



Naast juridische ook menselijke aspecten

“Op het gebied van werkgeversaansprakelijkheid is er in het Burgerlijk wetboek de afgelopen 50 jaar eigenlijk nauwelijks iets gewijzigd.” Dat is een van de eerste uitspraken als we Jasper Keizer polsen over zijn bijdrage aan het NVVK Veiligheidscongres over Veiligheid in Transitie. Er lijkt dus helemaal geen sprake van ‘transitie’ in zijn vakgebied. Maar als we verder praten blijkt niets minder waar.

Er zijn wel degelijk ontwikkelingen in de interpretatie van de wetgeving en in de jurisprudentie te herkennen. Bijvoorbeeld door de nieuwe vormen van samenwerken (in de ketens en met zzp'ers) is het uitpluizen van wie waarvoor verantwoordelijk (lees: aansprakelijk) is lastiger dan toen iedereen nog 'gewoon' in loondienst was. Deze nieuwe samenwerkingsvormen waren 50 jaar geleden immers nog niet aan de hand, en zijn pas bij de introductie van het uitzendwerk op de radar van de wetgever verschenen.

Nadere invulling vereist

Even de feiten op een rij. De bewijslast ligt in dit vakgebied bij de werkgever. Als een werknemer bewijst dat hij tijdens de uitvoering van het werk letselschade heeft opgelopen is het aan de werkgever om te bewijzen dat hij/zij er alles aan heeft gedaan om de veiligheid van deze werknemer zo goed mogelijk te garanderen (de zogenaamde zorgplicht).

De beschikbare wet- en regelgeving biedt de minimale bescherming waaraan voldaan moet worden. De implementatie van de wet- en regelgeving, het actief toezien op de naleving door en het kennisniveau van de werknemers, het actief aanbieden van kennis updates in meerdere talen, et cetera vult die minimale bescherming aan. En het is aan de werkgever om aan te tonen dat hij ook aan die verdere aanvulling aandacht heeft besteed.

De wettekst mag dan gedateerd zijn, maar dat is dus slechts 'het begin'. De invulling die de werkgever van vandaag eraan geeft, weegt steeds zwaarder.

'Amerikaanse toestanden'

De term 'Amerikaanse toestanden' wordt vaak aangehaald als een situatie die ook hier in Nederland zou kunnen ontstaan, waarbij het aansprakelijk stellen van werkgevers toeneemt, evenals de uit te keren bedragen. Keizer licht toe dat die 'toestanden' echter vooral worden veroorzaakt door een totaal andere invulling van het systeem. Via het toekennen van zogenaamde '*punitive damages*' wordt het gebrek aan een degelijk sociaal vangnet en overheidstoezicht in de VS gecompenseerd. En dat verklaart ook de buitensporig hoge uitkeringen. In de Nederlandse maatschappij is dat sociale vangnet en overheidstoezicht (via boetes die de Inspectie kan opleggen) wèl aanwezig en hoeft dit gebrek dus niet door de werkgever gecompenseerd te worden.

Gevaarlijke stoffen

Op het gebied van gevaarlijke stoffen en daaraan gelieerde beroepsziekten – en dan vooral de afweging welke daar wel/niet toe behoren – gaan de ontwikkelingen hard. De relatief recente geschiedenis biedt voorbeelden te over: asbest, OPS, RoundUp, Chroom6 en Long Covid.



In het geval van het organisch psychosyndroom (OPS, beter bekend als de schildersziekte) heeft een stichting er 15 jaar over gedaan om deze aandoening erkend te krijgen en een compensatie via de overheid te organiseren. Werkgevers bleken namelijk én onvoldoende op de hoogte van de gevaren én hiertegen (wellicht mede daardoor) niet verzekerd. Dit soort complexe situaties hebben wel degelijk invloed op het vakgebied van de werkgeversaansprakelijkheid en zou je dus een situationele transitie kunnen noemen. Het klassieke aansprakelijkheidsrecht past niet meer goed in dit soort gevallen. Meer en meer wordt op dat gebied daarom de focus verlegd naar fondsvorming en tegemoetkomingsregelingen die werkgevers- en werknemersorganisaties met elkaar overeenkomen.

Context

Daarnaast is de focus van de puur financiële tegemoetkoming ook langzaamaan verlegd naar meer aandacht voor de context en de achtergronden. Voortschrijdend inzicht leert ons dat bijvoorbeeld fatsoenlijke nazorg door een werkgever de re-integratie ten goede komt. En dat in een open onderlinge verstandhouding gebaseerd op simpele wederzijdse interesse (en begrip) de hakken uit het zand blijven en de aandacht gericht wordt op een oplossing.

“Ik streef er altijd naar om letselschadezaken op te lossen met oog voor zowel de juridische aspecten als de menselijke kant.”

De softe kant

Net als in de veiligheidskunde is er bij letselschade sprake van een steeds belangrijkere ‘softe kant’. Door de groeiende aandacht voor de context zoals hierboven beschreven, is de traditionele aanpak niet altijd het meest effectief. Jasper Keizer vindt dit juist het mooie aan zijn vak. Hij legt veel huisbezoeken af en richt zich zo veel mogelijk op wat hij zelf noemt “het effectief herstel in de oude of nieuwe toestand”. Want ook als iemand blijvend letsel heeft opgelopen, kan er namelijk sprake zijn van effectief herstel. Volgens Keizer zou dat het doel moeten zijn van alle partijen. “Helaas is dat (nog) niet altijd het geval.”

Mijn continue drang naar groei en kennis heeft me hier gebracht, en ik ben vastbesloten om mijn specialisatie in letselschade voortdurend te blijven ontwikkelen.



Jasper Keizer

Letselschadeadvocaat en Partner bij SAP Advocaten
Lid van zowel de Vereniging van Letselschade Advocaten (LSA) als van de Werkgroep Artsen Advocaten (WAA).
Bovendien deelt hij graag zijn kennis door artikelen te schrijven en les te geven over letselschade.