarvan de slachtoffers zelden genezen. De meeste patiënten overlijden binnen twee jaar na manifestatie van de ziekte aan de gevolgen hiervan.<sup>29</sup> Mesotheliom wordt uitsluitend veroorzaakt door het inademen van asbestdeeltjes. De veroorzakingswaarschijnlijkheid is derhalve geen punt van discussie. De relatie tussen de (asbest-)ziekte en de overeengekomen werkzaamheden kan echter volgens het Instituut Asbestslachtoffers (IAS) 'slechts' in circa 80% van de gevallen worden bewezen.<sup>30</sup> De al eerder genoemde Gezondheidsraad bespreekt in zijn bindend advies dat het oorzakelijk verband tussen de blootstelling en het mesotheliom aangenomen moet worden, indien het vaststaat dat de werknemer in de uitoefening van de werkzaamheden met asbest heeft gewerkt.<sup>31</sup>

### 2.3.4. Burn-out

Arbeidsgerelateerde psychische aandoeningen waren in 2011 de meest voorkomende beroepsziekte.<sup>32</sup> Volgens het Centraal Bureau van Statistiek (CBS) kampt 13% van de werknemers met burn-outachtige klachten.<sup>33</sup> Een burn-out wordt geweten aan de langdurige blootstelling aan een hoge dosis stress. Klachten die vaak worden genoemd zijn hoofdpijn, duizeligheid en het overmatig inzitten over het werk/privéleven. Personen met een burn-out zijn vaak oververmoeid (mede te wijten aan slaapstoornissen), hebben dikwijls moeite zich te ontspannen en kunnen ervan overtuigd zijn dat zij ondermaats presteren op het werk. Mensen die aan een burn-out lijden, kunnen zich daarnaast cynisch gedragen tegen hun omgeving. 95% van de werknemers met een burn-out is binnen 2 jaar genezen.<sup>34</sup> Een burn-out staat er om bekend moeilijk verifieerbaar te zijn. Echter, in 2010 heeft onderzoek aangetoond dat de hersenactiviteit van iemand met een burn-out verschilt van een persoon zonder burn-out.<sup>35</sup> De meest gebruikte methode om vast te stellen of een persoon lijdt aan een burn-out, is de internationaal gevalideerde test, de 'Maslach Burnout Inventory' (MBI).<sup>36</sup> De resultaten van een persoon die wellicht een burn-out heeft, worden vergeleken met die van verschillende bevolkingsgroepen. Op basis van deze vergelijking concluderen deskundigen of er sprake is van een burn-out. De 'Utrechtse Burnout Schaal' (UBOS) is de Nederlandse uitvoering van de MBI.<sup>37</sup>

## 2.4. Beroepsziektelijst

In Nederland kennen we geen Beroepsziektenwet, zoals in België. Op basis van deze wet hanteert België een wettelijke beroepsziektelijst.<sup>38</sup> Hierop staat een (zo) actueel (mogelijk) overzicht van alle beroepsziekten. Indien de werknemer kan aantonen een ziekte op deze lijst te hebben, dan heeft hij recht op een (volledige) schadeloosstelling.<sup>39</sup> Daarnaast beschermt de Beroepsziektenwet de Belgische werknemer door regels te stellen betreffende de causale perikelen rondom de bewijslast.<sup>40</sup> Zo hoeft de werknemer 'slechts' aan te tonen dat hij een

<sup>29</sup> IAS 2013.

<sup>30</sup> IAS 2013.

<sup>31</sup> Gezondheidsraad 2005, p.10.

<sup>32</sup> NRB 2012, p. 8.

<sup>33</sup> CBS 2012.

<sup>34</sup> Wiegant 2011.

<sup>35</sup> Luitelaar e.a. 2010.

<sup>36</sup> Maslach 2013.

<sup>37</sup> Richtlijn Overspanning en Burn-out 2011, p. 17 en 32-34.

<sup>38</sup> Art. 30 Beroepsziektenwet (BE).

<sup>39</sup> Waterman 2009, p. 172.

<sup>40</sup> Waterman 2009, p. 219.

ziekte heeft overeenkomstig de beroepsziektelijst en dat hij in de uitvoering van zijn werkzaamheden is blootgesteld aan voor de gezondheid schadelijke omstandigheden.<sup>41</sup> Onder voorwaarden kan de door de werknemer geleden schade ook worden vergoed als zijn ziekte niet op de lijst staat, maar de aandoening wel *'op determinerende en rechtstreekse wijze het gevolg is van de beroepsuitoefening'*.<sup>42</sup> Bij het bewijzen van de beroepsziekte wordt de werknemer – in beginsel kosteloos – bijgestaan door één van de door de Belgische overheid aangestelde, gespecialiseerde artsen.<sup>43</sup> Nederland heeft in 1966 het ILO-verdrag nr. 121 geratificeerd.<sup>44</sup> Op grond van art. 8 van dit verdrag is Nederland verplicht om ook een beroepsziektelijst te hanteren. Het beginsel van *'pacta servanda sunt'* geldt immers. Dit zou voor de bewijsrechtelijke positie van de Nederlandse zieke werknemers een gunstige ontwikkeling zijn. Tot op heden is zo'n lijst echter niet in de wet opgenomen.<sup>45</sup>

---

<sup>41</sup> Art. 32 Beroepsziektenwet (BE).

<sup>42</sup> Art. 30bis Beroepsziektenwet (BE). De bewijslast is zwaarder als de ziekte niet op de lijst staat. De werknemer dient dan te bewijzen dat hij lijdt aan een ziekte, dat er een causaal verband bestaat tussen ziekte en de blootstelling aan het bewijsrisico en tenslotte dat hij is blootgesteld terwijl hij arbeid verrichtte voor een werkgever die onder het bereik van de Beroepsziektenwet valt.

<sup>43</sup> Art. 6 Beroepsziektenwet (BE).

<sup>44</sup> Waterman 2009, p. 418.

<sup>45</sup> Er zijn echter wel onofficiële toonaangevende beroepsziektelijsten, zoals die van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). Zie NCvB 2013-I en Waterman 2009, p. 347.

## Hoofdstuk 3. Juridisch kader (art. 7:658 BW) en de bewijslastverdeling

### 3.1. Achtergrond werkgeversaansprakelijkheid

Aan het eind van de 19e eeuw was er amper bescherming voor een werknemer die schade had geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. De werknemers die het lef hadden hun werkgever aansprakelijk te stellen, vingen vaak bot en moesten zelf opdraaien voor de geleden schade.<sup>46</sup> Men kwam langzaam tot het besef dat sommige arbeidsongevallen en beroepsziekten voor rekening van de werkgever diende te komen, mede doordat de gevaren van arbeid onder het ondernemingsrisico vielen.<sup>47</sup> Ook de wetgever realiseerde zich dat een adequate financiële bescherming van werknemers in (voor de gezondheid) gevaarlijke bedrijven ontbrak.<sup>48</sup> In 1901 werd de Ongevallenwet op initiatief van minister Lely aangenomen. Deze wet dekde het ‘risque professionnel’, de kans op een arbeidsongeval of beroepsziekte van een werknemer, werkzaam in gevaarlijke bedrijven. Indien de werknemer schade had geleden, dienden de medische behandelingen en een deel van de inkomensschade, als direct gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, vergoed te worden. Deze vergoedingen werden gefinancierd door de werkgevers in vorm van verplichte premies. Het voldoen aan de premieplicht had voor de werkgevers als gevolg dat zij civielrechtelijk niet aansprakelijk konden worden gesteld voor de schade van de werknemer. Het in 1907 ingevoerde art. 7A:1638x BW (thans art. 7:658 BW), wat de civiele aansprakelijkheidsgrond ten nadele van de werkgevers regelde, was door de reeds bestaande Ongevallenwet derhalve een loos wetsartikel.<sup>49</sup> In 1967 kwam hier door de invoering van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) als vervanger van de Ongevallenwet verandering in. Bij de invoering van de WAO verdween de vrijwaring voor civiele aansprakelijkheid.<sup>50</sup> Daarnaast werd er met de komst van de WAO geen onderscheid meer gemaakt tussen het ‘risque professionnel’ en het ‘risque social’.<sup>51</sup> Dit laatste houdt in dat de zieke werknemer ook een aanspraak kon maken op een vergoeding ter compensatie van niet werkgerelateerde arbeidsongeschiktheid. Het belang van artikel 7A:1638x BW nam door de invoering van de WAO toe.

### 3.2. Belangrijkste verschillen tussen art. 7A:1638x BW (oud) en art. 7:658 BW

Art. 7A:1638x BW is op 1 april 1997 vervangen door artikel 7:658 BW. Het belangrijkste verschil tussen beide artikelen is het feit dat de werknemer onder het regime van art. 7A:1638x BW de bewijslast omtrent de zorgplicht droeg.<sup>52</sup> De Hoge Raad is de werknemer in 1982 tegemoet gekomen door een soort omkeringsregel in het leven te roepen. Sindsdien mocht de rechter – indien de omstandigheden van het geval dit toelieten – de bewijslast omkeren.<sup>53</sup> De bewijslast omtrent het nakomen van de zorgplicht rustte dan op de werkgever in plaats van op de werknemer. Slaagde de werkgever er niet in om te bewijzen dat hij aan zijn zorgplicht had voldaan, dan was hij aansprakelijk voor de schade van de werknemer, tenzij de schade door ‘grove schuld’ van de werknemer was ontstaan. Grove schuld werd

<sup>46</sup> Van der Valk 2010, p. 50.

<sup>47</sup> Van der Valk 2010, p. 50.

<sup>48</sup> Van der Valk 2010, p. 53.

<sup>49</sup> Waterman 2009, p. 43-44.

<sup>50</sup> Feitelijk had de wetgever niet de bevoegdheid zo'n sociaal stelsel in te voeren. Op grond van het door Nederland in 1966 geratificeerde IAO-verdrag 121 hebben zieke werknemers in de verdragsstaten recht op een uitkering als gevolg van het beroepsrisico; het risque professional. Zie art. 12 IAO-verdrag 121 en Waterman 2009, p. 54 en 418.

<sup>51</sup> Lindenberg ziet dit als een van de redenen dat Nederland een achterstand heeft in het duiden en erkennen van beroepsziekten. Zie Lindenberg 2009, nr. 18.1.

<sup>52</sup> Asser 2004, nr. 357.

<sup>53</sup> HR 25 juni 1982 (Rijsberg/Speerstra), LJN AG4420, NJ 1983, 151, m.nt. Stein.

slechts aangenomen als de tekortkoming van de werkgever ‘verwaarloosbaar’ was ten opzichte van de ‘grove schuld’ van de werknemer<sup>54</sup>; een afweging van de mate van verwijtbaarheid.

Met het huidige art. 7:658 BW heeft de wetgever de zieke werknemer de mogelijkheid geboden om zijn schade te verhalen op de werkgever. In art. 7:658 BW wordt bepaald dat de werknemer het causale verband tussen werk en schade moet bewijzen. De bewijslast en daarmee het bewijsrisico ligt sinds de invoering van art. 7:658 BW in 1997 dus wettelijk gezien bij de werknemer. Het is vervolgens op grond van art. 7:658 lid 2 BW aan de werkgever om te bewijzen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan. In dit artikel is tevens de term ‘grove schuld’ vervangen door ‘opzet of bewuste roekeloosheid’. Deze veranderingen brengen een verzwaarde stelplicht voor de werkgever met zich mee en tevens een betere bescherming voor de werknemer.

### 3.3. Art. 7:658 BW en zijn relevantie

Art. 7:658 BW (voor zover relevant) luidt als volgt:

*“1. De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.*

*2. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in lid 1 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.*

*3. Van de leden 1 en 2 en van hetgeen titel 3 van Boek 6, bepaalt over de aansprakelijkheid van de werkgever kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.”*

Lid 1 legt een zorgverplichting op aan de werkgever, zodat schade zoveel mogelijk wordt voorkomen. Lid 2 regelt de reikwijdte van de werkgeversaansprakelijkheid en de bewijslastverdeling. Tenslotte versterkt lid 3 de positie van de ‘zwakke’ werknemer ten opzichte van de werkgever, omdat het bepaalt dat art. 7:658 BW van dwingend recht is. De ratio achter dit artikel is dat de werkgever de veiligheid van zijn werknemers moet waarborgen. Indien de werkgever dit nalaat, kan hij aansprakelijk worden gehouden voor (een deel van) de schade. Dit ligt niet alleen in de omstandigheid dat de werknemer door schending van de zorgplicht (lichamelijke en/of financiële) schade heeft opgelopen, maar voornamelijk in het feit dat de werkgever bepaalt welk werk er waar en hoe uitgevoerd moet worden en welke hulpmiddelen de werknemer daarbij dient te gebruiken.<sup>55</sup>

In de afgelopen jaren bleek dat arbeidsongeschikt geraakte werknemers steeds vaker een beroep deden op art. 7:658 BW.<sup>56</sup> Het belang bij onderhavig artikel is dus toegenomen. Ik noem een aantal oorzaken:

1. Ten eerste is het financieel aantrekkelijk(er) voor een werknemer om zijn heil in het aansprakelijkheidsrecht te zoeken.<sup>57</sup> De (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer,

<sup>54</sup> HR 9 januari 1987 (Sweegers/Van den Hout), LJN AG5504, NJ 1987, 948, m.nt. Stein.

<sup>55</sup> HR 11 maart 2005 (ABN AMRO/Nieuwenhuis), LJN AR6657, RvdW 2005, 37.

<sup>56</sup> Marsh 2004, p. 13.

<sup>57</sup> Hartlief 2005, p. 830.



die een gegrond beroep op art. 7:658 BW doet, krijgt zijn volledige vermogensschade van de werkgever vergoed. Onder voorwaarden kan de werknemer tevens aanspraak maken op smartengeld.<sup>58</sup> Tegelijkertijd versoberen de sociale zekerheidsvoorzieningen als gevolg van de economische crisis en gelden er steeds strengere ‘toegangseisen’. Een geslaagd beroep op art. 7:658 BW kan derhalve een groot financieel voordeel opleveren.

2. Naar men zegt zijn rechters daarnaast geneigd om de werknemers te beschermen ('slachtofferbescherming'), met als gevolg dat de vorderingen van het slachtoffer vaker toegewezen worden.<sup>59</sup>
3. Ten derde is naar verluidt het rechtsbesef van de Nederlandse bevolking toegenomen; steeds meer Nederlanders schijnen de mogelijkheden van het procederen te kennen.<sup>60</sup>

### 3.4. De bewijslastverdeling

Ik sta in deze paragraaf slechts kort stil bij de bewijslastverdeling bij werkgeversaansprakelijkheid, omdat hierop in het vervolg van het betoog meer uitgebreid wordt ingegaan. De bewijslastverdeling omtrent de werkgeversaansprakelijkheid kan men in de wet vinden, aangevuld door bijzondere regels uit de jurisprudentie.

#### *Art. 150 Rv*

Art. 150 Rv luidt als volgt: “*De partij die zich beroept op rechtsgevolgen van door haar gestelde feiten of rechten, draagt de bewijslast van die feiten of rechten, tenzij uit enige bijzondere regel of uit de eisen van redelijkheid en billijkheid een andere verdeling van de bewijslast voortvloeit.*” Het slachtoffer (de werknemer) moet dus op grond van art. 150 Rv hetgeen hij stelt zo nodig ook bewijzen teneinde de aansprakelijkheid van de veroorzaker (werkgever) vast te stellen en de geleden schade vergoed te krijgen.

#### *Art. 7:658 lid 2 BW*

Art. 150 Rv staat afwijking door bijzondere regels toe. Bij beroepsziekten geldt dezelfde bewijslastverdeling, aangevuld met de regel uit art. 7:658 lid 2 BW: de ‘wettelijke omkeringsregel’.<sup>61</sup> De bewijslast en het bewijsrisico worden omgedraaid als het functionele verband door de werknemer is aangetoond. De bewijslast omtrent het nakomen van de zorgverplichting en de eventuele eigen schuld van de werknemer ligt dan bij de werkgever. Indien hij een van beide kan aantonen, is hij niet aansprakelijk voor de schade.

#### *Hoge Raad*

Ook de Hoge Raad heeft regels gesteld ter afwijking van de normale bewijslastverdeling. Zo heeft hij de arbeidsrechtelijke omkeringsregel in het leven geroepen. Hierover meer in hoofdstuk 4.2.1.

<sup>58</sup> Art. 6:106 BW

<sup>59</sup> Marsh 2004, p. 13.

<sup>60</sup> Marsh 2004, p. 13.

<sup>61</sup> Ik realiseer me dat ‘wettelijke omkeringsregel’ geen zuivere tegenstelling is van ‘arbeidsrechtelijke omkeringsregel’. De regel uit art. 7:658 lid 2 BW is immers ook een arbeidsrechtelijk artikel, maar is niet ontwikkeld in de jurisprudentie. Met deze benamingen hoop ik onduidelijkheden omtrent de twee omkeringsregels te voorkomen.



## 3.5. Vereisten voor werkgeversaansprakelijkheid bij beroepsziekten (art. 7:658 BW)

### 3.5.1. Functioneel verband (lid 1)

Om een werkgever met succes aansprakelijk te stellen voor de geleden schade op grond van art. 7:658 lid 2 BW moet de werknemer bewijzen dat er sprake is van een functioneel verband tussen werk en schade. Dat wil zeggen dat (1) de werknemer schade heeft geleden (2) in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Ontbreekt een van deze componenten, dan is de werkgever logischerwijs niet gehouden de (eventuele) schade te vergoeden.

#### 3.5.1.1. Werknemer lijdt schade

Met ‘schade’ wordt in deze context bedoeld de schade in de zin van art. 6:95 BW. De werkgever dient, indien de aansprakelijkheid vast komt te staan, alle vermogensschade (art. 6:96 BW) en ander nadeel (art. 6:106 BW) van de werknemer te vergoeden. Bij arbeidsongevallen is de schade dikwijls eenvoudig aan te tonen. Denk aan het voorbeeld uit hoofdstuk 1; de schilder die tijdens het verven van zijn ladder valt en zijn been breekt. Zoals hierboven reeds staat beschreven, zijn er (in Nederland) nog veel vragen rondom de aard, kwalificatie en omvang van beroepsziekten. De schade is onder meer lastig aan te tonen indien de klachten niet objectiveerbaar zijn. De werkgever kan door de onbekendheid rondom beroepsziekten de dans ontspringen.

#### 3.5.1.2. In de uitoefening van de werkzaamheden

Ook is het verband tussen de schade en de werkzaamheden vaak onduidelijk. Een werknemer kan een werkgever slechts (op grond van art. 7:658 lid 1 BW) aansprakelijk stellen als er een relevant verband aanwezig is tussen de schade en de uitoefening van de werkzaamheden. Het onderhavige artikellid behelst met de term ‘*in de uitoefening van de werkzaamheden*’ de werkplek (ruimtelijke dimensie) en tevens het werk an sich (functionele dimensie).<sup>62</sup> De Hoge Raad kwam in zijn arrest van 15 december 2000 de werknemer verder tegemoet door te bepalen dat het begrip ‘in de uitoefening van zijn werkzaamheden’ ruim moet worden uitgelegd<sup>63</sup>. De werkgever is aansprakelijk voor de schade die een werknemer tijdens zijn werk conform de arbeidsovereenkomst heeft opgelopen. Dit is ingevolge het zojuist genoemde arrest niet direct anders als de werknemer van de oorspronkelijke opdracht is afgeweken. Ook kan de werkgever aansprakelijk zijn voor de schade die een werknemer heeft geleden op een andere, maar wel arbeidsgerelateerde, plaats dan op de aangewezen werkplek.<sup>64</sup>

Het vereiste dat de schade door de werknemer is opgelopen in de uitoefening van de werkzaamheden wordt niet zó ruim uitgelegd dat schade opgelopen tijdens het woon-werkverkeer<sup>65</sup> binnen het beschermingsbereik van art. 7:658 BW valt. Ook voor de schade die is opgelopen bij bedrijfsuitjes<sup>66</sup> is de werkgever doorgaans niet aansprakelijk op grond van

<sup>62</sup> Lindenbergh 2009, nr. 12.

<sup>63</sup> HR 15 december 2000 (Van Uiter/Jalas), LJV AA9048, NJ 2001, 198.

<sup>64</sup> HR 1 juli 1993 (Power/Ardross), LJV ZC1032, NJ 1993, 68, 194, m.nt. Stein

<sup>65</sup> Zie onder meer HR 16 november 2001 (Quant/Volkshogeschool Bergen), LJV AD5483, NJ 2002, 71 en HR 9 augustus 2002 (De Bont/Oudenallen), LJV AE2113, NJ 2004, 235, m.nt. Heerma van Voss en HR 30 november 2007 (Knoppen/NCM), LJV BB6178, NJ 2009, 329, m.nt. Hartlief.

<sup>66</sup> HR 17 april 2009 (Rollerskate), LJV BH1996, RvdW 2009, 552.

onderhavig artikel. Ook komt de arbeidsgerelateerde schade, als gevolg van een situatie in de privésfeer<sup>67</sup>, niet voor vergoeding op grond van art. 7:658 BW in aanmerking.<sup>68</sup>

## 3.6. Uitzonderingsgronden

### 3.6.1. Inleiding

Art. 7:658 BW is een schuldaansprakelijkheidsgrond en behelst géén absolute waarborg tegen de risico's die aan arbeid zijn verbonden.<sup>69</sup> Het uitgangspunt bij werkgeversaansprakelijkheid is derhalve dat de werkgever schuld, in de zin van verwijtbaarheid, moet hebben met betrekking tot het ontstaan van het arbeidsongeval of de beroepsziekte. De werknemer verliest de procedure als hij niet voldoet aan de gestelde eisen van bewijslevering of als de werkgever bewijst dat hij al het redelijke gedaan heeft om de schade te voorkomen (voldaan heeft aan zijn zorgplicht), dat het ongeval in belangrijke mate veroorzaakt werd door opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer of dat de werknemer de schade ook had geleden als de werkgever zijn zorgplicht wél was nagekomen.<sup>70</sup>

### 3.6.2. De 'wettelijke' omkeringsregel (lid 2)

#### 3.6.2.1. Inleiding

We zagen al dat de werkgever met succes aansprakelijk gesteld kan worden indien er een functioneel verband aanwezig is tussen werk en schade. Niet zelden is er dan tevens een causale relatie aanwezig tussen de schade en een schending van de zorgplicht. De bewijslast omtrent de zorgplicht wordt in art. 7:658 lid 2 BW omgekeerd ten opzichte van de hoofdregel uit art. 150 Rv. Het is aan de werknemer om het functioneel verband aan te tonen, maar hij hoeft de zorgplichtschending slechts gemotiveerd te stellen. Slaagt de werknemer in de bewijsopdracht, dan is de werkgever in beginsel aansprakelijk voor de schade. De bewijslast en het bewijsrisico rusten nu op de werkgever. Op grond van art. 7:658 lid 2 BW wordt er – om aan aansprakelijkheid te ontkomen – van de werkgever verwacht dat hij stelt en bewijst dat hij zijn zorgverplichting is nagekomen of dat de werknemer zelf in belangrijke mate heeft bijgedragen aan de schade (opzet of bewuste roekeloosheid). Dit doet hij bijvoorbeeld door aan te tonen dat hij alles heeft gedaan wat er redelijkerwijs van hem verwacht mag worden teneinde een schadeveroorzakende situatie te voorkomen en, als zo'n kwestie zich toch voordoet, het letsel zoveel mogelijk te beperken.<sup>71</sup> Omdat de omstandigheden van het geval en de eis van de redelijkheid een belangrijke rol spelen bij het bepalen of de werkgever zijn zorgverplichting is nagekomen, kan de manier van procederen een groot verschil maken. Bij betwisting door de werkgever kan de werknemer de stellingen op zijn beurt weer aanvechten. Aan de motivering hiervan mogen niet te hoge eisen worden gesteld ten gevolge van de

<sup>67</sup> HR 22 januari 1999 (Stichting Reclassering/S), LJN AD2996, NJ 1999, 534, m.nt. Stein. Zie hierover ook Lindenberg 2009, nr. 14.

<sup>68</sup> In de drie beschreven situaties is er geen functioneel verband in de zin van art. 7:658 BW. Indien de schade wél arbeidsgerelateerd is, maar niet als regulier arbeidsongeval of beroepsziekte aangeduid kan worden, kan deze schade – onder omstandigheden - krachtens art. 7:611 BW toch nog voor rekening van de werkgever komen. Voor voorbeelden hiervan, zie noten 53-55.

<sup>69</sup> HR 16 mei 2003 (Dusarduyn/Du Puy), LJN AF7000, NJ 2004, 176.

<sup>70</sup> Zie voor dit laatste punt Lindenberg 2009, nr. 12 en 29.

<sup>71</sup> Lindenberg 2009, nr. 12.

processuele bescherming van de werknemer die ten grondslag ligt aan de bijzondere regel conform art. 7:658 lid 2 BW.<sup>72</sup>

### 3.6.2.2. Voldaan aan zorgplicht

De werkgever moet zijn zorgplicht naleven. Deze zorgverplichting houdt in dat de werkgever conform art. 7:658 lid 1 BW verplicht is om een veilige werkomgeving te creëren teneinde de veiligheid van de werknemers te waarborgen en schade te voorkomen. De Hoge Raad legt de zorgplicht in zijn uitspraken ruim uit en eist een hoog veiligheidsniveau.<sup>73</sup> De ratio van de strenge zorgplicht ligt gelegen in de ongelijkheid tussen werkgever en werknemer.<sup>74</sup> Over de precieze reikwijdte van de zorgplicht is veel gediscussieerd en dit onderwerp heeft reeds vele pennen in beweging gebracht. Hieronder bespreek ik kort enkele belangrijke richtlijnen omtrent de reikwijdte van de zorgplicht, die uit de jurisprudentie zijn te destilleren.

Als de werkgever in strijd handelt met zijn verplichtingen conform de Arbeidsomstandighedenwet of andere gerelateerde publiekrechtelijke regelingen, dan schendt hij hiermee zijn zorgplicht en is hij in beginsel aansprakelijk voor de schade die door deze tekortkoming door de werknemer is geleden.<sup>75</sup> Indien er geen specifieke regels gelden omtrent de schadeveroorzakende situatie, betekent dit echter niet automatisch dat de werkgever automatisch wél heeft voldaan aan zijn zorgplicht.<sup>76</sup>

De zorgverplichting behelst geen absolute garantie voor de veiligheid; de zorgplicht wordt gelimiteerd door de eisen van de redelijkheid. De omstandigheden van het geval bepalen steeds welke verwachtingen van de werkgever betreffende zijn zorgverplichting redelijk zijn. De Hoge Raad zegt hierover:

*“In dit kader is van belang (1) met welke mate van waarschijnlijkheid de niet-inachtneming van de vereiste oplettendheid en voorzichtigheid kan worden verwacht, (2) de hoegrootheid van de kans dat daaruit ongevallen ontstaan, (3) de ernst die de gevolgen daarvan kunnen hebben en (4) de mate van bezwaarlijkheid van de te nemen veiligheidsmaatregelen”.*<sup>77</sup>

Het ervaringsfeit<sup>78</sup> en de verwachte onoplettendheid van de werknemer<sup>79</sup> spelen een rol bij de beoordeling of de werkgever heeft voldaan aan zijn zorgverplichting. De werkgever kan aansprakelijk zijn voor de schade die ontstaan is door een gevaarlijke arbeidssituatie, die hem bekend is. Werkgeversaansprakelijkheid kan tevens worden aangenomen bij gevaren waarvan hij op de hoogte *had behoren te zijn*, want een werkgever wordt geacht bekend te zijn met de veiligheidsrisico's in en rondom zijn onderneming.<sup>80</sup> Een risico-inventarisatie kan daaraan bijdragen. De werkgever moet daarbij uitgaan van de onoplettendheid van de werknemer.<sup>81</sup>

De te gebruiken werkinstrumenten en de plaats van arbeid dienen zo te zijn ingericht en onderhouden dat schade voorkomen wordt. De werkgever moet daarnaast – indien redelijkerwijs mogelijk en niet bezwaarlijk – preventieve veiligheidsmaatregelen treffen,

<sup>72</sup> HR 25 mei 2007 (Van den Heuvel/Leger des Heils), LJN BA3017, NJ 2008, 463, m.nt. Heerma van Voss.

<sup>73</sup> Zie bijvoorbeeld HR 11 november 2005 (Bayar/Wijnen), LJN AU3313, NJ 2008, 460, m.nt. Heerma van Voss.

<sup>74</sup> Zie hierover hoofdstuk 3.2.

<sup>75</sup> HR 13 juli 2007 (Van Veghel/Hendriks), LJN BA7355, NJ 2008, 464, m.nt. Heerma van Voss.

<sup>76</sup> HR 5 november 2004 (De Lozerhof/Van Duyvenbode), LJN AP1463, NJ 2005, 215.

<sup>77</sup> Zie bijvoorbeeld HR 11 november 2005 (Bayar/Wijnen), LJN AU3313, NJ 2008, 460, m.nt. Heerma van Voss.

<sup>78</sup> HR 16 mei 2003 (Dusarduyn/Du Puy), LJN AF7000, NJ 2004, 176.

<sup>79</sup> Lindenbergh 2009, nr. 18.1.

<sup>80</sup> HR 25 juni 1993 (Cijssouw/De Schelde 1), LJN AD1907, NJ 1993, 686, m.nt. Stein.

<sup>81</sup> Lindenbergh 2009, nr. 26.2-26.3.

instructies en concrete waarschuwingen geven en tevens toezicht houden op naleving van de voorschriften ter voorkoming van gezondheidsschade. Het ter beschikking stellen van veiligheidsmiddelen sluit aansprakelijkheid niet direct uit als er effectievere maatregelen konden worden genomen.<sup>82</sup>

Bij de vraag of er voldaan is aan de zorgverplichting is steeds van belang of en zo ja, in welke mate de werkgever invloed of zeggenschap heeft over de werkomstandigheden.<sup>83</sup> Indien de invloed en/of zeggenschap gering is, dan is werkgeversaansprakelijkheid op grond van art. 7:658 BW in beginsel niet mogelijk. De Hoge Raad lijkt daarnaast bij alledaagse activiteiten (huis-, tuin- en keukenongevallen) minder snel werkgeversaansprakelijkheid te willen aannemen.<sup>84</sup> Een werkgever hoeft niet te waarschuwen voor algemeen bekende gevaren.<sup>85</sup>

### 3.6.2.3. Eigen schuld werknemer

We zagen al dat de werkgever tevens de mogelijkheid heeft om zich te beroepen op de eigen schuldregel van art. 7:658 lid 2 BW. Een beroep op eigen schuld van de werknemer heeft alleen kans van slagen als diens gedraging, die in belangrijke mate aan de schade heeft bijgedragen, aangemerkt kan worden als *'opzet of bewuste roekeloosheid'*. Wanneer de werkgever slaagt in dit bewijs, dan ontsnapt hij aan de aansprakelijkheid.

Indien de gedraging van de werknemer niet in aanmerkelijke mate heeft bijgedragen aan de gezondheidsschade en de tekortkoming van de werkgever derhalve de primaire oorzaak van de schade is, dan is de werkgever aansprakelijk. In Pollemans/Hoondert<sup>86</sup> heeft de Hoge Raad overwogen dat er slechts sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid als de werknemer zich – alvorens het ongeval zich voordoet – daadwerkelijk *bewust is* van de gevaarlijke gedraging en de roekeloosheid hiervan. De werkgever dient dit aannemelijk te maken. Daarnaast moet komen vast te staan dat de werknemer zich bewust was van het risico en toen willens en wetens de kans op gezondheidsschade voor lief heeft genomen. Het staat buiten kijf dat de Hoge Raad met deze specificatie – ter bescherming van de werknemer – de lat voor het aannemen van eigen schuld van de werknemer erg hoog heeft gelegd. In de praktijk wordt een beroep op de eigen schuldregel dan ook zelden gehonoreerd.<sup>87</sup> Aangetoonde medeschuld (bijvoorbeeld roken) van de werknemer aan de gezondheidsschade (longkanker) kan reden geven om de schade in evenredigheid op basis van de veroorzakingswaarschijnlijkheidskans over de werknemer en werkgever te verdelen.<sup>88</sup>

### 3.6.3. Ontbreken causaal verband

De werkgever kan tevens aan aansprakelijkheid ontsnappen door een beroep te doen op het ontbreken van een causaal verband tussen de schade en het niet nakomen van de zorgplicht.<sup>89</sup> Er is dus geen sprake van werkgeversaansprakelijkheid als de werkgever kan aantonen dat indien hij wél had voldaan aan zijn zorgverplichtingen, de gezondheidsschade van de werknemer ook dan was opgetreden.

<sup>82</sup> HR 11 april 2008 (Tarioui/Vendrig), LJN BC9225, NJ 2008, 465, m.nt. Heerma van Voss.

<sup>83</sup> HR 22 januari 1999 (Stichting Reclassering/S), LJN AD2996, NJ 1999, 534, m.nt. Stein.

<sup>84</sup> Zie o.m. HR 4 oktober 2002 (Laudy/Fair Play), LJN AE4090, NJ 2004, 174, m.nt. Heerma van Voss.

<sup>85</sup> Zie o.m. HR 4 oktober 2002 (Laudy/Fair Play), LJN AE4090, NJ 2004, 174, m.nt. Heerma van Voss.

<sup>86</sup> HR 20 september 1996 (Pollemans/Hoondert), LJN ZC2142, NJ 1997, 198, m.nt. Stein.

<sup>87</sup> Lindenberg 2009, nr. 31.

<sup>88</sup> Zie hoofdstuk 4.2.2.

<sup>89</sup> Lindenberg 2009, nr. 12 en 29.

### **3.6.4. Arbeidsrechtelijke omkeringsregel (Hoge Raad)**

---

Vooruitblikkend op paragraaf 4.2.1. alvast (kort) het volgende over de zogeheten arbeidsrechtelijke omkeringsregel. Deze tweede omkeringsregel ligt ‘verscholen’ in art. 7:658 lid 2 BW en is ontwikkeld door de Hoge Raad<sup>90</sup> teneinde de zieke werknemer tegemoet te komen in de zware bewijslast, zodat onredelijke uitkomsten worden voorkomen. Door toepassing van de omkeringsregel is het mogelijk dat bij een onzeker causaal verband, de rechter de functionele relatie tussen de werkzaamheden en de schade toch mag vermoeden, indien de werkgever zijn zorgplicht niet is nagekomen. De werkgever wordt in de gelegenheid gesteld om tegenbewijs te leveren.

---

<sup>90</sup> HR 17 november 2000 (Unilever/Dikmans), LJN AA8369, NJ 2001, 596, m.nt. Asser.

## Hoofdstuk 4. Causaliteitsperikelen en hun oplossingen

### 4.1. Problematiek en oplossingen

Zoals we hebben gezien, kan het bewijzen van het causaal verband tussen de werkzaamheden enerzijds en de gezondheidsschade anderzijds voor de werknemer om meerdere redenen een moeilijke opgave zijn. Zo is er veel onduidelijkheid omtrent de aard en omvang van de beroepsziekten, zijn de klachten dikwijls niet goed te objectiveren en kunnen privéomstandigheden tevens hebben bijgedragen aan het veroorzaken van de aandoening. De Hoge Raad is de werknemer tegemoet gekomen bij het bewijzen van het causale verband door in enkele arresten ‘oplossingen’ te bedenken voor de causaliteitsperikelen.

Feitelijk kan er mijns inziens niet over oplossingen worden gesproken, aangezien het probleem van causale onzekerheid op zichzelf niet door de te bespreken leerstukken wordt opgelost. Het probleem wordt slechts overbrugd, doordat (soms) ondanks deze onzekerheid de aansprakelijkheid wordt aangenomen. Volgens Faure zijn er voor de causale onzekerheid een vijftal mogelijke oplossingen te bedenken.<sup>91</sup>

1. Een eerste oplossing is dat bij een ‘*enige statistische relevante kans*’ op een functioneel verband de vordering van de werknemer wordt toegewezen en de werkgever aansprakelijk is voor de gehele schade.<sup>92</sup>
2. Een tweede mogelijkheid is om de vordering van de werknemer slechts toe te wijzen als het oorzakelijk verband met zekerheid (100% kans) is vast te stellen. Kan de werknemer dit niet bewijzen, dan is de werkgever niet aansprakelijk voor de schade.
3. Een derde manier om causaliteitsperikelen op te lossen is het hanteren van een drempel (doorgaans 50%). Alleen als de causale kans boven die drempel uitkomt, dan wordt de vordering van de werknemer toegewezen en is de werkgever aansprakelijk voor de gehele schade.
4. Het leerstuk van de proportionele aansprakelijkheid. De kans op de aanwezigheid van een functioneel verband wordt omgezet in een percentage. Alleen voor dat deel van de schade is de werkgever aansprakelijk en slechts dit gedeelte dient hij te vergoeden.
5. Het leerstuk van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel. Het is de rechter toegestaan om te vermoeden dat er een causaal verband bestaat tussen het werk en het ziektebeeld, indien de werknemer blootstelling aan een gevaarlijke situatie en de gezondheidsschade, die veroorzaakt kan zijn door die blootstelling, heeft aangetoond. Het is dan aan de werkgever om aan te tonen dat de ziekte van de werknemer hem niet valt te verwijten.

De problematiek omtrent een onzeker causaal verband tussen werk en schade levert in menig beroepsziektezaak onredelijke resultaten op. De eerste drie oplossingen zijn mijns inziens niet rechtvaardig. Eén van de partijen moet opdraaien voor de gehele schade, terwijl er ook een (grote) kans is dat de andere partij (deels) verantwoordelijk is voor de schade. Bij de eerste oplossing kan de werkgever ook bij een laag kanspercentage veroordeeld worden tot vergoeding van de gehele schade. Bij de tweede oplossing is het – door de zware bewijslast – de werknemer die onevenredig benadeeld wordt. Bij de derde optie kan het zo zijn dat de

<sup>91</sup> Zie Faure 2003, p. 40 e.v. Faure heeft zijn betoog gebaseerd op de hypothese dat de rechter een beslissing moet maken op grond van een door deskundigen vastgesteld percentage, dat de kans weergeeft dat ‘*een bepaald product of een bepaalde activiteit*’ de gezondheidsschade heeft veroorzaakt. Het causale verband is daarbij dus onzeker. Verder spreekt Faure over ‘de dader’ en ‘het slachtoffer’; termen uit (onder meer) het reguliere aansprakelijkheidsrecht. Zoals ik reeds besprak, wordt er bij de werkgeversaansprakelijkheid naast de causale relatie tussen normschending en schade primair een causaal verband tussen werk en schade geëist. Mijn beschrijving wijkt enigszins af van Faures intentie, doordat ik de oplossingen in termen van de werkgeversaansprakelijkheid bespreek.

<sup>92</sup> Faure 2003, p. 41.



drempel net niet c.q. wel behaald wordt. Stel dat er een kans van 49% is dat er een causaal verband bestaat tussen werk en schade. In dit voorbeeld moet de werknemer de gehele schade te vergoeden, terwijl bij een kans van 51% het de werkgever is die voor de volledige schade op moet draaien. Mijns inziens kan een luttel 2% kans zo'n groot verschil in uitkomst niet billijken. Het leerstuk van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel lijkt ook geen (goede) oplossing. De bewijslast wordt omgekeerd, waardoor dit slechts een tussenoplossing is. De daadwerkelijke uitspraak zal immers gebaseerd moeten worden op een van de andere oplossingen.<sup>93</sup> Alleen oplossing 4, de proportionele oplossing, lijkt recht te doen aan de mogelijkheid dat de schade ofwel door een fout van de werkgever is veroorzaakt of door een omstandigheid die voor risico van de werknemer dient te komen.<sup>94</sup> Ik ben dan ook van mening dat de proportionele aansprakelijkheid de beste oplossing is bij causale onzekerheid.<sup>95</sup>

De oplossingen omtrent het onzekere causale verband die in de jurisprudentie zijn ontwikkeld en die ik hieronder bespreek zijn het leerstuk van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel en van de proportionele aansprakelijkheid. Betreffende de proportionele benadering komt alleen het leerstuk van de proportionele aansprakelijkheid aan bod; het leerstuk van het verlies van een kans blijft in dit stuk onbesproken.<sup>96</sup>

## 4.2 Oplossingen nader bekeken

### 4.2.1. Arbeidsrechtelijke omkeringsregel; leerstuk op grond van enkele arresten

#### 4.2.1.1. Voorafgaande arresten

Zoals we hierboven hebben gezien is het op grond van art. 150 Rv en art. 7:658 lid 2 BW in eerste instantie aan de werknemer om te stellen en bij betwisting te bewijzen dat hij de gezondheidsschade heeft geleden tijdens de uitoefening zijn werkzaamheden. Art. 150 Rv en art. 7:658 BW geven slechts de uitgangspunten van de bewijslastverdeling. De Hoge Raad is de werknemer tegemoetgekomen in de zware bewijslast door te bepalen dat er onder omstandigheden van deze hoofdregels kan worden afgeweken.<sup>97</sup> De bewijslast wordt verlicht doordat de werknemer niet hoeft aan te tonen met welke stof hij heeft gewerkt op welk moment.<sup>98</sup>

<sup>93</sup> Hartkamp en Sieburgh menen dat de omkeringsregel en de proportionele aansprakelijkheid niet in één zaak toegepast kunnen worden. Zie Asser/Hartkamp & Sieburgh 6-II 2013, nr. 81. Andere schrijvers, zoals Van Dijk (Van Dijk 2003, p. 9, 14) en Den Hoed (noot bij HR 7 juni 2013 (Lansink/Ritsma), LJV BZ1721, JA 2013, 108, nr. 20) beweren het tegendeel.

<sup>94</sup> Hierop is echter ook veel kritiek. Zo wordt er onder andere aangegeven dat toepassing van de proportionele aansprakelijkheid een 'fundamentele relativering van het *csqn-vereiste inhoudt*'. Van Dijk 2013, p.74.

<sup>95</sup> Ook Akkermans concludeert in zijn proefschrift dat proportionele aansprakelijkheid bij onzeker causaal verband de meest billijke oplossing is. Zie Akkermans 1997.

<sup>96</sup> De Hoge Raad heeft het verschil tussen het leerstuk van verlies van een kans en het leerstuk van de proportionele aansprakelijkheid uiteengezet in HR 21 december 2012 (Deloitte Belastingadviseurs/H&H Beheer), LJV BX7491, NJ 2013, 237, m.nt. Lindenbergh. Het gaat bij het leerstuk van het verlies van een kans om de vraag of er een causaal verband is tussen de vaststaande fout en het verlies van een kans. De onzekerheid zit hem er in of het slachtoffer door de fout een kans op een beter eindresultaat (schade) heeft verloren. Nu het verliezen van een kans zelden aan de orde komt in beroepszietezaken, bespreek ik dit leerstuk niet verder. De onzekerheid waar het in deze scriptie om draait is immers het twijfelachtige causale verband tussen werk en schade.

<sup>97</sup> Lindenbergh 2009, nr. 18.1.

<sup>98</sup> Cancian-van Ballegoijen 2004, p. 11.

#### 4.2.1.1.1. Windmill/Roelofsen<sup>99</sup>

Ik beperk mij in deze uiteenzetting zo veel mogelijk tot de onderhavige 'arbeidsrechtelijke' omkeringsregel, zoals die in 2000<sup>100</sup> is geformuleerd, en laat (verdere afleidingen van) de algemene omkeringsregel achterwege.<sup>101</sup> Voor een goed begrip van de ontwikkeling van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel met betrekking tot beroepsziektezaken, bespreek ik desondanks het Windmill/Roelofsen-arrest kort. In dit arrest is een eerste aanzet gegeven tot het hanteren van de 'algemene omkeringsregel'<sup>102</sup>, die ziet op de causale onzekerheid omtrent de fout (in casu een normschending) en de schade. De algemene omkeringsregel kwam de eerste jaren voornamelijk voor in de rechtspraak omtrent verkeers- en arbeidsongevallen.<sup>103</sup> Daarna is de algemene omkeringsregel tevens van toepassing verklaard bij schending van verkeers- en veiligheidsverplichtingen en heeft deze rechtsregel vervolgens (in meer of mindere mate) zijn gelding gekregen over het gehele terrein van het aansprakelijkheidsrecht.<sup>104</sup> In Windmill/Roelofsen ging het om werknemer Roelofsen die in het bedrijf van Windmill achter een drempeltje boven aan een trap blijft haken. Hierdoor verliest hij zijn evenwicht, valt van de trap en lijdt schade. Er was geen trapeuning, wat volgens de wettelijke veiligheidsvoorschriften wel had gemoeten. Roelofsen stelt dat hij door de afwezigheid van een trapeuning ook daadwerkelijk ten val was gekomen. Indien er wel een leuning hing, dan had hij die immers kunnen vastpakken om zijn evenwicht te herstellen. Een causaal verband tussen de schade en de zorgplichtschending wordt door de rechter aangenomen, omdat de aanwezigheid van een trapeuning wettelijk was voorgeschreven ter preventie van soortgelijke ongevallen.

#### 4.2.1.1.2. Unilever/Dikmans<sup>105</sup>

In dit arrest gaat het om de vraag of de (algemene) omkeringsregel ook van toepassing kan zijn op de bewijslastverdeling uit art. 7:658 BW. De werknemer (Dikmans) stelt dat hij tijdens zijn werk voor Unilever gedurende een lange periode is blootgesteld aan giftige stoffen, waardoor hij aan een chronische (beroeps)ziekte lijdt en arbeidsongeschikt is geworden. Hij stelt zijn werkgever derhalve aansprakelijk voor de geleden schade op grond van art. 7:658 BW. Om zijn stellingen te onderbouwen draagt hij bewijs aan. Zo erkennen enkele deskundigen (artsen) de mogelijkheid van een causaal verband tussen de ziekte en het werk. Ook blijkt uit de medische vakliteratuur dat de klachten een gevolg *kunnen* zijn van het werken met de stoffen, waarvan Unilever had toegegeven gebruik gemaakt te hebben. De rechtbank overweegt echter dat Dikmans het causale verband tussen het werk en de schade niet (voldoende) heeft aangetoond. De Hoge Raad oordeelt tegenovergesteld en bepaalt het volgende:

*'[W]anneer een werknemer bij zijn werk is blootgesteld aan voor de gezondheid gevaarlijke stoffen, het door de werknemer te bewijzen oorzakelijk verband aangenomen moet worden indien de werkgever heeft nagelaten de maatregelen te treffen die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt, en dat*

<sup>99</sup> HR 21 juni 1974 (Windmill/Roelofsen), LJN AC5463, NJ 1974, 453, m.nt. Scholten.

<sup>100</sup> HR 17 november 2000 (Unilever/Dikmans), LJN AA8369, NJ 2001, 596, m.nt. Asser.

<sup>101</sup> Zie hierover meer uitgebreid Akkermans 2002.

<sup>102</sup> Pas in HR 26 januari 1996 (Dicky Trading II), LJN AD2476, NJ 1996, 607, m.nt. Kleijn, werd de omkeringsregel daadwerkelijk ontwikkeld.

<sup>103</sup> Zie onder andere over verkeersongevallen HR 5 mei 1961 (De Groot/RAGOM), NJ 1961, 421, m.nt. Scholten en betreffende de omkeringsregel bij arbeidsongevallen onder meer HR 21 juni 1974 (Windmill/Roelofsen), LJN AC5463, NJ 1974, 453, m.nt. Scholten.

<sup>104</sup> Akkermans 2002, p. 9.

<sup>105</sup> HR 17 november 2000 (Unilever/Dikmans), LJN AA8369, NJ 2001, 596, m.nt. Asser.



*derhalve ook in zoverre op Unilever reeds thans de plicht rust nader aan te geven of en zo ja welke maatregelen zij in dit opzicht heeft getroffen*'.<sup>106</sup>

Deze regel wordt de 'arbeidsrechtelijke omkeringsregel' genoemd. De blootstelling aan gevaarlijke stoffen en de zorgplichtschending van Unilever staat in casu wél vast. Het causale verband tussen werk en schade mag derhalve worden verondersteld. Het is vervolgens aan Unilever – teneinde aan aansprakelijkheid te ontkomen – om te kennen te geven of en zo ja welke preventiemaatregelen hij heeft getroffen om de schade te voorkomen.

#### **4.2.1.1.3. Weststrate/De Schelde<sup>107</sup>**

In deze zaak gaat het om werknemer Weststrate die werkzaam was in verschillende hoedanigheden voor De Schelde. Bij Weststrate werd jaren later een mesothelioom geconstateerd, waaraan hij overlijdt. Zoals in paragraaf 2.3.3. staat beschreven, is de enige oorzaak van mesothelioom het inademen van asbestdeeltjes. Weststrate stelt voor zijn dood zijn werkgever aansprakelijk op grond van 7A:1638x (oud), thans art. 7:658 BW, omdat hij tijdens zijn werkzaamheden langdurig zou zijn blootgesteld aan asbest. De werkgever zou daarnaast zijn zorgplicht hebben geschonden.

De bewijslast en daarmee het bewijsrisico ligt volgens de rechter conform de normale bewijslastverdeling krachtens art. 7A:1638x BW (oud) bij Weststrate, omdat het aantonen van waar en met welke stoffen Weststrate in het verleden werkte, meer in het risico van de werknemer ligt. Derhalve heeft Weststrate volgens de rechtbank geen nadeligere bewijspositie ten opzichte van de werkgever. Hoewel Weststrate om bovenvermelde reden eenvoudig kon bewijzen dat het mesothelioom het gevolg was van blootstelling aan asbest, kon hij niet aantonen dat hij daadwerkelijk tijdens zijn werkzaamheden blootgesteld is aan de ziekmakende asbeststof.

De Hoge Raad moest dit feitelijke oordeel van de rechter overnemen en overweegt dat een mogelijke blootstelling aan een gevaarlijke stof (in casu asbest) op de werkvloer onvoldoende is om de arbeidsrechtelijke omkeringsregel van toepassing te verklaren. De werkgever kan immers conform art. 7:658 BW slechts aansprakelijk worden gehouden voor schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt en dus niet voor schade waarvan de werkgerelateerdheid niet is aangetoond.

#### **4.2.1.1.4. Havermans/Luycks<sup>108</sup>**

In de volgende te bespreken procedure stelt werknemer Havermans zijn werkgever aansprakelijk op grond van art. 7:658 BW, omdat hij aan OPS zou lijden als gevolg van het werken met gevaarlijke chemische stoffen. Op basis van het rapport van deskundigen, door de rechtbank gelast, oordeelt de kantonrechter dat er geen functioneel verband aanwezig is. Het hof bekrachtigt dit oordeel. Aanvullend meent het hof dat Havermans niet heeft bewezen dat hij aan OPS lijdt en derhalve ook het oorzakelijk verband met de blootstelling niet kan bewijzen. Het beroep van Havermans op de omkeringsregel wordt verworpen. Er is volgens het hof immers geen vermoeden van causaal verband, zoals in Unilever/Dikmans het geval was. De Hoge Raad gaat niet mee in dit oordeel. De bewijsregel uit Unilever/Dikmans wordt

<sup>106</sup> HR 17 november 2000 (Unilever/Dikmans), LJN AA8369, NJ 2001, 596, m.nt. Asser, r.o. 5.4.

<sup>107</sup> HR 26 januari 2001 (Weststrate/De Schelde), LJN AA9666, NJ 2001, 597, m.nt. Asser.

<sup>108</sup> HR 26 juni 2006 (Havermans/Luycks), LJN AW6166, NJ 2006, 354, m.nt. Asser.

hier verder ingekleurd door te oordelen dat de arbeidsrechtelijke omkeringsregel van toepassing kan zijn als (1) de werknemer stelt en zonodig heeft bewezen dat hij aan voor de gezondheid gevaarlijke stoffen is blootgesteld gedurende zijn werkzaamheden én (2) dat hij klachten ondervindt die daadwerkelijk door deze blootstelling kunnen zijn veroorzaakt. De enkele omstandigheid dat de werknemer is blootgesteld aan gevaarlijke stoffen tijdens zijn werkzaamheden is derhalve onvoldoende voor een afwijking van de bewijslastverdeling. Ook de Hoge Raad wijst de vordering van Havermans en de toepassing van de omkeringsregel af, omdat bij de feitenrechters de aanwezigheid van de beroepsziekte niet is vast komen te staan.

#### 4.2.1.1.5. Landskroon/BAM<sup>109</sup>

In het volgende arrest (Landskroon/BAM) gaat het om een timmerman die stelt ernstige rugklachten te hebben opgelopen als gevolg van zijn overeengekomen werkzaamheden in de bouw. Landskroon stelt werkgever BAM aansprakelijk op grond van art. 7:658 BW voor de door hem geleden schade. De in de procedure aangestelde deskundigen concluderen dat de klachten niet te objectiveren zijn – wat overigens niet wil zeggen dat ze niet existent zijn – en dat er geen direct verband te vinden is tussen het ontstaan van de rugklachten en de arbeid. De rechtbank en het hof oordelen op grond van dit rapport dat er geen grondslag is om het functioneel verband aan te nemen. Omdat een vermoeden hiervan tevens ontbreekt, wordt de omkeringsregel niet van toepassing verklaard. De Hoge Raad bekrachtigt dit oordeel ten gevolge van de aanzienlijke onzekerheid omtrent de werkgerelateerdheid van de (niet objectiveerbare) klachten. Alhoewel de Hoge Raad dit niet expliciet benoemt, valt uit dit arrest af te leiden dat de arbeidsrechtelijke omkeringsregel ook buiten het gebied van blootstelling aan gevaarlijke stoffen van toepassing verklaard kan worden. Vanaf 2009 kan de arbeidsrechtelijke omkeringsregel derhalve benut worden bij beroepsziekten die niet veroorzaakt worden door gevaarlijke *stoffen*, zoals RSI, burn-out en rugklachten, en tevens bij arbeidsongevallen.

#### 4.2.1.2. De juni-arresten

Op 7 juni 2013 heeft de Hoge Raad de meest recente belangrijke arresten omtrent de werkgeversaansprakelijkheid in beroepsziektezaken gewezen. Hieronder bespreek ik deze twee arresten.

##### 4.2.1.2.1. SVB/Van de Wege<sup>110</sup>

De feiten uit SVB/Van de Wege zijn als volgt. Van de Wege heeft krap een jaar werkzaamheden uitgevoerd als dossierbeoordelaar voor de Sociale Verzekeringsbank (SVB) toen zij zich ziek meldde vanwege peesontstekingen in beide ellebogen. Werkneemster stelt vervolgens SVB op grond van art. 7:658 BW aansprakelijk voor de door haar geleden gezondheidsschade, namelijk het lijden aan RSI. Hierbij betoogt zij dat de RSI is veroorzaakt tijdens de uitvoering van de werkzaamheden.

De door de kantonrechter benoemde neuroloog geeft aan niet zeker te zijn of er daadwerkelijk sprake is van RSI, omdat de klachten niet geobjectiveerd konden worden. Ook de causale relatie tussen de klachten en de werkzaamheden worden door deze deskundige niet

<sup>109</sup> HR 9 januari 2009 (Landskroon/BAM), LJN BF8875, NJ 2011, 252, m.nt. Tjong Tjin Tai.

<sup>110</sup> HR 7 juni 2013 (SVB/Van de Wege), LJN BZ1717, JA 2013, 128, m.nt. Simons.

onderschreven. De rechtbank volgt deze rapportage en wijst de vordering van werkneemster af.

Het hof benoemt meerdere deskundigen, waaronder een internist. Diens oordeel is dat werkneemster zich in de chronische fase van RSI bevindt. Op grond van deze rapportage alsmede op grond van soortgelijke standpunten van andere artsen acht het hof bewezen dat werkneemster aan RSI lijdt. Een andere deskundige oordeelt dat de arbeidsomstandigheden waarschijnlijk, in de zin van 75%, de oorzaak van de RSI-klachten zijn. SVB draagt tegenbewijs aan, inhoudende omstandigheden omtrent de onduidelijkheid rondom de aard, oorzaken en werkgerelateerdheid van RSI. Het hof acht het echter aannemelijk dat er een causale relatie bestaat tussen de RSI en de schadeveroorzakende werkomstandigheden. Het hof meent dat de arbeidsrechtelijke omkeringsregel ook van toepassing kan zijn in RSI-zaken en benut deze mogelijkheid, waardoor SVB moet bewijzen dat zij haar zorgplicht is nagekomen. Dit mislukt volgens het hof, waardoor de vordering van Van de Wege wordt toegewezen.

In cassatie wordt geklaagd over – onder meer – de toepasselijkheid van de omkeringsregel. De Hoge Raad overweegt dat het hof de omkeringsregel rechtens juist heeft uitgelegd, maar desalniettemin in onderhavige zaak niet had moeten toepassen. De Hoge Raad zegt hierover:

*"De hier bedoelde regel drukt het vermoeden uit dat de gezondheidsschade van de werknemer is veroorzaakt door de omstandigheden waarin deze zijn werkzaamheden heeft verricht. Dat vermoeden wordt gerechtvaardigd door hetgeen in het algemeen bekend is omtrent de ziekte en haar oorzaken, alsook door de schending door de werkgever van de veiligheidsnorm die beoogt een en ander te voorkomen. Gelet daarop is voor dat vermoeden geen plaats in het geval het verband tussen de gezondheidsschade en de arbeidsomstandigheden te onzeker of te onbepaald is".<sup>111</sup>*

Het hof heeft volgens de Hoge Raad ten onrechte aangenomen, althans onvoldoende gemotiveerd, dat de RSI en daarmee het verband met de werkomstandigheden (voldoende) is aangetoond. Zoals in hoofdstuk 2.3.1. thans vermeld, door SVB als bewijs opgeworpen en tevens door de Hoge Raad uitgemaakt, is de aandoening an sich en zijn de oorzaken van RSI niet eenvoudig vast te stellen. Het oordeel van één deskundige op basis van zijn ervaring en intuïtie is derhalve volgens de Hoge Raad onvoldoende om het functioneel verband tussen de werkzaamheden en de (dikwijls onobjectieveerbare) beroepsziekte aan te nemen. Dit geldt zeker indien – zoals in casu het geval – er veel tegenbewijs is aangevoerd omtrent de onduidelijkheden van RSI. Uit dit arrest blijkt wederom dat de Hoge Raad van mening is dat de arbeidsrechtelijke omkeringsregel ook buiten het terrein van blootstelling aan gevaarlijke stoffen van toepassing verklaard kan worden.<sup>112</sup> Het beroep was anders op deze grond reeds afgedaan.

De Hoge Raad laat het oordeel van het hof dat de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden in stand. Zoals uit hoofdstuk 3.5.2.2. blijkt, schendt de werkgever niet direct zijn zorgplicht als hij in strijd handelt met publiekrechtelijke regelingen, zoals in casu het geval was. Hoewel door het hof is vastgesteld dat de werkgever niet voldeed aan de eisen conform de Arbeidsomstandighedenwet 1994 alsmede het Besluit beeldschermwerk, ligt het aan de omstandigheden van het geval of de werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden. Omtrent de

<sup>111</sup> HR 7 juni 2013 (SVB/Van de Wege), LJN BZ1717, JA 2013, 128, m.nt. Simons, r.o. 4.2.3.

<sup>112</sup> Uit HR 9 januari 2009 (Landskroon/BAM), LJN BF8875, NJ 2011, 252, m.nt. Tjong Tjin Tai, valt dit af te leiden.

overige omstandigheden wordt geconstateerd dat Van de Wege aanzienlijk meer uur achter de computer heeft moeten werken dan is toegestaan en de werkgever hier geen maatregelen tegen trof. De zorgplicht is geschonden, maar omdat het (vermoeden van) functioneel verband niet aannemelijk is gemaakt, doet dit niet meer ter zake.

#### 4.2.1.2.2. Lansink/Ritsma<sup>113</sup>

Het tweede arrest dat de Hoge Raad op 7 juni jl. heeft gewezen gaat over de schilder Ritsma, waarbij in 2000 blaas- en longkanker is geconstateerd, waardoor hij arbeidsongeschikt is geworden. Voorafgaand aan zijn ziekte werkte Ritsma reeds een kleine 25 jaar bij Lansink. Voor zijn dienstverband bij Lansink heeft hij enige tijd als vrachtwagenchauffeur en vervolgens circa 8 jaar als schilder bij twee andere bedrijven gewerkt. Nadat hij zich ziek heeft gemeld bij Lansink als gevolg van zijn ziekte, stelt hij zijn werkgever op grond van art. 7:658 BW aansprakelijk voor de door hem geleden gezondheidsschade. In 2001 overlijdt Ritsma aan de gevolgen van kanker. Zijn erven zetten de zaak voort. Volgens de erven is Ritsma in de uitvoering van zijn werkzaamheden gedurende langere periode blootgesteld aan giftige stoffen, die de oorzaak *kunnen* zijn van de (vastgestelde) kanker. Verder stellen de erven dat de werkgever niet voldaan heeft aan de zorgplicht en beroepen zich op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel. Lansink betwist beargumenteerd de blootstelling aan stoffen die de kanker kunnen veroorzaken, de aanwezigheid van een oorzakelijk verband alsmede het tekortschieten in de zorgverplichting. De werkgever baseert zich hierbij onder meer op rapportages van een gespecialiseerd adviesbureau.

De kantonrechter benoemt enkele deskundigen, die tot de conclusie komen dat er een algemene kans van 17% bestaat dat de gezondheidsschade van Ritsma een gevolg is van zijn werkzaamheden bij Lansink en anderen. De kantonrechter oordeelt op basis van het deskundigenrapport als volgt:

*"[N]iet genoegzaam is aangetoond dat er een reële kans bestaat dat de ziekte van Ritsma is veroorzaakt door zijn werkzaamheden voor Lansink. Daarmee wordt de drempel voor het (kunnen) aannemen van een causaal verband niet gehaald."*<sup>114</sup>

Het hof zet een stappenplan omtrent de bewijslevering uiteen teneinde de causaliteitsvraag tussen de blootstelling aan gevaarlijke stoffen en de ziekte te kunnen beantwoorden. Fase 1 behelst het stellen en zo nodig bewijzen door (de erven van) de werknemer van de daadwerkelijke blootstelling aan voor de gezondheid gevaarlijke stoffen alsmede dat de (blaas)kanker door deze blootstelling kan zijn ontstaan. Hierbij geldt er geen ondergrens. De algemene kans van 17% op een causaal verband is derhalve voldoende en de erven slagen in het bewijs. Het is (in fase 2) vervolgens aan de werkgever om te stellen en bewijzen dat hij voldaan heeft aan zijn zorgplicht op straffe van het aannemen van het causale verband. Volgens het hof heeft Lansink zijn zorgplicht geschonden. De stellingname van Lansink dat het niet kenbaar voor hem was dat kanker een gevolg kon zijn van de blootstelling aan onderhavige giftige stoffen blijkt onvoldoende. Het hof meent daarnaast dat Lansink conform de zorgverplichting veiligheidsmaatregelen had moeten nemen ter voorkoming van beroepsziekten, waarvan (hem) wél bekend was dat verf- en oplosmiddelen die aandoening kunnen veroorzaken. Indien Lansink tegen het ontstaan van die beroepsziekten maatregelen had genomen, was daarmee de kans op kanker verkleind of wellicht zelfs voorkomen. De

<sup>113</sup> HR 7 juni 2013 (Lansink/Ritsma), LJN BZ1721, JA 2013, 108, m.nt. Den Hoed.

<sup>114</sup> HR 7 juni 2013 (Lansink/Ritsma), LJN BZ1721, JA 2013, 108, m.nt. Den Hoed, r.o. 2.6.

omstandigheden van het geval maken dat Lansink zijn zorgplicht heeft geschonden, waardoor het causale verband in beginsel is aangetoond. In de derde stap wordt er door het hof van uitgegaan dat er een zuivere omkering van de bewijslast omtrent de causale relatie heeft plaatsgevonden; de bewijslast en het bewijsrisico wat betreft het causale verband is in zijn geheel verschoven naar de werkgever. De werkgever kan slechts nog ontkomen aan aansprakelijkheid door aan te tonen dat er géén sprake is van causaal verband tussen de blootstelling en de gezondheidsschade. Dat mislukt volgens het hof:

*'De slotsom is dat de door Lansink aangevoerde omstandigheden, noch ieder afzonderlijk, noch tezamen de conclusie kunnen dragen dat de urotheelkanker van werknemer niet is veroorzaakt door de blootstelling aan gevaarlijke stoffen bij Lansink en evenmin voldoende basis vormen voor het (proportioneel) verminderen van de aansprakelijkheid van Lansink'.<sup>115</sup>*

De Hoge Raad oordeelt ook in dit juni-arrest dat de omkeringsregel niet van toepassing verklaard had mogen worden. De omkeringsregel behelst een vermoeden van een causale relatie tussen de gezondheidsschade en het werk.<sup>116</sup> De rechtvaardiging van het vermoeden van een causale relatie is gelegen in feiten van algemene bekendheid of in de schending van de zorgverplichting. Er is omtrent long- en blaaskanker niet zoveel bekend, dat direct kan worden aangenomen dat het een werkgerelateerde oorzaak heeft. De algemene kans van 17% is een kleine kans. Nu de Hoge Raad tevens heeft geoordeeld dat het hof onvoldoende heeft gemotiveerd waarom Lansink zijn zorgplicht heeft geschonden<sup>117</sup>, is er geen plaats voor zo'n vermoeden. Het strookt niet met de rechtvaardiging van dit vermoeden als er een te onzekere of onbepaalde kans op een causaal verband is of, zoals Bakels het verwoordt *'er sprake is van een laatste restje causaliteitsonzekerheid'*.<sup>118</sup> Er bestaat dus wel een juridische ondergrens om een vermoeden van causaal verband te kunnen aannemen. Immers bij een te kleine of onzekere kans zijn er te veel – en tevens meer waarschijnlijke – alternatieven die oorzaak van de gezondheidsschade kunnen zijn. Ik sta hier nader bij stil in paragraaf 4.2.1.3.2.

#### 4.2.1.3. Commentaar bij de juni-arresten

Uit de juni-arresten betreffende de arbeidsrechtelijke omkeringsregel in de beroepsziektezaken is het volgende af te leiden.<sup>119</sup>

1. De Hoge Raad oordeelt expliciet dat de bewijsregel uit Unilever/Dikmans tevens geldt buiten het werken met gevaarlijke stoffen en dus een algemene werking heeft in beroepsziektezaken.
2. De omkeringsregel kan slechts toegepast worden als het vermoeden dat de werknemer gezondheidsschade heeft opgelopen tijdens zijn werkzaamheden in de schadelijke omgeving, niet té onbepaald of onzeker is. Er geldt volgens de Hoge Raad een ondergrens.

<sup>115</sup> Hof Arnhem 27 maart 2012, LJV BW0025, onder 43.

<sup>116</sup> Dit is exact hetzelfde als in HR 7 juni 2013 (SVB/Van de Wege), LJV BZ1717, JA 2013, 128, m.nt. Simons. Voor de desbetreffende rechtsoverweging, verwijs ik derhalve naar hoofdstuk 4.2.1.

<sup>117</sup> Zie hierover de noot van Den Hoed bij HR 7 juni 2013 (Lansink/Ritsma), LJV BZ1721, JA 2013, 108, nr. 18-19.

<sup>118</sup> Zie de conclusie van Bakels bij HR 19 januari 2001 (Ter Hofte/Oude Monnik Motors), LJV AA9556, NJ 2001, 524, m.nt. Vranken. Overigens betoogt Bakels in dit stuk juist dat de omkeringsregel wél ziet op *'het laatste restje causaliteitsonzekerheid'*. Dit standpunt is onder meer in HR 7 juni 2013 (Lansink/Ritsma), LJV BZ1721, JA 2013, 108, m.nt. Den Hoed en in HR 7 juni 2013 (SVB/Van de Wege), LJV BZ1717, JA 2013, 128, m.nt. Simons, door de Hoge Raad verworpen.

<sup>119</sup> Ik bespreek in deze scriptie slechts hetgeen er af te leiden valt uit de juni-arresten betreffende de arbeidsrechtelijke omkeringsregel en de proportionele aansprakelijkheid. De Hoge Raad heeft echter tevens omtrent de zorgplicht het een en ander overwogen, zoals dat de zorgplicht concreet beoordeeld dient te worden. Een uiteenzetting van de desbetreffende overwegingen blijft in dit stuk verder achterwege. Zie onder meer HR 7 juni 2013 (Lansink/Ritsma), LJV BZ1721, JA 2013, 108, m.nt. Den Hoed en HR 7 juni 2013 (SVB/Van de Wege), LJV BZ1717, JA 2013, 128, m.nt. Simons.

3. De Hoge Raad gaat niet in op het standpunt van het hof dat er bij het toepassen van de omkeringsregel een zuivere omkering van de bewijslast plaatsvindt.

#### 4.2.1.3.1. Toepassingsbereik

*De Hoge Raad oordeelt expliciet dat de bewijsregel uit Unilever/Dikmans tevens geldt buiten het werken met gevaarlijke stoffen en dus een algemene werking heeft in beroepsziektezaken.*

De juni-arresten zijn van groot belang voor de rechtspraak, omdat de Hoge Raad een aantal discussiepunten lijkt te beslechten. Zo was er in de doctrine geen consensus over of de Hoge Raad in Landskroon/BAM bedoeld had om de reikwijdte van de omkeringsregel te verruimen.<sup>120</sup> De Hoge Raad geeft thans aan dat de bewijsregel een algemene werking dient te hebben in beroepsziektezaken. Wat de Hoge Raad precies onder beroepsziektezaken verstaat is hierbij een volgende vraag. Zoals thans bekend is het door de onduidelijkheid over de aard, omvang en multicausaliteit van beroepsziekten dikwijls onzeker of de gezondheidsklachten van een werknemer onder het begrip beroepsziekte te scharen vallen, waardoor het bewijs moeilijk te leveren kan zijn.<sup>121</sup>

In de juni-arresten verbreedt de Hoge Raad het toepassingsbereik van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel van *'blootstelling aan voor de gezondheid gevaarlijke stoffen'* naar *'blootstelling aan voor de gezondheid gevaarlijke omstandigheden'*.<sup>122</sup> Alle denkbare huidige en toekomstige beroepsziekten en arbeidsongevallen vallen derhalve onder dit toepassingsgebied. De Hoge Raad heeft deze ruime formulering kennelijk - tegen het advies van A-G Spier in - niet willen inperken. A-G Spier stelde voor om toepassing van de omkeringsregel structureel af te wijzen in de volgende situaties:

*'a. voor gezondheidsklachten die niet objectief kunnen worden vastgesteld en/of b. voor situaties waarin het (vooralsnog) onmogelijk is om met voldoende precisie aan te geven wat de werkgever had moeten doen om klachten als die welke in geding zijn te voorkomen en/of c. waarin over de concrete zaak op basis van de feitelijke werksituatie niets met voldoende nauwkeurigheid en precisie valt te zeggen'.*<sup>123</sup>

De Hoge Raad liet de conclusie van A-G Spier op dit punt links liggen. De begrenzing dient derhalve in de bewijslastverdeling te worden gezocht. De werknemer moet immers (onder meer) bewijzen dat hij überhaupt lijdt aan een beroepsziekte, voordat aan de (mogelijke) toepassing van de omkeringsregel wordt toegekomen. Het toepassingsbereik van de bewijsregel wordt derhalve begrensd door het stellen en zo nodig bewijzen van de blootstelling aan voor de gezondheid gevaarlijke omstandigheden, alsmede dat de gestelde aandoening een rechtstreeks gevolg kan zijn van die blootstelling.<sup>124</sup> Indien de werknemer het bovenstaande aannemelijk heeft gemaakt, kan de omkeringsregel van toepassing worden verklaard.

<sup>120</sup> Conclusie A-G Spier voor HR 7 juni 2013 (SVB/Van de Wege), LJN BZ1717, JA 2013, 128, m.nt. Simons, r.o. 4.2.3, nr. 4.1.4.3-4.1.4.5.

<sup>121</sup> Van der Kroon 2013, p. 17-18.

<sup>122</sup> HR 7 juni 2013 (SVB/Van de Wege), LJN BZ1717, JA 2013, 128, m.nt. Simons, r.o. 4.2.2. en HR 7 juni 2013 (Lansink/Ritsma), LJN BZ1721, JA 2013, 108, m.nt. Den Hoed, r.o. 4.1.2.

<sup>123</sup> Concl. A-G Spier voor HR 7 juni 2013 (SVB/Van de Wege), LJN BZ1717, JA 2013, 128, m.nt. Simons, r.o. 4.2.3, nr. 4.1.6.3. alsmede voor HR 7 juni 2013 (Lansink/Ritsma), LJN BZ1721, JA 2013, 108, m.nt. Den Hoed, nr. 4.2.3.1.

<sup>124</sup> Sahtie 2013, p. 322.



#### 4.2.1.3.2. Ondergrens

*De omkeringsregel kan slechts toegepast worden als het vermoeden dat de werknemer gezondheidsschade heeft opgelopen tijdens zijn werkzaamheden in de schadelijke omgeving, niet té onbepaald of onzeker is. Er geldt volgens de Hoge Raad een ondergrens.*

De Hoge Raad heeft tevens bepaald dat de omkeringsregel slechts gelding kan hebben als het vermoeden van een causaal verband niet té onbepaald of onzeker is. Er geldt een ondergrens. Hoewel het onduidelijk is waar die grens ligt, volgt uit Lansink/Ritsma dat een algemene kans van 17% te weinig is om zo'n vermoeden te rechtvaardigen. Mijns inziens kan deze ondergrens een te hoge drempel voor menig werknemer zijn, door de (causale) perikelen rondom beroepsziekten. Dit kan in de toekomst als gevolg hebben dat minder werknemers hun werkgevers aansprakelijk stellen, indien zij aan een moeilijk objectiveerbare of multicausale beroepsziekte lijden.<sup>125</sup> Aangezien een harde grens ontbreekt en de rechtszekerheid daardoor in het geding kan komen, kan dit echter ook juist leiden tot een toename van claims.

Het is te begrijpen dat de Hoge Raad kiest voor het hanteren van een ondergrens. Bij een zeer klein vermoeden is de kans immers (te) groot dat een andere oorzaak of oorzaken de aandoening heeft of hebben veroorzaakt. Het is niet rechtvaardig om bij bijvoorbeeld 1% kans het vermoeden van causaal verband aan te nemen en de werkgever op te zadelen met het bewijs van het tegendeel. Het stellen van een 'harde grens' is mijns inziens geen goede optie. Ten eerste is het zeer moeilijk te bepalen waar de grens dan dient te liggen.<sup>126</sup> Een te hoge drempel voor het aannemen van een vermoeden brengt de effectiviteit van de slachtofferbescherming in gevaar<sup>127</sup>, terwijl een te lage drempel geen recht doet aan de positie van de werkgever. Aan de hand van de omstandigheden van het geval dient er per casus bekeken te worden of er sprake is van een redelijke mate van waarschijnlijkheid en of de ondergrens is overschreden.<sup>128</sup> Een vaste grens doet hier afbreuk aan. Daarnaast, zoals Sahtie mijns inziens terecht betoogt, brengt een concreet percentage het risico met zich mee dat deskundigen zich in hun beoordeling laten leiden door de vastgestelde grens.<sup>129</sup> Dit komt de rechtszekerheid ook niet ten goede. Tenslotte kan één procent het verschil maken tussen het winnen of verliezen van de procedure, terwijl de ene uitkomst wellicht niet goed te verdedigen valt en/of onredelijk is.

De Hoge Raad overweegt in SVB/Van de Wege dat het standpunt van één deskundige betreffende het causale verband op basis van diens kennis, intuïtie en ervaring onvoldoende is om het vermoeden van causaal verband aan te nemen. In een arrest uit 2011 betreffende de blootstelling aan gevaarlijke stoffen wordt er nog wel genoeg genomen met de kennis, ervaring en intuïtie van één deskundige.

*'Indien de rechter in een geval als dit - waarin de geleerde opinie van andere, door een der partijen geraadpleegde, deskundigen op gespannen voet staat met die van de door de rechter benoemde deskundigen - de zienswijze van de door hem aangewezen deskundige volgt, zal de rechter zijn beslissing in het algemeen niet verder behoeven te motiveren dan door aan te*

<sup>125</sup> Dit standpunt wordt ook bepleit door Van der Kroon. Zie Van der Kroon 2013, p. 20-21.

<sup>126</sup> Van Wechem 2013, p. 2380.

<sup>127</sup> Van Dijk e.a. 2013, p. 69 en noot Den Hoed bij HR 7 juni 2013 (Lansink/Ritsma), LJM BZ1721, JA 2013, 108, nr. 23.

<sup>128</sup> Van Dijk e.a. 2013, p. 68.

<sup>129</sup> Sahtie 2013, p. 324.

*geven dat de door deze deskundige gebezigde motivering, zeker als deze vooral is gebaseerd op bijzondere kennis, ervaring en/of intuïtie, hem overtuigend voorkomt’.*<sup>130</sup>

In deze casus gaat het om een deskundige die door de rechter is aangesteld en een deskundige die door de werkgever in de procedure is geroepen. De deskundigen oordelen tegenovergesteld over de mogelijke aanwezigheid van een causaal verband tussen de blootstelling aan een gevaarlijke stof en de klachten. Akkermans meent dat het probleem van tegenstrijdige deskundigenberichten opgelost dient te worden door een inhoudelijke kwaliteitsafweging door de rechter.<sup>131</sup> Op basis van alle feiten en omstandigheden moet de rechter toetsen of er reden is om van een van de rapportages af te wijken en zo ja, van welk rapport.<sup>132</sup> De (op medisch vlak) ondeskundige rechter velt dan in feite een oordeel over de juistheid van de medische rapportage(s). Hier wringt mijns inziens de schoen. De rechter is immers een jurist en geen medicus en dient zich – indien mogelijk – afzijdig te houden van het ‘doorhakken van medische knopen’. Akkermans spreekt in dit licht over de ‘*kennisparadox*’.<sup>133</sup> Dit houdt in dat de feitenrechter geen deskundigenrapporten als onderbouwing meer behoeft, indien hij de inhoud volledig kan begrijpen. De rechter is dan immers zelf in staat de medische aspecten te beoordelen. Maar juist omdat de rechter ondeskundig is op dit gebied, heeft hij de mogelijkheid gekregen om een specialist de medische facetten te laten beschouwen.<sup>134</sup>

Omdat tussen medici geen consensus bestaat over de aard en omvang van sommige beroepsziekten, zou volgens de Hoge Raad de schatting van één deskundige onvoldoende zijn en daarmee het vermoeden te onzeker. Met dit standpunt ben ik het niet eens. Op elk vakgebied zijn specialisten. Een onafhankelijke specialist, die wordt aangesteld om een bepaalde kwestie te beoordelen, dient hiertoe de nodige kennis en ervaring te hebben en moet deze deskundigheid ook kunnen aantonen. Daarnaast dient de deskundige zijn standpunten te uitvoerig te onderbouwen. Juist omdat het een grijs gebied betreft en er nog veel onduidelijk is omtrent de beroepsziekten, zal het aanstellen van meer deskundigen mogelijk tegengestelde zienswijzen met zich meebrengen. Eén gemotiveerd standpunt gebaseerd op vaststaande medische literatuur kan mijns inziens voldoende zijn om een vermoeden van causaal verband aan te kunnen nemen.

In de praktijk komt het veelvuldig voor dat er meerdere (mogelijk tegenstrijdige) deskundigenberichten voorhanden zijn. Bij overeenkomende en goed gemotiveerde medische rapportages, dient de rechter dit standpunt over te nemen. Indien er geen overeenstemming is tussen de medici, sluit ik me voorzichtig aan bij Akkermans' standpunt dat de rechter een inhoudelijke kwaliteitsafweging moet maken.<sup>135</sup> Hoewel de medische rapportages doorgaans uitvoerig gemotiveerd zijn en de rechter zijn oordeel hierop kan baseren, blijf ik hier wel enige moeite mee hebben. Als de rechter echter helemaal niet naar de inhoudelijke aspecten zou kijken, kan dit mijns inziens (tevens) tot foutieve/onredelijke uitkomsten leiden. De knoop doorhakken op basis van bijvoorbeeld een derde deskundigenrapport lijkt me – onder meer uit financieel oogpunt – ook geen goede oplossing.

---

<sup>130</sup> HR 8 juli 2011 (NAK/X), LJN BQ3514, JAR 2011, 209, m.nt. Barentsen, r.o. 3.4.3.

<sup>131</sup> Akkermans 2004, p. 96.

<sup>132</sup> HR 8 juli 2011 (NAK/X), LJN BQ3514, JAR 2011, 209, m.nt. Barentsen, r.o. 3.4.3.

<sup>133</sup> De Groot & Akkermans 2007, p. 501.

<sup>134</sup> Een ander probleem hierbij kan zijn dat de rechter dikwijls niet (precies) weet welke vragen hij moet stellen aan de deskundige. Zie hierover onder meer De Groot & Akkermans 2007, p. 501.

<sup>135</sup> Akkermans 2004, p. 96.



### 4.2.1.3.3. Zuivere omkering van de bewijslast

*De Hoge Raad gaat niet in op het standpunt van het hof dat er bij het toepassen van de omkeringsregel een zuivere omkering van de bewijslast plaatsvindt.*

Soms kan het lonen om tevens te kijken naar wat er juist niet door de Hoge Raad is overwogen. Voorafgaand aan het Lansink/Ritsma-arrest van juni 2013 heeft het hof, zoals in paragraaf 4.2.1.2.2. staat beschreven, een stappenplan doorlopen. Aan de hand hiervan oordeelt het hof dat de omkeringsregel van toepassing is. De rechtsregel houdt volgens het hof een zuivere omkering van de bewijslast in; niet alleen de bewijslast, maar ook het bewijsrisico wat betreft het causale verband tussen de blootstelling en de gezondheidsschade verschuift naar de werkgever. In zijn arrest gaat de Hoge Raad niet expliciet in op de vraag of de omkeringsregel inderdaad een zuivere omkering inhoudt, omdat thans was overwogen dat de omkeringsregel hier niet van toepassing was.<sup>136</sup> Hoewel al uit (onder meer) Gynaecoloog/X bleek dat Hoge Raad van mening is dat er geen sprake is van een zuivere omkering<sup>137</sup>, lijkt dit besluit in de doctrine (nog) niet (geheel) te zijn doorgedrongen. Menig auteur heeft namelijk recent diens visie op het desbetreffende ‘vraagstuk’ gegeven. Zo schrijft Sahtie dat hij vermoedt dat een echte omkering van het bewijs omtrent het causale verband door de Hoge Raad niet zal worden geaccepteerd.<sup>138</sup> A-G Spier vindt dat de omkeringsregel geen daadwerkelijke bewijslast- en risico-omkering met zich mee dient te brengen.<sup>139</sup> De werknemersbescherming is volgens hem al verreichend genoeg. Van der Kolk meent dat een zuivere omkering tegen het stelsel van art. 7:658 BW indruist.<sup>140</sup> Ook Tjong Tjin Tai<sup>141</sup> en Weterings<sup>142</sup> vinden dat er geen sprake is van een zuivere omkering van de bewijslast en het bewijsrisico.

De Hoge Raad heeft het Lansink/Ritsma-arrest van het hof vernietigd en naar een ander hof terugverwezen.<sup>143</sup> Betreffende de zuivere omkering van de bewijslast bij toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel oordeelt het hof als volgt:

*‘In rechtsoverweging 12 van het tussenarrest van 8 februari 2011 is het hof ingegaan op de zogenaamde arbeidsrechtelijke omkeringsregel. Het hof heeft in dat verband overwogen dat deze regel geen toepassing is van de omkeringsregel, waarbij de bewijslast niet verschuift, maar een zuivere omkering van de bewijslast bewerkstelligt. De Hoge Raad heeft op 7 juni 2013 een tweetal arresten gewezen [...] waaruit volgt dat de arbeidsrechtelijke omkeringsregel niet tot een omkering van de bewijslast leidt, maar slechts het vermoeden uitdrukt dat de gezondheidsschade van de werknemer is veroorzaakt door de omstandigheden waarin deze zijn werkzaamheden heeft verricht. Dat betekent dat de werkgever indien toepassing is gegeven aan deze regel niet hoeft te bewijzen dat de gezondheidsklachten niet zijn veroorzaakt door de omstandigheden waaronder hij zijn werkzaamheden heeft verricht, maar kan volstaan met het ontzenuwen van het vermoeden dat dit het geval is’.<sup>144</sup>*

<sup>136</sup> Sahtie 2013, p. 324.

<sup>137</sup> HR 23 november 2012 (Gynaecoloog/X), LJN BX7264, NJ 2012, 669, r.o. 3.7, eerste zin, en r.o. 3.9, tevens de eerste zin. De Hoge Raad geeft hier aan dat het aannemelijk maken van het ontbreken van een causaal verband door de werkgever voldoende is bij het leveren van tegenbewijs.

<sup>138</sup> Sahtie 2013, p. 325.

<sup>139</sup> Concl. A-G Spier bij HR 7 juni 2013 (Lansink/Ritsma), LJN BZ1721, JA 2013,108, m.nt. Den Hoed, onder 6.17-6.22.

<sup>140</sup> Van der Kolk 2013-II, p. 18.

<sup>141</sup> Noot Tjong Tjin Tai bij HR 9 januari 2009 (Landskroon/BAM), LJN BF8875, NJ 2011, 252, onder 3.

<sup>142</sup> Weterings 2013, p. 29.

<sup>143</sup> HR 7 juni 2013 (Lansink/Ritsma), LJN BZ1721, JA 2013,108, m.nt. Den Hoed, r.o. 5.

<sup>144</sup> Hof Arnhem-Leeuwarden 23 juli 2013 (Lansink/Ritsma), JAR 2013, 227, r.o. 4.8.

De omkeringsregel behelst slechts een *vermoeden van causaal verband* tussen de blootstelling (tijdens het werk) en de gezondheidsschade en kan slechts van toepassing zijn als de werknemer deze causale relatie voldoende aannemelijk heeft gemaakt.<sup>145</sup> Dit impliceert dat de werkgever het gestelde causale verband (gemotiveerd) dient te betwisten, maar het ontbreken van een causale relatie niet hoeft te bewijzen. Het zaaien van twijfel over de aannemelijkheid van het causaal verband is voldoende. Er is dus geen sprake van een zuivere omkering van de bewijslast betreffende het causale verband. De Hoge Raad zou er echter goed aan doen om dit (nogmaals) te verduidelijken.

De volgende vraag die dan opkomt is of het relevant is of er sprake is van een zuivere omkering van de bewijslast. Op het eerste gezicht lijkt deze kwestie van belang te kunnen zijn. Bevestiging van de stelling van het hof brengt de werkgever in een meer netelige positie. Door een volledige omkering lijken mogelijke onzekerheden omtrent het causale verband voor risico van de werkgever te komen in plaats van de werknemer. Ondanks causale onduidelijkheden kan werkgeversaansprakelijkheid dan eenvoudiger worden aangenomen. Op basis hiervan lijkt de balans tussen de bescherming van de werknemer en de inperking van claims bij een totale omkering van de bewijslast verstoord te kunnen worden.

Spier wijst er echter op dat bij een juiste rechtstoepassing het in de praktijk veelal niet relevant is of er sprake is van een zuivere omkering van de bewijslast.<sup>146</sup> Dit lijkt mij juist. Het gaat immers bij een onzeker causaal verband om het probleem dat nooit vastgesteld kan worden of de schade ook zou zijn veroorzaakt als de werknemer tijdens zijn werkzaamheden niet was blootgesteld aan een gevaarlijke stof of situatie. Het gaat om een – door Akkermans zo genoemde – ‘*vergelijkingshypothese*’.<sup>147</sup> De daadwerkelijke situatie wordt vergeleken met de hypothetische situatie dat de omstandigheid die de werkgeversaansprakelijkheid schiep niet heeft plaatsgevonden. Hypothetische gebeurtenissen zijn echter niet met zekerheid vast te stellen. Het gaat in zo’n situatie niet om het bewijzen en waarderen van feiten. De rechter moet kijken naar welke oorzaak het meest aannemelijk is.<sup>148</sup> Omdat het niet gaat om waarheidsvinding lijkt het de facto niet uit te maken of het bewijsrisico bij de werknemer of werkgever ligt. Het causale verband blijft immers onzeker, waardoor onduidelijkheden (dikwijls) niet zijn weg te nemen.

## 4.2.2. Proportionele aansprakelijkheid; leerstuk op grond van enkele arresten

### 4.2.2.1. Voorafgaande arresten

Een andere mogelijke ‘oplossing’ bij een blijvend onzeker causaal verband in beroepsziektezaken is het leerstuk van de proportionele aansprakelijkheid. Het onzekere zit hem er bij dit leerstuk in dat het onduidelijk blijft door welke van de mogelijke oorzaken de schade is ontstaan.<sup>149</sup> Hoewel art. 7:658 BW een ‘*alles-of-niets-benadering*’ voorschrijft, is door het leerstuk van proportionele aansprakelijkheid een proportionele benadering – en daarmee deelaansprakelijkheid – mogelijk geworden. Dit leerstuk kan niet worden teruggevonden in de wet, maar bij toepassing wordt aansluiting gezocht bij artt. 6:99 en 6:101

<sup>145</sup> Dit is exact hetzelfde als in HR 7 juni 2013 (SVB/Van de Wege), LJN BZ1717, JA 2013, 128, m.nt. Simons. Voor de desbetreffende rechtsoverweging verwijs ik derhalve naar hoofdstuk 4.2.1.

<sup>146</sup> Concl. A-G Spier bij HR 7 juni 2013 (Lansink/Ritsma), LJN BZ1721, JA 2013, 108, m.nt. Den Hoed, onder 6.18.

<sup>147</sup> Zie hierover onder meer Akkermans 2002, p.118-119 en De Groot & Akkermans 2007, p. 507.

<sup>148</sup> De Groot & Akkermans, p. 507.

<sup>149</sup> Akkermans 1997, p.4.

BW. In paragraaf 4.2.1.1. beschreef ik thans de feiten uit de 'juni-arresten' en het beroep op de omkeringsregel. In beide procedures werd subsidiair een beroep gedaan op het leerstuk van proportionele aansprakelijkheid.

#### 4.2.2.1.1. Nefalit/Karamus<sup>150</sup>

Het leerstuk van proportionele aansprakelijkheid is door de Hoge Raad aanvaard in het Nefalit/Karamus-arrest uit 2006. Werknemer Karamus stelt en bewijst dat hij is blootgesteld aan asbest tijdens zijn werkzaamheden voor Nefalit en tevens dat hij longkanker heeft. Karamus stelt daarnaast dat de longkanker een direct gevolg is van de blootstelling aan asbest en stelt zijn werkgever op grond van art. 7:658 BW aansprakelijk. De werkgever verweert zich (onder meer) door te stellen dat Karamus gedurende 28 jaar fervent rookte en dat het roken derhalve een waarschijnlijker oorzaak van de longkanker is. Daarnaast zijn partijen het er over eens dat de longkanker zich kan hebben ontwikkeld door een derde oorzaak of een combinatie van factoren. Medisch onderzoek kon geen van bovenstaande oorzaken als dé veroorzaker aanwijzen of uitsluiten. Uit het op dit onderzoek gebaseerde deskundigenrapport blijkt dat er 55% kans was dat de longkanker van Karamus was veroorzaakt door schadelijke werkomstandigheden. Het causaal verband met de werkzaamheden is derhalve onzeker.

Het hof oordeelt – evenals de rechtbank – dat de werkgever zijn zorgplicht niet is nagekomen, ondanks dat men destijds niet (voldoende) op de hoogte was van de daadwerkelijke gevaren van asbest. Het hof acht daarnaast het causale verband niet bewezen. Omdat niet vaststaat in welke mate de verschillende mogelijke oorzaken aan de longkanker hebben bijgedragen en het daardoor onaanvaardbaar werd geacht om de gehele schade op een van beide partijen af te wentelen, besluit het hof om een proportionele benadering toe te passen. Op grond van het reeds genoemde deskundigenoordeel – dat door de rechtbank als vaststaand was aangenomen – stelt het hof de werkgever aansprakelijk voor 55% van de schade.

De Hoge Raad heeft de proportionele benadering als oplossing bij een onzeker causaal verband aanvaard, omdat het op grond van de redelijkheid en billijkheid niet rechtvaardig is om de gehele schade in soortgelijke gevallen op of de werkgever of de werknemer af te wentelen. De Hoge Raad overweegt als volgt:

*'Mede gelet op de aan de artikelen 6:99 en 6:101 BW ten grondslag liggende uitgangspunten moet daarom worden aangenomen dat, indien een werknemer schade heeft geleden die, gelet op de hiervoor bedoelde kanspercentages, zowel kan zijn veroorzaakt door een toerekenbare tekortkoming van zijn werkgever in de nakoming van zijn verplichting de werknemer in de uitoefening van diens werkzaamheden voldoende te beschermen tegen een voor de gezondheid gevaarlijke stof, als door een aan de werknemer zelf toe te rekenen omstandigheid als hiervoor bedoeld, als door een combinatie daarvan, zonder dat met voldoende zekerheid is vast te stellen in welke mate de schade van de werknemer door deze omstandigheden of één daarvan is ontstaan, de rechter de werkgever tot vergoeding van de gehele schade van de werknemer mag veroordelen, met vermindering van de vergoedingsplicht van de werkgever in evenredigheid met de, op een gemotiveerde schatting berustende, mate waarin de aan de werknemer toe te rekenen omstandigheden tot diens schade hebben bijgedragen'.<sup>151</sup>*

<sup>150</sup> HR 31 maart 2006 (Nefalit/Karamus), LJN AU6093, NJ 2011, 250, m.nt. Tjong Tjin Tai.

<sup>151</sup> HR 31 maart 2006 (Nefalit/Karamus), LJN AU6093, NJ 2011, 250, m.nt. Tjong Tjin Tai, r.o. 3.13.

De rechter dient aan de hand van een gemotiveerde schatting – zo mogelijk gebaseerd op rapportages van deskundigen – het kanspercentage, ten aanzien van de causaliteit tussen de schade en de mogelijke oorzaken, vast te stellen. De causale kans mag hierbij niet zeer klein of groot zijn; dan dient de vordering (in beginsel) in zijn geheel afgewezen cq. toegewezen te worden. De Hoge Raad meent tevens dat de strenge eis conform art. 7:658 lid 2 BW (het eigen schuld-verweer) niet belemmert dat er tevens een beroep wordt gedaan op privéomstandigheden, zoals roken, genetische aanleg, veroudering of van buiten komende oorzaken, die aan de werknemer kunnen worden toegerekend.

#### 4.2.2.1.2. Fortis/Bourgonje<sup>152</sup>

Deze zaak gaat niet over beroepsziekten, maar over advies- en waarschuwingsplichten in het bedrijfsleven. Teneinde geen uitstapjes naar andere rechtsgebieden te maken, laat ik een uiteenzetting van de feitelijke toedracht achterwege. Het belang van dit arrest voor de beroepsziektezaken is dat de Hoge Raad in dit arrest heeft geoordeeld dat de leer van de proportionele aansprakelijkheid, zoals geformuleerd in het eerder besproken Nefalit/Karamus-arrest, met terughoudendheid dient te worden toegepast.<sup>153</sup> De achterliggende gedachte hierbij is dat een proportionele benadering met zich mee kan brengen dat een partij aansprakelijk wordt gehouden voor een gedeelte van de schade die hij niet (in dat percentage) heeft veroorzaakt. Tegelijkertijd verruimt de Hoge Raad het toepassingsbereik door als volgt te overwegen:

*‘Ook in andere gevallen kan het - met inachtneming van de hiervoor bedoelde terughoudendheid - redelijker zijn de onzekerheid over het condicio-sine-qua-non-verband tussen de normschending en de schade over partijen te verdelen, dan deze onzekerheid volledig voor risico van de benadeelde te laten komen. Daarvoor kan met name aanleiding zijn indien de aansprakelijkheid van de aangesproken partij op zichzelf vaststaat, een niet zeer kleine kans bestaat dat het condicio-sine-qua-non-verband tussen de geschonden norm en de geleden schade aanwezig is, en de strekking van de geschonden norm en de aard van de normschending de toepassing van de genoemde regel rechtvaardigen.’<sup>154</sup>*

De rechter die het leerstuk van proportionele aansprakelijkheid toepast, is gehouden om gemotiveerd kenbaar te maken waarom volgens hem de strekking en de aard van de geschonden norm een proportionele benadering rechtvaardigt. Daarnaast herhaalt de Hoge Raad dat de causale kans niet te klein/groot mag zijn.

#### 4.2.2.1.3. Nationale Nederlanden/X<sup>155</sup>

Ook bij dit arrest bespreek ik slechts de belangrijkste rechtsregels. In dit arrest verfijnt de Hoge Raad het leerstuk van de proportionele aansprakelijkheid. De Hoge Raad overweegt als volgt:

*‘Bij toepassing van proportionele aansprakelijkheid bestaat geen ruimte om, nadat de rechter de in een percentage uitgedrukte kans heeft vastgesteld dat de normschending de schade heeft*

<sup>152</sup> HR 24 december 2010 (Fortis/Bourgonje), LJN BO1799, NJ 2011, 251, m.nt. Tjong Tjin Tai.

<sup>153</sup> Na de eis van terughoudendheid betreffende dit leerstuk, wordt in de praktijk echter als regel gehanteerd dat het leerstuk van proportionele aansprakelijkheid voornamelijk van toepassing is in letselschadeprocedures. Zie hierover de noot van Tjong Tjin Tai bij HR 31 maart 2006 (Nefalit/Karamus), LJN AU6093, NJ 2011, 250.

<sup>154</sup> HR 24 december 2010 (Fortis/Bourgonje), LJN BO1799, NJ 2011, 251, m.nt. Tjong Tjin Tai, r.o. 3.8.

<sup>155</sup> HR 14 december 2012 (Nationale Nederlanden/X), LJN BX8349, NJ 2013, 236, m.nt. Lindenberg.

veroorzaakt, daarop nog een billijkheidscorrectie toe te passen, al dan niet naar analogie van art. 6:101 lid 1 BW'.<sup>156</sup>

Er is geen sprake van een rechtstreekse toepassing van onderhavig artikel bij proportionele aansprakelijkheid. Het staat immers niet vast dat de schade door 'eigen schuld' is ontstaan of door een andere oorzaak. De onzekerheid omtrent de causaliteit wordt door onderhavig artikel slechts overbrugd.<sup>157</sup> Als de werkgever (in beroepsziektezaken) is veroordeeld tot dat deel van het schadebedrag dat in evenredigheid staat met de veroorzakingswaarschijnlijkheid, dan mag de rechter, indien er sprake is van nog niet reeds meegewogen causale omstandigheden aan de kant van de benadeelde en die hiertoe aanleiding geven, op grond van art. 6:101 lid 1 BW, besluiten om de vergoedingsplicht van de werkgever te verminderen. Deze 'herbeoordeling' mag niet leiden tot een hoger aansprakelijkheidsdeel voor de werkgever dan door de proportionele benadering was gedetermineerd.

Daarnaast is dit arrest van belang, omdat de Hoge Raad het onderscheid tussen het leerstuk van proportionele aansprakelijkheid en het verlies van een kans verduidelijkt. Bij het leerstuk van proportionele aansprakelijkheid is terughoudendheid geboden en dient de rechter te motiveren waarom de aard en strekking van de norm(schending) toepassing van de rechtsregel rechtvaardigt.<sup>158</sup> Daarnaast verschillen de casustypen.

#### 4.2.2.2. De juni-arresten

---

##### 4.2.2.2.1. SVB/Van de Wege<sup>159</sup>

---

In het hiervoor reeds besproken arrest over de werkneemster met de vermeende RSI, stelde de werkgever (SVB) zich secundair op het standpunt dat 25% van de schade voor het risico van Van de Wege diende te komen. Dit werd gebaseerd op het deskundigenrapport, waarin stond dat er 75% kans was dat de gevaarlijke arbeidsomstandigheden de oorzaak van de RSI-klachten waren. De overgebleven 25% waren volgens SVB een gevolg van omstandigheden die buiten de overeengekomen werkzaamheden liggen en dus niet voor zijn rekening diende te komen. Het hof en de Hoge Raad gaan hier niet in mee. De Hoge Raad oordeelt als volgt:

*"Kennelijk en niet onbegrijpelijk heeft het hof geoordeeld dat de deskundige weliswaar een percentage van 75% noemt maar daaraan geen gevolgtrekkingen heeft verbonden omtrent eventuele alternatieve oorzaken in de risicosfeer van [verweerder], en dat hetgeen SVB daaromtrent heeft aangevoerd onvoldoende gewicht in de schaal legt".<sup>160</sup>*

SVB had dus meer omstandigheden moeten stellen en zo nodig bewijzen om zich met succes op het leerstuk van de proportionele aansprakelijkheid te beroepen.

---

<sup>156</sup> HR 14 december 2012 (Nationale Nederlanden/X), LJN BX8349, NJ 2013,236, m.nt. Lindenbergh, r.o. 4.3.

<sup>157</sup> In dit arrest is overwogen dat bij toepassing van het leerstuk verlies van een kans deze terughoudendheid niet nodig is. Zie hierover de noot van Linderbergh bij onderhavig arrest, onder 4.

<sup>158</sup> Noot Linderbergh bij onderhavig arrest, onder 7-9.

<sup>159</sup> HR 7 juni 2013 (SVB/Van de Wege), LJN BZ1717, JA 2013, 128, m.nt. Simons.

<sup>160</sup> HR 7 juni 2013 (SVB/Van de Wege), LJN BZ1717, JA 2013, 128, m.nt. Simons, r.o. 4.5.2.



#### 4.2.2.2.2. Lansink/Ritsma<sup>161</sup>

In het arrest van schilder Ritsma met kanker, kwam ook de mogelijke toepassing van het leerstuk van proportionele aansprakelijkheid secundair ter sprake. Lansink voert in deze zaak aan dat de kans aanzienlijk groter is – namelijk 83% – dat de ziekte een gevolg is van andere oorzaken dan de blootstelling aan gevaarlijke stoffen in zijn bedrijf. Ook voegt de werkgever hier aan toe dat de werknemer thans bij vroegere werkgevers aan gevaarlijke stoffen was blootgesteld. Het hof oordeelt dat de werkgever niet voldoende had aangetoond dat er een concrete alternatieve veroorzakingsmogelijkheid bestond, terwijl dit van Lansink wel verwacht mocht worden conform de op hem rustende (zware) bewijslast als gevolg van de zuivere verschuiving hiervan. Ook konden de aangevoerde omstandigheden niet aan de werknemer worden toegerekend. Het hof wijst toepassing van de proportionele aansprakelijkheid af. De schadevergoedingsplicht van de werkgever wordt derhalve niet verminderd.

De Hoge Raad herhaalt zijn standpunt uit Nefalit/Karamus<sup>162</sup> dat er wél omstandigheden zijn die voor het risico van de werknemer komen welke buiten de uitoefening van de werkzaamheden gelegen zijn, zoals roken, genetische aanleg, ouderdom en van buiten komende oorzaken. Deze factoren – ook al zijn ze de werknemer niet te verwijten – kunnen hem wel toegerekend worden in de verhouding tot zijn werkgever. De Hoge Raad lijkt te bedoelen dat de mogelijke eerdere blootstelling bij vroegere werkgevers een element is dat aan de werknemer kan worden toegerekend.

#### 4.2.2.3. Commentaar bij de juni-arresten

Betreffende de proportionele aansprakelijkheid is uit de juni-arresten het volgende af te leiden:

1. De ‘juni-arresten’ zijn voorbeelden van situaties waarin men een proportionele benadering kan overwegen.
2. Indien er sprake is van omstandigheden die in de risicosfeer/privésfeer van de werknemer liggen, dan is er in zoverre geen grond voor werkgeversaansprakelijkheid. Ook al zijn deze elementen hem niet te verwijten, desalniettemin kunnen ze in de verhouding tot de werkgever aan de werknemer worden toegerekend.

#### 4.2.2.3.1. Toepassingsbereik

*De ‘juni-arresten’ zijn voorbeelden van situaties waarin men een proportionele benadering kan overwegen.*

Omdat de Hoge Raad het beroep op proportionele aansprakelijkheid in de juni-arresten niet direct afwijst, blijkt dit leerstuk in soortgelijke situaties mogelijk te zijn. Dat lijkt me terecht. Uit Nefalit/Karamus valt samengevat het volgende ten aanzien van het toepassingsbereik te destilleren. Het leerstuk van proportionele aansprakelijkheid is pas een optie (in beroepsziektezaken) als (X1) de werknemer schade heeft geleden, (X2) de werkgever toerekenbaar is tekortgeschoten in het nakomen van zijn zorgplicht conform art. 7:658 BW, (X3) het onzeker is of er een causaal verband bestaat tussen de gezondheidsschade enerzijds en de werkzaamheden anderzijds, (X4) de causale kans niet zeer klein<sup>163</sup> of zeer groot is en

<sup>161</sup> HR 7 juni 2013 (Lansink/Ritsma), LJN BZ1721, JA 2013, 108, m.nt. Den Hoed.

<sup>162</sup> HR 31 maart 2006 (Nefalit/Karamus), LJN AU6093, NJ 2011, 250, m.nt. Tjong Tjin Tai.

<sup>163</sup> Of dit om dezelfde ondergrens als bij de omkeringsregel gaat is thans onduidelijk. Sahtie 2013, p.328

(X5) er een of meer (mogelijk) schadeveroorzakende omstandigheden zijn, die voor rekening van de werknemer dienen te komen. Daarnaast betreft de Hoge Raad in zijn oordeel de belangrijke vraag of de aard van de normschending de gezondheidsschade bij de werknemer diende te voorkomen (X6<sup>164</sup>). De Hoge Raad voegt hier in Fortis/Bourgonje aan toe dat proportionele aansprakelijkheid ook kan worden toegepast als aan de volgende voorwaarden voldaan is:

*'[Y1] de aansprakelijkheid van de aangesproken partij op zichzelf vaststaat, [Y2] een niet zeer kleine kans bestaat dat het condicio-sine-qua-non-verband tussen de geschonden norm en de geleden schade aanwezig is, en [Y3] de strekking van de geschonden norm en de aard van de normschending de toepassing van de genoemde regel rechtvaardigen'.*<sup>165</sup>

Bij het vergelijken van de X-en en Y-en, kom ik tot de conclusie dat deze voorwaarden goed in elkaar te schuiven zijn. Y1 komt immers overeen met X2, Y2 met X3+ X4 en Y3 met X6. De onderhavige rechtsregel kan slechts van toepassing zijn als er aan alle vereisten (dat wil zeggen X1+X2+X3+X4+X5 of Y1+Y2+Y3) is voldaan.<sup>166</sup> Zoals hierboven al beschreven is uit de juni-arresten af te leiden dat het leerstuk in beginsel bij deze casustypen mogelijk is.

In Lansink/Ritsma dient de proportionele aansprakelijkheid volgens het hof niet te worden toegepast. De gemotiveerde stelling van de werkgever dat er 83% kans was dat de schade géén gevolg was van gevaarlijke werkomstandigheden, onder meer doordat de werknemer mogelijk bij eerdere banen al aan gevaarlijke stoffen was blootgesteld, werd door het hof gepasseerd door te beslissen dat deze omstandigheden niet aan de werknemer toe te rekenen waren.<sup>167</sup> Een vermindering van de vergoedingsplicht op grond van eigen schuld van de werknemer was derhalve geen optie.<sup>168</sup> De Hoge Raad keurt dit oordeel af, omdat bovengenoemde omstandigheden wél aan de werknemer toe te rekenen zijn.<sup>169</sup> Over de correctheid van het niet toepassen van een proportionele benadering zegt de Hoge Raad verder niets. Ten gevolge van de causaliteitsproblematiek in deze casus, gaat het hier mijns inziens om een situatie die bij uitstek een voorbeeld is waarin proportionele aansprakelijkheid kan worden aangenomen. Er moet dan wel voldaan zijn aan de bovenstaande voorwaarden.

Als we kijken naar de voorwaarden van X valt het volgende op. De Hoge Raad casseert het oordeel van het hof dat de werkgever zijn zorgverplichting heeft geschonden, omdat het hof zijn standpunt onvoldoende heeft gemotiveerd. Stel dat we aannemen dat er inderdaad geen sprake is van een zorgplichtschending. Er is dan niet langer voldaan aan 'X2'. Met het 'wegvallen' van de zorgplichtschending van de werkgever, is artikel 7:658 BW niet van toepassing. De blaaskanker zou immers (deels) een gevolg van de tekortkoming van de werkgever zijn, door omstandigheden die voor het risico van de werknemer komen of door een combinatie hiervan. Nu de gezondheidsschade slechts een gevolg kan zijn van omstandigheden die niet aan de werkgever kunnen worden toegerekend, is hiermee de kous af. Omdat art. 7:658 BW niet geldt, kan er derhalve ook geen plaats zijn voor een proportionele benadering. De werknemer moet dan zijn eigen schade dragen. Volgens het hof had de werkgever echter de op hem rustende zorgplicht wél geschonden, omdat hij kennis had

<sup>164</sup> X6 is feitelijk geen vereiste. De Hoge Raad neemt deze vraag slechts mee in zijn beoordeling.

<sup>165</sup> HR 24 december 2010 (Fortis/Bourgonje), LJN BO1799, NJ 2011, 251, m.nt. Tjong Tjin Tai, r.o. 3.8. Aan het citaat heb ik de Y's toegevoegd.

<sup>166</sup> Ik houd het verder op 'X', omdat deze voorwaarden meer zijn uitgewerkt.

<sup>167</sup> Spier geeft aan in zijn conclusie voor dit arrest onder 6.59 dat een percentage van 83% volgens hem voldoende zekerheid of waarschijnlijkheid meebrengt om een causaal verband te bewijzen/te ontkennen.

<sup>168</sup> Hof Arnhem 27 maart 2012, LJN BW0025 (Lansink/Ritsma), r.o. 3.5.3.

<sup>169</sup> HR 7 juni 2013 (Lansink/Ritsma), LJN BZ1721, JA 2013, 108, m.nt. Den Hoed, r.o. 4.3.2. Zie ook HR 31 maart 2006 (Nefalit/Karamus), LJN AU6093, NJ 2011, 250, m.nt. Tjong Tjin Tai.

behoren te hebben van de gevaren van blootstelling aan gevaarlijke stoffen en derhalve veiligheidsmaatregelen had moeten treffen. In de hypothetische situatie dat vaststaat dat de werkgever zijn zorgplicht had geschonden en het oordeel van de Hoge Raad – dat er wel omstandigheden in deze zaak een rol spelen die aan de werknemer kunnen worden toegerekend – in het besluit van het hof was meegenomen, zou het leerstuk van proportionele aansprakelijkheid mijns inziens toegepast kunnen worden. Er is immers voldaan aan de X-en. Dit bevestigt dat dit in beginsel een situatie is waarin een proportionele benadering van toepassing kan worden.

Ook in SVB/Van de Wege kiest het hof ervoor om geen proportionele aansprakelijkheid aan te nemen. Het hof oordeelt dat er geen sprake is van meerdere alternatieve oorzaken van de RSI. Slechts de gevaarlijke arbeidsomstandigheden – door de schending van de wettelijke veiligheidsnormen door de werkgever – kunnen de gezondheidsschade hebben veroorzaakt. De deskundige heeft als uitgangspunt 75% kans op een causaal verband aangenomen. Daaraan heeft hij echter niet de conclusie verbonden dat de overige 25% mogelijke omstandigheden behelzen die voor risico van de werknemer dienen te komen. Aan X5 is derhalve niet voldaan. Omdat het bovenstaande van feitelijke aard is, beoordeelde de Hoge Raad alleen de begrijpelijkheid van de motivering van het hof. De zienswijze van het hof werd correct geacht. Omdat het hier gaat om een feitelijk oordeel omtrent het aantal mogelijke oorzaken van de schade (causale onzekerheid) in plaats van om een rechtsoordeel, kan proportionaliteit in dit soort situaties toch een belangrijke rol spelen, mits er voldaan is aan de voorwaarden.

In het reeds besproken Landskroon/BAM had de rechter op grond van bovenstaande ook een proportionele benadering kunnen toepassen.<sup>170</sup> Vaststond immers dat (X1) de werknemer (ernstige) rugklachten had<sup>171</sup> en dat (X2) de werkgever zijn zorgplicht had geschonden. Deze zorgplicht strekte er toe gezondheidsschade te voorkomen (X6). Ook de blootstelling aan de gevaarlijke situatie stond vast. Desalniettemin oordeelden de deskundigen dat de rugklachten van Landskroon niet arbeidsgerelateerd konden zijn, maar dat de rugaandoening een gevolg was van veroudering. Dit laatste is een omstandigheid die in de verhouding tot de werkgever voor het risico van de werknemer dient te komen (X5). Ondanks de ontkenning van het causale verband met de werkzaamheden door de deskundigen, bleek uit andere onderzoeken dat deze klachten juist wél een gevolg konden zijn van de desbetreffende rugbelastende werkzaamheden.<sup>172</sup> Het is derhalve onzeker of de rugklachten een gevolg waren van het werken in gevaarlijke omstandigheden (X3). Over (X4) valt thans niets te zeggen. Ik ben van mening dat een proportionele benadering in deze casus tot een meer bevredigend resultaat zou hebben geleid. De Hoge Raad concludeerde immers – net als rechtbank en hof – tot (algehele) afwijzing van de vordering van de arbeidsongeschikte werknemer, omdat Landskroon het functionele verband tussen de belastende werkzaamheden en de gestelde rugklachten niet kon aantonen.

#### **4.2.2.3.2. Eigen risico werknemer**

*Indien er sprake is van omstandigheden die in de risicosfeer/privésfeer van de werknemer liggen, dan is er in zoverre geen grond voor werkgeversaansprakelijkheid. Ook al zijn deze*

<sup>170</sup> HR 9 januari 2009 (Landskroon/BAM), LJN BF8875, NJ 2011, 252, m.nt. Tjong Tjin Tai.

<sup>171</sup> Alhoewel een van de deskundigen oordeelt dat Landskroons rug beter is dan de gemiddelde rug op die leeftijd, heeft hij tevens afwijkingen geconstateerd.

<sup>172</sup> Charlier 2010, p. 9 en Kenniscentrum AKB 2004, p. 9-10, 13.



*elementen hem niet te verwijten, desalniettemin kunnen ze in de verhouding tot de werkgever aan de werknemer worden toegerekend.*

Ook deze stelling, die uit de juni-arresten is af te leiden, kan ik onderschrijven. Indien er omstandigheden aanwezig zijn die buiten de uitoefening van de werkzaamheden liggen, zoals roken, genetische aanleg, veroudering en van buiten komende oorzaken, kunnen die volgens vaste jurisprudentie voor het risico van de werknemer komen.<sup>173</sup> De Hoge Raad gaat niet in op de vraag wat er precies verstaan wordt onder ‘van buiten komende oorzaken’. Dit is wel van belang. Indien er elementen in de risicosfeer van de werknemer liggen, kan dit immers (grote) gevolgen hebben – in dit voorbeeld ten nadele van de werknemer – voor de aansprakelijkheidsverdeling. Met een ‘van buiten komende oorzaak’ wordt doorgaans een situatie bedoeld die tot schade leidt, maar de oorzaak hiervan niet aan de benadeelde te (ver)wijten is en ook niet voor zijn risico dient te komen.

Bij arbeidsongevallen dient een ‘van buiten komende oorzaak’ in de verhouding tussen de werknemer en werkgever in beginsel voor rekening van de werknemer te komen. De werkgever is slechts aansprakelijk voor de schade die veroorzaakt is door een situatie die hem daadwerkelijk kan worden verweten, zoals het geval is als hij zijn zorgplicht heeft geschonden. De werkgever moet dus toerekenbaar tekortgeschoten zijn in de nakoming van zijn zorgverplichting. Deze verplichting gaat in principe niet zó ver dat hij de werknemer ook moet beschermen tegen van ‘buiten komende oorzaken’.<sup>174</sup> Hetgeen buiten de reikwijdte van de zorgverplichting valt komt in deze verhouding voor rekening van de werknemer. Bij werkgeversaansprakelijkheid gaat het immers niet om een risicoaansprakelijkheid, maar om een schuldaansprakelijkheid. Daarnaast is het uitgangspunt bij werkgeversaansprakelijkheid de preventie van ongevallen, niet de vergoeding van de schade an sich.<sup>175</sup> In Lansink/Ritsma heeft de Hoge Raad deze lijn mijns inziens terecht doorgetrokken naar beroepsziektezaken door te oordelen dat (onder meer) de omstandigheid van een vroegere blootstelling aan voor de gezondheid gevaarlijke situaties bij eerdere werkgevers, voor risico dient te komen van de werknemer in de verhouding tot zijn werkgever.

Wat daarnaast opvalt, is dat de Hoge Raad het woord ‘zoals’ gebruikt in zijn formulering:

*‘Onder een oorzaak die voor risico van de benadeelde zelf komt wordt in een geval als het onderhavige verstaan een buiten de uitoefening van de werkzaamheden gelegen omstandigheid die aan de werknemer moet worden toegerekend, zoals roken, genetische aanleg, veroudering of van buiten komende oorzaken’.*<sup>176</sup>

Hieruit valt af te leiden dat de Hoge Raad slechts enkele voorbeelden gaf van oorzaken die voor het risico van de werknemer dienen te komen. De vraag die dan rijst is welke oorzaken de werknemer nog meer kunnen worden toegerekend. De eerste drie voorbeelden zijn ‘interne oorzaken’<sup>177</sup>, waarvan alleen de eerste oorzaak (roken) de werknemer kan worden verweten. De andere twee voorbeelden betreffen de lichamelijke gesteldheid van de werknemer. De zojuist besproken arresten geven aan dat het begrip ‘van buiten komende oorzaken’ ruim kan worden opgevat; er vallen meerdere omstandigheden onder dit begrip. Maar er zijn kennelijk

<sup>173</sup> HR 31 maart 2006 (Nefalit/Karamus), LJN AU6093, NJ 2011, 250, m.nt. Tjong Tjin Tai.

<sup>174</sup> Zoals gebruikelijk in het recht kunnen de omstandigheden van het geval met zich meebrengen dat zo’n oorzaak wel onder de zorgplicht valt en de schade derhalve voor rekening van de werkgever kan komen.

<sup>175</sup> Doomen 2009, p. 86.

HR 7 juni 2013 (Lansink/Ritsma), LJN BZ1721, JA 2013, 108, m.nt. Den Hoed, r.o. 4.3.2.

<sup>177</sup> Met deze term wil ik aangeven dat het hier niet gaat om ‘van buiten komende oorzaken’, maar om oorzaken die bij de werknemer zelf gezocht dienen te worden.

nóg meer omstandigheden denkbaar die voor rekening van de werknemer dienen te komen, maar buiten de ‘van buiten komende oorzaken’ liggen. De Hoge Raad had immers het woord ‘zoals’ gemakkelijk kunnen vermijden en een ander woord kunnen gebruiken. Omdat er een onderscheid gemaakt lijkt te worden tussen ‘interne en externe oorzaken’ lijkt het woordje ‘zoals’ vooral te slaan op meerdere ‘interne oorzaken’. Het subonderdeel ‘*van buiten komende oorzaken*’ is immers overkoepelend. Waar de grens ligt, is onduidelijk. Onmiskenbaar lijkt dat de Hoge Raad de deur naar het toerekenen van oorzaken aan de werknemer nog niet definitief heeft willen sluiten.

## Hoofdstuk 5. Conclusie

### 5.1. Beantwoording van de probleemstelling

Na deze uiteenzetting van enkele arresten omtrent de causale onzekerheid, kom ik in dit hoofdstuk tot een conclusie ten aanzien van de probleemstelling: ‘*Welke causaliteitsperikelen spelen een rol in beroepsziekteprocedures en welke ontwikkelingen zijn zichtbaar ten aanzien daarvan?*’

#### *Causaliteitsperikelen*

De werknemer dient, om zijn werkgever aansprakelijk te stellen voor de door hem geleden schade in de uitoefening van zijn werkzaamheden, het functionele verband tussen schade en werk te bewijzen. De werkgever moet vervolgens om aan aansprakelijkheid te ontkomen de zorgplichtschending of de causale relatie met de schade gemotiveerd betwisten of aantonen dat de werknemer eigen schuld heeft aan het ongeval of de ziekte. Het nemen van de eerste stap, het aantonen van het functionele verband, kan voor de werknemer een moeilijke opgave zijn. Er is binnen de medische disciplines nog veel onduidelijkheid en dissensus over de aard, erkenning en oorzaken van beroepsziekten. Veel beroepsziekten zijn daarnaast multicausaal van aard. Tevens doen causale perikelen zich voor, omdat niet elke aandoening objectiveerbaar is. Als de ziekte immers niet aangetoond kan worden, dan kan ook het functionele verband niet worden bewezen. Daarnaast openbaren de klachten zich dikwijls pas na een lange tijd. De blootstelling aan een voor de gezondheid gevaarlijke situatie tijdens de werkzaamheden is dan lastig te bewijzen. In menige beroepsziektezaak blijft er derhalve onzekerheid bestaan over de causale relatie tussen schade en het werk. De Hoge Raad heeft om de slachtoffers tegemoet te komen de afgelopen jaren meerdere ‘oplossingen’ in het leven geroepen.

#### *Omkeringsregel*

In paragraaf 4.2.1.1.2. zagen we dat de Hoge Raad in Unilever/Dikmans<sup>178</sup> de arbeidsrechtelijke omkeringsregel ontwikkelde teneinde de werknemer tegemoet te komen in zijn zware bewijslast; het aantonen van het causale verband tussen werk en schade (art. 7:658 BW). Met dit instrument hoopt de Hoge Raad onredelijke uitkomsten te voorkomen. De ‘algemene’ omkeringsregel, die tevens in het leven werd geroepen om de ‘zwakkere’ partij in bewijsnood te beschermen, bestond toen al enkele jaren.<sup>179</sup> In Weststrate/De Schelde overweegt de Hoge Raad vervolgens dat de blootstelling aan gevaarlijke stoffen bewezen moet zijn; een *mogelijke* blootstelling is onvoldoende om werkgeversaansprakelijkheid aan te nemen.<sup>180</sup> In Havermans/Luycks wordt de bewijsregel nader ingevuld.<sup>181</sup> De werknemer hoeft sinds dit arrest ‘slechts’ te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij door zijn werk in aanraking is gekomen met een gevaarlijke stof en hierdoor een aandoening kan hebben opgelopen. Indien hij hierin slaagt, mag de rechter het causale verband tussen de schade en het werk aannemen. Het is dan aan de werkgever om te bewijzen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan of dat de aandoening zonder zijn tekortkoming ook was ontstaan. Vervolgens wordt in Landskroon/BAM de werkingssfeer van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel tot buiten de blootstelling aan gevaarlijke stoffen getrokken,<sup>182</sup> waardoor de werknemer ook in bijvoorbeeld RSI- en burn-outzaken een (succesvol) beroep op de omkeringsregel kan doen. Tevens kan de werknemer die slachtoffer is geworden van een arbeidsongeval zich op deze rechtsregel

<sup>178</sup> HR 17 november 2000 (Unilever/Dikmans), LJN AA8369, NJ 2001, 596, m.nt. Asser.

<sup>179</sup> HR 21 juni 1974 (Windmill/Roelofsen), LJN AC 5463, NJ 1974, 453, m.nt. Scholten.

<sup>180</sup> HR 26 januari 2001 (Weststrate/De Schelde), LJN AA9666, NJ 2001, 597, m.nt. Asser.

<sup>181</sup> HR 26 juni 2006 (Havermans/Luycks), LJN AW6166, NJ 2006, 354, m.nt. Asser.

<sup>182</sup> HR 9 januari 2009 (Landskroon/BAM), LJN BF8875, NJ 2011, 252, m.nt. Tjong Tjin Tai.

beroepen. In de juni-arresten<sup>183</sup> bevestigt de Hoge Raad deze uitbreiding van het toepassingsbereik. Tevens wordt door de Hoge Raad verduidelijkt dat de omkeringsregel slechts een vermoeden van causaal verband behelst en dat er een ondergrens geldt. Wanneer het verband te onbepaald of te onzeker is, is er immers feitelijk geen sprake meer van een vermoeden. Het vermoeden moet gerechtvaardigd worden door feiten van algemene bekendheid omtrent de aard en oorzaken van de beroepsziekte en de aard en strekking van de geschonden zorgplicht.

Hoewel uit bewoordingen van de Hoge Raad valt af te leiden dat er geen sprake is van een zuivere omkering van de bewijslast bij toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel<sup>184</sup>, lijkt dit standpunt nog niet (voldoende) in de rechtspraktijk te zijn doorgedrongen. Het lijkt me goed dat de Hoge Raad zijn visie omtrent deze kwestie (nogmaals) de revue laat passeren en verduidelijkt, ondanks dat in de praktijk het onderscheid er veelal niet toe doet.

Aan de ene kant verruimt de Hoge Raad het toepassingsbereik van de omkeringsregel door te oordelen dat de rechtsregel ook bij voor de gezondheid schadelijke situaties gelding kan hebben. Voor de zieke of gewonde werknemer biedt dit standpunt meer mogelijkheden om de werkgever aansprakelijk te stellen. Echter, door in de juni-arresten te overwegen dat de arbeidsrechtelijke omkeringsregel te snel van stal is gehaald, heeft de Hoge Raad de vergaande bescherming van de werknemer ingeperkt. De omkeringsregel mag slechts toegepast worden als er een niet te onzeker of te onbepaald vermoeden van causaal verband tussen schade en werk bestaat. Me dunkt dat dit een logische regel is. Door de omkeringsregel reeds bij een zeer kleine kans toe te passen, wordt de werkgever immers onevenredig hard bezwaard met de aansprakelijkheid. Dat deze ondergrens in de toekomst problemen voor de werknemer kan opleveren lijkt me evident. Waar de grens precies ligt is onduidelijk, maar het benutten van een ondergrens kan een (wellicht te) hoge drempel voor de werknemer opleveren om het (eerste) causale verband tussen werk en schade aannemelijk te maken.

#### *Proportionele aansprakelijkheid*

Onder voorwaarden is tevens een proportionele benadering mogelijk. In Nefalit/Karamus erkende de Hoge Raad het leerstuk van proportionele aansprakelijkheid bij werkgeversaansprakelijkheid.<sup>185</sup> Voor het Nefalit/Karamus-arrest en dus voor de ontwikkeling van het leerstuk van de proportionele aansprakelijkheid, gold er een ‘alles-of-niets’-systeem. Ofwel de werkgever werd aansprakelijk geacht en veroordeeld tot vergoeding van de gehele schade óf hij werd niet aansprakelijk geacht en dan moest de werknemer zijn schade zelf dragen. Bij onzekerheid over de causaliteit in letselschadezaken werd deze methode als onrechtvaardig beschouwd.

De proportionele benadering wordt gebaseerd op de kans dat de werkgever aansprakelijk is voor de geleden schade. Deze kans wordt omgezet in een percentage, voor welke deel de werkgever aansprakelijk is en schadevergoeding moet betalen. Ook dit leerstuk komt niet voor toepassing in aanmerking als er een te kleine causale kans aanwezig is. Of een causale ondergrens is bereikt zal dus moeten blijken uit de omstandigheden van het geval en de eis van redelijkheid. De rechter dient uitgebreid te motiveren waarom dit leerstuk in deze casus wordt toegepast en tevens hoe hij tot de aansprakelijkheidsverdeling is gekomen.

<sup>183</sup> HR 7 juni 2013 (Lansink/Ritsma), LJV BZ1721, JA 2013, 108, m.nt. Den Hoed en HR 7 juni 2013 (SVB/Van de Wege), LJV BZ1717, JA 2013, 128, m.nt. Simons.

<sup>184</sup> HR 23 november 2012 (Gynaecoloog/X), LJV BX7264, NJ 2012, 669.

<sup>185</sup> HR 31 maart 2006 (Nefalit/Karamus), LJV AU6093, NJ 2011, 250, m.nt. Tjong Tjin Tai.

In *Fortis/Bourgonje*<sup>186</sup> gaat de Hoge Raad verder in op het toepassingsbereik van het leerstuk. Er wordt bepaald dat terughoudendheid is geboden bij toepassing van de proportionele benadering. Het leerstuk dient een secundaire oplossing te blijven; eerst moet onderzocht worden of er mogelijkheden tot vaststelling van het causaal verband zijn.<sup>187</sup> Sinds dit arrest staat vast dat het leerstuk van proportionele aansprakelijkheid buiten het terrein van de werkgeversaansprakelijkheid gelding kan hebben. De Hoge Raad beperkt en verruimt de toepassing van het leerstuk dus tegelijkertijd.

In *Nationale Nederlanden/X*<sup>188</sup> heeft de Hoge Raad bepaald dat er bij toepassing van een proportionele benadering geen plaats is voor een billijkheidscorrectie. Na het bepalen van de aansprakelijkheidspercentages is het slechts mogelijk – op grond van art. 6:101 BW – de vergoedingslicht van de werkgever te verminderen op grond van omstandigheden die voor rekening van de werknemer dienen te komen.

Uit de juni-arresten<sup>189</sup> blijkt dat de Hoge Raad een proportionele benadering mogelijk acht in dit soort beroepsziektezaken. Zo niet, dan had de Hoge Raad immers het beroep op het leerstuk van proportionele aansprakelijkheid reeds op deze grond kunnen afdoen. Daarnaast herhaalt de Hoge Raad dat er zich omstandigheden kunnen voordoen die in de risicosfeer van de werknemer liggen, maar hem niet te verwijten zijn, zoals roken, genetische aanleg, veroudering en van buiten komende oorzaken. Deze elementen komen in de verhouding tot de werkgever voor de rekening van de werknemer.

Hoewel terughoudendheid een van de vereisten is, pleit ik er voor om – indien voldaan is aan de overige voorwaarden – vaker de proportionele aansprakelijkheid toe te passen. Dit geeft naar mijn mening een meer rechtvaardige uitkomst dan bij toepassing van de omkeringsregel het geval is.

## 5.2. Conclusie

De Hoge Raad heeft de afgelopen jaren flink aan de leerstukken van de omkeringsregel en proportionele aansprakelijkheid gesleuteld. Met de juni-arresten heeft de Hoge Raad wederom belangrijke stappen gezet omtrent de werkgeversaansprakelijkheid bij beroepsziektezaken. Er lijkt een balans te zijn ontstaan tussen de slachtofferbescherming en de belangen van de werkgever. De besproken leerstukken, die de problematiek omtrent het onzekere causale verband dienen op te lossen, lijken (voorlopig) voldoende uiteengezet. Hoewel een ‘afvinklijst’ niet gemaakt kan worden als gevolg van de casuïstiek, zijn de toepassingsvereisten bij beide leerstukken door de Hoge Raad verduidelijkt en begrensd. Hierdoor is het duidelijker welk instrument de rechter toe kan passen in een bepaalde casus, waardoor proceskansen beter in te schatten zijn. Aan de andere kant is het onduidelijk waar de ondergrens voor het toepassen van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel c.q. proportionele aansprakelijkheid getrokken wordt. Deze onzekerheid kan de rechtszekerheid juist weer in het geding brengen. Waar de ondergrens voor toepassing van deze leerstukken komt te liggen, zullen we moeten afwachten. Veel zal, zoals in het (privaat)recht gebruikelijk, afhangen van de omstandigheden van het geval. Het stellen van een harde grens lijkt me geen goed streven,

<sup>186</sup> HR 24 december 2010 (*Fortis/Bourgonje*), LJV BO1799, NJ 2011, 251, m.nt. Tjong Tjin Tai.

<sup>187</sup> Van Dijk e.a. 2013, p. 7.

<sup>188</sup> HR 14 december 2012 (*Nationale Nederlanden/X*), LJV BX8349, NJ 2013,236, m.nt. Lindenbergh.

<sup>189</sup> HR 7 juni 2013 (*Lansink/Ritsma*), LJV BZ1721, JA 2013, 108, m.nt. Den Hoed en HR 7 juni 2013 (*SVB/Van de Wege*), LJV BZ1717, JA 2013, 128, m.nt. Simons.

maar de rechtszekerheid moet wel in het oog gehouden worden. Daarnaast moet de Hoge Raad zich mijns inziens nog uitlaten over de vraag of de arbeidsrechtelijke omkeringsregel en de proportionele aansprakelijkheid in dezelfde zaak toegepast kunnen worden. Ik zou denken van wel.

Nu de juridische discipline tegen de grenzen aanloopt wat betreft de werkgeversaansprakelijkheid voor beroepsziekten, is het zaak voor de medici en de wetgever om in actie te komen. De rechtvaardigste en naar mijn mening de een na beste oplossing voor werkgever én werknemer is immers om aan de hand van bijvoorbeeld onderzoeken, vaststaande feiten, harde cijfers of een beroepsziektelijst tot een onderbouwde conclusie te kunnen komen of er gezondheidsschade is geleden en zo ja, of dit arbeidsgerelateerd is. Nog een betere oplossing zou natuurlijk het inzetten op preventie zijn. Voorkomen is immers te allen tijde beter dan genezen; *'safe jobs, safe lives'*!

## Literatuurlijst

### Boeken

#### **Akkermans 1997**

A.J. Akkermans, *'Proportionele aansprakelijkheid bij onzeker causaal verband (diss. KUB)'*, Deventer: Tjeenk Willink 1997.

#### **Akkermans 2002**

A.J. Akkermans, *'De 'omkeringsregel' bij het bewijs van causaal verband'*, Den Haag: BJU 2002.

#### **Asser 2004**

W.D.H. Asser, *'Bewijslastverdeling'*, Deventer: Kluwer 2004.

#### **Asser/Hartkamp & Sieburgh 6-II 2013**

A.S. Hartkamp & C.H. Sieburgh, *'Mr. C. Asser's Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht, Verbintenissenrecht, Deel 2, De verbintenis in het algemeen'*, Deventer: Kluwer 2013.

#### **Bloembergen 1965**

A.R. Bloembergen, *'Schadevergoeding bij onrechtmatige daad'* (diss. Utrecht), Deventer: Kluwer 1965.

#### **Faure 2003**

M.G. Faure, *'Proportionele aansprakelijkheid'*, in: Akkermans e.a. (red.), *'Causaliteit. Inleidingen gehouden op het symposium van Letselschade Advocaten'* 2003, Den Haag: Sdu 2003.

#### **Lindenbergh 2004**

S.D. Lindenbergh, *'Schadevergoeding, een kwestie van techniek en moraal'* in: Lindenbergh e.a. (red.), *'Schade: Vergoeden of beperken?'*, Den Haag: Sdu 2004.

#### **Lindenbergh 2009**

S.D. Lindenbergh, *'Arbeidsongevallen en beroepsziekten'*, Deventer: Kluwer 2009.

#### **Waterman 2009**

Y. Waterman, *'De aansprakelijkheid van de werkgever voor arbeidsongevallen en beroepsziekten. Een rechtsvergelijkend perspectief'*, (Diss. Rotterdam) Den Haag, BJU 2009.

## TIJDSCHRIFTARTIKELEN

#### **Akkermans 2004**

A.J. Akkermans, *'De beoordeling van het verzoek om een voorlopig deskundigenbericht, in het bijzonder bij wijze van contra-expertise in een letselschadezaak'*, AV&S 2004, afl. 3, nr. 18.



**Akkermans & Van Dijk 2012**

A.J. Akkermans en Chr. H. Van Dijk, *'Proportionele aansprakelijkheid, omkeringsregel, bewijslastverlichting en eigen schuld: een inventarisatie van de stand van zaken'*, AV&S 2012, afl. 5, nr. 17.

**Cancian-van Ballegooijen 2004**

N. Cancian-van Ballegooijen, *'Alles of niets?! Werkgeversaansprakelijkheid en schuldverdeling bij beroepsziekten'*, AR 2004, afl. 4, nr. 18.

**Charlier 2006**

L.E.M. Charlier, *'Het bewijs in beroepsziektezaken'*, L&S 2006, nr. 3

**Charlier 2010**

L.E.M. Charlier, *'De bewijslast in beroepsziektezaken onder de loep'*, L&S 2010, afl. 3, nr. 3.

**Van Dijk 2003**

Chr. H. Van Dijk, *'De omkeringsregel, meer dan een vermoeden van causaal verband'*, TvVP 2003, nr. 1.

**Van Dijk 2013**

Chr. H. van Dijk, *'Causale perikelen: het is moeilijk en zal moeilijk blijven'*, TvVP 2013, nr. 3.

**Van Dijk e.a. 2013**

Chr. H. van Dijk e.a., *'Zorgplichtschending, arbeidsrechtelijke omkeringsregel en proportionele aansprakelijkheid nader belicht door de Hoge Raad'*, PIV Bullitin 2013, nr. 3.

**Doomen 2009**

J. Doomen, *'Werkgeversaansprakelijkheid'*, TvVP 2009, nr. 2.

**Festen-Hoff 2009**

K. Festen-Hoff, *'Bewijsrechtelijke omkeringsregels bij multicausale of moeilijk verifieerbare beroepsziekten'* TRA 2009, 75.

**De Groot & Akkermans 2007**

G. de Groot en A.J. Akkermans, *'Schadevaststelling, bewijslastverdeling en deskundigenbericht'*, NTBR 2007, afl. 10.

**Hartlief 2005**

T. Hartlief, *'Leven in een claimcultuur: wie is er bang voor Amerikaanse toestanden?'* Essay, NJB 2005, afl. 16.

**Van der Kolk 2013**

D.J. van der Kolk, *'Beroepsziekten: enkele juridische knelpunten in vogelvlucht'*, PIV-bulletin 2013, nr. 1.

**Van der Kroon 2013**

J.T. van der Kroon, *'Hoeveel hoop gloort er nog voor de werknemer met een multicausaal ziektebeeld?'*, TRA 2013, afl. 12, nr. 102.

### **Sahtie 2013**

S. Sahtie, *'De aansprakelijkheid van werkgevers voor beroepsziekten krachtens art. 7:658 BW: zijn de grenzen bereikt?'*, MvV 2013, afl. 11.

### **Tjon-En-Fa 2006**

E.M. Tjon-En-Fa, *'Stelplicht, causaal verband en schade bij beroepsziekten'*, MvV 2006, afl. 11.

### **Van der Valk 2010**

L. van der Valk, *'Taak, bevoegdheid en prestaties van risico-overdacht onder de Nederlandse Ongevallenwet 1901'*, TSEG 2010, afl. 7, nr. 4.

### **Van Wechem 2013**

T.H.W. Van Wechem, *'Kroniek vermogensrecht'*, NJB 2013, nr. 35.

### **Weterings 2013**

W.C.T. Weterings, *'Bewijslastverdeling bij beroepsziekten: Hof Arnhem 27 maart 2012, rolnr. 200.074.885-01, LJN BW0025'*, TvVP 2013, afl. 1.

### **Zwagerman 2008**

M. Zwagerman, *'Medisch deskundigenbewijs bij beroepsziekten'*, TvVP 2008, nr. 2.

## **Internetbronnen**

### **CBS 2012**

Centraal Bureau van Statistiek (CBS), *'Burn-outklachten bij hoge werkdruk en bij weinig sociale steun'*, CBS.nl 20 november 2012, <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2012/2012-3712-wm.htm>.

### **Gezondheidsraad 2000**

Gezondheidsraad: *'RSI'*. Den Haag: Gezondheidsraad, 2000, nr. 22. <http://www.gezondheidsraad.nl/sites/default/files/0022N.PDF>.

### **Gezondheidsraad 2005**

Gezondheidsraad, *'Protocollen asbestziekten: longkanker'*, Den Haag: Gezondheidsraad, 2005, nr. 9, <http://www.gezondheidsraad.nl/sites/default/files/0509n.pdf>.

### **IAS 2013**

Instituut Asbestslachtoffers (IAS), *'Ziek door asbest'*, Asbestslachtoffers.nl 2013, [www.asbestslachtoffers.nl/PrimoSite/show.do?ctx=145975,263760#sg263765](http://www.asbestslachtoffers.nl/PrimoSite/show.do?ctx=145975,263760#sg263765).

### **Kenniscentrum AKB 2004**

Nederlands kenniscentrum arbeid en klachten bewegingsapparaat (Kenniscentrum AKB), *'Rugklachten door werk Instrument voor het bepalen van de arbeidsgerelateerdheid van specifieke lage rugklachten'* Beroepsziekten.nl november 2004,

<http://www.beroepsziekten.demodomein.com/datafiles/Instrumentarbeidsgerelateerdheidlrk.pdf>.

### **Van Loghum 2007**

B.S. van Loghum, 'Ontstekingsmediatoren gevonden bij RSI-klachten', Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde (TBV), 2007, nr. 15, p 241, <http://link.springer.com/article/10.1007/BF03074573>.

### **Luitelaar e.a. 2010**

G. Luitelaar e.a. 'Burn-out voor het eerst in hersenen zichtbaar' RU.nl 20 mei 2010, <http://www.ru.nl/wetenschapsagenda/@772470/pagina/>.

### **Marsh 2004**

Marsh BV, Rapport 'Aansprakelijkheidslimieten Europa 2004', 2004, Recht.nl, [http://www.recht.nl/exit.html?id=36723&url=http%3A%2F%2Fwww.marsh.nl%2Ffiles%2FLOL\\_TEXT\\_Hollfor%2520pdf.QXT.pdf](http://www.recht.nl/exit.html?id=36723&url=http%3A%2F%2Fwww.marsh.nl%2Ffiles%2FLOL_TEXT_Hollfor%2520pdf.QXT.pdf)

### **Maslach 2013**

C. Maslach e.a. 'Maslach Burnout Inventory (MBI); the leading measure of burnout', Mind Garden, 2005-2013, <http://www.mindgarden.com/products/mbi.htm>.

### **NCvB 2013-I**

Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), 'Overzicht beroepsziekten A-Z', Beroepsziekten.nl, 2013, <http://www.beroepsziekten.nl/index> (gezocht op meerdere beroepsziekten).

### **NCvB 2013-II**

Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), 'Solvent Team Amsterdam', Beroepsziekten.nl, 2013, <http://www.beroepsziekten.nl/content/solvent-team-amsterdam>.

### **NJD 2005**

Nederlands Juridisch Dagblad (NJD), 'Meer claims met betrekking tot werkgeversaansprakelijkheid door grotere ontslagrondes', Juridischdagblad.nl 1 april 2005, <http://juridischdagblad.nl/content/view/1223/80/>.

### **NRB 2012**

Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), 'Nationale Registratie Beroepsziekten' Beroepsziekten.nl, 2013, <http://www.beroepsziekten.nl/node/1279>.

### **Richtlijn Overspanning en Burnout 2011**

LVE, NHG en NVAB, 'Richtlijn. Eén lijn in de eerste lijn bij overspanning en burnout. Multidisciplinaire richtlijn overspanning en burnout voor eerstelijns professionals', nvab.artsennet.nl 2011, <http://nvab.artsennet.nl/web/file?uuid=cd50616e-6fec-42b2-8410-9ec54299eb7c&owner=86014bc4-0125-419b-bac8-252484e30616>.

### **RVM 2013**

Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RVM), Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 'Wat zijn beroepsziekten en wat is het beloop?' In: Volksgezondheid Toekomst Verkenning, Nationaal Kompas Volksgezondheid, (update) 12 december 2013,

[www.nationaalkompas.nl/gezondheid-en-ziekte/ziekten-en-aandoeningen/beroepsziekten/ziektebeeld/](http://www.nationaalkompas.nl/gezondheid-en-ziekte/ziekten-en-aandoeningen/beroepsziekten/ziektebeeld/).

**SZW 2013**

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, ‘*Beroepsziekten. Preventie helpt beroepsziekten te voorkomen*’, Arboportaal 2013, [www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowed-en-regelgeving/arbozorg/beroepsziekten.html](http://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowed-en-regelgeving/arbozorg/beroepsziekten.html).

**Wiegant 2011**

E.Wiegant, ‘*Meeste burn-outpatiënten na twee jaar hersteld zoeken naar een nieuw evenwicht*’, UWV.nl 22 februari 2011, <http://werkenbij.uwv.nl/nieuws/sociaal-medisch/1/meeste-burn-outpati-nten-na-twee-jaar-hersteld-zoeken-naar-een-nieuw-evenwicht/20>.

## Jurisprudentie

### Hoge Raad

HR 5 mei 1961 (De Groot/RAGOM), NJ 1961, 421, m.nt. Scholten.

HR 21 juni 1974 (Windmill/Roelofsen), LJN AC5463, NJ 1974, 453, m.nt. Scholten.

HR 25 juni 1982 (Rijsberg/Speerstra), LJN AG4420, NJ 1983, 151, m.nt. Stein.

HR 9 januari 1987 (Sweegers/Van den Hout), LJN AG5504, NJ 1987, 948, m.nt. Stein.

HR 25 juni 1993 (Cijssouw/De Schelde 1), LJN AD1907, NJ 1993, 686, m.nt. Stein.

HR 1 juli 1993 (Power/Ardross), LJN ZC1032, NJ 1993, 194, m.nt. Stein.

HR 26 januari 1996 (Dicky Trading II), LJN AD2476, NJ 1996, 607, m.nt. Kleijn.

HR 20 september 1996 (Pollemans/Hoondert), LJN ZC2142, NJ 1997, 198, m.nt. Stein.

HR 22 januari 1999 (Stichting Reclassering/S), LJN AD2996, NJ 1999, 534, m.nt. Stein.

HR 10 december 1999 (Fransen/Pasteurziekenhuis), LJN AA3837, NJ 2000, 211, m.nt. Stein.

HR 17 november 2000 (Unilever/Dikmans), LJN AA8369, NJ 2001, 596, m.nt. Asser.

HR 15 december 2000 (Van Uitert/Jalas), LJN AA9048, NJ 2001, 198.

HR 19 januari 2001 (Ter Hofte/Oude Monnik Motors), LJN AA9556, NJ 2001, 524, m.nt. Vrancken.

HR 26 januari 2001 (Weststrate/De Schelde), LJN AA9666, NJ 2001, 597, m.nt. Asser.

HR 16 november 2001 (Quant/Volkshogeschool Bergen), LJN AD5483, NJ 2002, 71.

HR 9 augustus 2002 (De Bont/Oudenallen), LJN AE2113, NJ 2004, 235, m.nt. Heerma van Voss.

HR 4 oktober 2002 (Laudy/Fair Play), LJN AE4090, NJ 2004, 174, m.nt. Heerma van Voss .

HR 16 mei 2003 (Dusarduyn/Du Puy), LJN AF7000, NJ 2004, 176.

HR 5 november 2004 (De Lozerhof/Van Duyvenbode), LJN AP1463, NJ 2005, 215.

HR 11 maart 2005 (ABN AMRO/Nieuwenhuis), LJN AR6657, RvdW 2005, 37.

HR 11 november 2005 (Bayar/Wijnen), LJN AU3313, NJ 2008, 460, m.nt. Heerma van Voss.

HR 31 maart 2006 (Nefalit/Karamus), LJN AU6093, NJ 2011, 250, m.nt. Tjong Tjin Tai.

HR 23 juni 2006 (Havermans/Luyckx), LJN AW6166, NJ 2006, 354, m.nt. Asser.

HR 25 mei 2007 (Van den Heuvel/Leger des Heils), LJN BA3017, NJ 2008, 463, m.nt. Heerma van Voss (onder NJ 2008, 465).

HR 13 juli 2007 (Van Veghel/Hendriks), LJN BA7355, NJ 2008, 464, m.nt. Heerma van Voss.

HR 30 november 2007 (Knoppen/NCM), LJN BB6178, NJ 2009, 329, m.nt. Hartlief.

HR 11 april 2008 (Tarioui/Vendrig), LJN BC9225, NJ 2008, 465, m.nt. Heerma van Voss.

HR 9 januari 2009 (Landskroon/BAM), LJN BF8875, NJ 2011, 252, m.nt. Tjong Tjin Tai.

HR 20 februari 2009 (X/Autop), LJN BF0003, NJ 2009, 335, m.nt. Hartlief.

HR 17 april 2009 (Rollerskate), LJN BH1996, RvdW 2009, 552.

HR 24 december 2010 (Fortis/Bourgonje), LJN BO1799, NJ 2011, 251, m.nt. Tjong Tjin Tai.

HR 8 juli 2011 (NAK/X), LJN BQ3514, JAR 2011, 209, m.nt. Barentsen.

HR 11 november 2011 (TNT Post Productie B.V./Wijenberg), LJN BR5215, NJ 2011, 597, m.nt. Hartlief.

HR 23 november 2012 (Gynaecoloog/X), LJN BX7264, NJ 2012, 669.

HR 14 december 2012 (Nationale Nederlanden/X), LJN BX8349, NJ 2013, 236, m.nt. Lindenbergh.

HR 21 december 2012 (Deloitte Belastingadviseurs/H&H Beheer), LJN BX7491, NJ 2013, 237, m.nt. Lindenbergh.

HR 7 juni 2013 (SVB/Van de Wege), LJN BZ1717, JA 2013, 128, m.nt. Simons.

HR 7 juni 2013 (Lansink/Ritsma), LJN BZ1721, JA 2013, 108, m.nt. Den Hoed.

## Hof

Hof Arnhem 27 maart 2012 (Lansink/Ritsma), LJN BW0025.

Hof Arnhem-Leeuwarden 23 juli 2013 (Lansink/Ritsma), JAR 2013, 227.