

Als werkgever een asbest

Een (voormalige) werknemer vertelt dat hij asbestkanker heeft en dat hij jou als werkgever daarvoor aansprakelijk stelt. Veertig jaar geleden heb jij hem blootgesteld aan asbest en je moet meteen een flinke schadevergoeding ophoesten, want binnenkort is hij dood. Je schrikt je rot: voor je werknemer, maar ook vraag je je af wat dit voor jouw bedrijf zal betekenen. Wat is jouw juridische positie hier, wat moet je doen? In dit artikel zal ik het systeem van zulke schadeclaims toelichten.

mr.dr. Yvonne Waterman

HOE DE SCHADECLAIM BEGINT

De werknemer vertelt: de longarts heeft de diagnose mesotheliom ('asbestkanker') bij hem vastgesteld en gezegd dat zijn levensverwachting waarschijnlijk minder zal zijn dan een jaar, wellicht slechts enkele maanden. Het verloop van de ziekte is zeer kwellend. De werknemer wil zijn gezin financieel verzorgd achter laten, hij voelt zich bestolen van zijn oude dag, onrechtvaardig behandeld, etc. Juist bij jou is hij

aan asbest blootgesteld: denk aan bitumen, asbestgolfplaten, dakleien, etc.

BEWIJSLAST

De werknemer moet aantonen dat hij *daadwerkelijk* in het verleden is blootgesteld aan asbest bij de werkgever die hij daarop aanspreekt en dat hij een asbest gerelateerde ziekte heeft. Kan hij dit niet, dan is zijn schadeclaim kansloos. Die bewijslast kan heel moeilijk zijn, want hoe toon je nu nog aan wat er decennia geleden is gebeurd? Doe als werkgever geen uitspraak over aansprakelijkheid totdat je

claim op je dak krijgen



weet met welke concrete feiten de werknemer komt aanzetten.

WANNEER WAS DE LAATSTE BLOOTSTELLING?

Stel: het lukt de werknemer om de blootstelling en de diagnose aan te tonen.

Dan is de volgende vraag: wanneer was de laatste blootstelling? Hiervoor zijn drie redenen. Ten eerste: indien de laatste dag van blootstelling langer dan dertig jaar geleden is geweest, dan is het recht op

schadevergoeding in principe verjaard.

Maar indien de werknemer binnen een redelijke tijd vanaf zijn diagnose (circa een half jaar) de werkgever aansprakelijk stelt, dan kan de verjaringskwestie mogelijk worden genegeerd. Er moet dan ook nog aan aanvullende juridische 'gezichtspunten' worden voldaan, maar dit is het belangrijkste.

Ten tweede: wist of behoorde de werkgever tijdens de laatste blootstelling te weten van de gezondheidsrisico's van asbest?

Indien de laatste blootstelling van vòòr 1969 (het publicatiejaar van een bekend proefschrift over asbest) dateert, zullen vele rechters zeggen dat de werkgever geen verwijt treft. Je kunt immers geen veiligheidsmaatregelen nemen voor een risico dat je niet kent en ook niet hoeft te kennen. Het Gerechtshof Den Haag is echter strenger en gaat uit van 1949.

Ten derde: asbestkankers kennen een lange incubatieperiode van 15 tot 65 jaar,

dat is de tijd tussen de blootstelling en de eerste symptomen van ziekte. Gemiddeld gaat het om circa 37 jaar. Indien jouw werknemer pas sinds kort bij jou werkt, weet je dat je niet verantwoordelijk kunt zijn voor zijn ziekte.

IS DE WERKGEVER TEKORT- GESCHOTEN IN ZIJN ZORGPLICHT?

De ernstige gezondheidsrisico's van asbest zijn decennia licht opgevat. Weinig bedrijven kunnen nu nog een sterk verweer voeren over hun arbobeleid inzake asbest van dertig, veertig jaar geleden. Vaak hadden zij geen beleid daarvoor en anders hebben zij allang geen documenten meer. Dat is een goede les voor de huidige generatie werkgevers: bewaar de documenten over je arbobeleid, asbestincidenten etc. tenminste vijftig jaar. Zonder documenten over je eigen beleid is het moeilijk om te verweren dat je beleid destijds zo goed was.

WAT ALS DE WERKNEMER BIJ MEERDERE 'FOUTE' WERKGEVERS HEEFT GEWERKT?

In principe is iedere werkgever hoofdelijk aansprakelijk; dat wil zeggen dat hij in zijn eentje geheel aansprakelijk is voor de volledige schade, mits hij daadwerkelijk aansprakelijk is. Dus als Jantje bij werkgever X, Y en Z heeft gewerkt, is het logisch dat Jantje kiest voor de werkgever waar hij het sterkste verhaal heeft, letterlijk. De keuze is aan Jantje; hij mag ook alle werkgevers aansprakelijk stellen, maar hij heeft slechts recht op één volledige schadevergoeding.

ONDERHANDELEN, MET HET IAS IN ZEE OF PROCEDEREN?

De werknemer wordt door zijn longarts meteen geadviseerd dat hij naar het Instituut voor Asbestslachtoffers (IAS) toe gaat, dat volgens een vast en neutraal protocol een schadevergoeding bemiddelt tussen de werkgever en de werknemer. Dat is gratis voor de werknemer en ook komt dan snel de TAS-uitkering van circa negentienduizend euro in zicht. Voor de werknemer is het IAS duidelijk te prefereren boven een dure en onzekere rechtszaak.

Voor de werkgever ligt dit anders. Het komt vaak voor dat de werkgever voor het eerst van de ziekte van zijn werknemer hoort via het IAS, gelijktijdig met een potige brief waarin op dwingende toon medewerking van hem wordt verlangd. Mijn advies aan werkgevers is om *geen enkele* informatie aan het IAS te verstrekken zonder eerst juridisch advies in te winnen. Want vaak legt de geschrokken werkgever meteen verklaringen af waarvan hij de juridische consequenties niet begrijpt; dan schiet hij in zijn eigen voet.

Let op: je bent als werkgever niet verplicht om akkoord te gaan met een IAS-procedure. Ik raad werkgevers dit vaak af: ik heb te vaak meegemaakt dat het IAS zich opstelt als de felle belangenbehartiger van de werknemer. De neutraliteit is dan kwetsief. Bovendien zit er voor de werkgever een stevig prijskaartje aan de bemiddeling van het IAS: voor dat geld kun je heel wat deskundig juridisch advies inwinnen én op eigen voorwaarden schikken - en nog sneller ook.

Procederen komt maar zelden voor omdat dit jaren kan duren; zoveel tijd van leven heeft de werknemer niet. Bij erkenning van aansprakelijkheid siera het de werkgever om de zieke werknemer niet tot die tweede lijdensweg te dwingen.

HOE HOOG IS DE SCHADEVERGOEDING?

In de rechtspraak wordt vaak de schadeloosstelling volgens het Instituut voor Asbestslachtoffers als richtsnoer gehanteerd. Dat bedraagt ruim zestigduizend euro voor smartengeld en enige overlijdenskosten. Het kan meer zijn, bijvoorbeeld wanneer de zieke werknemer nog redelijk jong is, afhankelijke kinderen heeft, etc.

In een privé-onderhandeling zijn werkgever en werknemer vrij om zelf naar eigen inzichten een schadevergoeding overeen te komen. Dat mag meer zijn, maar ook minder.

Ook kan de schadevergoeding 'proportioneel' worden gematigd indien de werknemer longkanker heeft; dat kan zowel door asbest als door tabak (een oorzaak in de privésfeer) worden veroorzaakt en ook door de combinatie van beiden. Dit is wel een zwaar spel voor juridische en medische specialisten. Wie met asbest werkt, zou sowieso niet moeten roken: het verhoogt de kans op asbestkankers aanmerkelijk.

CONCLUSIE

Nogmaals: wat moet je als werkgever doen? Wees meelevend voor de werkne-

mer, maar verplicht je tot niets *totdat alle feiten bekend zijn*. Neem in een zo vroeg mogelijk stadium contact op met de jurist en laat die bij voorkeur de zaak afhandelen. Vaak is het mogelijk om zo'n trieste zaak vlot en netjes voor alle betrokkenen af te ronden. ●

YVONNE WATERMAN IS GEPROMOVEERD OP WERKGEVERSAANSPRAKELIJKHEIDSRICHT (ARBEIDSONGEVALLEN EN BEROEPSZIEKTEN) EN GESPECIALISEERD IN CIVIEL ASBESTAANSPRAKELIJKHEIDSRICHT. ZIJ IS OPRICHTER VAN HAAR EIGEN ADVIESBUREAU, WATERMAN LEGAL CONSULTANCY (ZIE WWW.WATERMANLEGAL.NL), EN VAN DE STICHTING EUROPEAN ASBESTOS FORUM.

Dit artikel kunt u lezen op www.roofs.nl