Compensatieregelingen voor beroepsziekten

Omslagontwerp en opmaak binnenwerk: Textcetera, Den Haag

© 2025 Marlou Overheul | Boom (Den Haag)

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet of de reprorechtregeling van Stichting Reprorecht dient daarvoor een billijke vergoeding te worden voldaan aan Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bijvoorbeeld een (digitale) leeromgeving of een reader in het onderwijs (op grond van artikel 16 Auteurswet) kan men zich wenden tot Stichting Uitgeversorganisatie voor Onderwijslicenties (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-uvo.nl). Auteursrecht ten aanzien van tekst- en datamining en machinelearning is nadrukkelijk voorbehouden.

No part of this book may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher. All rights are reserved, including those for text and data mining, AI training and similar technologies.

ISBN 978-94-6212-110-2
ISBN 978-94-0011-537-8 (e-book)
NUR 822

www.boom.nl
www.boom.nl/juridisch

Compensatieregelingen voor beroepsziekten

Een empirisch-juridisch onderzoek naar ervaren rechtvaardigheid en de relatie met het aansprakelijkheidsrecht

Compensation schemes for occupational diseases
An empirical-legal study on perceived justice and its relationship with tort law
(with a summary in English)

Proefschrift

ter verkrijging van de graad van doctor aan de
Universiteit Utrecht
op gezag van de
rector magnificus, prof. dr. ir. W. Hazeleger,
ingevolge het besluit van het College voor Promoties
in het openbaar te verdedigen op

donderdag 17 april 2025 des middags te 2.15 uur

door

Arine Maria Overheul

geboren op 14 december 1992
te 's-Hertogenbosch

Promotoren:
Prof. mr. R. Rijnhout
Prof. dr. K. van den Bos

Beoordelingscommissie:
Prof. mr. A.J. Akkermans
Dr. M. Bal
Prof. mr. G. van Dijck
Prof. mr. E.R. de Jong
Prof. mr. S.D. Lindenbergh

Inhoud

1	**Inleiding**		13
1.1	Door het stof		13
1.2	De hoofd- en deelvragen van het onderzoek		18
1.3	Afbakening van het onderzoek		19
	1.3.1	Inleiding	19
	1.3.2	Een focus op de benadeelde partij	20
	1.3.3	Een focus op de chroom-6-regelingen in het empirische perspectief	21
1.4	Methodologie		22
1.5	Terminologie		22
1.6	Taal		23
1.7	Opbouw van het onderzoek		24
2	**Werkgeversaansprakelijkheid De primaire route bij schade in geval van een beroepsziekte**		25
2.1	Inleiding		25
	2.1.1	Centrale vraag	25
	2.1.2	Afbakening en wegwijzer	25
	2.1.3	Een focus op het civielrechtelijke kader	26
	2.1.4	Methode	27
2.2	Korte schets van de geschiedenis van compensatie bij beroepsziekten		27
2.3	Het juridisch kader van art. 7:658 BW		30
	2.3.1	Inleiding	30
	2.3.2	De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer	30
	2.3.3	Algemene opmerkingen over de aansprakelijkheid van de werkgever	32
	2.3.4	De volgorde van het juridisch debat	32
	2.3.5	Het bewijs van schade 'in de uitoefening van zijn werkzaamheden'	33
	2.3.5.1	Inleiding	33

2.3.5.2 Het condicio sine qua non-verband: een lastige aangelegenheid 33
2.3.5.3 De commune omkeringsregel 35
2.3.5.4 De arbeidsrechtelijke omkeringsregel 37
2.3.5.5 Proportionele aansprakelijkheid 41
2.3.5.6 Een samenhangend stelsel 44
2.3.5.7 Een exploratieve rechtspraakanalyse 45
2.3.5.8 Afsluiting 47
2.3.6 De werkgever is aansprakelijk, tenzij... 48
2.3.6.1 Inleiding 48
2.3.6.2 De zorgplicht van de werkgever 48
2.3.6.3 Opzet of bewuste roekeloosheid 54
2.3.6.4 Afsluiting 58
2.4 Verjaringsproblematiek 58
2.5 De schade die voor vergoeding in aanmerking komt 61
2.6 Onderzoek naar ervaringen en mogelijke oplossingen 64
2.7 Conclusie 69

3 De aanvullende route op het aansprakelijkheidsrecht Compensatieregelingen voor beroepsziekten in Nederland 71
3.1 Inleiding 71
3.1.1 Centrale vraag 71
3.1.2 Onderzoeksgebied en methode 71
3.1.3 Structuur 73
3.2 Chroom-6 regelingen 73
3.2.1 Achtergrond 73
3.2.2 Het uitkeringsbedrag en de voorwaarden voor het verkrijgen hiervan 76
3.2.3 Derden-gerechtigden 82
3.2.4 Financiering 84
3.2.5 Uitvoering 85
3.2.6 Procedure 86
3.2.7 Perceptieonderzoek 97
3.3 Regelingen ondergebracht bij het Instituut Asbestslachtoffers 97
3.3.1 Achtergrond 97
3.3.2 Het uitkeringsbedrag en de voorwaarden voor het verkrijgen hiervan 99
3.3.3 Derden-gerechtigden 102
3.3.4 Financiering 102
3.3.5 Uitvoering 102
3.3.6 Procedure 103
3.3.7 Perceptieonderzoek 105

3.4	Regeling zorgmedewerkers met langdurige post-covid klachten		108
	3.4.1	Achtergrond	108
	3.4.2	Het uitkeringsbedrag en de voorwaarden voor het verkrijgen hiervan	108
	3.4.3	Derden-gerechtigden	110
	3.4.4	Financiering	110
	3.4.5	Uitvoering	110
	3.4.6	Procedure	110
	3.4.7	Perceptieonderzoek	111
	3.4.8	Uitbreiding van de regeling	111
3.5	Regeling tegemoetkoming stoffengerelelateerde beroepsziekten (TSB-regeling)		112
	3.5.1	Achtergrond	112
	3.5.2	Het uitkeringsbedrag en de voorwaarden voor het verkrijgen hiervan	113
	3.5.3	Derden-gerechtigden	115
	3.5.4	Financiering	115
	3.5.5	Uitvoering	115
	3.5.6	Procedure	115
	3.5.7	Perceptieonderzoek	116
3.6	Regeling vergoeding beroepsziekten politie		116
	3.6.1	Achtergrond	116
	3.6.2	Het uitkeringsbedrag en de voorwaarden voor het verkrijgen hiervan	117
	3.6.3	Derden-gerechtigden	119
	3.6.4	Financiering	120
	3.6.5	Uitvoering	120
	3.6.6	Procedure	120
	3.6.7	Perceptieonderzoek	123
3.7	Reglement eenmalige silicosevergoeding oud-mijnwerkers		123
	3.7.1	Achtergrond	123
	3.7.2	Het uitkeringsbedrag en de voorwaarden voor het verkrijgen hiervan	124
	3.7.3	Derden-gerechtigden	125
	3.7.4	Financiering	126
	3.7.5	Uitvoering	126
	3.7.6	Procedure	126
	3.7.7	Perceptieonderzoek	128
3.8	De compensatieregelingen met elkaar vergeleken		129
	3.8.1	Inleiding	129
	3.8.2	Achtergrond	129

3.8.3 Het uitkeringsbedrag en de voorwaarden voor verkrijging hiervan 130
3.8.4 Kring van gerechtigden 132
3.8.5 Financiering 133
3.8.6 Uitvoering 134
3.8.7 Procedure 135
3.8.8 Perceptieonderzoek 137
3.9 Conclusie 138

4 De verhouding van compensatieregelingen tot het aansprakelijkheidsrecht 141
4.1 Inleiding 141
4.2 Het duiden van compensatieregelingen voor beroepsziekten 142
4.2.1 Inleiding 142
4.2.2 Compensatieregelingen: overwegingen van met name distributieve, maar ook corrigerende rechtvaardigheid 143
4.2.2.1 Inleiding 143
4.2.2.2 Corrigerende rechtvaardigheid 144
4.2.2.3 Distributieve rechtvaardigheid 144
4.2.2.4 Distributieve rechtvaardigheid en het onderscheid met corrigerende rechtvaardigheid 145
4.2.2.5 No-fault systemen en het verband met distributieve rechtvaardigheid 146
4.2.2.6 Terug naar de beroepsziektecontext: corrigerende en distributieve overwegingen 147
4.2.2.7 Afsluiting 149
4.2.3 Ex gratia en no-fault 150
4.2.3.1 Inleiding 150
4.2.3.2 Ex gratia-systemen 150
4.2.3.3 No-fault systemen 151
4.2.3.4 Onderscheid tussen ex gratia en no-fault 154
4.2.3.5 Compensatieregelingen voor beroepsziekten: ex gratia of no-fault systemen? 156
4.2.4 Het honoreren van een natuurlijke verbintenis 159
4.2.4.1 De aanleiding voor dit vraagstuk 159
4.2.4.2 Juridisch kader 159
4.2.4.3 Een dringende morele verplichting 160
4.2.4.4 Terug naar de beroepsziektecontext 163
4.2.5 Afsluiting 167
4.3 Causaliteit 168
4.3.1 Inleiding 168

	4.3.2	Causaliteitselementen in compensatieregelingen voor beroepsziekten	169
	4.3.3	Verhouding tot het aansprakelijkheidsrecht: verplaatsing van een (causaliteits)probleem?	172
	4.3.3.1	Het gebruik van een beroepsziektelijst	174
	4.3.3.2	Het gebruik van verschillende causaliteitscriteria in de beroepsziekteregelingen	176
	4.3.3.3	De invloed van een toewijzing op grond van een compensatieregeling op een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure	178
	4.3.4	Afsluitend	181
4.4	Schadevergoeding en uitkering		182
	4.4.1	Inleiding	182
	4.4.2	Schadevergoeding in het aansprakelijkheidsrecht	182
	4.4.2.1	Inleiding	182
	4.4.2.2	Het beginsel van volledige vergoeding	183
	4.4.2.3	Concrete en abstracte schadebegroting	184
	4.4.3	Uitkeringen in compensatieregelingen	186
	4.4.3.1	Inleiding	186
	4.4.3.2	Kwalificaties van de uitkeringen	186
	4.4.3.3	De hoogte van de uitkeringen	187
	4.4.3.4	Voordeelstoerekening	193
	4.4.4	Afsluiting	204
4.5	Conclusie		205
5	**Reactions to No-Fault Compensation Schemes for Occupational Diseases in the Netherlands The Role of Perceived Procedural Justice, Outcome Concerns, and Trust in Authorities**		209
	Marlou Overheul, Kees van den Bos & Rianka Rijnhout		
5.1	Introduction		210
5.2	No-fault schemes for chromium-6 occupational diseases		213
5.3	Methodology		215
5.4	Findings		217
	5.4.1	Introduction	217
	5.4.2	Procedural justice	218
	5.4.2.1	Voice	218
	5.4.2.2	Due consideration	221
	5.4.2.3	Neutrality	223
	5.4.2.4	Other procedural justice criteria	225
	5.4.3	Outcome satisfaction	226
	5.4.3.1	Lack of full compensation	226

5.4.3.2 Comparing one's outcome with the outcome of others 228
5.4.4 Trust in the (former) employer 229
5.5 Discussion 230
5.6 Coda 235

6 No-Fault Compensation for Exposure to Chromium-6 in the Netherlands
The Role of Perceived Justice on Trust and Pursuing Court Procedures 237
Marlou Overheul, Kees van den Bos & Amarins Jansma
6.1 Introduction 237
6.2 Theoretical background 239
6.2.1 No-fault compensation schemes for occupational diseases 239
6.2.2 Perceived fairness and justice 241
6.3 Current Study 242
6.3.1 A focus on perceived fairness and justice of victims of occupational diseases 242
6.3.2 A focus on the compensation scheme for chromium-6 of the Dutch Ministry of Defence 243
6.4 Method 245
6.4.1 Respondents 245
6.4.2 Research procedure 247
6.4.3 Research design 247
6.4.4 Measures 248
6.4.4.1 Overview 248
6.4.4.2 Perceived procedural justice 248
6.4.4.3 Perceived outcome justice 249
6.4.4.4 Trust in Defence as the (former) employer 250
6.4.4.5 Willingness to initiate court procedures 250
6.4.5 Non-forced responses 251
6.4.6 Analyses 251
6.5 Results 251
6.5.1 Descriptive findings 251
6.5.2 Correlations 252
6.5.3 Exploratory regressions 253
6.5.4 Qualitative findings 254
6.5.4.1 Main reason to apply for the scheme 254
6.5.4.1.1 Outcome justice 255
6.5.4.1.2 Procedural justice 255
6.5.4.2 Willingness to initiate court procedures 255
6.5.4.2.1 Outcome justice 255

6.5.4.2.2 Procedural justice 256
6.5.4.2.3 Reasons mentioned for *not* opting for court 256
6.5.4.3 Relation to quantitative results 256
6.5.4.3.1 Outcome justice 257
6.5.4.3.2 Procedural justice 257
6.6 Discussion 258
6.6.1 Main findings 258
6.6.2 Implications 264
6.6.3 Limitations 264
6.7 Coda 267

7 Slotbeschouwing
Compensatieregelingen voor beroepsziekten: een rechtvaardige aanvulling op het aansprakelijkheidsrecht? 269
7.1 De aanleiding van dit onderzoek en de hoofdvraag 269
7.2 Het juridisch-dogmatisch onderzoek: de verhouding tot het aansprakelijkheidsrecht 271
7.2.1 Het duiden van compensatieregelingen voor beroepsziekten 271
7.2.2 Causaliteit 275
7.2.3 Schadevergoeding en uitkering 275
7.2.4 Beperkingen van het juridisch-dogmatische onderzoek 276
7.3 Het empirisch onderzoek: de ervaringen van benadeelden 277
7.3.1 Het vertrekpunt: het bewerkstelligen van rechtvaardigheid 277
7.3.2 Het interviewonderzoek 278
7.3.3 Het vragenlijstonderzoek 281
7.3.4 Beperkingen van het empirische onderzoek 282
7.4 Het juridisch-dogmatische en empirische perspectief samengebracht 285
7.4.1 Een rechtspositie die verschilt per regeling 285
7.4.2 Causaliteitscriteria en de invloed op een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure 285
7.4.3 Schadevergoeding en uitkering 286
7.4.4 Het voorkomen van een belastende, juridische procedure voor de benadeelde 287
7.5 De weg vooruit 288
7.5.1 Voor als het stof is neergedaald 288
7.5.2 Het waarborgen van de ervaren rechtvaardigheid van benadeelden 288

7.5.3 Causaliteitscriteria en het hanteren van een beroepsziektelijst 289
7.5.4 Schadevergoeding en uitkering 290
7.6 Tot slot 292

Samenvatting 293

Summary 307

Literatuurlijst 319

Lijst met afkortingen 339

Bijlage 1: topiclijst 341

Bijlage 2: vragenlijst
Vragenlijst voor aanvragers uitkeringsregeling Defensie 343

1 Inleiding

1.1 Door het stof

De democratische rechtsstaat functioneert, maar staat onder druk. Dat concludeert de Raad van State in zijn jaarverslag van 2023.[1] Het is een pijnlijke conclusie, maar ook één die misschien niet bevreemdt. Verschillende crises en affaires, zoals de toeslagenaffaire, zorgden de afgelopen jaren voor maatschappelijke onrust in Nederland. Anders gezegd, pakt ons rechtssysteem niet altijd rechtvaardig uit voor de burger. Tegelijkertijd neemt het vertrouwen in de politiek af.[2] En als die kwetsbare vertrouwensrelatie tussen overheid en burger en tussen burgers onderling niet verbetert, dan ligt disfunctioneren van de rechtsstaat op de loer – zo waarschuwt de Raad van State.

Eén persoon die ook weinig vertrouwen in de overheid (en de rechterlijke macht) heeft, is Karel.[3] Hij is één van de respondenten van dit onderzoek. Het is oktober 2021 en ondanks de regen en kou, zitten we buiten op het terras van een Tilburgs café. Omdat Karel zich niet heeft laten vaccineren en geen coronatoegangsbewijs kan overleggen, mogen we niet naar binnen. Met Brabantse tongval vertelt hij mij dat hij ziek is geworden door het werken aan een trein. Na een auto-ongeluk belandt hij in een uitkering, en in ruil voor zijn uitkering was hij op grond van de Wet Werk en Bijstand verplicht om in een project te werken waar hij vervolgens is blootgesteld aan chroom-6. Nu heeft hij een auto-immuunziekte waardoor hij helemaal niet meer kan werken. En anders dan ik van tevoren had verwacht, vindt hij de € 7.000 die hij op grond van een compensatieregeling heeft

1. Zie ook het jaarverslag van de Raad voor de rechtspraak 2023. Die Raad constateert dat er knelpunten ontstaan die 'in de praktijk anders uitpakt dan beoogd of omdat er onvoldoende capaciteit is om beleid uit te voeren'. En de mensen die in een kwetsbare positie verkeren, worden vaak getroffen door de onrechtvaardige uitkomsten hiervan. Zie jaarverslag Raad voor de rechtspraak 2023, p. 4, te raadplegen via www.rechtspraak.nl.
2. Dit blijkt uit cijfers van het CBS. In het laatste kwartaal van 2022 mat het CBS dat een kwart van de 15-plussers vertrouwen heeft in de Tweede Kamer, het laagste niveau sinds het onderzoek voor het eerst werd uitgevoerd in 2012. Het vertrouwen in de rechterlijke macht neemt volgens de cijfers van het CBS overigens juist toe. De cijfers zijn te raadplegen via www.cbs.nl.
3. De naam van deze respondent is gefingeerd.

gekregen, *niet* eerlijk of rechtvaardig.[4] 'Welk bedrag zet je op je gezondheid? (...) Geen miljoen zou dit kunnen rechtvaardigen', vertelt hij mij.

Karel is één van de 700 deelnemers geweest die tussen 2004 en 2010 werkte aan het tROM-project van de gemeente Tilburg, NedTrain B.V. en het Spoorwegmuseum. Bij de werkzaamheden zijn de deelnemers mogelijk blootgesteld aan chroom-6. De gemeente Tilburg en NedTrain zijn hiervoor strafrechtelijk veroordeeld tot betaling van een geldboete van ieder € 250.000.[5] Naar aanleiding van het advies van een onafhankelijke onderzoekscommissie hebben de betrokken partijen een compensatieregeling opgesteld voor de deelnemers van het project.[6] Het doel van de regeling is onder meer om de benadeelden door middel van een tegemoetkoming een gang naar de rechter te besparen – een gang die overigens nog wel openstaat.[7]

Die gang naar de rechter is complex, zo weten we uit eerder onderzoek.[8] Net zoals bij andere gevallen van beroepsziekten, zullen de deelnemers moeten aantonen dat de schade die zij hebben geleden is veroorzaakt doordat zij tijdens hun werk aan chroom-6 zijn blootgesteld. Het is dit causale verband dat bij vele beroepsziekten troef is in een juridisch steekspel. In een recent arrest van het gerechtshof 's-Hertogenbosch is de vordering van 30 deelnemers van het tROM-project afgewezen.[9] De deelnemers vorderen in aanvulling op de tegemoetkoming die zij op basis van de compensatieregeling krijgen, een schadevergoeding van NedTrain. Het hof oordeelt dat niet aan de stelplicht voor het bewijs van het *condicio sine qua non*-verband is voldaan.[10]

Uit onderzoek blijkt dat beroepsziekteprocedures, mede door het aannemelijk maken van dit causaal verband lang duren, gemiddeld zo'n drie tot vijf jaar. De kosten lopen soms op tot € 70.000 en het is geestelijk belastend voor benadeelden.[11] Dit terwijl beroepsziekten een maatschappelijk probleem zijn: in Nederland worden duizenden mensen per jaar ziek door hun werk, hetgeen uiteraard een prijskaartje heeft.[12] De deelnemers van het tROM-project dienen slechts als voorbeeld en zijn een topje van de ijsberg. Sinds de industriële revolutie zijn werknemers in Nederland veelvuldig blootgesteld aan asbest, DMAc en andere giftige stoffen

4. De termen 'eerlijk' en 'rechtvaardig' gebruik ik hier inwisselbaar. Zie hierover nader hoofdstuk 5 en 6.
5. Rb. Rotterdam 1 februari 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:600 en ECLI:NL:RBROT:2023:601. Het Spoorwegmuseum is niet veroordeeld.
6. Eindrapport Onafhankelijke Commissie Tilburg chroom-6 2019; Toelichting Tilburg-regeling, onder 'Algemeen'.
7. Toelichting Tilburg-regeling, onder 'Algemeen'.
8. Bijvoorbeeld De Groot & Lindenbergh 2018.
9. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 12 maart 2024, ECLI:NL:GHSHE:2024:754.
10. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 12 maart 2024, ECLI:NL:GHSHE:2024:754, rov. 3.17. Zie over deze procedure hoofdstuk 3, paragraaf 3.2.
11. De Groot & Lindenbergh 2018.
12. Deze cijfers worden bijgehouden door het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, zie www.beroepsziekten.nl.

terwijl zij onvoldoende werden beschermd door hun werkgever.[13] Maar ook relatief 'nieuwe' beroepsziekten waarbij schadeverhaal complex is, hebben hun entree gedaan in Nederland. Denk bijvoorbeeld aan RSI, burn-out en langdurige covid.[14]

In de tussentijd staat het Nederlandse systeem voor schadeverhaal bij beroepsziekten niet stil. De lange geschiedenis van werkgeversaansprakelijkheid in Nederland kenmerkt zich door allerlei verschuivingen die hebben plaatsgevonden om (uiteindelijk) rechtvaardigheid te bewerkstelligen voor de benadeelde partij.[15] In tegenstelling tot veel andere Europese landen houdt Nederland nog steeds vast aan het aansprakelijkheidsrecht als belangrijkste middel voor benadeelden van beroepsziekten om hun schade te verhalen.[16] Zo kent België een beroepsziekteregeling waarbij werkgevers verplicht zijn hun werknemers te verzekeren voor schade.[17] De keuze voor het Nederlandse systeem lijkt zijn achtergrond te vinden in het idee van privatisering (lees: de werkgever is in beginsel financieel verantwoordelijk voor uitval door werknemers, al dan niet werk gerelateerd) dat zou bijdragen aan preventie van beroepsziekten.[18] Door de jaren heen is sociale zekerheid in Nederland afgekalfd, en hebben werknemers in toenemende mate een beroep gedaan op art. 7:658 BW om hun schade vergoed te krijgen.[19]

In de literatuur speelt al langer een discussie over de vraag of werkgeversaansprakelijkheid bij beroepsziekten niet zijn langste tijd heeft gehad.[20] Eerder is een directe verzekering voor werknemers onderzocht,[21] net als een onafhankelijk instituut voor de beoordeling van beroepsziekteclaims.[22] Deze twee opties bleken niet haalbaar, onder meer omdat steun van de werkgevers uit bleef.[23] Wel is er een leidraad gekomen voor de letselschadebranche, zodat beroepsziekteclaims sneller afgehandeld kunnen worden.[24] Een fundamentele verandering op systeemniveau

13. Zie over asbest bijvoorbeeld het onderzoek van Peeters, 2007 en over DMAc bijvoorbeeld Rb. Rotterdam 7 juli 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:5494.
14. Zie over deze nieuwe beroepsziekten Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/266. Zie over langdurige covid bijvoorbeeld Rb. Amsterdam 16 december 2022, ECLI:NL:RBAMS:2022:7569.
15. Klosse & Hartlief 2007, p. 5. Voor deze verschuivingen verwijs ik naar hoofdstuk 2 van dit onderzoek.
16. Sorgdrager 2014; Lindenbergh 2021/60. Voor een rechtsvergelijkend overzicht zie Oliphant & Wagner 2012.
17. Vanhooff 2022-a, p. 103.
18. Klosse & Hartlief 2007, p. 6; Engelhard 2007, p. 57.
19. Waterman 2009, p. 403; Van Dam 2023, p. 348.
20. Een greep uit deze literatuur: Faure & Hartlief 2001; Hartlief 2003; Hartlief 2008; Frenk 2006; Vegter 2009; Klaassen 2012; Eshuis 2013; Barentsen 2014; Klosse 2015; Lindenbergh 2021/60; Hartlief 2023; Kolder 2023; Waterman 2022.
21. Er gaan steeds meer geluiden op voor deze oplossing. De werknemer kan zich dan met een claim rechtstreeks tot de verzekeraar van een bedrijf wenden. Zie hierover Sociaal-Economische Raad 2012, p. 9; zie ook literatuur in voetnoot 20.
22. PwC 2015.
23. *Stcrt*. 2019, nr. 35939 (instellingsbesluit Commissie vergemakkelijking schadeafhandeling beroepsziekten), p. 4.
24. Zie De Groot 2019 en De Groot & Lindenbergh 2018. Deze bijdrages vloeien voort uit het project Gedragscode Afhandeling Beroepsziekteclaim. De bijdrages zijn korte weergaves van de bevin-

blijft echter uit. Draagvlak onder werkgevers voor deze oplossing zou wederom ontbreken; en daarnaast wordt door de betrokken partijen en deskundigen verschillend gedacht over de *juiste* oplossing.[25]

De discussie naar die juiste oplossing voor de beroepsziekteproblematiek, heeft een belangrijke gemene deler: er moet sprake zijn van een rechtvaardige schadeafhandeling, waarbij erkenning wordt geboden aan benadeelden. Met andere woorden, mag de 'menselijke kant' niet uit het oog worden verloren.[26] Dit vindt aansluiting bij theorieën over ervaren procedurele rechtvaardigheid. Ervaren procedurele rechtvaardigheid is al eerder in de rechtspraak onderzocht.[27] Een eerlijke en rechtvaardige behandeling bestaat uit inspraak, serieus gehoord worden, en met respect behandeld worden.[28] Een rechtvaardige behandeling is belangrijk. Zo is bekend dat mensen meer tevreden zijn met de uitkomst van hun procedure, als zij hun behandeling als eerlijk ervaren.[29] Een eerlijke behandeling heeft ook positieve effecten op vertrouwen in autoriteiten (*het eerlijk-proces-effect*).[30] Uit onderzoek in de context van beroepsziekten, volgt dat ervaren rechtvaardigheid een positieve invloed kan hebben op de gezondheid en het herstel van benadeelden.[31] Het kan daarnaast bijdragen aan het herstel van vertrouwen in de (voormalig) werkgever,[32] en zou de intentie om een civiele procedure te willen starten mogelijk verminderen.[33]

Een oplossing voor beroepsziekten waarbij oog is voor deze rechtvaardige behandeling, lijkt te worden gevonden in specifiekere compensatieregelingen voor beroepsziekten. De afgelopen jaren schieten deze regelingen in Nederland als 'paddenstoelen' uit de grond. Deze regelingen worden in het leven geroepen door de overheid of de (oud-)werkgever om benadeelden door middel van een vaste uitkering tegemoet te komen in hun schade en erkenning te bieden, zonder dat aansprakelijkheid wordt erkend. Op het moment van schrijven bestaan er vier regelingen voor chroom-6, twee asbestregelingen, één regeling voor zorgmedewerkers met langdurige covid, één regeling voor politiemedewerkers en één regeling voor benadeelden die hebben gewerkt met gevaarlijke stoffen (longkanker door

---

dingen van de eerste fase van het project. Zie ook de Leidraad Afwikkeling Beroepsziektezaken 2020, te raadplegen via www.deletselschaderaad.nl.

25. Commissie VSAB 2020, p. 23 en 26. Zie bijvoorbeeld ook *Kamerstukken II* 2018-2019, 29 544, nr. 869, waaruit volgt dat werkgeversorganisaties bij het in het leven roepen van compensatieregelingen ook hun angst uiten voor eventuele precedentwerking hiervan.
26. Commissie VSAB 2020, p. 72.
27. Thibaut & Walker 1975. Zie ook Ansems e.a. 2020; Grootelaar & Van den Bos 2018. En recent ook in het kader van massaschade de dissertatie van Van Doorn 2024.
28. Van den Bos e.a. 2014; Van den Bos 2024.
29. Thibaut & Walker 1975; Lind & Tyler 1988; Van den Bos e.a. 2014; Brockner & Wiesenfield 1996.
30. Tyler 2006; Grootelaar & Van den Bos 2018; Creutzfeldt & Bradford 2016; Van den Bos 2024.
31. Bilias e.a. 2023.
32. Saerle e.a. 2011.
33. Macleod & Hodges 2017, p. 616.

asbest, allergische beroepsastma en de schildersziekte).[34] Ook bestond één silicoseregeling en één regeling voor de schildersziekte, die inmiddels niet meer van kracht zijn.[35] Hoewel het idee is dat benadeelden hierdoor een gang naar de rechter bespaard wordt gebleven, kunnen benadeelden nog steeds een beroep doen op het aansprakelijkheidsrecht (en daarmee de civiele rechter) ten behoeve van volledige schadevergoeding. Er wordt hun simpel en anders gezegd een vermeende rechtvaardige oplossing geboden. Zij krijgen een uitkering die weliswaar geen volledige vergoeding biedt, maar wel één die snel en zonder al te veel discussie wordt aangeboden waardoor een slepende, kostbare en emotioneel belastende procedure voorkomen kan worden, zo is de gedachte. Daarom worden deze regelingen ook wel 'alternatieve compensatiesystemen' genoemd.[36] Overigens geef ik er in de beroepsziektecontext de voorkeur aan om te spreken over 'aanvullende compensatieregelingen'. Zij bestaan immers *naast* het civiele aansprakelijkheidsrecht, en bij de opstelling van verscheidene regelingen dienen de beginselen van het Nederlandse aansprakelijkheids- en schadevergoedingsrecht zelfs als uitgangspunt.[37]

Met bovenstaande introductie heb ik twee kernvragen over de status quo willen blootleggen. Ten eerste, een juridische: hoe verhouden deze compensatieregelingen zich tot het civiele aansprakelijkheidsrecht? Ten tweede, een empirische: worden deze compensatieregelingen als rechtvaardig ervaren en als zodanig geaccepteerd door de personen die het betreft?[38] Dit onderzoek gaat over deze twee kernvragen. Hoewel al veel over werkgeversaansprakelijkheid en beroepsziekten is geschreven, is nog niet eerder onderzocht hoe compensatieregelingen voor beroepsziekten zich verhouden tot het huidige systeem van het aansprakelijkheidsrecht. Daarnaast is niet eerder vanuit een sociaal psychologisch perspectief onderzocht hoe deze regelingen worden ervaren door benadeelden.

Het doel van dit onderzoek is aldus tweeledig. Het streven is om wetenschappelijke inzichten over compensatieregelingen verder te brengen op juridisch en empirisch gebied. Daarnaast wil ik met dit onderzoek een bijdrage leveren aan een mogelijke oplossing voor beroepsziekten als maatschappelijk probleem. Met dit onderzoek richt ik mij aldus op de status quo.

---

34. Regeling uitkering chroom-6 Defensie; Collectieve Regeling Uitkering chroom-6 en ondersteuning bij blootstelling door KLM Groep; Regeling uitkering chroom-6 Nederlandse Spoorwegen; Regeling tegemoetkoming chroom-6 door gemeente Tilburg, NedTrain B.V. en het Spoorwegmuseum; regeling tegemoetkoming asbestslachtoffers; regeling voor niet-loondienstgerelateerde slachtoffers van mesothelioom en asbestose; regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten en de regeling vergoeding beroepsziekten politie. Voor de exacte vindplaatsen van deze regelingen verwijs ik naar hoofdstuk 3.
35. Regeling tegemoetkoming werknemers met CSE; reglement eenmalige silicosevergoeding oudmijnwerkers. Voor de exacte vindplaatsen van deze regelingen verwijs ik wederom naar hoofdstuk 3.
36. Jutras 2015.
37. Bijvoorbeeld bij de regeling uitkering chroom-6 Defensie en de regeling tegemoetkoming asbestslachtoffers. Zie hoofdstuk 3 van dit onderzoek.
38. Macleod & Hodges 2017.

In dit inleidende hoofdstuk sta ik stil bij de hoofd- en deelvragen (paragraaf 1.2), de afbakening van het onderzoek (paragraaf 1.3), de gehanteerde methode (paragraaf 1.4), terminologie (paragraaf 1.5), de taal (paragraaf 1.6) en de opbouw van het onderzoek (paragraaf 1.7).

1.2 De hoofd- en deelvragen van het onderzoek

In dit onderzoek staat de volgende vraag centraal:

Hoe verhoudt de rechtspositie van de benadeelde partij in een compensatieregeling voor beroepsziekten zich tot (die in) het aansprakelijkheidsrecht en in hoeverre wordt dit als rechtvaardig ervaren door benadeelden?

Om het eerste gedeelte van deze vraag te beantwoorden, worden de volgende juridisch-dogmatische deelvragen beantwoord:

1. Wat is de rechtspositie van de benadeelde partij binnen het systeem van werkgeversaansprakelijkheid?
2. Wat is de rechtspositie van de benadeelde partij in een compensatieregeling voor beroepsziekten?
3. Hoe verhoudt een compensatieregeling zich tot het aansprakelijkheidsrecht?

Deelvraag 1 wordt beantwoord om de rechtspositie van de benadeelde partij binnen het geldende werkgeversaansprakelijkheid in kaart te brengen. Hiervoor wordt het juridisch kader van art. 7:658 BW, de belangrijkste grond voor werkgeversaansprakelijkheid bij beroepsziekten, besproken. Omdat de rechtspositie van de benadeelde partij per compensatieregeling zal verschillen, worden voor deelvraag 2 alle compensatieregelingen voor beroepsziekten in Nederland in kaart gebracht en met elkaar vergeleken. Deelvraag 3 beziet de verhouding van de rechtspositie in het aansprakelijkheidsrecht tot de rechtspositie in een compensatieregeling. Hiervoor sta ik stil bij de vraag hoe compensatieregelingen voor beroepsziekten in hun verhouding tot het aansprakelijkheidsrecht worden geduid en hoe het causaliteitscriterium uit een compensatieregeling voor beroepsziekten zich verhoudt tot het aansprakelijkheidsrecht. Ook bespreek ik de verhouding van een uitkering die op grond van een compensatieregeling kan worden verkregen tot de schadevergoeding die uit het aansprakelijkheidsrecht voortvloeit.[39]

Om het tweede gedeelte van deze vraag te beantwoorden, worden de volgende empirische deelvragen beantwoord:

4. In hoeverre ervaren benadeelden hun rechtspositie binnen een compensatieregeling als rechtvaardig, in termen van procedurele- en uitkomstrechtvaardigheid?

39. Dit wordt nader toegelicht in hoofdstuk 4.

5. In hoeverre ervaren benadeelden gevoelens van vertrouwen in hun (oud-)werkgever?
6. In hoeverre hebben benadeelden de intentie om een rechterlijke procedure te starten?
7. In hoeverre zijn ervaren procedurele rechtvaardigheid, uitkomstrechtvaardigheid, vertrouwen in de (oud-)werkgever en de intentie om een rechterlijke procedure te starten gerelateerd aan elkaar?

Aan de hand van deelvragen 4 tot en met 7 worden de ervaringen van benadeelden met compensatieregelingen voor beroepsziekten in kaart gebracht. Deze deelvragen worden beantwoord in het tweede, empirische deel van deze dissertatie. Dit deel van het onderzoek vindt zijn inspiratie onder meer in de sociale psychologie en focust op de twee chroom-6-regelingen die door het Ministerie van Defensie en Gemeente Tilburg e.a. in het leven zijn geroepen.

Tot slot wordt de volgende deelvraag beantwoord:

8. Wat leren de ervaringen van benadeelden met de twee bestudeerde compensatieregelingen over de juridische aannames die ten grondslag liggen aan die regelingen en de verhouding tot het aansprakelijkheidsrecht?

Het doel van deelvraag 8 is om het juridisch-dogmatische en empirische perspectief samen te brengen. Hiermee sla ik een brug tussen enerzijds juridisch relevante vragen over compensatieregelingen voor beroepsziekten en anderzijds het feitelijk functioneren en het onderzoeken van aannames die aan de introductie ervan ten grondslag liggen. Hierdoor kunnen uitgangspunten en keuzes voor een oplossing van de beroepsziekteproblematiek beter worden gefundeerd.[40] Ik beoog dan ook een bijdrage te leveren aan onderzoek dat past binnen de *Empirical Legal Studies* (hierna: ELS)-beweging – één van de speerpunten van het Sectorplan Rechtsgeleerdheid.[41]

1.3 Afbakening van het onderzoek

1.3.1 Inleiding

Dit onderzoek gaat over compensatieregelingen voor beroepsziekten die zijn opgesteld als aanvulling op het aansprakelijkheidsrecht. Ter beantwoording van het eerste gedeelte van de hoofdvraag en deelvragen 1 t/m 5, vindt de bestudering van compensatieregelingen allereerst vanuit een juridisch-dogmatisch perspectief plaats.

40. Zie het Sectorplan Rechtsgeleerdheid Universiteit Utrecht 2020, p. i-ii. In de literatuur bijvoorbeeld de amuse van Van Dijck in Ars Aequi (2018).
41. Zie www.sectorplanrechtsgeleerdheid.nl, voor het laatst geraadpleegd op 18 juli 2024.

Ter beantwoording van het tweede gedeelte van de hoofdvraag en deelvragen 4 t/m 7, vindt de bestudering van compensatieregelingen voor beroepsziekten vanuit een empirisch perspectief plaats. Hoewel ook compensatieregelingen bestudeerd kunnen worden vanuit een rechtsvergelijkend perspectief en andere disciplines,[42] is gekozen voor een empirisch onderzoek naar de ervaringen van benadeelden waarbij inspiratie is ontleend aan de sociale psychologie. Een dergelijk perspectief ontbreekt vooralsnog. Daarnaast is dit perspectief, gelet op de aannames uit de literatuur over compensatieregelingen (lees: een rechtvaardige schadeafhandeling die bijdraagt aan het vertrouwen in de werkgever en civiele procedures kan voorkomen[43]), een waardevolle toevoeging aan het huidige wetenschappelijke debat.

Voor beide perspectieven ligt de focus op de benadeelde partij. Deze afbakening wordt nader toegelicht in paragraaf 1.3.2. Daarnaast focust het empirische deel op de chroom-6-regelingen die zijn opgesteld door het Ministerie van Defensie en de Gemeente Tilburg e.a. Hierbij sta ik stil in paragraaf 1.3.3.

Voor de duidelijkheid merk ik op dat het onderzoek geen zoektocht is naar hoe een toekomstig compensatiesysteem eruit moet zien. Ik richt mij op de status quo: hoe ziet het huidige landschap eruit en wat kunnen we daarvan leren? De lessen die hieruit getrokken kunnen worden leveren uiteraard een bijdrage aan de weg vooruit.

1.3.2 Een focus op de benadeelde partij

Dit onderzoek focust zich op de benadeelde partij, zowel voor wat betreft het juridisch-dogmatische als het empirische perspectief. Het eerste perspectief richt zich op de juridische rechtspositie en het tweede perspectief op de ervaringen van de benadeelde partij met die rechtspositie. Voor deze focus is gekozen omdat de benadeelde partij degene is met een zwakke rechtspositie binnen ons systeem van werkgeversaansprakelijkheid bij beroepsziekten.[44] Compensatieregelingen worden opgesteld om juist die rechtspositie te versterken.[45]

Dat de focus van dit onderzoek ligt op de benadeelde partij, betekent ook dat de ervaringen van de werkgever of overheid die een regeling in het leven heeft geroepen, buiten beschouwing blijven.[46] Dit zou het bestek van het onderzoek te buiten gaan, met name voor de dataverzameling van het empirische gedeelte. Voor wat betreft het juridisch kader komt uiteraard wel aan bod wat van een werkgever wordt verwacht bij de invulling van de zorgvuldigheidsnorm van art. 7:658 lid 1

42. Zie voor een historisch onderzoek bijvoorbeeld Ruppert 2023; een bestuursrechtelijk perspectief Vanhooff 2022 en voor een meer economische analyse van no-fault systemen Wagner 2007.
43. Macleod & Hodges 2017.
44. Zie hiervoor hoofdstuk 2.
45. Zie voor de redenen voor het oprichten van compensatieregelingen nader hoofdstuk 3.
46. Dit is voor vervolgonderzoek nog interessant. Zie hiervoor hoofdstuk 7. Zie verder voor het perspectief van de schadeveroorzaker recent Ruitenbeek-Bart 2023.

BW.[47] Ook komt aan bod wie de opstellers en financiers van compensatieregelingen zijn.[48]

1.3.3 *Een focus op de chroom-6-regelingen in het empirische perspectief*

In het juridisch-dogmatische perspectief worden zoals gezegd alle compensatieregelingen voor beroepsziekten meegenomen. Dit is anders in het empirische perspectief. Hier ligt de nadruk op de twee chroom-6-regelingen die in het leven zijn geroepen door het Ministerie van Defensie en de Gemeente Tilburg e.a. De keuze voor deze regelingen is als volgt.

Bij de start van dit onderzoek in 2020 waren deze twee regelingen net in werking getreden. De regelingen waren vernieuwend. Het ging namelijk om twee van de weinige regelingen die in het leven zijn geroepen door de werkgever *zelf* – een werkgever die overigens ook onderdeel van de overheid is.[49] Daarnaast had het Ministerie van Defensie bij opstelling zelfs erkend dat het zijn zorgplicht als werkgever had geschonden (bij de regeling van de Gemeente Tilburg e.a. was dit overigens niet het geval), zonder dat het aansprakelijkheid erkende. Met andere woorden, betekent dit dat er raakvlakken zijn met het aansprakelijkheidsrecht en dient de vraag zich aan wat voor invloed een dergelijke regeling op een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure (of andersom) zou hebben. Deze vernieuwende en interessante aspecten sterkten het idee om zowel het juridisch-dogmatische als het empirische onderzoek in ieder geval op deze twee chroom-6-regelingen te richten.

Voor het empirisch onderzoek was het bovendien interessant om regelingen te onderzoeken die nog niet eerder zijn onderzocht. Dit is bijvoorbeeld anders bij de regelingen die worden uitgevoerd door het Instituut Asbestslachtoffers. Daar is al secundair perceptieonderzoek naar gedaan.[50] Ook wordt elk jaar een tevredenheidsonderzoek onder de aanvragers gehouden.[51]

Daarnaast kwam het voor de dataverzameling goed uit dat de regelingen op het moment van de start van het onderzoek net in werking waren getreden en benadeelden daardoor hun ervaringen 'vers' in het geheugen zouden hebben. Veel rechtvaardigheidsonderzoek in de juridische context vindt bijvoorbeeld direct na afloop van een rechtszaak plaats.[52] De rechtvaardigheidsbeleving van benadeelden kan immers door verloop van tijd of andere maatschappelijke gebeurtenissen, veranderen. Daarom was het van belang om benadeelden snel na hun schadeafhande-

47. Zie hiervoor hoofdstuk 2.
48. Zie hiervoor hoofdstuk 3.
49. En waarbij bij instelling van de regeling van het Ministerie van Defensie is erkend dat de zorgplicht is geschonden.
50. Peeters 2007.
51. Zie voor de resultaten van deze perceptieonderzoeken de jaarverslagen van het Instituut Asbestslachtoffers, te raadplegen via https://asbestslachtoffers.nl/. Bij deze onderzoeken zijn overigens ook kanttekeningen te plaatsen. Zie hiervoor hoofdstuk 5.
52. Grootelaar & Van den Bos 2018; Ansems e.a. 2020.

ling te kunnen spreken. Dit zou anders en moeilijker zijn geweest met regelingen waarbij de uitvoering al enige tijd geleden was afgerond.

De dataverzameling voor de chroom-6-regelingen van het Ministerie van Defensie en Gemeente Tilburg e.a. bleek uitdagend.[53] Dit belette om de chroom-6-regelingen van de Koninklijke Luchtvaartmaatschappij en de Nederlandse Spoorwegingen, die gedurende dit onderzoek in het leven werden geroepen en in werking traden, ook mee te nemen in het empirische deel van dit onderzoek. De beperkingen die logischerwijs voortvloeien uit de focus op twee van de vier chroom-6-regelingen, komt in de slotbeschouwing aan bod.

1.4 Methodologie

Voor de hoofdstukken 2 tot en met 4 die vallen onder het juridisch-dogmatische perspectief wordt voornamelijk gelijknamig onderzoek verricht.[54] De toegepaste methode wordt in die hoofdstukken nader toegelicht. Voor het empirische perspectief is een kwalitatief interviewonderzoek en een kwantitatief vragenlijstonderzoek verricht. De methoden van deze onderzoeken worden beschreven in hoofdstuk 5 en 6. Voor het empirische perspectief wordt aldus gebruik gemaakt van een combinatie van methoden (*mixed methods*). Deze benadering komt de validiteit en volledigheid van het onderzoek ten goede. Ook geeft het de mogelijkheid om inzichten te verkrijgen over een bepaald onderwerp, die op andere wijze niet verkregen hadden kunnen worden.[55]

1.5 Terminologie

Een aantal termen die in dit onderzoek gebruikt wordt, verdient nadere toelichting.

Met 'benadeelde' of 'benadeelde partij' wordt de persoon of werknemer bedoeld die meent ziek te zijn geworden door zijn of haar werk en compensatie zoekt voor de geleden schade. Ik heb gekozen voor de term 'benadeelde' zodat die partij zo neutraal mogelijk kan worden weergegeven. Zo heeft het woord 'slachtoffer' een wat zwaardere lading dan 'benadeelde'.[56] De term slachtoffer kan daarmee stigmatiserend werken en een gevoel uitdrukken dat niet altijd past bij hoe de 'benadeelde partij' zichzelf ziet. Niet elke persoon die onrechtmatig nadeel heeft ondervonden door het blootgesteld zijn aan een gevaarlijke stof op de werkvloer, zal zich ook 'slachtoffer' voelen. Maar, hoewel het dus niet mijn voorkeur heeft,

53. Zie hiervoor hoofdstukken 5 en 6.
54. Zie bijvoorbeeld Tjong Tjin Tai & Verbruggen 2022.
55. Bryman 2006, Bryman 2007. Deze benadering brengt ook uitdagingen met zich mee en is onderwerp van discussie. Zie hierover Blackham 2022.
56. Bij slachtoffer gaat het om iemand die 'zwaar wordt getroffen' door gevolgen van bepaalde handelingen. Bij 'benadeelde' gaat het om iemand die schade heeft of nadeel is toegebracht (Van Dale, voor het laatst geraadpleegd op 20 mei 2024).

wordt in hoofdstuk 5 en 6 van dit onderzoek juist wél gesproken over 'victims' (slachtoffers). Deze hoofdstukken zijn, zoals ik hieronder nader toelicht, in het Engels geschreven. Omdat de term 'victims' in de onderzoeken waarbij die studies aansluiten gebruikelijker is, wordt daar wél gesproken over 'victims' en niet over 'injured party'. Verder zal ik in de rest van het onderzoek ook over 'slachtoffers' spreken indien ik bijvoorbeeld ander onderzoek aanhaal waarin ook voor de term 'slachtoffer' is gekozen. Bovendien spreek ik, met name in hoofdstuk 2, soms ook over 'werknemer' of 'benadeelde werknemer', omdat in dat hoofdstuk de arbeidsverhouding tussen de werkgever en werknemer centraal staat.

Met 'uitkering' wordt het bedrag of de betaling bedoeld die op grond van een compensatieregeling kan worden verkregen. 'Compenseren' betekent in dit onderzoek het schadeloosstellen van de benadeelde, oftewel de schade of het verlies van de benadeelde vergoeden.[57] Met 'compensatie' wordt de vergoeding bedoeld waarmee iets wordt goedgemaakt als gevolg van een tekortkoming.[58] Met 'schadevergoeding' wordt het bedrag bedoeld dat op grond van het aansprakelijkheidsrecht kan worden verkregen.

Met 'compensatieregeling' wordt in dit onderzoek bedoeld de regeling die in aanvulling op het aansprakelijkheidsrecht wordt opgesteld door de werkgever en/of overheid om benadeelden een uitkering te bieden voor een nadelige situatie die is ontstaan op de werkvloer.

Met 'rechtspositie' bedoel ik de positie van de benadeelde en zijn of haar rechten en plichten.[59]

Voor de definitie van 'beroepsziekte' sluit ik aan bij art. 1.11 van de Arbeidsomstandighedenregeling. Een beroepsziekte is 'een ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden'.[60]

1.6 Taal

Het juridisch-dogmatische perspectief van dit onderzoek zijn vervat in hoofdstukken geschreven in het Nederlands. Het empirische perspectief is geschreven in het Engels en betreft *papers* die als zodanig zijn aangeboden aan internationale

57. Aansluitend bij de definitie zoals weergegeven in Van Dale, voor het laatst geraadpleegd op 22 april 2024.
58. Aansluitend bij de definitie zoals weergegeven in Van Dale, voor het laatst geraadpleegd op 22 april 2024.
59. Aansluitend bij de definitie zoals weergegeven in Van Dale, voor het laatst geraadpleegd op 11 april 2024.
60. De melding en registratie van beroepsziekten wordt bijgehouden door het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. Op grond van art. 9 lid 3 van de Arbeidsomstandighedenwet 2017 zijn bedrijfsartsen verplicht om beroepsziekten hier te melden. Zie ook *Kamerstukken II* 2015/2016, 34375, nr. 3, p. 7 en Aanwijzingsbeschikking, *Stcrt*. 1999, 204. Zie over de diagnose van beroepsziekten Sorgdrager 2014.
Lindenbergh 2021/3.18.

peer-reviewed tijdschriften. Voor zowel de juridisch-dogmatische als empirische discipline wordt hiermee aangesloten bij wat gebruikelijk is in die wetenschappelijke discipline. Op deze wijze heb ik getracht een zo groot mogelijke bijdrage te leveren aan relevante discussies in beide disciplines.[61]

1.7 Opbouw van het onderzoek

Dit onderzoek start met het in kaart brengen van het juridisch kader van werkgeversaansprakelijkheid in hoofdstuk 2. In hoofdstuk 3 komen de verschillende compensatieregelingen voor beroepsziekten aan bod. Hoofdstuk 4 gaat over de verhouding van die compensatieregelingen tot werkgeversaansprakelijkheid. In al deze hoofdstukken ligt de nadruk op de rechtspositie van de benadeelde partij. Hierna komen de ervaringen van benadeelden met compensatieregelingen voor beroepsziekten aan bod. Hoofdstuk 5 betreft het interviewonderzoek en hoofdstuk 6 het vragenlijstonderzoek. In hoofdstuk 7 volgt een slotbeschouwing. Het juridisch-dogmatische en empirische perspectief worden voor zover mogelijk hier samengebracht. Ook wordt de hoofdvraag van het onderzoek beantwoord.

61. Zie www.sectorplanrechtsgeleerdheid.nl, voor het laatst geraadpleegd op 18 juli 2024. Het idee is dat, door onderzoek in het Engels te publiceren, het ook toegankelijk wordt voor andere wetenschapsgebieden waarin het gebruikelijk is om in die taal te publiceren. Denk aan sociaalpsychologen, politicologen en economen.

2 Werkgeversaansprakelijkheid

De primaire route bij schade in geval van een beroepsziekte

2.1 Inleiding

2.1.1 Centrale vraag

Dit hoofdstuk gaat over werkgeversaansprakelijkheid voor beroepsziekten. Het doel van dit hoofdstuk is om de rechtspositie van de benadeelde partij met een beroepsziekte in kaart te brengen bij het bewandelen van de primaire route van het aansprakelijkheidsrecht. De vraag die centraal staat is dan ook, wat de rechtspositie is van de benadeelde partij in het systeem van werkgeversaansprakelijkheid (deelvraag 1).

2.1.2 Afbakening en wegwijzer

De compensatie van beroepsziekten in Nederland kent een lange geschiedenis. Die geschiedenis bevat veel verschuivingen, die alle beoogden om rechtvaardigheid voor de benadeelde partij te bewerkstelligen.[1] In dit hoofdstuk sta ik bij deze geschiedenis stil in paragraaf 2.2. Ik doe dit slechts summier, voor zover dit nodig is om een goed begrip te krijgen van het wettelijk kader. Daarnaast is de geschiedenis al veelvuldig aan de orde is geweest in de literatuur.[2]

De belangrijkste wettelijke grondslag voor werkgeversaansprakelijkheid bij beroepsziekten is art. 7:658 BW. Het juridisch kader hiervan komt aan bod in paragraaf 2.3. Andere grondslagen voor werkgeversaansprakelijkheid zijn art. 7:611 en art. 6:162 BW.[3] Deze grondslagen treden niet op de voorgrond bij de vergoeding van schade die is ontstaan door beroepsziekten en zullen daarom achterwege worden gelaten in dit onderzoek. Omdat ook bij het juridisch kader van art. 7:658 BW in eerdere onderzoeken al uitvoerig is stilgestaan,[4] zal dit hoofdstuk zich met name richten op datgene wat de rechtspositie inkleurt van de benadeelde partij

1. Hartlief & Klosse 2003, p. 7.
2. Peeters 2007; Bier 1988, hoofdstuk 3; Schwitters 1991; Fluit 2001; Barentsen 2003; Waterman 2009; Eshuis 2013, p. 22 e.v.
3. Zie over deze eerste grondslag vrij recent nog het preadvies van De Jong & Giesen 2022.
4. Zie bijvoorbeeld het proefschrift van Waterman (2009).

bij de schadeafhandeling via de primaire route van werkgeversaansprakelijkheid. Met de behandeling van het juridisch kader, bespreek ik ook wat de werkgever kan doen om onder aansprakelijkheid uit te komen, aangezien uiteraard ook dit van belang is voor de rechtspositie van de benadeelde partij. Zo kan de werkgever aantonen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan, of dat sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid zijdens de werknemer.

Omdat ook verjaringskwesties bij blootstelling aan gevaarlijke stoffen een obstakel kunnen vormen bij het verhalen van de schade, worden die besproken in paragraaf 2.4. Vervolgens bespreek ik de schade die voor vergoeding in aanmerking komt in paragraaf 2.5. Belangrijk is dat met name het aantonen van het *condicio sine qua non*-verband problematisch is en bepalend voor de rechtspositie van benadeelde partij, ondanks tegemoetkomingen die door de Hoge Raad in dit kader zijn gedaan.

Uit eerder empirisch onderzoek volgt dat ook de *ervaren* rechtspositie van de benadeelde met een beroepsziekte als problematisch wordt gezien. Dit onderzoek komt aan bod in paragraaf 2.6. Afgesloten wordt met een conclusie in paragraaf 2.7, waarin ik reflecteer op de rechtspositie van de benadeelde partij met een beroepsziekte bij het bewandelen van de primaire route van het aansprakelijkheidsrecht.

2.1.3 Een focus op het civielrechtelijke kader

In dit hoofdstuk focus ik mij op het civielrechtelijke kader voor werkgeversaansprakelijkheid. Deze keuze heb ik in de eerste plaats gemaakt, omdat art. 7:658 BW sinds 2020 óók van toepassing is op ambtenaren.[5] Deze 'normalisering' heeft erin geresulteerd dat de meerderheid van de Nederlandse ambtenaren onder het civiele recht valt en art. 7:658 BW direct op hen van toepassing is.[6] Daarnaast past de Centrale Raad van Beroep art. 7:658 BW al sinds 2000 in zijn rechtspraak *de facto* toe.[7] Bekend was al dat de rechtspraak in grote lijnen overeenstemde met het civiele kader,[8] maar dat zij op sommige punten afweek.[9] En ondanks dat de regels over bewijs zoals die in het civiele recht gelden, niet van toepassing zijn op ambtenarenzaken, spelen dezelfde bewijsproblemen voor ambtenaren en wordt er op eenzelfde wijze aan die bewijsperikelen tegemoet gekomen.[10]

5. Van Dam 2023, p. 348.
6. Wet normalisering rechtspositie ambtenaren, *Stb.* 2017, 123. Zie hierover Barentsen 2022, onder 2.
7. CRvB 22 juni 2000, ECLI:NL:CRVB:2000:AB0072(*Rovers/Van Arkel*); Van Dam 2023, p. 348-349.
8. Zie hierover een wat oudere bijdrage van Van Vliet e.a. 2012.
9. Bijv. het buitensporigheidscriterium dat werd gehanteerd voor het vaststellen van psychische schade bij bijvoorbeeld brandweerlieden en politieambtenaren, zie hierover CRvB 15 juni 2023, ECLI:NL:CRVB:2023:1150. Zie in de literatuur hierover onder meer Barentsen 2024, die betoogt dat het civiele recht en ambtenarenrecht naar elkaar toe is gebogen door deze uitspraak.
10. Barentsen 2022, onder 2.

Om dit onderzoek enigszins behapbaar te houden, valt deze jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep grotendeels buiten deze dissertatie. Dit is een belangrijke beperking van dit onderzoek. De compensatieregelingen die zijn opgesteld voor beroepsziekten, zijn namelijk óók opgesteld voor personeel van Defensie en de politieambtenaren – en zij vallen nu net buiten die 'normalisering' van de rechtspositie van ambtenaren.

Hierbij merk ik in de eerste plaats op dat bij Defensie ook veel burgers werkzaam zijn geweest, die op verschillende locaties zijn blootgesteld aan chroom-6. Een groot deel van de chroom-6-regeling die door Defensie is opgesteld,[11] is dan ook op hen van toepassing. Ook uit het empirische deel van dit onderzoek zal blijken dat met name burgers een beroep hebben gedaan op de compensatieregeling.

Voor één van de compensatieregelingen die door de politie is opgesteld en in hoofdstuk 3 aan de orde komt (de regeling vergoeding beroepsziekten politie), kan alvast worden opgemerkt dat die regeling met name zal worden besproken gelet op het bijzondere karakter daarvan.[12] Het betreft namelijk een ruimhartige, rechtspositionele regeling, die in aanvulling op het beroep op werkgeversaansprakelijkheid bestaat. Overheidspersoneel dat letselschade oploopt door werk, heeft dus twee regimes om een beroep op te doen. Het gaat om het regime van werkgeversaansprakelijkheid, maar ook om dit soort rechtspositionele regelingen.[13]

2.1.4 Methode

Dit hoofdstuk is tot stand gekomen op basis van juridisch-dogmatisch onderzoek. Dit betekent dat ik aan de hand van verscheidene bronnen, zoals de wetsgeschiedenis, rechtswetenschappelijke literatuur en gepubliceerde rechtspraak, het geldende recht in kaart heb willen brengen.[14] Voor sommige onderdelen is gebruikgemaakt van specifieke rechtspraakanalyses. Die analyses worden toegelicht in de betreffende onderdelen, waarbij ik nader inga op de gehanteerde zoektermen.[15]

2.2 Korte schets van de geschiedenis van compensatie bij beroepsziekten

Tot de invoering van de Ongevallenwet van 1901, was het verhalen van schade door een werknemer op zijn werkgever slechts mogelijk op grond van de toen geldende, algemene grondslag voor onrechtmatige daad (art. 1401 BW (oud)). De werkgever kon alleen aansprakelijk worden gehouden indien hem daadwerkelijk

11. *Stcrt.* 2015, 22401.
12. Waarover nader hoofdstuk 3, paragraaf 3.6.
13. Barentsen 2022, onder 2.
14. Zie hierover Smits 2016 en Tjong Tjin Tai & Verbruggen 2022.
15. Zie over het verantwoorden van rechtspraakanalyses onder meer Tjong Tjin Tai & Verbruggen 2022.

een verwijt kan worden gemaakt, waarvoor de werknemer de gehele bewijslast droeg.[16] De redenering achter deze beperkte mogelijkheid tot verhaal van schade was dat de werknemer hierdoor voorzichtig zou handelen in arbeidssituaties.[17]

Omdat het aansprakelijkheidsrecht te weinig bescherming bood voor slachtoffers van arbeidsongevallen, werd in 1901 de Ongevallenwet ingevoerd.[18] Werknemers hadden op basis van deze wet, indien zij in verband met de uitoefening van hun werk letsel hadden opgelopen, recht op een uitkering. De uitkering voorzag in medische kosten en inkomensschade en compenseerde in beginsel slechts werknemers die schade leden door bedrijfsongevallen.[19] Vanaf 1928 werd aan de Ongevallenwet ook een recht op uitkering voor beroepsziekten toegevoegd.[20] Door middel van een limitatieve lijst was vastgelegd welke ziekten in welke beroepen voor uitkering in aanmerking kwamen.[21] Elf aandoeningen kwamen uiteindelijk op de lijst te staan. Het proces van uitbreiding van de lijst is door Peeters ook wel bekritiseerd als 'traag en bureaucratisch', aangezien toevoegingen alleen bij wetswijziging bewerkstelligd konden worden.[22] Doordat de werkgever premies betaalde aan de overheid, in ruil waarvoor hij werd gevrijwaard van civielrechtelijke aansprakelijkheid,[23] is de Ongevallenwet in wezen een publiekrechtelijke directe verzekering geweest met *risque professionel* als uitgangspunt.[24] In ieder geval zorgde deze systematiek er lange tijd voor dat er weinig jurisprudentie bestond over werkgeversaansprakelijkheid.[25]

In de politiek en maatschappij ontstond ontevredenheid over arbeidsongeschiktheid die *niet* door werk werd veroorzaakt.[26] Daarom werd in 1967 de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) ingevoerd, een uniforme arbeidsongeschiktheidsverzekering. In plaats van *risque professionel*, werd *risque social* het uitgangspunt.[27] De WAO bood bescherming tegen het wegvallen van of een vermindering in inkomen, ongeacht de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid.[28] Met

16. Peeters 2007, p. 50.
17. Peeters 2007, p. 50.
18. Engelhard 2007, p. 19; Barentsen 2003, p. 12.
19. Peeters 2007, p. 50-51; Barentsen 2003, p. 12 en hoofdstuk 3.
20. Peeters 2007, p. 54.
21. Peeters 2007, p. 54.
22. Peeters 2007, p. 55.
23. Artikel 87 Ongevallenwet. Zie ook *Kamerstukken II* 1897-1898, 182, nr. 3, p. 12 (vrijwaring aansprakelijkheid) en 18 (betaling van premies) en Lindenbergh 2021, p. 2. Lindenbergh schrijft dat de vrijwaring niet gold voor schade van werknemers met een inkomen boven een bepaald niveau, bij schade door bepaalde door de werkgever gepleegde misdrijven en voor schade aan zaken van de werknemer, zie p. 3. Zie ook Waterman 2009, p. 38.
24. Engelhard in Klosse & Hartlief 2007, p. 19; Barentsen 2003, p. 12; Peeters 2007, p. 54.
25. Lindenbergh 2021, p. 3; Waterman 2009, p. 44 en 49.
Het ging volgens de Kamerstukken om een schadeloosstelling, waaronder toen nog geen immateriële schade werd begrepen. Zie *Kamerstukken II* 1897-1898, 182, nr. 3.
26. Peeters 2007, p. 57.
27. Barentsen 2003, p. 12.
28. Lindenbergh 2021, p. 3.

de invoering van de WAO verviel ook de vrijwaring van aansprakelijkheid voor de werkgever. De uitkerende WAO-instantie verwierf een verhaalsrecht op de werkgever die aansprakelijk was voor het letsel van zijn werknemer. Het verhaalsrecht was echter beperkt tot gevallen van opzettelijke of bewuste roekeloosheid aan de kant van de werkgever of medewerknemers.[29]

Door het vervallen van de Ongevallenwet en immuniteit van de werkgever, werd ook het aansprakelijkheidsrecht 'nieuw' leven ingeblazen.[30] De bepaling van art. 7A:1638x BW (oud), die al sinds 1907 in onze wet te vinden is, zorgde vanaf de jaren 70 van de vorige eeuw voor enige jurisprudentie.[31] Terwijl bij invoering de WAO het inkomen aanvulde tot bijna 100% van het laatst ontvangen loon,[32] blijkt uit onderzoek dat (latere) verschraling van de sociale zekerheid de rechtspraak op het gebied van werkgeversaansprakelijkheid heeft doen toenemen.[33] Met name door asbestzaken werd vanaf de jaren 80 geven een impuls aan het rechtersrecht op het gebeid van werkgeversaansprakelijkheid en beroepsziekten.

In de loop der jaren is in de rechtspraak art. 7A:1638x BW (oud) steeds meer opgeschoven in de richting van een 'risicoaansprakelijkheid' van de werkgever.[34] Als voorbeelden van deze ontwikkeling noemt Barentsen het verminderen van de invloed van de eigen schuld van de werknemer en de objectivering van de zorgvuldigheidsnorm waaraan een werkgever wordt geacht te voldoen.[35] In 1997 werd art. 7A:1638x BW (oud) vervangen voor het huidige art. 7:658 BW, waarin deze verruiming van werkgeversaansprakelijkheid gedeeltelijk werd gecodificeerd.[36] De inhoud bleef vrijwel gelijk, met uitzondering van de bijzondere bewijslastverdeling zoals is weergegeven in het huidige lid 2, die hieronder bij de bespreking van het juridisch kader aan de orde zal komen.[37]

Kortom, het Nederlandse systeem voor schadeverhaal bij beroepsziekten kenmerkt zich door allerlei verschuivingen die hebben plaatsgevonden om (uiteindelijk) rechtvaardigheid te bewerkstelligen voor de benadeelde partij.[38] Duidelijk is dat door de jaren heen, de sociale zekerheid in Nederland is afgevlakt. Werkne-

29. Lindenbergh 2021, p. 3.
30. Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/249; Lindenbergh 2021, p. 3.
31. *Stb.* 1907, 193 en *Stb.* 1908, 324 (inwerkingtredingsbesluit).
32. Peeters 2007, p. 57.
33. Peeters 2007; p. 249; Waterman 2009, p. 54.
34. Barentsen 2003, p. 16; Lindenbergh 2021, aant. 3.9, onder verwijzing naar HR 25 juni 1982, ECLI:NL:HR:1982:AG4420, NJ 1983/151, m.nt. P.A. Stein (*Rijnberg/Speerstra*); HR 6 april 1990, ECLI:NL:HR:1990:AB9376, NJ 1990/573, m.nt. P.A. Stein (*Janssen/Nefabas*); HR 20 september 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2142, NJ 1997/198, m.nt. P.A. Stein (*Pollemans/Hoondert*) en HR 17 oktober 1997, ECL:NL:HR:1997:ZC2460, NJ 1998/241, m.nt. P.A. Stein (*Bhoelai/Buttner*).
35. Barentsen 2003, p. 16. Bespreking van eigen schuld en de zorgvuldigheidsnorm komt hieronder nog aan de orde.
36. Barentsen 2003, p. 16.
37. Zie *Kamerstukken II* 1993/1994, 23 438, nr. 3 en Lindenbergh 2021, p. 3.
38. Klosse & Hartlief 2007, p. 5.

mers hebben daarom in toenemende mate een beroep op art. 7:658 BW gedaan hun schade vergoed te krijgen.[39]

2.3 Het juridisch kader van art. 7:658 BW

2.3.1 Inleiding

In deze paragraaf bespreek ik het juridisch kader van art. 7:658 BW. Ik sta eerst stil bij de arbeidsovereenkomst in paragraaf 2.3.2. Daarna maak ik een aantal algemene opmerkingen over werkgeversaansprakelijkheid in paragraaf 2.3.3.

Eén van de verplichtingen die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeit voor de werkgever, is de zorgplicht van de werkgever zoals vervat in art. 7:658 lid 1 BW. De volgorde van het juridisch debat dat plaatsvindt als de zorgplicht is geschonden, staat in lid 2 van dit artikel en wordt besproken in paragraaf 2.3.4. Met name het bewijs van het *condicio sine qua non*-verband kan problematisch zijn voor de benadeelde partij. Dit komt aan de orde in paragraaf 2.3.5. In paragraaf 2.3.6 komt aan bod welke mogelijkheden de werkgever heeft om aansprakelijkheid te vermijden. In die paragraaf ga ik in op de zorgplicht van de werkgever en opzet en bewuste roekeloosheid aan de kant van de werknemer.

2.3.2 De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer

Uit de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer vloeien rechten en verplichtingen voort. De arbeidsovereenkomst is gedefinieerd in art. 7:610 BW.[40] Het artikel bepaalt dat de arbeidsovereenkomst de overeenkomst is waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt om 'in dienst' van de andere partij, de werkgever, tegen 'loon' 'gedurende zekere tijd' 'arbeid' te verrichten. De wet schrijft dus vier vereisten voor ('in dienst', 'loon', 'gedurende zekere tijd', en 'arbeid') om een arbeidsovereenkomst te kunnen aannemen. De beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst, geschiedt door uitleg aan de hand van de Haviltexmaatstaf.[41] Hierbij is bepalend welke rechten en plichten partijen zijn

39. Waterman 2009, p. 403; Van Dam 2023, p. 348.
40. Boek 7 BW behandelt Bijzondere overeenkomsten. Titel 10 bevat bepalingen over de arbeidsovereenkomst.
41. Zo oordeelde de Hoge Raad vrij recent nog in het *Deliveroo*-arrest, zie HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, NJ 2024/35, m.nt. E. Verhulp, rov. 3.2.3. De Hoge Raad verwijst naar zijn eerdere jurisprudentie: Hoge Raad in HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495 (*Groen/Schoevers*), rov. 3.4 en HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746 (*Participatieplaats*), rov. 3.2.2-3.2.3. De Hoge Raad brengt ook nuancering aan in zijn vorige jurisprudentie. Zie hierover de literatuur, bijvoorbeeld Houweling e.a. 2023. Zie in lagere jurisprudentie ook het vonnis van de Rechtbank Amsterdam over *Uber*, Rb. Amsterdam 13 september 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:5029. De rechtbank oordeelde dat de rechtsverhouding tussen Uber en de chauffeurs aan alle kenmerken van een arbeidsovereenkomst voldoet.

overeengekomen.[42] Voldoen die rechten en plichten aan art. 7:610 BW, dan is sprake van een arbeidsovereenkomst.[43] Voor de kwalificatie is in ieder geval niet van belang of partijen de bedoeling hadden de overeenkomst ook als zodanig te duiden.[44] Of sprake is van een arbeidsovereenkomst, hangt af van 'alle omstandigheden van het geval in onderling verband bezien'.[45] Volgens de Hoge Raad kunnen hierbij onder meer van belang zijn:[46]

> 'de aard en duur van de werkzaamheden;
> de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald;
> de inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht;
> het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;
> de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen is tot stand gekomen;
> de wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd;
> de hoogte van deze beloningen;
> en de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt.'

De Hoge Raad oordeelt verder dat het ook van belang kan zijn of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen.[47]

Het gaat het bestek van dit onderzoek te buiten om uitgebreider bij de kwalificatie van een arbeidsovereenkomst stil te staan. Daarvoor verwijs ik naar de overvloedige literatuur over dit onderwerp.[48] Voor nu is van belang, dat uit de arbeidsovereenkomst de zorgplicht (art. 7:658 BW, lid 1) en mogelijke aansprakelijkheid van de werkgever (art. 7:658 BW, lid 2) voortvloeien. Maar ook *zonder* dat sprake is van een arbeidsovereenkomst kunnen de regels omtrent de zorgplicht en aansprakelijkheid van de werkgever van toepassing zijn, zo bepaalt het vierde lid van art. 7:658 BW. Dat is het geval als opdrachtgevers arbeid laten verrichten door bijvoorbeeld uitzendkrachten, onderaannemers, zzp'ers, stagiairs en vrijwilligers.[49] Het juridisch kader wat ik in dit hoofdstuk bespreek, geldt dus ook voor deze laatste groep – ondanks dat ik in de regel zal spreken over 'werknemer' of 'benadeelde'.

---

42. Zo herhaalde de Hoge Raad eveneens in het *Deliveroo*-arrest, HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, NJ 2024/35, m.nt. E. Verhulp, rov. 3.2.4.
43. HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, NJ 2024/35, m.nt. E. Verhulp, rov. 3.2.4.
44. HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, NJ 2024/35, m.nt. E. Verhulp, rov. 3.2.3.
45. HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, NJ 2024/35, m.nt. E. Verhulp, rov. 3.2.4.
46. HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, NJ 2024/35, m.nt. E. Verhulp, rov. 3.2.5.
47. HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, NJ 2024/35, m.nt. E. Verhulp, rov. 3.2.5.
48. Zie bijvoorbeeld recent Bevers 2023, aant. 10.6.5; Houweling e.a. 2023 en Janssens 2023.
49. Kroon, art. 7:658 BW, aant. A3.

2.3.3 *Algemene opmerkingen over de aansprakelijkheid van de werkgever*

Uit de arbeidsovereenkomst vloeit zoals gezegd de regel over aansprakelijkheid van de werkgever voort. Van belang is dat de aansprakelijkheid van de werkgever een schuld-, en geen risicoaansprakelijkheid is.[50] Toch wordt in de literatuur gesproken over een schuldaansprakelijkheid die, mede door de omgekeerde bewijslast en hoge lat als het gaat om de invulling van de zorgplicht, naar een risicoaansprakelijkheid neigt.[51] Verder kan van deze aansprakelijkheidsregeling, nu deze van dwingend recht is, niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.[52] Dit laatste geldt ook voor personen die geen arbeidsovereenkomst met de opdrachtgever hebben.[53]

2.3.4 *De volgorde van het juridisch debat*

Eén van de verplichtingen die uit de arbeidsovereenkomst voortkomt is de zorgplicht die omschreven staat in het eerste lid van art. 7:658 BW. De werkgever heeft een zorgplicht met betrekking tot de veiligheid van de werknemer.[54] Het tweede lid geeft de volgorde van het juridisch debat weer.[55] Dit lid bepaalt dat de werkgever jegens de werknemer aansprakelijk is 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. Dit lid is met name van belang voor de rechtspositie van de benadeelde partij. Als de werknemer stelt en bij betwisting bewijst dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden, is het aan de werkgever om aan te tonen dat hij zijn zorgplicht is nagekomen, dan wel dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Aangezien dit voor de benadeelde partij in positieve zin afwijkt van de bewijsregels die in het algemeen gelden in civiele procedures (art. 150 Rv), zou gezegd kunnen worden dat de werknemer hiermee tegemoet wordt gekomen in het bewijs en daarmee een sterke rechtsposi-

50. Kroon schrijft dat de rechtspraak de schuldaansprakelijkheid van de voorlopers van art. 7:658 BW heeft omgebogen in de richting van een risicoaansprakelijkheid, en dat het huidige art. 7:658 BW deze rechtsontwikkeling codificeert. Zie Kroon, art. 7:658 BW, aant. A3.
51. Lindenbergh 2021/3.23.
52. Zo bepaalt het derde lid van art. 7:658 BW.
53. Zo bepaalt het vierde lid van art. 7:658 BW.
54. Deze civielrechtelijke regeling bestaat naast de publiekrechtelijke regelingen (Arbeidsomstandighedenwet; Arbeidsomstandighedenbesluit; Arbeidsomstandighedenregeling) en de contractuele aansprakelijkheid in Boek 6 van het BW. Zie Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/249 en Lindenbergh 2021/39.
55. Lindenbergh 2021/3.9.

tie heeft ten opzichte van de werkgever.[56] Hieronder ga ik nader in op het bewijs van schade 'in de uitoefening van zijn werkzaamheden'.

2.3.5 Het bewijs van schade 'in de uitoefening van zijn werkzaamheden'

2.3.5.1 Inleiding

Deze paragraaf gaat over het bewijs van schade 'in de uitoefening van zijn werkzaamheden'. Ik sta stil bij het vereiste *condicio sine qua non*-verband (paragraaf 2.3.5.2), de reguliere omkeringsregel (paragraaf 2.3.5.3), de arbeidsrechtelijke omkeringsregel (paragraaf 2.3.5.4), de regel van proportionele aansprakelijkheid (paragraaf 2.3.5.5) en de samenhang tussen de arbeidsrechtelijke omkeringsregel en de regel van proportionele aansprakelijkheid (paragraaf 2.3.5.6). Aan de hand van een exploratieve rechtspraakanalyse beoog ik te onderzoeken of een beroep op toepassing van de regel van proportionele aansprakelijkheid en de arbeidsrechtelijke omkeringsregel in de praktijk succesvol is. Ik sluit af in paragraaf 2.3.5.7.

2.3.5.2 Het condicio sine qua non-verband: een lastige aangelegenheid

Om de werkgever met succes aansprakelijk te stellen, zal de werknemer moeten stellen en (bij betwisting) bewijzen dat hij schade '*in de uitoefening van zijn werkzaamheden'* lijdt.[57] Hiermee is dit causale, *condicio sine qua non*-verband enigszins anders dan andere aansprakelijkheidsbepalingen.[58] Daar is het bestaan van causaal verband tussen de *normschending* en de *schade* een vereiste voor aansprakelijkheid.[59] Als ik hieronder over causaal verband spreek, bedoel ik het causale verband in de context van werkgeversaansprakelijkheid.

Het bereik van het causaal verband in de context van werkgeversaansprakelijkheid kan ver strekken. Zo noemt Lindenbergh het voorbeeld van de werknemer die tijdens werktijd een hartaanval krijgt en als gevolg daarvan schade ondervindt. Omdat de werknemer schade heeft opgelopen 'in de uitoefening van zijn werkzaamheden', kan hij zijn werkgever hiervoor aansprakelijk houden.[60]

Terwijl bij arbeidsongevallen het aannemelijk maken van het causaal verband vaak geen groot obstakel vormt – de schade is immers gerelateerd aan een plotse-

---

56. Wie stelt moet bewijzen. Zie hierover Bouwens e.a. 2023/3.4.6.1; Lindenbergh, *Verbintenissenrecht uit de wet en Schadevergoeding* (SBR 5), 2021, p. 239.
57. Lindenbergh 2021/3.12.
58. Lindenbergh 2021/3.12. Zie over het vaststellen van het *condicio sine qua non*-verband (de eerste stap bij het vaststellen van het causaal verband, een kwestie van bewijs) en de leer van de redelijke toerekening (de tweede stap, een rechtsvraag) Asser/Sieburgh 6-II 2021/47; 50; 57 en 76.
59. Lindenbergh 2021/3.12. Zie hierover ook Klaassen 2022 en Janssen 2008.
60. De werkgever moet op zijn beurt aantonen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Zie Lindenbergh 2021/3.12. De werkgever zou ook kunnen aantonen dat wanneer hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan, de schade alsnog zou zijn ingetreden. Zie ook HR 10 december 1999, ECLI:NL:HR:1999:AA3837, NJ 2000/211, m.nt. P.A. Stein (*Fransen/Pasteurziekenhuis*), rov. 3.5 en HR 12 september 2003, ECLI:NL:HR:203:AF8254, NJ 2004/177, rov. 3.7, m.nt. G.J.J. Heerma van Voss (*Peters/Hofkens*) en hierover ook Lindenbergh 2021/3.12.

linge gebeurtenis en meestal goed te traceren[61] – is dat anders bij beroepsziekten. Bij dergelijke ziekten kan het aannemelijk maken van het causaal verband door de werknemer problematisch zijn.[62] Dit is met name het geval bij het werken met gevaarlijke stoffen, zoals asbest, chroom-6 of oplosmiddelen. Ook kan gedacht worden aan psychische overbelasting of aandoening van het bewegingsapparaat.[63] De schade hierdoor ontstaat geleidelijk en heeft vaak een multicausaal karakter.[64] Dit laatste houdt in dat de schade bijvoorbeeld ook door toedoen van de werknemer zelf kan zijn veroorzaakt (bijvoorbeeld in geval van roken) en daarom een alternatieve of samenwerkende oorzaak heeft, zoals bij longkanker.[65] Hier komt bij dat het causaal verband tussen ziekten en de werkzaamheden, die bijvoorbeeld voor blootstelling aan gevaarlijke stoffen zorgen, niet altijd evident is.[66]

Bij sommige ziekten is blootstelling aan de gevaarlijke stof overigens juist wel evident en is er sprake van monocausaliteit, zoals in het geval van mesothelioom.[67] Hiervan is asbest de enige bekende oorzaak.[68] Voor vaststelling van het causaal verband is (zoals volgt uit het criterium van art. 7:658 lid 2 BW), nodig dat de werknemer tijdens zijn werkzaamheden aan asbest is blootgesteld.[69] De Hoge Raad heeft geoordeeld dat slechts een kans op blootstelling niet voldoende is.[70] Van Veen heeft in dit kader ook wel betoogd dat jurisprudentie over monocausale beroepsziekten, zoals mesothelioom na blootstelling aan asbest, geen handvatten heeft opgeleverd voor de beantwoording van de causaliteitsvraag bij multicausale gezondheidsschade.[71]

Dit causaliteitsvraagstuk bij multicausale gezondheidsschade is complex. Bij ziektebeelden die diffuus zijn en niet tot één oorzaak te herleiden zijn,[72] komt het volgens Lindenbergh niet alleen aan op het bewijs van de feitelijke blootstelling aan een gevaarlijke stof tijdens de werkzaamheden, maar ook op het nader adstrueren van het ziektebeeld en het verband tussen de blootstelling en de ziekte aan de hand van inzichten uit de medische wetenschap.[73] Bij relatief 'nieuwe' beroepsrisico's blijkt het bewijzen van het causaal verband dan ook problematisch te

61. Zie Lindenbergh 2021/16. Toch kan ook bij arbeidsongevallen de causaliteit een obstakel vormen, wanneer de schade pas na verloop van tijd ontstaat. Zie hierover Lindenbergh 2021/17 en verwijzingen aldaar.
62. Kroon, art. 7:658 BW, aant. 3.3.
63. Lindenbergh 2021/3.16. Zie over vergoeding van psychisch letsel door de werkgever de dissertatie van Vegter, Vegter 2005.
64. Lindenbergh 2021/3.16.
65. Lindenbergh 2021/3.18.
66. Lindenbergh 2021/3.18.
67. Lindenbergh 2021/3.18. Zie ook Waterman 2022-a, aant. 1020.8.4.
68. Lindenbergh 2021/3.18.
69. Lindenbergh 2021/3.18.
70. HR 26 januari 2001, ECLI:NL:HR:2001:AA9666, NJ 2001/597 (*Erven/De Schelde*), rov. 3.4. Zie ook Lindenbergh 2021/3.18.
71. Van Veen 2022, p. 12.
72. Lindenbergh 2021/3.18.
73. Lindenbergh 2021/3.18.

zijn. Gedacht kan worden aan de vermoeidheidsziekte myalgische encefalomyelitis (ME), organisch psychosyndroom (schildersziekte), burn-out en *repetitive strain injury* (RSI).[74] Een recenter voorbeeld betreft langdurige covid of het postcovid-syndroom. Het gaat bij deze laatste ziekte om een geheel van chronische vermoeidheids- en andere klachten die zich soms blijven voordoen bij iemand die covid-19 heeft gehad.[75]

Van belang is op te merken dat het aantonen van het causaal verband niet altijd problematisch hoeft te zijn, ook niet bij 'nieuwe' beroepsrisico's of -ziekten. Een recent voorbeeld betreft een langdurige covid zaak die speelde voor de Rechtbank Amsterdam.[76] In deze zaak werd een zorgorganisatie aansprakelijk gesteld voor financiële schade van een 28-jarige vrouw na een coronabesmetting. Kort gezegd oordeelde de rechtbank dat de werkgever zijn zorgplicht had geschonden door de medewerker niet goed te beschermen. De vrouw kon gemakkelijk aantonen dat zij daadwerkelijk in de uitoefening van haar werkzaamheden was blootgesteld aan het coronavirus. Zij had namelijk in de weken voorafgaand aan haar besmetting alleen haar ouders op afstand bezocht, en gebruikte de auto in plaats van het openbaar vervoer. De kans op besmetting elders was dus verwaarloosbaar, aldus de kantonrechter.[77]

Al met al is het bewijs van het causaal verband een ingewikkelde kwestie voor de werknemer die een beroepsziekte heeft.[78] Het is dan ook hier dat de Hoge Raad de werknemer als het ware tegemoet is gekomen door middel van de arbeidsrechtelijke 'omkeringsregel' en toepassing van de regels van proportionele aansprakelijkheid. Die worden hieronder achtereenvolgens besproken, na een korte introductie van de commune omkeringsregel.

2.3.5.3 De commune omkeringsregel

In de jaren 70 aanvaardde de Hoge Raad een algemene, niet alleen voor werkgeversaansprakelijkheid geldende uitzondering op het beginsel dat het causaal

74. Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/266. Zie over toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel bij RSI HR 20 mei 2005, ECLI:NL:HR:2005:AS4406 (*Bakker/Zee Electronics*); HR 2 juni 2006, ECLI:NL:HR:2006:AW6167, (*Campen/Köpcke Global Trading*).
75. Dit is de betekenis die door de Van Dale aan long/langdurige covid wordt gegeven, voor het laatst geraadpleegd op 7 mei 2024. Er gaan geluiden op dat langdurige covid ook kan ontstaan na vaccins. Zie hierover bijvoorbeeld https://www.c-support.nu/langdurige-klachten-na-vaccinatie/. Wereldwijd zijn verschillende fondsen in het leven geroepen voor vaccinatieschade, zie https://www.law.ox.ac.uk/nofault-compensation-schemes-for-covid-19-vaccines/content/section-index/covid-nfcs-all-countries. Voor een discussie in de Nederlandse context zie De Jong 2020.
76. Rb. Amsterdam 16 december 2022, ECLI:NL:RBAMS:2022:7569.
77. Rb. Amsterdam 16 december 2022, ECLI:NL:RBAMS:2022:7569.
78. Overigens niet alleen naar Nederlands recht, zie Oliphant 2012, p. 543.

verband door de eisende partij moet worden gesteld en bewezen.[79] Deze omkeringsregel houdt in:[80]

> 'indien door een als onrechtmatige daad of wanprestatie aan te merken gedraging een risico ter zake van het ontstaan van schade in het leven is geroepen en dit risico zich vervolgens verwezenlijkt, daarmee het causaal verband tussen die gedraging en de aldus ontstane schade in beginsel is gegeven en dat het aan degene die op grond van die gedraging wordt aangesproken, is om te stellen en te bewijzen dat die schade ook zonder die gedraging zou zijn ontstaan'

Voor de toepassing van deze regel is vereist 'dat is komen vast te staan dat sprake is geweest van een gedraging in strijd met een norm die strekt tot het voorkomen van een specifiek gevaar ter zake van het ontstaan van schade, en dat degene die zich op schending van deze norm beroept, ook bij betwisting aannemelijk heeft gemaakt dat in het concrete geval het (specifieke) gevaar waartegen de norm bescherming beoogt te bieden, zich heeft verwezenlijkt.'[81]

Omdat niet daadwerkelijk sprake is van een omkering van de bewijslast maar van feiten die een vermoeden opleveren dat sprake is van een *condicio sine qua non*-verband, is het zuiverder om te spreken van een bewijsvermoeden.[82] Toch wordt hierna aangesloten bij de in de literatuur veelgebruikte term van 'omkeringsregel'. De Hoge Raad is ook de werknemer in zijn bewijsperikelen omtrent het causaal verband tegemoetgekomen, met de arbeidsrechtelijke omkeringsregel.[83]

---

79. Zie over de geschiedenis van de 'omkeringsregel' onder meer Giesen 2009, p. 71 en Klaassen, *Schadevergoeding: algemeen 2* (Mon. BW nr. B35) 2017/49.1.
80. HR 29 november 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE7345, NJ 2004/304 en 305, rov. 3.5.3. Zie ook HR 7 april 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU6934, NJ 2006/244 en HR 23 november 2012, ECLI:NL:HR:2012:BX7264, NJ 2012/669. Voor oudere jurisprudentie: HR 1 november 1974, ECLI:NL:HR:1974:AB6872, NJ 1975/454, m.nt. G.J. Scholten (Nicolaye/Grooten); HR 16 november 1990, ECLI:NL:HR:1990:ZC0045, NJ 1991/55 (Kinderbescherming/Engelen); HR 1 oktober 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC1080, NJ 1995/182, m.nt. C.J.H. Brunner (Lekkende Kruik); HR 24 december 1999, ECLI:NL:HR:1999:AA4007, NJ 2000/428, m.nt. H.J. Snijders (Gouda/Lutz). Zie in de literatuur Asser Procesrecht/Asser 3 2023/302; Giesen 2009; Akkermans 2002; Van Dam 2000, nr. 810 (oude druk).
81. HR 29 november 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE7345, NJ 2004/304 en 305, rov. 3.5.3. Zie ook HR 7 april 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU6934, NJ 2006/244 en HR 23 november 2012, ECLI:NL:HR:2012:BX7264, NJ 2012/669. Voor oudere jurisprudentie: HR 1 november 1974, ECLI:NL:HR:1974:AB6872, NJ 1975/454, m.nt. G.J. Scholten (Nicolaye/Grooten); HR 16 november 1990, ECLI:NL:HR:1990:ZC0045, NJ 1991/55 (Kinderbescherming/Engelen); HR 1 oktober 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC1080, NJ 1995/182, m.nt. C.J.H. Brunner (Lekkende Kruik); HR 24 december 1999, ECLI:NL:HR:1999:AA4007, NJ 2000/428, m.nt. H.J. Snijders (Gouda/Lutz). Zie in de literatuur Asser Procesrecht/Asser 3 2023/302; Giesen 2009; Akkermans 2002; Van Dam 2000, nr. 810 (oude druk).
82. Asser/Sieburgh 6-II 2021/77.
83. Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/265 en in algemene zin over de 'omkeringsregel' Asser/Sieburgh 6-II 2021/77.

2.3.5.4 De arbeidsrechtelijke omkeringsregel

Bij zowel arbeidsongevallen als beroepsziekten is in de context van werkgeversaansprakelijkheid de arbeidsrechtelijke omkeringsregel toegepast.[84] Concreet heeft de Hoge Raad in een reeks arresten voor beroepsziekten expliciet gemaakt wat het bewijs voor de benadeelde inhoudt wanneer sprake is van blootstelling aan gevaarlijke stoffen.[85] Het kader wat daar is geschetst, geldt ook voor ziekten veroorzaakt door overbelasting, zowel in fysieke zin (zoals RSI),[86] als in mentale zin.[87]

Een veelgebruikt voorbeeld van toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel bij beroepsziekten is de zaak die leidde tot het *Lansink/Ritsma I*-arrest.[88] Ritsma werkt sinds 1976 bij werkgever Lansink als schilder waar hij aan gevaarlijke stoffen is blootgesteld. Daarvoor heeft hij gewerkt als vrachtwagenchauffeur en schilder bij twee andere bedrijven. In 2000 wordt ontdekt dat Ritsma ziek is en verschillende tumoren heeft. Datzelfde jaar stelt Ritsma zijn werkgever Lansink aansprakelijk voor de door hem ten gevolge van zijn ziekte geleden en nog te lijden schade. De verzekeraar van zijn werkgever wijst aansprakelijkheid van de hand. Een paar maanden later overlijdt Ritsma en de procedure wordt voortgezet door zijn nabestaanden.[89] In deze zaak heeft de Hoge Raad de arbeidsrechtelijke omkeringsregel als volgt geformuleerd:[90]

---

84. Een greep uit de jurisprudentie over arbeidsongevallen: HR 21 juni 1974, ECLI:NL:HR:1974:AC5463, NJ 1974/453, m.nt. G.J. Scholten (*Windmill/Roelofsen*); HR 17 november 1989, NJ 1990/572, ECLI:NL:HR:1989:AB9375, m.nt. P.A. Stein (*De Kok/Jansen's Schoonmaakbedrijven*); HR 22 maart 1991, ECLI:NL:HR:1991:ZC0181, NJ 1991/420 (*Roeffen/Thijssen*); HR 9 juni 1995, NJ 1995/630 (*Van de Luytgaarden/Schuurink*); HR 20 september 1996, NJ 1997/198, m.nt. P.A. Stein (*Pollemans/Hoondert*) en HR 6 december 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2219, NJ 1997/398 (*Fortes/Smits*); HR 29 november 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE7345, NJ 2004/304 (*TFS/NS*).
85. Het gaat om de volgende arresten HR 17 november 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA8369, NJ 2001/596 (*Unilever/Dikmans*); HR 6 april 2018, ECLI:NL:HR:2018:536, NJ 2018/291, m.nt. J. Spier (*Gemeente Rheden*); HR 8 juli 2011, ECLI:NL:HR:2011:BQ3514 (*Keuringsdienst Zaaizaad/Van Steenbergen*); HR 26 januari 2001, ECLI:NL:HR:2001:AA9666, NJ 2001/597 (*Erven/De Schelde*); HR 23 juni 2006, ECLI:NL:HR:2006:AW6166, NJ 2006/354 (*Havermans/Luyckx*); HR 17 december 2004, ECLI:NL:HR:2004:AR3290, NJ 2006/147; HR 9 januari 2009, ECLI:NL:HR:2009:BF8875, (*Landskroon/BAM*). Lindenbergh 2021/3.18; Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/265. Zie voor een samenvatting van deze arresten onder meer Van Dijk & Veendrick 2013.
86. HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1717, NJ 2014/98, m.nt. T. Hartlief (*SVB/Van de Wege*). Eerdere arresten: HR 20 mei 2005, ECLI:NL:HR:2005:AS4406 (*Bakker/Zee Electronics*); HR 2 juni 2006, ECLI:NL:HR:2006:AW6167, (*Campen/Köpcke Global Trading*). Zie hierover Lindenbergh 2021/3.18.
87. Vegter 2005, p. 112 en Lindenbergh 2021/3.18.
88. HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1721, NJ 2014/99, m.nt. T. Hartlief (*Lansink/Ritsma I*). Zie over de precedentwerking van dit arrest de bijdrage van Van Dijk & Van Kuppevelt 2019.
89. Het gaat om zijn dochter en zijn (inmiddels ook overleden) vrouw. HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1721, NJ 2014/99, m.nt. T. Hartlief (*Lansink/Ritsma I*), rov. 3.1 en 3.2.1.
90. HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1721, NJ 2014/99, m.nt. T. Hartlief (*Lansink/Ritsma I*), rov. 4.1.2. De Hoge Raad verwijst in deze rechtsoverweging naar eerdere arresten op het gebied van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel bij beroepsziekten: HR 17 november 2000, ECLI:NL:2000:AA8369, NJ 2001/596, m.nt. W.D.H. Asser (*Unilever Dikmans*), HR 23 juni 2006, ECLI:NL:HR:2006:AW6166, NJ 2006/354 (*Havermans/Luyckx*); HR 9 januari 2009, ECLI:NL:HR:2009:BF8875, NJ 2011/252, m.nt. T.F.E. Tjong Tjin Tai (*Landskroon/BAM*).

> 'Wanneer een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden is blootgesteld aan voor de gezondheid gevaarlijke omstandigheden en schade aan zijn gezondheid heeft opgelopen, moet het door de werknemer te bewijzen oorzakelijk verband tussen de werkzaamheden en die schade in beginsel worden aangenomen 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 dergelijke schade lijdt. Voor de toepassing van deze regel is nodig dat de werknemer niet alleen stelt en zo nodig bewijst dat hij zijn werkzaamheden heeft moeten verrichten onder omstandigheden die schadelijk kunnen zijn voor zijn gezondheid, maar ook dat hij stelt en zo nodig aannemelijk maakt dat hij lijdt aan gezondheidsklachten die daardoor kunnen zijn veroorzaakt (HR 17 november 2000, LJN AA8369, NJ 2001/596, Unilever/[A], HR 23 juni 2006, LJN AW6166, NJ 2006/354, [B/C], en HR 9 januari 2009, LJN BF8875, NJ 2011/252, [D]/BAM).'

Voor toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel moet de werknemer in de eerste plaats stellen en zo nodig bewijzen dat hij zijn werkzaamheden heeft verricht onder omstandigheden die schadelijk kunnen zijn voor zijn gezondheid. In de tweede plaats moet de werknemer stellen en zo nodig aannemelijk maken dat hij lijdt aan gezondheidsklachten die daardoor kunnen zijn veroorzaakt. Deze regel drukt het vermoeden uit dat de gezondheidsschade van de werknemer is veroorzaakt door de omstandigheden waarin deze zijn werkzaamheden heeft verricht, aldus de Hoge Raad. Een rechtvaardiging voor dit vermoeden wordt gevonden in hetgeen 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.[91] Voor dit vermoeden is echter geen plaats wanneer het verband tussen de gezondheidsschade te onzeker of te onbepaald is, zo overweegt de Hoge Raad.[92] Een succesvol beroep op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel door de werknemer zorgt ervoor dat de werkgever aansprakelijk is voor alle schade. De werkgever kan nog onder aansprakelijkheid uitkomen door tegenbewijs te leveren voor het vermoedelijke causaal verband tussen de blootstelling en de ziekte.[93] Dit zal doorgaans lastig zijn, aangezien het bij een aannemen van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel juist zal gaan om een geval waarin het causaal verband tot op zekere hoogte onzeker of onbepaald is.[94] Hoewel het dus ook, nogmaals, niet té

91. HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1721, NJ 2014/99, m.nt. T. Hartlief (*Lansink/Ritsma I*), rov. 4.1.3.
92. HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1721, NJ 2014/99, m.nt. T. Hartlief (*Lansink/Ritsma I*), rov. 4.1.2-4.1.3. Hij herhaalde dit in het *Gemeente Rheden*-arrest, zie HR 6 april 2018, ECLI:NL:HR:2018:536, NJ 2018/291, m.nt. J. Spier, rov. 3.3.2. Zie voor het vervolg van *Lansink Ritsma I*, *Lansink Ritsma II*: HR 11 december 2020, ECLI:NL:HR:2020:1996 (afdoening 81-RO) Hier werd het hofoordeel, waar de regel van proportionele aansprakelijkheid werd toegepast, in stand gelaten.
93. Conclusie A-G Valk onder 3.5 voor HR 11 december 2020, ECLI:NL:HR:2020:1996 (*Lansink/Ritsma II*).
94. Conclusie A-G Valk onder 3.5 voor HR 11 december 2020, ECLI:NL:HR:2020:1996 (*Lansink/Ritsma II*).

onzeker of té onbepaald mag zijn voordat aan toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel kan worden toegekomen.

Dat het causaal verband niet te onzeker of te onbepaald mag zijn, betekent dat er een zekere ondergrens bestaat als het aankomt op het vermoeden van het bestaan van het causaal verband.[95] Waar die ondergrens precies ligt, heeft de Hoge Raad niet in percentages willen uitdrukken – dit lijkt dan ook voorbehouden aan de feitenrechter.[96] De feitenrechter zal van geval tot geval, op grond van aangevoerde feiten en omstandigheden moeten beoordelen hoe groot de kans is dat de schade inderdaad door toedoen van de werkgever is ontstaan. Een deskundigenoordeel kan hierbij van doorslaggevende betekenis zijn.[97] Volgens A-G Valk is het niet mogelijk om nauwkeuriger, bijvoorbeeld in percentages, aan te geven waar de grens van de omkeringsregel ligt.[98] Hij sluit hiermee aan bij de redenering van A-G Spier, die eerder al betoogde dat het hanteren van een vast percentage ertoe leidt dat een miniem verschil grote consequenties heeft. Dit brengt het risico met zich dat deskundigen rekening houden met dit percentage en mogelijk daarnaar toe- of afschrijven.[99] De meerderheid van de auteurs in de literatuur is van mening dat er een aanzienlijke mate van waarschijnlijkheid moet bestaan van het vermoeden van causaal verband, zo onderzocht Valk in zijn conclusie voor *Lansink/Ritsma II*.[100] Uit ditzelfde onderzoek volgt dat er ook auteurs zijn die pleiten voor een meer slachtoffervriendelijke benadering en een lagere drempel voor het aannemen van dit vermoeden.[101]

---

95. Conclusie A-G Valk voor HR 11 december 2020, ECLI:NL:HR:2020:1996 (*Lansink/Ritsma II*) onder 3.5 en 3.6.
96. Dit volgt mijns inziens uit de afdoening van *Lansink/Ritsma II* met art. 81 RO. Hierin kan worden gelezen dat de Hoge Raad zich grotendeels in de conclusie van de A-G kan vinden. In de conclusie schrijft A-G Valk dat het niet mogelijk is om nauwkeuriger, bijvoorbeeld met percentages, aan te geven waar de ondergrens van de omkeringsregel ligt.
97. Zie hierover ook HR 8 juli 2011, ECLI:NL:HR:2011:BQ3514, NJ 2011/311, rov. 3.4.3.
98. Conclusie A-G Valk onder 3.6.
99. Conclusie A-G Spier, onder 6.28.3, vóór HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1721, NJ 2014/99, m.nt. T. Hartlief (*Lansink/Ritsma I*).
100. Conclusie A-G Valk onder 3.6, voetnoot 31. Aangezien Valk zich op de bewoordingen van die auteurs beroept, citeer ik hem hier letterlijk: 'A-G Drijber in zijn conclusie (ECLI:NL:PHR:2017:1432) vóór HR 6 april 2018, ECLI:NL:HR:2018:536, onder 3.13 ('behoorlijke mate van waarschijnlijkheid'); J. Spier in diens annotatie onder dit arrest, NJ 2018/291 ('dat de kans (...) reëel moet zijn'); T. Hartlief onder het verwijzingsarrest, NJ 2014/99 ('een behoorlijk grote kans'), C.J.M. Klaassen, Schadevergoeding algemeen, deel 2 (Mon. BW B35), 2017/52-530 ('de Hoge Raad betracht bij de toepassing van de (arbeidsrechtelijke) omkeringsregel de nodige terughoudendheid' en 'de omkeringsregel ziet op het laatste stukje causaliteitsonzekerheid'); J.T. van der Kroon, Hoeveel hoop gloort er nog voor de werknemer met een multicausaal ziektebeeld?, TRA 2013/102 ('een redelijke mate van waarschijnlijkheid'). Zie ook S.D. Lindenbergh, Arbeidsongevallen en beroepsziekten (Mon. Priv. 13), 2016/18 ('forse eisen')'
101. Conclusie A-G Valk onder 3.6, voetnoot 31. Ik citeer wederom Valk: 'L.E.M. Charlier, Bewijsvragen en hun antwoorden in beroepsziektezaken – deel 2, TGMA 2014 (juni), p. 55 ('dat de rechter in de toekomst moet motiveren dat het verband niet zo onwaarschijnlijk is dat, alle relevante factoren in aanmerking genomen, voorshands moet worden geoordeeld dat de blootstelling voor het ontstaan van de klachten van geen betekenis is, dan wel dat andere veroorzakingsfactoren

Het hanteren van een ondergrens bij de arbeidsrechtelijke omkeringsregel is mijns inziens, gelet op het gegeven dat de onzekerheid over het causaal verband voor rekening van de werkgever komt, terecht.[102] Met Valk ben ik het eens dat het niet bij de aard van het aansprakelijkheidsrecht zou passen, om de werkgever bij te onzeker causaal verband toch aansprakelijk te houden voor alle schade.[103] Een ruimere toepassing van de omkeringsregel betekent dat de kans dat een werkgever aansprakelijk wordt gehouden voor schade die niet door zijn toedoen is ontstaan, groter wordt.[104]

Al met al kent de arbeidsrechtelijke omkeringsregel een 'alles-of-niets benadering'.[105] De kans op succes is klein, maar wanneer er succesvol een beroep wordt gedaan op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel, is de werkgever – mits zijn verweren niet slagen – aansprakelijk voor alle schade.

Hoewel theoretisch interessant, is het praktisch belang van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel uiteindelijk gering.[106] Dit lijkt eveneens te volgen uit exploratieve gesprekken die in het kader van dit onderzoek zijn gevoerd met een aantal letselschadeadvocaten. Deze advocaten gaven aan bijna nooit met succes een beroep op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel te (kunnen) doen, want zo zei één van hen, 'dan is men er eigenlijk al, wat aansprakelijkheid betreft'.[107] Anders gezegd, de lat is hoog en de eisen fors – maar onmogelijk is het ook niet. Zo oordeelde de Hoge Raad in het *Defensie*-arrest dat toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel gerechtvaardigd was.[108] De benadeelden in die zaak konden hun vordering onderbouwen met uitgebreide RIVM-rapportages waaruit bleek dat zij in bepaalde functies direct waren blootgesteld aan chroom-6. Uit die RIVM-rapportages volgde ook welke ziekten dat mogelijk bij benadeelden tot gevolg heeft gehad.[109] Een uitgebreide bespreking van dit arrest komt aan de orde in hoofdstuk 4.

---

zodanig waarschijnlijk zijn dat de relatie tussen de blootstelling en de klachten als te vaag en onbepaald heeft te gelden'), dezelfde in: Beroepsziekten anno 2014, NJB 2014/621 en J. den Hoed in zijn noot onder JA 2013/108. Zie ook Chr.H. van Dijk, Causale perikelen: het is moeilijk en het zal moeilijk blijven, TVP 2013, p. 69 ('Vanuit het perspectief van effectieve slachtofferbescherming zal de drempel voor het vermoeden niet al te hoog moeten worden gesteld'). Van de zijde van [dochter van werknemer] wordt vooral bij de laatste groep auteurs aansluiting gezocht. Zie de schriftelijke toelichting van mr. Alt onder 1.10 en 2.3'

102. Zie ook conclusie A-G Valk vóór HR 11 december 2020, ECLI:NL:HR:2020:1996 (*Lansink/Ritsma II*) onder 3.5.
103. Conclusie A-G Valk vóór HR 11 december 2020, ECLI:NL:HR:2020:1996 (*Lansink/Ritsma II*) onder 3.5.
104. Zie ook conclusie A-G Valk vóór HR 11 december 2020, ECLI:NL:HR:2020:1996 (*Lansink/Ritsma II*) onder 3.5.
105. Zie ook de conclusie van A-G Valk onder 3.9 vóór HR 11 december 2020, ECLI:NL:HR:2020:1996 (*Lansink/Ritsma II*).
106. Asser/Sieburgh 6-II 2021/76.
107. Dit volgt uit een gesprek dat ik hield op 14 oktober 2022 met twee letselschadeadvocaten, beiden gespecialiseerd in beroepsziektezaken.
108. HR 3 december 2021, ECLI:NL:HR:2021:1806 (*Defensie*-arrest), rov. 3.2.
109. HR 3 december 2021, ECLI:NL:HR:2021:1806 (*Defensie*-arrest), rov. 3.2.

Een andere 'oplossing' en tegemoetkoming voor de werknemer die in de rechtspraak is ontstaan, kan worden gevonden in de regel van proportionele aansprakelijkheid, die in de volgende paragraaf wordt besproken. In deze benadering klinkt het 'alles-of-niets' sentiment, dat kenmerkend is voor het aansprakelijkheidsrecht, minder pregnant door.[110]

2.3.5.5 Proportionele aansprakelijkheid

Een andere wijze om de werknemer in zijn lastige bewijspositie tegemoet te komen, is zoals gezegd gevonden in de toepassing van de regel van proportionele aansprakelijkheid.[111] De regel is bedoeld voor gevallen waarin duidelijk is dát er schade is, maar het alleen onduidelijk blijft waardoor deze schade is veroorzaakt.[112] Het vereiste van causaal verband wordt dan door toepassing van de regel van proportionele aansprakelijkheid losgelaten.[113]

De regel is ontwikkeld in het arrest *Nefalit/Karamus*.[114] In de zaak die leidde tot dit arrest is de benadeelde overleden aan longkanker. Onduidelijk is echter of de longkanker is ontstaan door de normschending van zijn werkgever Nefalit – de benadeelde is in de uitoefening van zijn werkzaamheden langdurig en intensief blootgesteld aan asbeststof – of doordat de benadeelde ten minste 28 jaar heeft gerookt.[115] Het hof oordeelt met toepassing van de leer van proportionele aansprakelijkheid dat werkgever Nefalit aansprakelijk is en 55% van de geleden schade moet vergoeden.[116] De Hoge Raad verwerpt het hiertegen ingestelde cassatieberoep en oordeelt 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 genoemde 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

110. Zie ook conclusie A-G Valk onder 3.9 vóór vóór HR 11 december 2020, ECLI:NL:HR:2020:1996 (*Lansink/Ritsma II*); Hartlief, *Verbintenissenrecht uit de wet en Schadevergoeding* (SBR 5), 2021, p. 265-266.
111. Zie over de regel van proportionele aansprakelijkheid de dissertatie van Akkermans, Akkermans 1997.
112. Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/267; Klaassen 2007.
113. Asser/Sieburgh 6-II 2021/79.
114. HR 31 maart 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU6092, NJ 2011/250, m.nt. T.F.E. Tjong Tjin Tai (*Nefalit/Karamus*).
115. HR 31 maart 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU6092, NJ 2011/250, m.nt. T.F.E. Tjong Tjin Tai, rov. 3.1 en 3.2 (*Nefalit/Karamus*).
116. HR 31 maart 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU6092, NJ 2011/250, m.nt. T.F.E. Tjong Tjin Tai, rov. 1 (*Nefalit/Karamus*).

> 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.'[117]

De Hoge Raad geeft in de hierboven geciteerde overweging aan dat de regel van proportionele aansprakelijkheid bedoeld is voor gevallen waarin onduidelijk is waardoor de schade is veroorzaakt. De schade kan veroorzaakt zijn door een tekortkoming zijdens de werkgever, maar ook door een omstandigheid die juist aan de werknemer is toe te rekenen; of een combinatie van deze twee. De Raad lijkt hier te overwegen dat 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 mate waarin de aan de werknemer toe te rekenen omstandigheden aan de schade hebben bijgedragen.

In de literatuur is kritiek gekomen op de gekozen formulering van de Hoge Raad.[118] Zo oordeelde hij *niet* dat de werkgever aansprakelijk is voor het deel van de schade dat overeenstemt met de grootte van waarschijnlijkheid dat hij de schade heeft veroorzaakt, maar tot vergoeding van de gehele schade, met vermindering van de mate waarin de werknemer aan de schade heeft bijgedragen. Volgens sommige auteurs zou hierbij niet *echt* sprake zijn van proportionele aansprakelijkheid – nog los van het gegeven dat de Raad de woorden 'proportionele aansprakelijkheid' ook niet in de mond neemt.[119] De gebruikte formulering zou namelijk kunnen meebrengen dat de aansprakelijkheid van de schadeveroorzaker het veroorzakingsaandeel overstijgt, hetgeen in strijd is met art. 6:102 lid 2 BW.[120] In de arresten *Nationale Nederlanden/verweerder 1 en 2*[121] en *HRDeloitte Belastingadviseurs/H&H Beheer*[122] heeft de Hoge Raad verduidelijkt dat het *niet* gaat om een aansprakelijkheid voor alle schade min de kans dat de schade is veroorzaakt door een aan de benadeelde toe te rekenen oorzaak.[123] Maar, het gaat om een veroordeling in schadevergoeding in evenredigheid met de in een percentage uitgedrukte kans dat de schade door de normschending is veroorzaakt.[124]

---

117. HR 31 maart 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU6092, NJ 2011/250, m.nt. T.F.E. Tjong Tjin Tai (*Nefalit/Karamus*), rov. 3.13.
118. Bijvoorbeeld Kortmann 2006; Klaassen 2007, p. 1346 e.v. en Nieuwenhuis 2006. Zie over deze discussie ook de annotatie van T.F.E. Tjong Tjin Tai bij *Nefalit/Karamus*-arrest, NJ 2011/250.
119. Zie Kortmann 2012, p. 53. De Raad spreekt trouwens in zijn overweging ook niet over 'proportionele aansprakelijkheid', maar uit de inhoudsindicatie van het arrest moet wel worden opgemaakt dat de leer van proportionele aansprakelijkheid is aanvaard.
120. Asser/Sieburgh 6-II 2021/81a.
121. HR 14 december 2012, ECLI:NL:HR:2012:BX8349, NJ 2013/236, m.nt. S.D. Lindenbergh (*Nationale Nederlanden*), rov. 4.2 en 5.3.
122. HR 21 december 2012, ECL:NL:HR:2012:BX7491, NJ 2013/237, m.nt. S.D. Lindenbergh, rov. 3.5.2.
123. Klaassen 2017, nr. 60.
124. Klaassen 2017, nr. 60; Asser/Sieburgh 6-II 2021/81a.

Om voorlichting te krijgen over de grootte van die kans, ligt het voor de hand dat de rechter een deskundige benoemt, aldus de Hoge Raad in *Nefalit/Karamus*.[125] Hierbij is van belang dat uit het deskundigenbericht kan volgen wat de kans is dat longkanker de asbestblootstelling heeft veroorzaakt.[126]

De regel van proportionele aansprakelijkheid is bedoeld voor gevallen waarin de kans dat de gezondheidsschade van de werknemer is veroorzaakt in de uitoefening van zijn werkzaamheden door een toerekenbare tekortkoming van de werkgever niet zeer klein noch zeer groot is. Want, zo overweegt de Hoge Raad in *Nefalit/Karamus*, indien de kans zeer klein is ligt het namelijk voor de hand dat de feitenrechter de vordering in het geheel afwijst. Indien de kans zeer groot is, ligt het voor de hand dat de feitenrechter de vordering juist toewijst.[127] Bij toepassing van de regel van proportionele aansprakelijkheid gaat het dus om de tussenliggende gevallen:

> 'Ten aanzien van de tussen die beide uitersten gelegen gevallen is het echter in het algemeen, mede gelet op de strekking van de onderhavige norm - het voorkomen van gezondheidsschade bij de werknemer - en de aard van de normschending als hiervoor aangeduid, uit overwegingen van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar de onzekerheid over de mate waarin de tekortkoming van de werkgever heeft bijgedragen tot de schade van de werknemer, in zijn geheel op de werknemer af te wentelen. Eveneens onaanvaardbaar, maar nu tegenover de werkgever, ook al is deze tegenover de werknemer tekortgeschoten in zijn zorgplicht, is het echter de onzekerheid over het causaal verband met de schade van de werknemer geheel voor risico van de werkgever te laten komen, in weerwil van de niet zeer kleine kans dat buiten de uitoefening van de werkzaamheden gelegen omstandigheden die aan de werknemer moeten worden toegerekend (zoals roken, genetische aanleg, veroudering of van buiten komende oorzaken), de schade (mede) hebben veroorzaakt.'[128]

In deze overweging uit *Nefalit/Karamus* weerklinkt mijns inziens ook de worsteling van de Hoge Raad met de kenmerkende alles-of-niets-benadering van ons aansprakelijkheidsrecht. Zo acht de Hoge Raad het gelet op redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar om de onzekerheid over het causaal verband zowel geheel voor risico van de werkgever, maar ook dat van de werknemer af te wentelen.[129]

125. HR 31 maart 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU6092, NJ 2011/250, m.nt. T.F.E. Tjong Tjin Tai (*Nefalit/Karamus*), rov. 3.13; HR 14 december 2012, ECLI:NL:HR:2012:BX8349, NJ 2013/236, m.nt. S.D. Lindenbergh (*Nationale Nederlanden*), rov. 4.2.
126. Hartlief, *Verbintenissenrecht uit de wet en Schadevergoeding* (SBR 5), 2021, p. 266.
127. HR 31 maart 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU6092, NJ 2011/250, m.nt. T.F.E. Tjong Tjin Tai, (*Nefalit/Karamus*), rov. 3.13.
128. HR 31 maart 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU6092, NJ 2011/250, m.nt. T.F.E. Tjong Tjin Tai, (*Nefalit/Karamus*), rov. 3.13.
129. HR 31 maart 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU6092, NJ 2011/250, m.nt. T.F.E. Tjong Tjin Tai, (*Nefalit/Karamus*), rov. 3.13.

Verder is inmiddels al enige tijd duidelijk dat de regel van proportionele aansprakelijkheid ook buiten het geval van werkgeversaansprakelijkheid kan worden toegepast, indien het redelijker is om de onzekerheid over het *condicio sine qua non*-verband tussen de normschending en de schade over partijen te verdelen.[130] Zo overweegt de Hoge Raad in het *Fortis/Bourgonje*-arrest dat hiervoor 'met name aanleiding kan 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'.[131] Wel moet de regel van proportionele aansprakelijkheid met terughoudendheid worden toegepast, aangezien toepassing ervan meebrengt dat iemand aansprakelijk wordt gehouden voor een schade die hij niet, of niet in de door de rechter aangenomen mate, heeft veroorzaakt.[132]

2.3.5.6 Een samenhangend stelsel

Al met al vormen de arbeidsrechtelijke omkeringsregel en proportionele aansprakelijkheid een samenhangend stelsel.[133] De ondergrens van de omkeringsregel lijkt samen te vallen met de bovengrens van proportionele aansprakelijkheid, zo concludeert A-G Valk voor *Lansink/Ritsma II*.[134] Hoe groter de kans dat de normschending door de werkgever de schadeoorzaak is, hoe verdergaand de bescherming voor de werknemer is.[135] Terwijl bij een succesvol beroep op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel de werknemer aanspraak heeft op volledige schadevergoeding van de werkgever, krijgt hij bij toepassing van de regel van proportionele aansprakelijkheid een vergoeding die de mate waarin de werkgever een bijdrage heeft geleverd, vertegenwoordigt. Hierbij is van belang dat de regel van proportioneel aansprakelijkheid alleen kan worden toegepast als onduidelijk is waardoor de schade is veroorzaakt – bij toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel is uiteraard duidelijker dat de schade zijn oorzaak vindt in de werkzaamheden die zijn verricht (of in ieder geval kan dat worden vermoed).

130. HR 24 december 2010, ECLI:NL:HR:2010:BO1799, NJ 2011/251, m.nt. T.F.E. Tjong Tjin Tai (*Fortis/Bourgonje*), rov. 3.8.
131. HR 24 december 2010, ECLI:NL:HR:2010:BO1799, NJ 2011/251, m.nt. T.F.E. Tjong Tjin Tai (*Fortis/Bourgonje*), rov. 3.8.
132. HR 24 december 2010, ECLI:NL:HR:2010:BO1799, NJ 2011/251, m.nt. T.F.E. Tjong Tjin Tai (*Fortis/Bourgonje*), rov. 3.8.
133. Conclusie A-G Valk onder 3.23 vóór HR 11 december 2020, ECLI:NL:HR:2020:1996 (*Lansink/Ritsma II*).
134. Conclusie A-G Valk onder 3.23 vóór HR 11 december 2020, ECLI:NL:HR:2020:1996 (*Lansink/Ritsma II*). Zie over de onder- en bovengrens ook Klaassen 2017, p. 87.
135. Conclusie A-G Valk onder 3.23 vóór HR 11 december 2020, ECLI:NL:HR:2020:1996 (*Lansink/Ritsma II*).

2.3.5.7 Een exploratieve rechtspraakanalyse

Op het eerste gezicht zou gezegd kunnen worden dat de rechtspositie van de werknemer wordt versterkt door middel van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel en toepassing van de regel van proportionele aansprakelijkheid. Maar zoals hierboven al aan de orde kwam, is het praktisch belang van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel uiteindelijk gering. Een beroep op de regel van proportionele aansprakelijkheid daarentegen, zou in beginsel gemakkelijker *kunnen* zijn. Hierbij moet uiteraard terughoudendheid in acht worden genomen, aangezien toepassing van de regel eerder uitzondering dan regel zou moeten zijn.[136] Een exploratieve zoektocht op www.rechtspraak.nl leert echter dat een beroep op toepassing van zowel de arbeidsrechtelijke omkeringsregel als de regel van proportionele aansprakelijkheid niet vaak succesvol is.

Allereerst is gezocht op 'proportionele aansprakelijkheid', 'art. 7:658 BW'[137] in combinatie met 'beroepsziekte', voor het laatst op 11 mei 2024. Gefilterd is op feitenrechtspraak. Ik hanteerde geen specifieke zoekperiode, waardoor ik zocht op alle gepubliceerde uitspraken. Deze zoektocht leverde 15 zoekresultaten op. In vijf zaken werd het beroep op zowel de arbeidsrechtelijke omkeringsregel als proportionele aansprakelijkheid afgewezen,[138] in één zaak werd het beroep op proportionele aansprakelijkheid afgewezen.[139] In drie gevallen werd het beroep op proportionele aansprakelijkheid toegewezen.[140] In vier uitspraken werd de zaak aangehouden vanwege het benoemen van deskundigen.[141] In drie zaken werd het causaal verband, al dan niet met gebruikmaking van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel, aangenomen.[142]

Aanvullend zocht ik in de afsluitende fase van dit onderzoek in het kader van proportionele aansprakelijkheid, ook nog op '7:658',[143] '6:99', '6:101' en 'beroepsziekte'. Indien rechters niet zouden spreken over 'proportionele aansprakelijkheid', zouden zij waarschijnlijk wel art. 6:99 en art. 6:101 BW noemen bij de bespreking van het juridisch kader, gecombineerd met 'art.' of 'artikel 7:658 BW' en 'beroeps-

136. Klaassen 2017, p. 86.
137. Ik heb deze zoekopdracht ook uitgevoerd met '*artikel* 7:658 BW'.
138. Rb. Noord-Holland 25 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:10965; Gerechtshof Den Haag 25 oktober 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2920; Rb. Zwolle-Lelystad 7 juli 2010, ECLI:NL:RBZLY:2010:BN3349; Rb. Gelderland 5 juni 2019, ECLI:NL:RBGEL:2019:2442; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 8 februari 2022, ECLI:NL:GHSHE:2022:295.
139. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 8 februari 2022, ECLI:NL:GHSHE:2022:295.
140. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 31 juli 2007, ECLI:NL:GHSHE:2007:BB1552; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 5 maart 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:780; Rb. Rotterdam 5 juli 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:5841.
141. Rb. Rotterdam 22 april 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:3220; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 18 februari 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:409; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 4 december 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:5079; Rb. Noord-Holland 29 maart 2023, ECLI:NL:RBNHO:2023:2825.
142. Rb. 's-Hertogenbosch 11 juni 2009, ECLI:NL:RBSHE:2009:BJ0750; Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 8 december 2015, ECLI:NL:GHARL:2015:9263; Rb. Gelderland 27 januari 2023, ECLI:NL:RBGEL:2023:499.
143. Dit keer zonder 'art.' of 'artikel' ervoor, of 'BW' erachter.

ziekte'. Ik voerde deze zoekopdracht uit op 5 augustus 2024. Dit leverde zeven resultaten op, waarvan vijf al in de analyses naar voren waren gekomen.[144] Van de twee resterende resultaten wordt er in één zaak een werkgever met succes aansprakelijk gehouden. De vergoedingsplicht van de werkgever wordt verminderd met toepassing van art. 6:101 BW. De werkgever is gehouden de helft van de schade van de werknemer te vergoeden.[145] Nu deze zaak zich afspeelt in 2003, voor de ontwikkeling van de regel van proportionele aansprakelijkheid, bevreemdt dat niet zo zeer. Het andere gevonden resultaat betreft het hofarrest vóór het hierboven besproken *Lansink/Ritsma I*-arrest en laat ik in deze analyse buiten beschouwing.[146]

Een zoekopdracht naar 'arbeidsrechtelijke omkeringsregel', 'art. 7:658 BW'[147] in combinatie met 'beroepsziekte', voor het laatst op 11 mei 2024, levert 18 zoekresultaten op. Hierbij filterde ik op feitenrechtspraak en hanteerde ik geen specifieke zoekperiode. Dit laatste betekent dat ik zocht op alle gepubliceerde uitspraken. Vijf van de gevonden zaken kwamen ook al naar voren bij de eerste zoektocht.[148] In drie uitspraken wordt de zaak aangehouden vanwege het benoemen van een deskundige.[149] In drie zaken wordt succesvol een beroep gedaan op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel;[150] in zes zaken is dit beroep niet succesvol.[151] In één zaak richt het debat zich op andere zaken dan die relevant zijn voor dit onderzoek; omdat het gaat om een arbeidsongeval en niet een beroepsziekte.[152]

Aanvullend zocht ik in de afsluitende fase van dit onderzoek in het kader van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel ook nog op '7:658 BW',[153] gecombineerd met 'niet te onzeker of te onbepaald'. Dit omdat ik het vermoeden had dat rechters misschien niet letterlijk spreken over de 'arbeidsrechtelijke omkeringsregel', maar

144. Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 8 december 2015, ECLI:NL:GHARL:2015:9263; Rb. Zwolle-Lelystad 7 juli 2010, ECLI:NL:RBZLY:2010:BN3349; Rb. 's-Hertogenbosch 11 juni 2009, ECLI:NL:RBSHE:2009:BJ0750; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 31 juli 2007, ECLI:NL:GHSHE:2007:BB1552; Rb. Rotterdam 5 juli 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:5841.
145. Rb. Alkmaar 10 december 2003, ECLI:NL:RBALK:2003:AR2457, rov. 4.5.
146. Gerechtshof Arnhem 27 maart 2012, ECLI:NL:GHARN:2012:BW0025.
147. Ik heb deze zoekopdracht ook uitgevoerd met '*artikel* 7:658 BW'.
148. Rb. Gelderland 5 juni 2019, ECLI:NL:RBGEL:2019:2442; Rb. Rotterdam 22 april 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:3220; Rb. Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2015:10965; Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 8 december 2015, ECLI:NL:GHARL:2015:9263; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 5 maart 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:780.
149. Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 8 november 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:8930; Rb. Midden-Nederland 1 september 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:4067; Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 8 maart 2016, ECIL:NL:GHARL:2016:1788.
150. Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 14 februari 2023, ECLI:NL:GHARL:2023:1287; Rb. Oost-Brabant 29 april 2021, ECLI:NL:RBOBR:2021:2268; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 4 juli 2023, ECLI:NL:GHSHE:2023:2144.
151. Rb. Noord-Holland 22 juli 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:9248; Rb. Den Haag 16 maart 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:2703; Gerechtshof Amsterdam 20 februari 2018 ECLI:NL:GHAMS:2018:567; Gerechtshof ,s-Hertogenbosch 6 september 2022, ECLI:NL:GHSHE:2022:3088; Gerechtshof Den Haag 7 december 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:2648; Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 19 februari 2024, ECLI:NL:GHARL:2024:1200.
152. Rb. Rotterdam 13 april 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:5470.
153. Dit keer zonder dat 'art.' of 'artikel' ervoor.

in ieder geval de woorden 'niet te onzeker of te onbepaald; gecombineerd met het wetsartikel (art. 7:658 BW) bij de bespreking van het juridisch kader zullen noemen. Dit leverde op 5 augustus 2024 acht zoekresultaten op. In vier van de gevonden zaken worden deskundigen benoemd.[154] In drie zaken, waarvan er twee samenhangen, wordt door de werknemer met succes een beroep op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel gedaan en de werkgever aansprakelijk gesteld.[155] In één zaak wordt het beroep op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel afgewezen, omdat het causaal verband te onzeker is om de omkeringsregel toe te passen.[156]

Allereerst valt op dat er weinig zaken te vinden zijn. Hiervoor zijn verschillende verklaringen denkbaar. Niet iedere uitspraak wordt gepubliceerd op rechtspraak.nl. En hoewel ik op verschillende wijzen naar rechtspraak heb gezocht, is het niet ondenkbaar dat er andere zoektermen zijn die nieuwe, aanvullende resultaten kunnen opleveren.

Belangrijker is, dat uiteindelijk maar weinig beroepsziektezaken bij de rechter terechtkomen.[157] Denkbaar is dat de meeste zaken buiten de rechter worden afgedaan. Dat het praktisch belang van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel en proportionele aansprakelijkheid groter is dan hierboven wordt geschetst, is daarom plausibel. Zo is het voor te stellen dat een beroep op deze leerstukken in onderhandelingen wordt gedaan. Deze terughoudendheid in aanmerking genomen, heeft het beeld van de rechtspraak dat hierboven is geschetst niet de pretentie om volledig te zijn. Maar, het laat mijns inziens wél zien dat het bewijzen van het *condicio sine qua non*-verband een problematische kwestie is voor de benadeelde. De kans op succes is er, maar lijkt relatief klein te zijn.

2.3.5.8 Afsluiting

Voldoen aan het *condicio sine qua non-verband* is een lastige aangelegenheid voor de benadeelde werknemer met een beroepsziekte. Het is doorgaans niet eenvoudig om aan te tonen dat men schade heeft geleden in de uitoefening van zijn of haar werkzaamheden. Of, met andere woorden, dat de ziekte die men heeft opgelopen komt door bijvoorbeeld blootstelling aan een gevaarlijke stof. De Hoge Raad is de benadeelde werknemer tegemoetgekomen door de arbeidsrechtelijke omkeringsregel en toepassing van de regel van proportionele aansprakelijkheid. Het is de vraag in hoeverre deze leerstukken in de praktijk van betekenis zijn voor de benadeelde. Hoe dan ook, het bewijs van het *condicio sine qua*-non verband is in belangrijke mate bepalend voor de rechtspositie van de benadeelde. Want, als

154. Rb. Noord-Holland 10 mei 2023, ECLI:NL:RBNHO:2023:10844; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 4 oktober 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4425; Rb. Zeeland-West-Brabant 16 november 2022, ECLI:NL:RBZWB:2022:7240 en Rb. Rotterdam 2 maart 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:10935.
155. Rb. 25 november 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:7350 en Rb. Gelderland 8 juni 2016, ECLI:NL:RBGEL:2016:3074 (zaken hangen samen) en Rb. Midden-Nederland 23 september 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4082.
156. Rb. Noord-Holland 25 mei 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:5288, rov. 5.15.
157. Eshuis e.a. 2011, p. 28.

de benadeelde werknemer wél in het bewijs van dit causaal verband slaagt, ligt de spreekwoordelijke bal bij de werkgever. Het is dan aan de werkgever om, als hij onder aansprakelijkheid uit wil komen aan te tonen dat hij zijn zorgplicht is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Hieronder komt aan de orde dat dit laatste doorgaans moeilijk zal zijn voor de werkgever.

2.3.6 De werkgever is aansprakelijk, tenzij…

2.3.6.1 Inleiding

Indien de werknemer slaagt in het bewijs van het causaal verband tussen de schade en de uitoefening van zijn werkzaamheden, is de werkgever aansprakelijk jegens de werknemer voor zijn schade, tenzij de werkgever aantoont dat hij zijn zorgplicht is nagekomen[158] óf dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer (art. 7:658 BW lid 2). Bij deze twee mogelijkheden om aan aansprakelijkheid te ontkomen wordt hieronder achtereenvolgens stilgestaan in paragraaf 2.3.6.2 en 2.3.6.3. Ik sluit af in paragraaf 2.3.6.4.

2.3.6.2 De zorgplicht van de werkgever

De zorgplicht van de werkgever staat in het eerste lid van art. 7:658 BW. Op grond van dit lid heeft de werkgever een zorgplicht met betrekking tot de veiligheid van de werknemer.[159] In enigszins archaïsch taalgebruik bepaalt het lid dat de werkgever verplicht is 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. Het gaat met andere woorden om een zorgplicht van de werkgever voor het voorkomen van schade voor de werknemer.[160] De zorgplicht strekt zich uit tot de *uitoefening van*

158. Dit is anders bij een geslaagd beroep op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel – dan is de zorgplicht namelijk niet nagekomen. Ook mag de werkgever tegenbewijs leveren voor het *condicio sine qua non*-verband, bijvoorbeeld door aan te tonen dat naleving van het voorschrift in kwestie de schade niet had kunnen voorkomen. Zie hierover onder meer Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/251; onder verwijzing naar HR 14 april 1978, ECLI:NL:HR:1978:AC3514, NJ 1979/245 (*Messaoudi/Hoechst*); HR 22 maart 1991, ECLI:NL:HR:1991:ZC0181, NJ 1991/420 (*Roeffen/Thijssen*) en de leer van de redelijke toerekening.

159. Deze civielrechtelijke regeling bestaat naast de publiekrechtelijke regelingen (Arbeidsomstandighedenwet; Arbeidsomstandighedenbesluit; Arbeidsomstandighedenregeling) en de contractuele aansprakelijkheid in Boek 6 van het BW. Zie Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/249 en Lindenbergh 2021/39.

160. Zie hierover ook Kroon, die betoogt dat het juister was geweest om de strekking van dit lid op te nemen in Boek 6 titel 3 afdeling 2, aangezien de wetgever nu een inbreuk maakt op het systeem van Boek 7 titel 10 BW, dat uitsluitend bepalingen bevat met betrekking tot de arbeidsovereen-

de werkzaamheden van de werknemer – een begrip dat door de rechter ruim wordt uitgelegd.[161]

Concrete invulling van de zorgplicht wordt gegeven door de Arbeidsomstandighedenwet en andere publiekrechtelijke regelingen die zien op arbeidsomstandigheden.[162] Indien een norm die voortvloeit uit deze regelingen wordt geschonden, is de werkgever in beginsel aansprakelijk.[163] Omgekeerd betekent dit echter niet dat de omstandigheid dat geen enkel bouwvoorschrift, Arbo-richtlijn of NEN-norm zich verzet tegen een bepaalde situatie die heeft geleid tot letselschade, niet ertoe leidt dat de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan.[164] Heerma van Voss spreekt ook wel over het handhaven van de publiekrechtelijke veiligheidsvoorschriften als minimumnorm en harde ondergrens voor de werkgever.[165] Hierbij zij opgemerkt dat er ongeschreven normen kunnen zijn die verder strekken dan geschreven normen.[166] Deze ongeschreven normen zijn afhankelijk van de concrete omstandigheden van het geval.[167]

Belangrijk is dat artikel 7:658 BW niet een absolute waarborg beoogt te scheppen voor de bescherming tegen gevaar.[168] De werkgever draagt er echter wel zorg voor dat de werknemer zo goed beschermd is als redelijkerwijs in verband met de aard van de arbeid gevorderd kan worden.[169] Welke maatregelen hij dient te treffen, is afhankelijk van de omstandigheden van het geval, waaronder de aard van de werkzaamheden, de kans dat zich een ongeval zal voordoen, de ernst die de gevolgen van een ongeval kunnen hebben en de mate van de bezwaarlijkheid van de te nemen veiligheidsmaatregelen.[170]

---

komst; Kroon, art. 7:658 BW aant. A3Het vierde lid werd toegevoegd met de Wet flexibiliteit en zekerheid (*Stb.* 1998, 300), terwijl de eerste drie leden dateren van 1 april 1997 (*Stb.* 1996, 406). Zie hierover ook Kroon, art. 7:658 BW, aant. 1.

161. Kroon, aant. 3.2.1; Lindenbergh 2021/39.
162. Zie HR 12 december 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD3129, rov. 3.5.2. Zie verder Bouwens e.a. 2019/3.4.6.1; Kroon, art. 7:658 BW, aant. 2.2; Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/251.
163. Bouwens e.a. 2019/3.4.6.1.
164. Aldus Van der Burg, aant. 2a, onder verwijzing naar HR 5 november 2004, ECLI:NL:HR:2004:AP1463, NJ 2005/215 (*De Lozerhof/Van Duyvenbode*) en Hof Leeuwarden 3 februari 2009, ECLI:NL:GHLEE:2009:167 BH4480. Zie in gelijke zin Bouwens e.a. 2019/3.4.6; Lindenbergh 2021/25.2.
165. Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/251.
166. Waterman 2009, p. 108 en p. 135-136.
167. Waterman 2009, p. 135-136.
168. Dat is vaste rechtspraak van de Hoge Raad. Zie HR 11 november 2005, ECLI:NL:HR:2005:AU3313, NJ 2008/460, m.nt. G.J.J. Heerma van Voss (*Bayar/Wijnen*), rov. 3.3.1; HR 1 februari 2008, ECLI:NL:HR:2008:BB6175 (*Maasman/Akzo Nobel*), rov. 4.2; HR 1 februari 2008, ECLI:NL:HR:2008:BB4767 (*Kooiker/Taxicentrale Nijverdal*), rov. 3.3.2. Zie hierover ook Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/250; Lindenbergh 2021/3.23.
169. Kroon schrijft dat op grond van deze formulering moet worden aangenomen dat het hier om een inspanningsverbintenis gaat en niet om een resultaatsverbintenis. Hiermee komt tot uiting dat art. 7:658 BW geen risicoaansprakelijkheid behelst, zie Kroon, art. 7:658 BW, aant. 2.1. Zie in gelijke zin Lindenbergh 2021/10.
170. HR 5 december 2014, ECLI:NL:HR:2014:3519, rov. 3.5.2 (*Pelowski*), gebruikmakend van de bewoordingen van het *Kelderluik*-arrest (HR 5 november 1965, ECLI:NL:HR:1965:AB7079). Zie hierover ook Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/250-252 en Lindenbergh 2021/3.26.1. Zie ook de

Of de werkgever heeft gedaan wat redelijkerwijs in de gegeven situatie van hem kan worden verlangd, wordt gebaseerd op een oordeel over het doen of nalaten van de werkgever.[171] Als de werkgever aansprakelijk wordt gehouden, betekent dit dat hij beter had moeten weten en ook zo had moeten handelen.[172] Anders gezegd, gaat het dus om een normatief oordeel over de kennis en kunde van de werkgever: wat *mag* van hem worden verwacht?[173] Lindenbergh schrijft dat deze kenniseis van de werkgever in belangrijke mate is geobjectiveerd door het aannemen van een onderzoeksplicht van de werkgever.[174] De onderzoeksplicht is neergelegd in art. 5 van de Arbowet en behelst een verplichting tot een risico-inventarisatie en -evaluatie.

De Hoge Raad heeft aan de open norm van wat redelijkerwijs mag worden verlangd, nader invulling gegeven in een reeks arresten.[175] Voor een bespreking van deze arresten verwijs ik naar de literatuur die over dit onderwerp is verschenen.[176] Verder is in de lagere jurisprudentie veel te in vinden over de invulling van de zorgplicht. Deze jurisprudentie en de invulling van de zorgplicht zijn veelal casuïstisch van aard.[177]

In het algemeen kan worden gezegd dat de werkgever bij het voldoen aan zijn zorgplicht rekening dient te houden met de inrichting van de werkplaats,[178] de aanschaf en het gebruik van machines, het gebruik van – al dan niet gevaarlijke – grond- en hulpstoffen en het geven van instructies en het toezicht houden op de naleving van de voorschriften.[179] De werkgever is in de regel echter niet aansprakelijk voor schade veroorzaakt door 'alledaagse ongevallen' op de werkvloer.[180] Ook houdt de zorgplicht niet in dat de werkgever dient te waarschuwen of andere (voorzorgs)maatregelen dient te treffen voor algemeen bekende gevaren die nood-

---

Hoge Raad in onder meer HR 11 november 2005, ECLI:NL:HR:2005:AU3313, NJ 2008/460, m.nt. G.J.J. Heerma van Voss (*Bayar/Wijnen*), rov. 3.3.1 en HR 14 april 1978, ECLI:NL:HR:1978:AC3514, NJ 1979/245 (*Messaoudi/Hoechst Holland*).

171. Lindenbergh 2021/26.2.
172. Lindenbergh 2021/26.2.
173. Lindenbergh 2021/26.2.
174. Lindenbergh 2021/26.2.
175. HR 11 november 2005, ECLI:NL:HR:2005:AU3313, NJ 2008/460, m.nt. G.J.J. Heerma van Voss (*Bayar/Wijnen*); HR 16 mei 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF7000 (*Dusarduyn/Du Puy*); Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/250.
176. Bijvoorbeeld Barentsen 2003; Waterman 2009; Lindenbergh 2021. Ik merk hierbij op dat veel zaken en daarmee oordelen die aan de Hoge Raad worden voorgelegd, verweven zijn met waarderingen van feitelijke aard en daarom in cassatie vaak niet op juistheid kunnen worden getoetst. Zie hierover Asser Procesrecht/Korthals Altes & Groen 7 2015/140.
177. Zie voor besprekingen hiervan onder meer Kroon, aant. 2.5.
178. Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/252.
179. HR 11 april 2008, ECLI:NL:HR:2008:BC9225. Zie hierover Kroon, aant. 2.6; Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/250.
180. Zie recent bijvoorbeeld de conclusie van A-G Hartlief vóór HR 23 juni 2023, ECLI:NL:HR:2023:966 (afdoening 81-RO). En verder Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/255; Kroon, aant. 2.5.1 en verwijzingen aldaar.

zakelijk aan het verrichten van de werkzaamheden zijn verbonden.[181] Voorbeelden hiervan zijn een nieuw of net geslepen mes,[182] een tegelpad dat glad is na een regenbui[183] en het uitglijden bij het schoonmaken van een koffievlek op de vloer.[184] Al met al omvat de zorgplicht van de werkgever in elk geval de naleving van de wettelijke voorschriften inzake arbeidsomstandigheden, maar ook wat redelijkerwijs in de gegeven situatie van de werkgever mag worden verlangd.[185]

Bij beroepsziekten worden hoge eisen gesteld aan de zorg die de werkgever in acht dient te nemen.[186] Arresten die de Hoge Raad in dit kader heeft gewezen zien vooral op het werken met asbest.[187] Het handelen van de werkgever moet volgens de Hoge Raad worden beoordeeld naar de in de betrokken periode geldende normen die, als wettelijke normen ontbreken of onvoldoende zijn uitgewerkt, mede worden bepaald door de toen geldende maatschappelijke opvattingen, aldus de Hoge Raad in *Cijsouw/De Schelde II*.[188] Concreet betekent dit volgens de Hoge Raad in het geval van asbest dat, ook al was het werken met asbest gebruikelijk en maatschappelijk aanvaard, de werkgever niet mag afzien van het treffen van de vereiste veiligheidsmaatregelen met het oog op de daaraan verbonden gevaren die hem bekend zijn of behoren te zijn. Bij dit bekendheidsvereiste is niet van doorslaggevende betekenis dat in vergelijkbare bedrijven deze veiligheidsmaatregelen ook niet zijn getroffen.[189] De werkgever is, indien hij is tekortgeschoten in zijn zorgplicht ter voorkoming van bekende gevaren, ook aansprakelijk voor gevaren die toen nog niet bekend waren voor hem.[190] Het is afhankelijk van de omstandigheden van het geval en de toentertijd bestaande kennis en inzichten, welke veiligheidsmaatregelen van de werkgever kunnen worden verwacht. Hierbij zijn mede van belang de mate van zekerheid dat 'het werken met asbest gezondheidsrisico's meebrengt en de aard en de ernst van die risico's'.[191]

181. Kroon, aant. 2.5; Bouwens e.a. 2019/3.4.6.1.
182. HR 4 oktober 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE4090, NJ 2004/175 (*Laudy/Fair Play*).
183. HR 2 maart 2007, ECLI:NL:HR:2007:AZ5834, NJ 2007/143 (*Perez*).
184. HR 12 september 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF8254, NJ 2004/177 m.nt. Heerma van Voss. Zie – met uitgebreide jurisprudentieverwijzingen – Kroon, art. 7:658 BW, aant. 2.5; Bouwens e.a. 2019/3.4.6.1; Klaassen 2008, p. 210.
185. Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/251.
186. Zie in dit kader bijvoorbeeld art. 6 en 7 van de Arbeidsomstandighedenwet. Zie verder Lindenbergh 2021/3.27.2.
187. HR 25 juni 1993, ECLI:NL:HR:1993:AD1907 (*Cijsouw/De Schelde I*); HR 2 oktober 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2721, NJ 1999/683, m.nt. J.B.M. Vranken (*Cijsouw/De Schelde II*); HR 6 april 1990, ECLI:NL:HR:1990:AB9376, NJ 1990/573, m.nt. P.A. Stein (*Janssen/Nefabas*). Zie hierover ook Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/260.
188. HR 2 oktober 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2721, NJ 1999/683, m.nt. J.B.M. Vranken (*Cijsouw/De Schelde II*), rov. 3.3.2.
189. HR 2 oktober 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2721, NJ 1999/683, m.nt. J.B.M. Vranken (*Cijsouw/De Schelde II*), rov. 3.3.2.
190. Zoals bijvoorbeeld in het geval van mesothelioom, dat aan de orde was in HR 25 juni 1993, ECLI:NL:HR:1993:AD1907 (*Cijsouw/De Schelde I*).
191. HR 17 februari 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU6927, NJ 2007/285 m.nt. C.J.H. Brunner (*Van Buuren Van Swaay/Erven*), rov. 4.7.

De kenniseis van de werkgever is zoals gezegd geobjectiveerd door het aannemen van een onderzoeksplicht van de werkgever.[192] Met betrekking tot de onderzoeksplicht bij de blootstelling aan asbest overweegt de Hoge Raad in het *Janssen/Nefabas*-arrest als volgt:

> 'Voorts zal er (...) in beginsel op de werkgever (...) een verplichting rusten om te onderzoeken welke gevaren door hem te verwerken of te produceren stoffen voor zijn werknemers kunnen opleveren en om zich tijdig op de hoogte te stellen van eventuele nadere gegevens die voor de voldoening aan zijn verplichtingen uit art. 1638x van belang kunnen zijn. Dit brengt mee dat hij, in geval van aantasting van de gezondheid van een of meer van zijn werknemers door een dergelijke stof, onder meer zal hebben aan te geven in hoeverre hij zich tijdig omtrent het aan die stof verbonden gevaar en de met het oog daarop te treffen voorzieningen heeft laten voorlichten, bijv. door deskundigen, onderscheidenlijk waarom een dergelijk onderzoek of dergelijke voorzieningen redelijkerwijs niet van hem konden worden gevergd. Naar gelang van de omstandigheden zal daarbij ook van betekenis kunnen zijn of informatie omtrent het betreffende gevaar buiten Nederland beschikbaar was, in het bijzonder wanneer die stof daar eerder dan in Nederland bedrijfsmatig gebruikt of geproduceerd werd. Tenslotte zal het in beginsel op de weg van de werkgever liggen om aan te geven wat naar zijn mening in het relevante tijdvak in soortgelijke bedrijven als het zijne als norm voor de veiligheid gebruikelijk was, waarbij overigens aantekening verdient dat die enkele gebruikelijkheid nog niet meebrengt dat die norm ook als juist moet worden aanvaard voor werkgevers die ermee bekend waren of hadden behoren te zijn dat die norm uit een oogpunt van veiligheid tekortschoot.'[193]

De Hoge Raad geeft hier handvatten omtrent de onderzoeksplicht van de werkgever met het werken van gevaarlijke stoffen. De werkgever zal moeten aangeven in hoeverre hij zich tijdig omtrent het aan die stof verbonden gevaar en de met het oog daarop te treffen voorzieningen heeft laten voorlichten door bijvoorbeeld deskundigen. Als hij zich niet heeft laten voorlichten, zal hij moeten aangeven waarom een dergelijk onderzoek of dergelijke voorzieningen redelijkerwijs niet van hem konden worden gevergd. De Hoge Raad kent ook betekenis toe aan het gegeven of informatie over het gevaar buiten Nederland beschikbaar was, in het bijzonder als die stof daar eerder bedrijfsmatig werd gebruikt of geproduceerd. De stand van de wetenschap en techniek (*state of the art*) is dus van belang.[194] Ook het kennisniveau in de bedrijfstak (*state of the industry*) is relevant.[195] Het ligt in beginsel op de weg van de werkgever om aan te geven wat naar zijn mening in het relevante tijdvak in soortgelijke bedrijven als het zijne als norm voor de veiligheid gebruikelijk was. De enkele gebruikelijkheid van de norm brengt echter

192. Lindenbergh 2021/3.26.2. Zie hierover ook Waterman 2009, p. 108 e.v.
193. HR 6 april 1990, ECLI:NL:HR:1990:AB9376, NJ 1990/573, m.nt. P.A. Stein (*Janssen/Nefabas*), rov. 3.4.
194. Lindenbergh 2021/3.26.2.
195. Lindenbergh 2021/3.26.2.

nog niet mee dat deze ook als juist moet worden aanvaard, aldus de Hoge Raad. Lindenbergh schrijft dat de *state of the art* en de *state of the industry* op deze manier met elkaar in verband worden gebracht.[196]

De werkgever dient met betrekking tot het bewijs dat is voldaan aan de zorgplicht aan te tonen dat hij al de maatregelen heeft genomen en al die aanwijzingen heeft gegeven die redelijkerwijs nodig waren om de schade te voorkomen.[197] Gelet op de ruime strekking van de zorgplicht kan niet snel worden aangenomen dat de werkgever daaraan heeft voldaan en niet aansprakelijk is voor door de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden geleden schade.[198] De ratio achter deze strenge zorgplicht is gelegen in de zeggenschap en invloed die de werkgever heeft op de arbeidsomstandigheden en de daadwerkelijke preventie van schade.[199] Art. 7:658 BW vergt immers een hoog veiligheidsniveau van de betrokken werkruime, werktuigen en gereedschappen alsmede van de organisatie van de werkzaamheden en vereist dat de werkgever het op de omstandigheden van het geval toegesneden toezicht houdt op behoorlijke naleving van de door hem gegeven instructies.[200]

Indien de werkgever ter onderbouwing van zijn verweer dat hij de in lid 1 van art. 7:658 BW genoemde verplichtingen is nagekomen voldoende concrete feitelijke gegevens aanvoert, zal van de werknemer mogen worden verlangd dat hij zijn betwisting van dat verweer voldoende concreet motiveert. Aan die motivering worden echter niet zodanig hoge eisen gesteld dat afbreuk wordt gedaan aan de strekking van art. 7:658 lid 2, dat de werknemer door verlichting van zijn processuele positie bescherming biedt tegen de risico's van schade in de uitoefening van zijn werkzaamheden.[201]

In sommige gevallen van grootschalige blootstelling aan gevaarlijke stoffen is door werkgevers zelf erkend dat zij hun zorgplicht hebben geschonden. Voorbeeld hiervan zijn de gevallen waarin is gewerkt met chroom-6, bijvoorbeeld bij het Ministerie van Defensie. Het Ministerie van Defensie was vanaf 1973 bekend

196. Lindenbergh 2021/3.26.2. Ten aanzien van het eerste aspect is van belang, zo schrijft Lindenbergh, dat de wetenschap wel daadwerkelijk toegankelijk dient te zijn, voordat deze aan de werkgever kan worden toegerekend. Hij verwijst hierbij naar HvJ EG 29 mei 1997, ECLI:EU:C:1997:255, NJ 1998/522 (*Commissie/Verenigd Koninkrijk*).
197. Zo overwoog de Hoge Raad in het *Rooyse/Wissel*-arrest. Zie HR 11 november 2011, ECLI:NL:HR:2011:BR5223, NJ 2011/598, m.nt. T. Hartlief (*De Rooyse Wissel*), rov. 4.3.
198. HR 11 november 2011, ECLI:NL:HR:2011:BR5223, NJ 2011/598, m.nt. T. Hartlief, rov. 4.3 (*De Rooyse Wissel*), waarbij de Hoge Raad verwijst naar HR 12 december 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD3129, NJ 2009/332. Zie over de 'absolute waarborg' ook Kroon, art. 7:658 BW, aant. 2.1 en verwijzingen aldaar. Ook Kroon schrijft dat niet te snel mag worden aangenomen dat aan de zorgplicht is voldaan.
199. HR 17 december 2004, ECLI:NL:HR:2004:AR3290, NJ 2006/147, rov. 3.7 (*Hertel/Erven Van der Lugt*); Lindenbergh 2021/3.22; Kroon, art. 7:658 BW, aant. 2.1.
200. HR 11 november 2011, ECLI:NL:HR:2011:BR5223, NJ 2011/598, m.nt. T. Hartlief (*De Rooyse Wissel*), rov. 4.3.
201. HR 11 november 2011, ECLI:NL:HR:2011:BR5223, NJ 2011/598, m.nt. T. Hartlief (*De Rooyse Wissel*), rov. 4.3.

met het feit dat in verfmaterialen die bij Defensie werden gebruikt, stoffen zaten die gezondheidsrisico's met zich meebrengen, zo volgt uit onderzoek van het RIVM.[202] In interne documenten en memo's zijn de risico's destijds aan de orde gesteld, maar de staatssecretaris van Defensie schrijft dat Defensie heeft verzuimd om werknemers vervolgens hierover te informeren. Ook zou Defensie hebben verzuimd om de kennis over de risico's over het werken met chroom-6 te delen met bedrijfsartsen en arbodiensten. Daarnaast heeft Defensie geen toezicht gehouden op het functioneren van de artsen en diensten. Het arbobeleid op de locaties waar gewerkt werd met chroom-6 zou in de eerste jaren dan ook ontoereikend zijn geweest. Zo ontbrak het tot medio jaren negentig aan tijdige aandacht voor beheersmaatregelen, zorgvuldige registratie van het gebruik van gevaarlijke stoffen, voldoende kwaliteit en beschikbaarheid van persoonlijke beschermingsmiddelen, effectief toezicht op naleving van de gebruiksvoorschriften en periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek voor medewerkers die risico's liepen in hun werk.[203] De staatssecretaris stelt dat de zorg voor een veilige werkplek bij Defensie destijds niet voldeed aan de wettelijke verplichtingen, waardoor Defensie is tekortgeschoten en als werkgever niet heeft voldaan aan haar zorgplicht.[204] Erkenning van een zorgplichtschending is een moedige en belangrijke stap in het kader van openheid en preventie van beroepsziekten, maar dit betekent niet dat de werkgever hiermee ook aansprakelijk is. Zo is in deze zaken nog steeds niet altijd evident dat voldaan is aan het vereiste *condicio sine qua non*-verband.[205]

Kort en goed kan over de zorgplicht van de werkgever het volgende worden gezegd. De lat voor het voldoen aan de zorgplicht is, zij het geen absolute waarborg, hoog. Het zal voor de werkgever namelijk niet altijd eenvoudig zijn om aan te tonen dat hij zijn zorgplicht is nagekomen, om daarmee aan zijn aansprakelijkheid te ontkomen. Om in de woorden van Barentsen te spreken, wordt van de werkgever (net) niet het onmogelijke vereist.[206] Is het juridisch debat dan ook eenmaal op dit punt aangekomen, dan heeft de werknemer grof gezegd niet zoveel te vrezen – zijn rechtspositie neemt in ieder geval op dit punt niet veel in kracht af. Maar, tegelijkertijd betekent erkenning van een zorgplichtschending door de werkgever niet dat de werkgever ook aansprakelijk is.

2.3.6.3 Opzet of bewuste roekeloosheid

Niet alleen naleving van de zorgplicht vrijwaart de werkgever van aansprakelijkheid, de aansprakelijkheid vervalt ook indien de werkgever stelt en indien nodig bewijst dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste

202. Zo schrijft de staatssecretaris in zijn kamerbrief. Zie *Kamerstukken II* 2017-2018, 34775-X, nr. 126, onder 'Conclusies RIVM-onderzoek'.
203. *Kamerstukken II* 2017-2018, 34775-X, nr. 126, onder 'Conclusies RIVM-onderzoek'.
204. Zie *Kamerstukken II* 2017-2018, 34775-X, nr. 126, onder 'Conclusies RIVM-onderzoek', waar de staatssecretaris hiervoor ook zijn excuses aanbiedt.
205. Zie hierover nader hoofdstuk 3 en 4.
206. Barentsen 2003, p. 20.

roekeloosheid van de werknemer.[207] Van dit laatste is sprake als de werknemer zich *daadwerkelijk bewust* was van het roekeloze karakter van zijn gedraging.[208] Verder is vereist dat de gedragingen van de werknemer die opzet of bewuste roekeloosheid opleveren, in zodanige mate tot de schade hebben bijgedragen dat het tekortschieten van de werkgever in diens verplichtingen daarbij als oorzaak in het niet valt.[209] De werknemer moet met andere woorden willens en wetens het risico van de schade hebben aanvaard.[210] Het gaat dus duidelijk om een zwaardere maatstaf dan 'eigen schuld' van de werknemer.[211]

De bepaling heeft dus een zeer hoge drempel, een hogere dan de algemene bepaling inzake eigen schuld van de benadeelde van art. 6:101 BW.[212] Dat sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid zal dan ook niet snel worden aangenomen. De Hoge Raad hanteert een terughoudende uitleg en beschermt hiermee de werknemer voor risico's die hij mogelijk niet kan dragen.[213]

Bouwens e.a. schrijven in dit kader dat alleen zeer uitzonderlijke onvoorzichtigheid van de werknemer, waarmee normaal gesproken geen rekening hoeft te worden houden, zal leiden tot een disculpatie voor de werkgever.[214] Ook Waterman stelt dat alleen onder extreme omstandigheden opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer kan worden aangenomen.[215] Schouten laat in zijn promotieonderzoek zien dat het invullen van dit verweer op opzet of bewuste roekeloosheid (ook wel 'eigenschuldverweer') nauw samenhangt met de invulling van de zorgplicht van de werkgever.[216] De strekking van het eigenschuldverweer is beperkt, terwijl de strekking van de zorgplicht ruim is.[217] De zorgplicht, die zwaar is, zou volgens hem een wassen neus zijn ingeval opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer snel wordt aangenomen.[218] Schouten neemt hierbij ook in aanmerking dat bij de zorgplicht ook de onzorgvuldigheid van de werknemer in acht moet

207. Dit volgt uit het tweede lid van art. 7:658 BW. Zie hierover Lindenbergh 2021/3.30.
208. HR 20 september 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2142, NJ 1997/198, m.nt. P.A. Stein (*Pollemans/Hoondert*), rov. 3.4.
209. HR 20 september 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2142, NJ 1997/198, m.nt. P.A. Stein (*Pollemans/Hoondert*), rov. 3.6. Zie ook HR 11 september 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2702, NJ 1998/870 (*Van der Wiel/Philips*) en HR 1 februari 2008, ECLI:NL:HR:2008:BB6175 (*Maasman/Akzo Nobel*). Zie hierover in de literatuur zeer uitgebreid Waterman 2009, p. 146 e.v. en de dissertatie van Schouten (2020), p. 38 e.v.
210. Lindenbergh 2021/3.31.
211. Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/271.
212. Zie ook Schouten 2020, p. 39.
213. HR 20 september 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2142, NJ 1997/198, m.nt. P.A. Stein (*Pollemans/Hoondert*); HR 11 september 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2702, NJ 1998/870 (*Van der Wiel/Philips*) en HR 1 februari 2008, ECLI:NL:HR:2008:BB6175 (*Maasman/Akzo Nobel*). Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/271.
214. Bouwens e.a. 2019/3.4.6.1.
215. Waterman 2009, p. 150.
216. Schouten 2020, p. 50.
217. Schouten 2020, p. 50.
218. Schouten 2020, p. 50.

worden genomen.[219] Daarom kan het feit dat de werknemer zelf onvoldoende zorgvuldig heeft gehandeld, niet snel leiden tot het niet aannemen van aansprakelijkheid van de werkgever.[220]

Om inzicht te krijgen in hetgeen er speelt in de lagere rechtspraak, heb ik een verkennende zoekopdracht op rechtspraak.nl uitgevoerd met de zoektermen 'opzet', 'bewuste roekeloosheid', 'beroepsziekte' en 'art. [of] artikel 7:658 BW'. Gefilterd is op feitenrechtspraak en civiel recht, voor het laatst op 28 mei 2024. Dit levert 43 resultaten op. Ondanks dat één van de zoektermen 'beroepsziekte' is, gaan vijf van de gevonden uitspraken over beroepsongevallen.[221] Ik vond 37 zaken die wel degelijk gaan over beroepsziekten, maar waarbij 'opzet' of 'bewuste roekeloosheid' inhoudelijk eigenlijk geen rol speelt.[222] Waarschijnlijk zijn deze zaken in de zoekresultaten naar voren gekomen omdat 'opzet' en 'bewuste roekeloosheid' genoemd zijn bij de bespreking van het juridisch kader door de rechtbank of het gerechtshof in kwestie.

In twee zaken komt inhoudelijk aan de orde of sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid zijdens de werknemer. In beide zaken wordt het beroep hierop

219. Schouten 2020, p. 50.
220. Schouten 2020, p. 50.
221. Rb. Gelderland 22 mei 2019, ECLI:NL:RBGEL:2019:2220; Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 18 juli 2023, ECLI:NL:GHARL:2023:6113; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 27 februari 2024, ECLI:NL:GHSHE:2014:207; Rb. Maastricht 12 maart 2008, ECLI:NL:RBMAA:2008:BC7369; Rb. Rotterdam 13 april 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:5470.
222. Rb. Noord-Holland 8 mei 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3801; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 6 september 2022, ECLI:NL:GHSHE:2022:3088; Rb. Limburg 10 juli 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:4988; Gerechtshof Den Haag 31 juli 2008, ECLI:NL:GHSGR:2008:BM2991; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 4 februari 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:207; Rb. Noord-Holland 7 september 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:11709; Gerechtshof Den Haag 22 december 2009, ECLI:NL:GHSGR:2009:BM2994; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 19 maart 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:1063; Rb. Gelderland 27 januari 2023, ECLI:NL:RBGEL:2023:499; Rb. Oost-Brabant 29 april 2021, ECLI:NL:RBOBR:2021:2268; Rb. Limburg 30 september 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:7633; Rb. Noord-Holland 29 maart 2023, ECLI:NL:RBNHO:2023:2825; Rb. Limburg 1 oktober 2014, ECLI:NL:RBLIM:2014:9093; Rb. Noord-Holland 22 juli 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:9248; Rb. Haarlem 24 oktober 2002, ECLI:NL:RBHAA:2002:AE9278; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 1 april 2008, ECLI:NL:GHSHE:2008:BC8292; Rb. Midden-Nederland 30 juni 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:2666; Rb. Zeeland-West-Brabant 16 november 2022, ECLI:NL:RBZWB:2022:7240; Gerechtshof Amsterdam 8 juni 2010, ECLI:NL:GHAMS:2010:BM6396; Rb. Haarlem 30 januari 2002, ECLI:NL:RBHAA:2002:AE9326; Rb. Noord-Holland 20 april 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:5115; Rb. Gelderland 29 juli 2016, ECLI:RBGEL:2016:4141; Rb. Noord-Holland 13 juli 2023, ECLI:NL:RBNHO:2023:6847; Rb. Den Haag 26 oktober 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:11700; Rb. Midden-Nederland 8 maart 2023, ECLI:NL:RBMNE:2023:1043; Gerechtshof Den Haag 18 januari 2008, ECLI:NL:GHSGR:2008:BC7681; Rb. Oost-Brabant 13 oktober 2022, ECLI:NL:RBOBR:2022:4505; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 28 februari 2012, ECLI:NL:GHSHE:2012:BV7442; Gerechtshof Arnhem 18 maart 2008, ECLI:NL:GHARN:2008:BC6926; Rb. Midden-Nederland 1 september 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:4067; Gerechtshof Leeuwarden 14 december 2010, ECLI:NL:GHLEE:2010:5904; Gerechtshof Den Haag 7 december 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:2648; Gerechtshof Arnhem 6 juli 2004, ECLI:NL:GHARN:2004:AQ5682; Rb. Midden-Nederland 26 februari 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:794; Gerechtshof Den Haag 26 mei 2009, ECLI:NL:GHSGR:2009:BJ3482; Gerechtshof Arnhem 27 maart 2012, ECLI:NL:GHARN:2012:BW0025.

afgewezen. Eén zaak betreft aansprakelijkheid van de werkgever voor schade veroorzaakt door RSI bij de werknemer. Bij deze zaak komt inhoudelijk aan de orde of sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid zijdens de werknemer.[223] De werknemer zou zijn uitgevallen en graag in haar eigen functie willen re-integreren, ondanks dat dit 'wellicht tegen beter weten in was'.[224] De werkgever in kwestie heeft volgens de rechtbank in deze zaak onvoldoende gesteld dat de werknemer bijvoorbeeld tegen een nadrukkelijk advies van een arts is ingegaan bij het re-integreren.[225] Ook rustte volgens de rechtbank op de werkgever de verplichting om de arbeidsomstandigheden met inachtneming van de bestaande voorschriften te organiseren.[226]

De andere zaak speelt zich af voor de Rechtbank Middelburg. In deze zaak stelt een werknemer zijn werkgever aansprakelijk voor blootstelling aan oplosmiddelen, waardoor hij aan de schildersziekte zou lijden.[227] De werkgever stelt dat sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid, omdat de werknemer tijdens de werkzaamheden ook weleens een boek heeft gelezen en niet altijd een veiligheidsbril droeg.[228] Dit rechtvaardigt volgens de rechtbank echter niet de conclusie dat het letsel van de werknemer het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid.[229]

Door het aantonen van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van de werknemer, kan de werkgever aan aansprakelijkheid ontkomen. Maar als het gaat om beroepsziekten, zal een beroep op opzet of bewuste roekeloosheid door de werkgever niet snel negatief uitpakken voor de benadeelde. Mede gelet op bovenstaande analyse, lijken opzet en bewuste roekeloosheid maar een kleine rol te spelen binnen het juridisch kader van werkgeversaansprakelijkheid. Een rol die daarnaast ook nog eens beperkt lijkt in het kader van beroepsziekten. Daarnaast speelt geen van de casussen uit de kernarresten van de Hoge Raad over deze criteria zich af in die context. Verder worden risico's die voor rekening van de benadeelde zelf zouden kunnen komen in het kader van vermeende beroepsziekten, zoals re-integreren in de 'oude' functie ondanks RSI-klachten of het niet dragen van een veiligheidsbril terwijl men aan gevaarlijke stoffen wordt blootgesteld, door de feitenrechter niet bij de werknemer neergelegd. Andere risico's die ook voor rekening van de benadeelde zouden kunnen komen in het kader van vermeende beroepsziekten, worden ook wel in de sleutel van het *condicio sine qua non*-verband geplaatst[230] – maar vallen niet onder 'opzet' of 'bewuste roekeloosheid' in de zin van art. 7:658 lid 2 BW. Het gaat dan bijvoorbeeld om roken. Daarom volsta ik met de opmerking dat opzet of bewuste roekeloosheid de werkgever van zijn

223. Rb. Zwolle-Lelystad 12 januari 2006, ECLI:NL:RBZLY:2006:AU9712.
224. Rb. Zwolle-Lelystad 12 januari 2006, ECLI:NL:RBZLY:2006:AU9712, rov. 6.8.
225. Rb. Zwolle-Lelystad 12 januari 2006, ECLI:NL:RBZLY:2006:AU9712, rov. 6.8.
226. Rb. Zwolle-Lelystad 12 januari 2006, ECLI:NL:RBZLY:2006:AU9712, rov. 6.8.
227. Rb. Middelburg 4 maart 2002, ECLI:NL:RBMID:2002:AD9930.
228. Rb. Middelburg 4 maart 2002, ECLI:NL:RBMID:2002:AD9930, rov. 19.2.
229. Rb. Middelburg 4 maart 2002, ECLI:NL:RBMID:2002:AD9930, rov. 19.2.
230. Dat kwam naar voren bij de bespreking van proportionele aansprakelijkheid.

aansprakelijkheid kunnen vrijwaren, maar als het gaat om beroepsziekten niet snel negatieve consequenties zullen hebben voor (de rechtspositie van) de benadeelde partij.

2.3.6.4 Afsluiting

Hierboven liet ik zien dat de werknemer die slaagt in het bewijs van het causaal verband, een vrij sterke rechtspositie heeft. Het zal voor de werkgever namelijk niet altijd eenvoudig zijn om aan te tonen dat hij zijn zorgplicht is nagekomen. De lat voor het voldoen aan de zorgplicht is hoog, ook al betreft het geen absolute waarborg. Daarnaast kent het eigenschuldregime een beperkte toepassing, waardoor niet snel sprake zal zijn van opzet of bewuste roekeloosheid zijdens de werknemer.

2.4 Verjaringsproblematiek

Omdat sommige beroepsziekten zich pas na verloop van tijd openbaren, kan een beroep op verjaring door de werkgever aan een succesvolle claim door de werknemer in de weg staan.[231] Het klassieke voorbeeld bij beroepsziekten is de blootstelling aan asbest, gelet op de lange incubatietijd van de ziekte mesothelioom. Een beroep op de verjaringstermijn door de werkgever kan nadelige gevolgen hebben voor de rechtspositie van de benadeelde partij.

Een vordering verjaart volgens de hoofdregel van art. 3:310 lid 1 BW door verloop van vijf jaren nadat de benadeelde zowel met de schade als met de daarvoor aansprakelijke persoon bekend is geworden. Dit is de 'relatieve termijn'. Van belang is dat de benadeelde daadwerkelijk in staat moet zijn een rechtsvordering tot vergoeding van schade in te stellen.[232] In beginsel mag de bekendheid dus niet worden geobjectiveerd, het gaat om een subjectieve bekendheid.[233] Ook bekendheid met de oorzaak van de schade is niet vereist.[234]

Als de relatieve termijn nog niet is verstreken, verjaart de vordering in ieder geval na verloop van twintig jaren na de gebeurtenis waardoor de schade is veroorzaakt. Dit is de absolute termijn. In sommige gevallen, bijvoorbeeld bij het gebruik van gevaarlijke stoffen als bedoeld in art. 6:175 BW,[235] of in het geval de schade het gevolg is verontreiniging van de lucht, water of bodem, geldt een absolute termijn van dertig jaar, zo bepaalt het tweede lid van art. 3:310 BW. Deze

231. Zie uitgebreid over verjaring in deze context de dissertatie van Waterman, 2009; en van Smeehuijzen, 2008.
232. HR 31 oktober 2003, ECLI:NL:HR:2003:AL8168, NJ 2006/112, m.nt. C.E. du Perron (*Jasper Saelman*), rov. 3.4.
233. Zie hierover ook de annotatie van C.E. du Perron (NJ 2006/112) bij HR 31 oktober 2003, ECLI:NL:HR:2003:AL8168.
234. HR 20 februari 2004, ECLI:NL:HR:2004:AN8903, NJ 2006/113 (*Meissner/Bloemsma*), rov. 3.9.
235. In dit onderzoek staat zoals gezegd de belangrijkste grondslag voor werkgeversaansprakelijkheid centraal (art. 7:658 BW). Art. 6:175 BW valt daarom buiten het bestek van dit onderzoek.

verjaringstermijn van dertig jaar kan uitkomst bieden bij beroepsziekten die zich pas lange tijd na blootstelling aan een gevaarlijke stof openbaren. Vorderingen kunnen in zo'n geval al verjaard zijn voordat de schade is ingetreden. Overigens is dit anders bij ziekten als mesothelioom, waarbij klachten 30 tot 40 jaar na de blootstelling kunnen optreden.

Het vijfde lid van art. 3:310 BW, dat per 1 februari 2004 in werking is getreden (Wet Verjaring Personenschade) en alleen geldt voor gebeurtenissen *na* deze datum, bepaalt dat een vordering tot vergoeding van schade door letsel of overlijden slechts de relatieve verjaringstermijn van vijf jaar kent die begint te lopen nadat de benadeelde zowel met de schade als de aansprakelijke persoon bekend is geworden. Voor beroepsziekten die vóór 1 februari 2004 zijn ontstaan, geldt zowel de relatieve als de absolute termijn.

Denkbaar is dat er nog steeds zaken aan het licht komen van vóór deze datum.[236] De Hoge Raad is de benadeelde partij ook hier tegemoetgekomen en heeft zijn rechtspositie verstevigd. Zo heeft de Raad geoordeeld dat de derogerende werking van de redelijkheid en billijkheid (art. 6:2 lid 2 BW) aan een beroep op verjaring door de wederpartij, de werkgever, in de weg kan staan. De Hoge Raad heeft in het *Van Hese/De Schelde*-arrest hiervoor een zevental gezichtspunten ontwikkeld die de feitenrechter in zijn beoordeling, of de verjaringstermijn in het concrete geval onrechtvaardig is, mag betrekken.[237] De gezichtspunten luiden als volgt:

> '(a) of het gaat om vergoeding van vermogensschade dan wel van nadeel dat niet in vermogensschade bestaat, en - mede in verband daarmede - of de gevorderde schadevergoeding ten goede komt aan het slachtoffer zelf, diens nabestaanden dan wel een derde;
> (b) in hoeverre voor het slachtoffer respectievelijk zijn nabestaanden ter zake van de schade een aanspraak op een uitkering uit anderen hoofde bestaat;
> (c) de mate waarin de gebeurtenis de aangesprokene kan worden verweten;
> (d) in hoeverre de aangesprokene reeds vóór het verstrijken van de verjaringstermijn rekening heeft gehouden of had behoren te houden met de mogelijkheid dat hij voor de schade aansprakelijk zou zijn;
> (e) of de aangesprokene naar redelijkheid nog de mogelijkheid heeft zich tegen de vordering te verweren;
> (f) of de aansprakelijkheid (nog) door verzekering is gedekt;
> (g) of na het aan het licht komen van de schade binnen redelijke termijn een aansprakelijkstelling heeft plaatsgevonden en een vordering tot schadevergoeding is ingesteld.'

236. Ruers spreekt in zijn dissertatie in dit kader ook wel over het teleurstellende resultaat van de Wet Verjaring Personenschade 2004, omdat de wet voor benadeelden die voor de inwerkingtreding aan asbest zijn blootgesteld, niets heeft opgeleverd. Zie Ruers 2012, p. 479.
237. HR 28 april 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA5635, NJ 2000/430, m.nt. AR Bloembergen, rov. 3.3.3.

Rechtvaardiging voor het bij uitzondering doorbreken van de absolute verjaringstermijn, waarbij de rechtszekerheid normaliter hoger in het vaandel staat dan de individuele gerechtigheid van de benadeelde partij, vindt de Hoge Raad onder meer in de onzekerheid ten aanzien van de gebeurtenis die zeer lange tijd is blijven bestaan en de schade die pas kon worden geconstateerd nadat de verjaringstermijn reeds was verstreken.[238] Of de absolute verjaringstermijn doorbroken wordt, is uiteindelijk afhankelijk van de omstandigheden van het geval en wordt aldus, met toepassing van de gezichtspuntencatalogus, overgelaten aan de feitenrechter.

Over het hanteren van gezichtspunten door de Hoge Raad kan het volgende worden gezegd. De Hoge Raad hanteert gezichtspunten als hij geen mogelijkheid ziet om een harde vuistregel te formuleren.[239] De Hoge Raad geeft aan dat de vraag of de verjaringstermijn naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, moet worden beoordeeld met inachtneming van alle omstandigheden van het concrete geval.[240] Dan noemt hij een aantal gezichtspunten. Gelet op de formulering van de Hoge Raad, namelijk 'als gezichtspunten (...) vallen te noemen', lijkt het erop dat het niet om een uitputtende lijst van gezichtspunten gaat, en dat er meer gezichtspunten zijn die bij deze overweging kunnen worden betrokken. Dit volgt ook uit de overweging van de Hoge Raad dat de onaanvaardbaarheid van de verjaringstermijn afhankelijk is van de omstandigheden van het concrete geval. Wel dient de feitenrechter 'blijk (...) [te] geven' deze gezichtspunten 'in zijn beoordeling te hebben betrokken', aldus de Hoge Raad.[241] Het is niet duidelijk hoe expliciet dit laatste dient te gebeuren. Uit onderzoek van Hebly en Lindenbergh volgt dat de feitenrechters steeds alle zeven gezichtspunten in hun beoordeling betrekken, waarbij gezichtspunten c (de verwijtbaarheid), e (de mogelijkheid tot verweer) en g (het voortvarendheidsvereiste) het meest bepalend zijn voor het uiteindelijke oordeel met betrekking tot de verjaring.[242]

Op de gezichtspunten zijn meerdere auteurs kritisch geweest.[243] De Commissie Hijma, ingesteld om het Instituut Asbestslachtoffers (hierna: IAS) te adviseren over knelpunten in de bemiddelingspraktijk (waarover in hoofdstuk 3 meer), heeft zich in het bijzonder uitgesproken over de toepassing van de gezichtspunten c en g.[244] In onderzoek van Hebly en Lindenbergh wat hierop volgde, wordt op basis van een rechtspraakanalyse betoogd dat voor een spoedige afwikkeling van schadeclaims van mesothelioomslachtoffers meer houvast welkom zou zijn.[245] De motivering verschilt per rechter en zaak, en ook aan bepaalde gezichtspunten

238. HR 28 april 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA5635, NJ 2000/430, m.nt. AR Bloembergen, rov. 3.3.3.
239. Asser Procesrecht/Korthals Altes & Groen 7 2015/152.
240. HR 24 maart 2017, ECLI:NL:HR:2017:494, rov. 3.3.3.
241. HR 24 maart 2017, ECLI:NL:HR:2017:494, rov. 3.3.3.
242. Hebly & Lindenbergh 2019, p. 31-32, in het bijzonder onder 89.
243. Hebly & Lindenbergh 2019; Commissie Hijma 2009 en Charlier 2008.
244. Commissie Hijma 2009, p. 34-36.
245. Hebly & Lindenbergh 2019, p. 32, in het bijzonder onder 91.

wordt meer of minder gewicht wordt toegekend.[246] Dit laatste is mijns inziens inherent aan een gezichtspuntencatalogus; blijkbaar heeft de Hoge Raad een bepaalde ruimte en vrijheid aan de feitenrechter willen overlaten. Belangrijk is dat de gezichtspunten niet alleen voor feitenrechters van belang zijn. Ook bij buitengerechtelijke bemiddeling door het IAS spelen de gezichtspunten een rol.[247]

De verjaringstermijn hoeft niet per se problematisch te zijn voor een benadeelde. Hoewel de gezichtspuntencatalogus niet zonder kritiek is komen te staan, is de Hoge Raad de werknemer (lees: voornamelijk de werknemer die met asbest heeft gewerkt) hiermee wel tegemoetgekomen. Ondanks dat het gebruik van asbest sinds 1993 verboden is, is de gezichtspuntencatalogus nog steeds relevant. Recent nog, heeft de Rechtbank Oost-Brabant het verjaringsverweer van de werkgever met toepassing van de gezichtspuntencatalogus onaanvaardbaar geacht. De benadeelde had gewerkt met asbest en leed aan mesothelioom. Dit terwijl 52 jaar verstreken was sinds het dienstverband.[248] Succes dus voor deze benadeelde – maar uit onderzoek blijkt dat de verjaringstermijn wel degelijk problemen kan opleveren in de praktijk, zowel binnen- als buitengerechtelijk. Bij deze problematiek wordt in hoofdstuk 3, bij bespreking van de TAS-regeling, nader stilgestaan.[249]

2.5 De schade die voor vergoeding in aanmerking komt

Hierboven kwam aan de orde wat de rechtspositie van de benadeelde partij in meer of mindere mate versterkt in het geval van werkgeversaansprakelijkheid. Duidelijk is dat er obstakels zijn bij het schadeverhaal voor de benadeelde partij, waarbij het vaststellen van het *condicio sine qua non*-verband er bij schadeverhaal bij beroepsziekten bovenuit steekt. Laat ik voorop stellen dat dit ook is wat het aansprakelijkheidsrecht beoogt te doen; er moet een goede grond zijn om de schade van de één naar de ander te verplaatsen.[250] En, als het de benadeelde lukt om de obstakels van het aansprakelijkheidsrecht te doorlopen, heeft hij aanspraak op volledige vergoeding van zijn schade. Het is hier waar de alles-of-niets benadering van ons aansprakelijkheidsrecht doorklinkt.[251] De kans op succes is klein, maar indien een claim succesvol wordt ingesteld, heeft de benadeelde recht op volledige vergoeding van zijn schade.[252]

Als een werknemer ziek wordt, is de werknemer op grond van art. 7:629 BW gedurende de eerste ziekteperiode gehouden om een deel van het loon door te

246. Hebly & Lindenbergh 2019, p. 32, onder 90-91.
247. Zie hierover nader hoofdstuk 3.
248. Rb. Oost-Brabant 11 mei 2023, ECLI:NL:RBOBR:2023:2307.
249. Charlier 2008. Zie hierover ook hoofdstuk 3, paragraaf 3.3.
250. Hartlief 1997, p. 11.
251. Hartlief 1997, p. 28: 'Wie in de prijzen van het aansprakelijkheidsrecht valt, krijgt in beginsel zijn volledige vermogensschade vergoed.'
252. Ik kom op dit beginsel (van volledige vergoeding) terug in hoofdstuk 4, onder 4.4.2.2.

betalen.[253] Bij aansprakelijkheid van de werkgever voor de ziekte van de werknemer zal hij ook voor de periode daarna verplicht zijn de ontstane schade te vergoeden.[254] Zo zal de werkgever op grond van art. 7:658 BW, naar de gebruikelijke regels van ons aansprakelijkheids- en schadevergoedingsrecht, de werknemer in de oude toestand moeten herstellen. Of zal de werkgever de werknemer in ieder geval zoveel mogelijk in de situatie plaatsen waarin hij zonder de normschending zou hebben verkeerd.[255] Dit komt in de praktijk neer op schadevergoeding in geld, waarbij de inhoud en omvang van deze vergoeding wordt bepaald door Afdeling 6.1.10 BW.[256]

Artikel 6:95 BW bepaalt dat de schade die op grond van een wettelijke verplichting tot schadevergoeding moet worden vergoed uit vermogensschade (art. 6:96 BW) en ander nadeel (meestal art. 6:106 BW[257]) bestaat. Bij beroepsziekten die tot fysieke of psychische aandoeningen leiden, gaat het om personenschade.[258] Voorbeelden van vermogensschade die daardoor worden veroorzaakt zijn bijvoorbeeld de kosten van een geneeskundige behandeling, verlies van inkomen en pensioenopbouw en kosten die worden gemaakt om de woning aan te passen.[259]

Het ander nadeel dat op grond van art. 6:106 BW voor vergoeding in aanmerking komt, betreft immateriële schade. Het gaat dan bijvoorbeeld om gederfde levensvreugde, pijn of verdriet.[260] Volgens art. 6:106 sub b BW komt immateriële schade voor vergoeding in aanmerking in geval van 'lichamelijk letsel' en 'schending van eer en goede naam'. Daarnaast komen 'andere persoonsaantastingen' voor vergoeding in aanmerking, waardoor het artikel in het gesloten stelsel van de wet enige rek brengt. Van een dergelijke aantasting is volgens de Hoge Raad in ieder geval sprake indien de benadeelde geestelijk letsel heeft opgelopen. Daarnaast kunnen de aard en de ernst van de normschending en de gevolgen daarvan voor de benadeelde, meebrengen dat van de in art. 6:106 onder b BW, bedoelde aantasting in zijn persoon op andere wijze sprake is.[261] Zowel voor het aantonen van geestelijk letsel als bij een beroep op de andere, laatste grondslag zullen voldoende concrete gegevens moeten worden aangevoerd. Voor het geestelijk letsel is

253. Zie hierover ook Lindenbergh 2021/52. De werkgever draagt ook de kosten voor re-integratie bij ziekte, zie art. 7:658a BW.
254. Zie hierover Lindenbergh 2021/52. Dit geldt voor zover het gaat om *dezelfde* werkgever. Als er inmiddels een andere werkgever is, maar de schade is veroorzaakt door de vorige werkgever, dan is er een verhaalsrecht. Zie art. 6:107a lid 2 BW.
255. Lindenbergh 2021/52.
256. Lindenbergh 2021/52.
257. Er zijn ook andere gronden, zoals Verordeningen die aanspraak bieden op vergoeding van immateriële schade. Zie hierover Lindenbergh, *Smartengeld* 2023/6.4.3.3. Een voorbeeld is art. 82 Algemene Verordening Gegevensbescherming (hierna: AVG). Zie over schadevergoeding op grond van de AVG de bijdrages van Van der Kooij & Van Kralingen 2022 en Walree 2020.
258. Lindenbergh 2021/52.
259. Lindenbergh 2021/52.
260. Lindenbergh 2021/52.
261. Zo overwoog de Hoge Raad in het *EBI*-arrest, HR 15 maart 2019, ECLI:NL:HR:2019:376 (*EBI*), rov. 4.2.1. In het arrest stond de reikwijdte van art. 6:106 lid 1 sub b BW (oud) centraal.

dat nodig om het bestaan daarvan naar objectieve maatstaven te kunnen vaststellen; voor de andere en laatste grondslag kunnen eveneens de aard en de ernst van de normschending meebrengen dat de nadelige gevolgen voor de benadeelde zó voor de hand liggen, dat een aantasting in de persoon kan worden aangenomen.[262]

In geval van onrechtmatige blootstelling aan gevaarlijke stoffen kan het enige tijd duren voordat iemand daadwerkelijk ziek wordt.[263] Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij blootstelling aan asbest. Als gevolg van blootstelling aan asbest kunnen verschillende vormen van asbestziekten optreden, zoals asbestose, mesothelioom en longkanker. Soms duurt het wel dertig jaar voordat iemand daadwerkelijk ziek wordt. Ons recht voorziet vanaf het moment dat iemand daadwerkelijk ziek is in een vergoeding voor materiële en immateriële schade. Voor de periode dat een benadeelde niet weet of hij ziek wordt, maar wel angstig daarvoor is, is in de literatuur ook wel de mogelijkheid van een angstschadevordering bepleit.[264] Een vergoeding voor angstschade is de compensatie die iemand krijgt omdat hij door het onrechtmatig gedrag van een ander kans loopt om ziek te worden en daardoor psychisch aangeslagen is.[265] In het geval van beroepsziekten door asbest en chroom-6 is hier al eerder, soms ook met succes, een beroep op gedaan.[266] Het is de vraag of angstschade in dit kader moet worden geplaatst in de sleutel van het vestigen van aansprakelijkheid (moet de angst voorzienbaar zijn geweest?); of in de sleutel van vergoeding voor immateriële schade, waarbij mijn inziens voldaan moet zijn aan het hierboven beschreven kader van art. 6:106 sub b BW voordat angst voor vergoeding in aanmerking kan komen.[267] Dit laatste zou betekenen dat sprake moet zijn van geestelijk letsel en dat dit geestelijk letsel naar objectieve maatstaven kan worden vastgesteld. Of het moet zijn dat de aard en de ernst van de normschending meebrengen dat de nadelige gevolgen voor de benadeelde zó voor de hand liggen, dat een aantasting in de persoon kan worden aangenomen.[268] In ieder geval zullen concrete gegevens moeten worden aangevoerd om dit geestelijk letsel of de nadelige gevolgen voor de benadeelde te onderbouwen.[269] In hoofdstuk 3 zal aan de orde komen dat angstschade als schadepost ook een rol speelt bij compensatieregelingen voor beroepsziekten.

---

262. HR 15 maart 2019, ECLI:NL:HR:2019:376 (*EBI*), rov. 4.21.
263. Zie in gelijke zin Overheul 2017, p. 176.
264. Verheij 2018; Samoy 2017; Overheul 2017; dissertatie S. van Eekert, KU Leuven (nog in voorbereiding).
265. Zie in gelijke zin Overheul 2017.
266. Bijvoorbeeld Rb. Middelburg 30 mei 2001, ECLI:NL:RBMID:2001:AB2209 (asbest) en Rb. Zeeland-West-Brabant 22 september 2021, ECLI:NL:RBZWB:2021:4706 (chroom-6). Deze laatste zaak pakte overigens in hoger beroep anders uit, zie Gerechtshof 's-Hertogenbosch 12 maart 2024, ECLI:NL:GHSHE:2024:754. Ik sta bij meer van deze (ook bestuursrechtelijke) jurisprudentie stil in hoofdstuk 3.
267. Zie in gelijke zin Overheul 2017, p. 180.
268. HR 15 maart 2019, ECLI:NL:HR:2019:376 (*EBI*), rov. 4.21.
269. HR 15 maart 2019, ECLI:NL:HR:2019:376 (*EBI*); HR 29 juni 2021, ECLI:NL:HR:2021:1024.

Ook naasten of nabestaanden kunnen op grond van art. 6:107 en art. 6:108 BW vergoeding van hun materiële en immateriële schade vorderen. Die vordering is echter beperkt tot bepaalde (limitatief afgebakende) schadeposten.[270] Zo bepaalt art. 6:107 BW dat iemand die ten gevolge van een gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is, lichamelijk of geestelijk letsel oploopt, ook verplicht is tot de vergoeding van de kosten die een derde ten behoeve van de primair gekwetste heeft gemaakt (lid 1 sub a). Ook schade door het derven van levensonderhoud komt voor vergoeding in aanmerking (art. 6:108 lid 1 BW) en de kosten van lijkbezorging (art. 6:108 lid 2 BW). Sinds 1 januari 2019 komt ook affectieschade voor vergoeding in aanmerking (art. 6:107 lid 1 sub b en art. 6:108 lid 3 BW). Het gaat het bestek van dit onderzoek te buiten om hier uitgebreider op in te gaan. Wel worden in het kader van compensatieregelingen voor beroepsziekten ook uitkeringen aan derden uitgekeerd. Voor het empirische deel van dit onderzoek is daarom ook met een aantal nabestaanden gesproken (zie hierover hoofdstukken 5 en 6).

Als de werknemer de hordes van het werkgeversaansprakelijkheid heeft doorlopen, heeft hij aanspraak op volledige schadevergoeding. Uiteraard is het de vraag in hoeverre, juist bij letselschadezaken, volledige vergoeding van schade realistisch is in de praktijk. Beantwoording van deze vraag komt aan de orde in hoofdstuk 4. In het verlengde hiervan is belangwekkend of benadeelden überhaupt stilstaan bij het al dan niet 'volledig' gecompenseerd worden, en hoe belangrijk dit voor hen is. Voor beantwoording van deze vraag verwijs ik naar het perceptieonderzoek onder benadeelden in hoofdstuk 5.

2.6 Onderzoek naar ervaringen en mogelijke oplossingen

Hierboven kwam aan de orde dat het aansprakelijkheidsrecht een aantal hordes kent die ervoor kunnen zorgen dat het verhalen van schade bij een beroepsziekte voor de benadeelde lastig is.[271] Ook liet ik zien dat er door de geschiedenis heen een aantal verschuivingen hebben plaatsgevonden om de rechtspositie van de benadeelde partij te versterken. Een vraag die aansluit bij het tweede deel van dit onderzoek, is hoe die rechtspositie door benadeelden wordt ervaren.[272] In deze paragraaf sta ik daarom stil bij onderzoek over ervaringen met het Nederlandse systeem van werkgeversaansprakelijkheid. Deze onderzoeken focussen op de ervaringen van benadeelden met het systeem, en op wat anderen (professionals) daarover zeggen. De onderzoeken zijn illustratief voor de moeizame afhandeling van beroepsziektevorderingen bij de primaire route van het aansprakelijkheidsrecht. De onderzoeken vinden steun in buitenlandse literatuur over de afwikkeling van

270. Zie hierover ook Rijnhout 2012 (diss.).
271. Dit is op zichzelf niet gelijk problematisch.
272. Maar in het tweede deel ligt de focus op compensatieregelingen, en niet op het aansprakelijkheidsrecht.

beroepsziektezaken.[273] Daarnaast worden in de onderzoeken mogelijke oplossingen verkend voor de beroepsziekteproblematiek. Hieronder bespreek ik op hoofdlijnen deze onderzoeken.

Het meest recente onderzoek in dit verband is het onderzoek van De Groot en Lindenbergh.[274] Het onderzoek was een initiatief van De Letselschade Raad. Het doel was om een gedragscode op te stellen voor de afhandeling van beroepsziektevorderingen.[275] De Groot en Lindenbergh namen 24 diepte-interviews af met betrokkenen uit het veld.[276] In het eerste deel van hun onderzoek brengen De Groot en Lindenbergh de problemen bij de afhandeling van beroepsziekten in kaart.[277] Uit hun onderzoek blijkt dat de afhandeling van beroepsziekteclaims in de praktijk als problematisch wordt ervaren. De afhandeling duurt lang, kost veel en is belastend voor betrokken partijen. Als voornaamste problemen noemen zij het vaststellen van de blootstelling, het vaststellen van de causaliteit en het inschakelen van (externe) deskundigen.[278] Dit alles zorgt ervoor dat beroepsziekteclaims ook wel de meest complexe claims van alle letselschadevorderingen worden genoemd.[279] De belasting voor benadeelden kan leiden tot secundaire victimisatie en heeft anti-therapeutische effecten,[280] hetgeen overigens ook weerklank vindt in internationaal empirische literatuur over beroepsziektezaken.[281] Naar aanleiding van hun onderzoek hebben De Groot en Lindenbergh aanbevelingen gedaan voor een gedragscode voor de afhandeling van beroepsziektevorderingen. Uiteindelijk is er een leidraad gekomen voor de letselschadebranche, zodat beroepsziekteclaims sneller afgehandeld kunnen worden.[282]

Eshuis e.a. (Hugo Sinzheimer Instituut) onderzochten in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de omvang van beroepsziektevorderingen en hun wijze van afhandeling.[283] Zij deden dat aan de hand van bestaande informatie,[284] maar verzamelden ook nieuwe data voor hun onderzoek.[285] Een belangrijke conclusie is dat het gemiddeld aantal potentiële beroepsziekteclaims per jaar (toentertijd in 2011) 4500 betreft.[286] Slechts 600-700 claims

273. Lind e.a. 1989; zie hierover verder hoofdstukken 5 en 6.
274. De Groot & Lindenbergh 2018, p. 4.
275. De Groot & Lindenbergh 2018, p. 10.
276. De Groot & Lindenbergh 2018, p. 11-12.
277. De Groot & Lindenbergh 2018, p. 10.
278. De Groot & Lindenbergh 2018, p. 4.
279. De Groot & Lindenbergh 2018, p. 14.
280. De Groot & Lindenbergh 2018, p. 16.
281. Lippel 1999. Zie hierover verder ook hoofdstuk 5.
282. Zie de Leidraad Afwikkeling Beroepsziektezaken 2020, te raadplegen via www.deletselschade raad.nl.
283. Eshuis e.a. 2011, p. viii.
284. Zoals de Monitor Arbeidsongevallen; de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden; de registratie van de Arbeidsinspectie, het Bureau Beroepsziekten FNV en het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. Eshuis e.a. 2011, p. viii.
285. Eshuis e.a. 2011, p. viii.
286. Eshuis e.a. 2011, p. 10.

worden daadwerkelijk ingediend.[287] Van de ingediende claims wordt één op de vijf niet doorgezet.[288] In vijf procent van de gevallen doet men een beroep op een collectieve regeling.[289] In een derde van de gevallen wordt door de werkgever een schikking getroffen met de benadeelde.[290] Een rechter wordt ingeschakeld in vier procent van de gevallen.[291] In de helft van deze zaken wordt alsnog een schikking getroffen.[292] In slechts één procent van de gevallen wijst de rechter een vergoeding toe.[293] De vergoeding die wordt betaald is gemiddeld € 11.000.[294] Aangezien dit onderzoek uit 2011 stamt, is het denkbaar dat de vergoedingen vandaag de dag hoger zijn.

Ondanks dat dus niet veel vorderingen worden ingediend, deden Eshuis e.a. (Hugo Sinzheimer Instituut; METRO; Nederlands Centrum voor Beroepsziekten en Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde) eerder al onderzoek naar de factoren die ertoe leiden dat benadeelden van beroepsziekten wél een letselschadevordering indienen.[295] Hiervoor hielden zij 16 interviews met benadeelden.[296] Uit dit interviewonderzoek volgt dat de motieven om een vordering in te dienen vooral sociaal-economisch van aard zijn. Hierbij kan gedacht worden aan leed en pijn veroorzaakt door de beroepsziekte, erkenning van de ziekte en wraakgevoelens jegens de werkgever.[297] Naarmate de financiële gevolgen van de beroepsziekte duidelijk worden voor de benadeelde, overstijgen de financiële motieven om een vordering in te dienen.[298] Geïnterviewden gaven aan dat het bedrag dat zij kregen van hun werkgever voor hun beroepsziekten erg laag is, en dat zij niet verwachten dat dit de werkgever echt 'raakt'.[299] Wel zorgt het krijgen van het bedrag ervoor dat benadeelden erkenning en genoegdoening ervaren.[300]

287. Eshuis e.a. 2011, p. 10.
288. Eshuis e.a. 2011, p. xi.
289. Eshuis e.a. 2011, p. xi.
290. Eshuis e.a. 2011, p. xi.
291. Eshuis e.a. 2011, p. xi.
292. Eshuis e.a. 2011, p. x.
293. Eshuis e.a. 2011, p. x.
294. Eshuis e.a. 2011, p. xii.
295. Eshuis e.a. 2009, p. i. In hetzelfde onderzoek onderzochten zij de factoren die van invloed zijn op het ontstaan van beroepsziekten en de mogelijkheden van met name bedrijfsartsen om beroepsziekten te voorkomen.
296. Eshuis e.a. 2009, p. i.
297. Eshuis e.a. 2009, p. v. Zie ook de bijdrage van Philipsen & Eshuis in TVP uit 2010, p. 75 e.v. en Eshuis 2014, p. 67.
298. Zie hierover ook Philipsen & Eshuis 2010, p. 75 e.v.; Eshuis 2014, p. 67. Dit sluit overigens aan bij algemene inzichten over behoeften van slachtoffers. Zo weten we dat financiële bestaanszekerheid belangrijk is voor benadeelden. Zie hierover Huver e.a. 2007, zij schrijven dat het veiligstellen van de financiële bestaanszekerheid een onmisbare voorwaarde is voor slachtoffers om weer grip te krijgen op het leven, onder meer p. 47 en 81-82 en Rijnhout e.a. 2020, p. 173-174.
299. Eshuis e.a. 2009, p. v.
300. Eshuis e.a. 2009, p. v.

De benadeelden ervaren het indienen van de vordering als psychisch belastend door de lange duur van de procedure.[301]

Knegt e.a. (Hugo Sinzheimer Instituut) voerden onderzoek uit in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid over verhaal van werkgerelateerde schade in Nederland. Het doel van het project was om te inventariseren wat de sterke en zwakke punten van schadeverhaal bij beroepsziekten zijn en om oplossingen aan te dragen.[302] Knegt e.a. hielden diepte-interviews met verschillende personen en instanties die bij het verhaal van werkgerelateerde schade betrokken zijn.[303] Ook analyseerden zij buitenlandse oplossingen voor de beroepsziekteproblematiek. De knelpunten in het huidige compensatiesysteem (waaronder zij ook cao-regelingen en de regelingen uitgevoerd door het IAS verstaan) vatten zij als volgt samen:[304]

> 'het is juridisch onduidelijk in welke gevallen een werkgever voor werkgerelateerde schade aansprakelijk is; het is juridisch onduidelijk wanneer een causale relatie tussen het werk en het letsel moet worden aangenomen; het is juridisch onduidelijk of een werkgever in strijd heeft gehandeld met zijn zorgplicht; het is juridisch onduidelijk op welke omvang de letselschade moet worden bepaald; werknemers met letsel dienen geen claim in omdat ze niet bekend zijn met de regelingen; werknemers met letsel dienen geen claim in als/omdat de verjaringstermijn is verstreken; werknemers met letsel dienen geen claim in omdat ze de te verwachten kosten van een procedure te hoog vinden; werknemers met letsel dienen geen claim in omdat ze bang zijn dat dit de verhouding met de werkgever schaadt; claims worden beoordeeld door rechters of instanties die daar te weinig ervaren of deskundig in zijn; procedures waarin claims worden beoordeeld, duren te lang; procedures waarin claims worden beoordeeld, zijn te kostbaar; procedures waarin claims worden beoordeeld, zijn psychisch en/of sociaal belastend voor de betrokkenen; een deel van de werknemers met letsel valt buiten de gelding van een regeling en krijgt geen compensatie; en een deel van de schade van de werknemer met letsel wordt niet gecompenseerd.'

Knegt e.a. hebben dertien mogelijke oplossingen voor de beroepsziekteproblematiek verkend. Zij verkenden de mogelijkheid van een gespecialiseerde rechter voor werkgerelateerde schade[305]; een onafhankelijke instantie voor medische diagnostiek[306]; standaard forfaitaire hoogte van de vergoeding per type aandoening[307]; vaststelling van de schadeomvang via de Wet Deelgeschilprocedure[308]; risicoaan-

301. Eshuis e.a. 2009, p. v.
302. Knegt. e.a. 2012, p. iii.
303. Zie voor de uitgebreide lijst met betrokken instanties: Knegt e.a. 2012, p. 98-99. Het wordt mij niet duidelijk hoeveel personen precies zijn geïnterviewd.
304. Knegt e.a. 2012, p. ix.
305. Knegt e.a. 2012, p. xii en p. 59 e.v.
306. Knegt e.a. 2012, p. xii en p. 59 e.v.
307. Knegt e.a. 2012, p. xiii en p. 59 e.v.
308. Knegt e.a. 2012, p. xiii en p. 62 e.v.

sprakelijkheid voor werkgerelateerde gezondheidsschade[309]; uitsluiting van de juridische discussie over nakoming van de zorgplicht door de werkgever[310]; heldere begrenzing van werkgeversaansprakelijkheid[311]; een directe verzekering tegen beroepsrisico's als vervanging voor het huidige systeem[312]; een directe verzekering tegen beroepsrisico's als aanvulling op het huidige systeem[313]; instelling van een schadefonds voor beroepsziekten[314]; instelling van een schadefonds voor specifieke beroepsziekten[315]; het stimuleren van een regeling door de sociale partners bij cao[316]; een convenant afgesloten door sociale partners en de overheid over aanvullende compensatie.[317] De beoordeling van de wenselijkheid van de opties viel buiten het bestek van het onderzoek.[318] Wel hebben de onderzoekers aandachtspunten opgenomen die bij een beleidsmatige beoordeling van de opties belangrijk kunnen zijn.[319] Uit vervolgonderzoek van PricewaterhouseCoopers, dat hieronder aan bod komt, blijkt dat opties zoals een directe verzekering en een gespecialiseerde op korte termijn niet haalbaar zijn, omdat draagvlak onder betrokken partijen zou ontbreken.[320]

PricewaterhouseCoopers (hierna: PwC) onderzocht in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hoe een onafhankelijke instantie voor medische beoordeling van beroepsziekten en -ongevallen vorm zou kunnen krijgen.[321] Voor het onderzoek spraken de onderzoekers met 11 betrokkenen uit het veld, organiseerden zij focusgroepen en verrichten zij een literatuurstudie. Voor het slagen van een onafhankelijk instituut hebben zij negen randvoorwaarden geformuleerd. Die randvoorwaarden betreffen een stevige medische deskundigheid; multidisciplinaire deskundigheid; draagvlak bij de stakeholders en een onafhankelijke uitvoering; snelle duidelijkheid aan partijen over de vordering; een zorgvuldige maar efficiënte procesinrichting; duidelijke communicatie naar de deelnemers; een groeimodel wat betreft taken voor de instantie; herkenbaarheid, vindbaarheid en toegankelijkheid van de instantie en verbinding en duidelijke communicatie tussen de juridische, medische en arbeidsdeskundige disciplines.[322] In een vervolgonderzoek van PwC is de optie van een Expertise Centrum Causali-

309. Knegt e.a. 2012, p. xiv en p. 63 e.v.
310. Knegt e.a. 2012, p. xiv en p. 63 e.v.
311. Knegt e.a. 2012, p. xv. en p. 63 e.v.
312. Knegt e.a. 2012, p. xv en p. 67 e.v.
313. Knegt e.a. 2012, p. xvi en p. 67 e.v..
314. Knegt e.a. 2012, p. xvii en p. 70 e.v.
315. Knegt e.a. 2012, p. xvii en p. 70 e.v.
316. Knegt e.a. 2012, p. xviii en p. 72 e.v.
317. Knegt e.a. 2012, p. xix en p. 72 e.v.
318. Knegt e.a. 2012, p. 57.
319. Knegt e.a. 2012, p. 57.
320. PwC 2015, onder 1.1.
321. PwC 2015, onder 1.1.
322. PwC 2015, onder 2.2.

teit Beroepsziekte (hierna: ECCB) nader verkend.[323] Het ECCB kan zich richten op het knelpunt dat als meest problematisch wordt ervaren: de causaliteit tussen de werkzaamheden en de ziekte.[324] Het idee was dat het ECCB advies zou uitbrengen over de medische diagnose en arbeidshygiënische omstandigheden aan de hand van een empirische onderbouwing.[325] In de rapportage van PwC komt ook het belang van een neutrale verkenner aan de orde, die met stakeholders de dialoog aan zou kunnen gaan om daadwerkelijk tot op- en inrichting van het ECCB te komen.[326] Tot die op- en inrichting is het uiteindelijk niet gekomen. Wel is er een landelijk expertisecentrum voor de preventie en beoordeling van stoffengerelateerde beroepsziekten gekomen (Lexces).[327] Het Lexces komt aan de orde in hoofdstuk 3 van dit onderzoek.

De hierboven besproken onderzoeken laten zien dat de rechtspositie van de benadeelde met een beroepsziekte een complexe is. Het indienen van een vordering duurt lang, kost veel geld en geestelijk belastend voor benadeelden. Veel oplossingen zijn inmiddels door verscheidene onderzoekers aangedragen, maar een fundamentele verandering op systeemniveau blijft vooralsnog uit. Het draagvlak dat zo belangrijk is voor die verandering, zou ontbreken. Daarnaast wordt door de betrokken partijen en deskundigen verschillend gedacht over de *juiste* oplossing.[328]

2.7 Conclusie

In dit hoofdstuk stond de vraag centraal wat de rechtspositie is van de benadeelde partij in het systeem van werkgeversaansprakelijkheid (deelvraag 1).

De geschiedenis van werkgeversaansprakelijkheid in Nederland kenmerkt zich door verschuivingen die hebben plaatsgevonden om (uiteindelijk) rechtvaardigheid te bewerkstelligen voor de benadeelde partij. Op dit moment geldt het juridisch kader van werkgeversaansprakelijkheid; een complex systeem voor de benadeelde met veel 'drempelverlagende' regels.

De werkgever zal niet snel hebben voldaan aan het naleven van de zorgplicht. Ook zal hij zich niet snel met succes kunnen beroepen op opzet of bewuste roekeloosheid aan de kant van de benadeelde werknemer. Toch loopt schadeverhaal van de benadeelde met een beroepsziekte vaak vast op het aantonen van het *condicio sine qua non*-verband tussen de werkzaamheden en de schade. Het speciale regime van art. 7:658 lid 2 BW en de tegemoetkomingen die door de Hoge Raad in het

323. PwC 2016, p. 6.
324. PwC 2016, p. 6.
325. PwC 2016, p. 10.
326. PwC 2016, p. 13.
327. Zie www.lexces.nl.
328. Commissie VSAB 2020, p. 23 en 26. Zie bijvoorbeeld ook *Kamerstukken II* 2018-2019, 29 544, nr. 869, waaruit volgt dat werkgeversorganisaties bij het in het leven roepen van compensatieregelingen ook hun angst uiten voor eventuele precedentwerking hiervan.

kader zijn gedaan door het toepassen van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel en de regel van proportionele aansprakelijkheid, helpen de benadeelde partij maar ten dele. Verder is uit eerder onderzoek bekend dat de rechtspositie van de benadeelde partij niet alleen theoretisch een ingewikkelde kwestie is – ook de ervaringen met het systeem van werkgeversaansprakelijkheid zijn niet positief.

Al met al is de constatering dat de afhandeling van beroepsziektevorderingen via het aansprakelijkheidsrecht problematisch is, meermaals aanleiding geweest om na te denken over een andere inrichting van ons systeem. Met name verbetering van compensatiemogelijkheid voor schade die werknemers in het kader van hun werk oplopen, zowel bij arbeidsongevallen als beroepsziekten, stond hierbij centraal. In dit hoofdstuk kwam aan de orde dat een directe verzekering voor werknemers is onderzocht, net als een onafhankelijk instituut voor de beoordeling van beroepsziekteclaims – opties die (nog) niet haalbaar zijn gebleken, omdat steun van werkgevers uitbleef.[329] Wel bestaat er een leidraad voor de letselschadebranche, zodat beroepsziekteclaims sneller afgehandeld kunnen worden.[330] Een fundamentele verandering op systeemniveau blijft echter uit. Interessant is dat er ook verschillende aanbevelingen zijn gedaan voor compensatieregelingen die in aanvulling op het systeem van werkgeversaansprakelijkheid bestaan. Deze compensatieregelingen worden de laatste jaren op redelijk grote schaal ad hoc in het leven geroepen door zowel de overheid als werkgevers. Deze mogelijke oplossing staat centraal in dit onderzoek en komt vanaf het volgende hoofdstuk aan bod.

329. *Stcrt*. 2019, nr. 35939 (instellingsbesluit Commissie vergemakkelijking schadeafhandeling beroepsziekten), p. 4.

330. Zie De Groot 2019 en De Groot & Lindenbergh 2018. Deze bijdrages vloeien voort uit het project Gedragscode Afhandeling Beroepsziekteclaim. De bijdrages zijn korte weergaves van de bevindingen van de eerste fase van het project. Zie ook de Leidraad Afwikkeling Beroepsziektezaken 2020, te raadplegen via www.deletselschaderaad.nl.

3 De aanvullende route op het aansprakelijkheidsrecht

Compensatieregelingen voor beroepsziekten in Nederland

3.1 Inleiding

3.1.1 Centrale vraag

De vraag die in dit hoofdstuk centraal staat, is wat de rechtspositie van de benadeelde partij is in een compensatieregeling voor beroepsziekten (deelvraag 2). Deze rechtspositie is belangrijk, omdat aan de hand daarvan kan worden nagegaan hoe deze rechtspositie zich verhoudt tot het aansprakelijkheidsrecht (hoofdstuk 4) en hoe deze rechtspositie wordt ervaren (hoofdstukken 5 en 6).

3.1.2 Onderzoeksgebied en methode

Omdat er in Nederland veel verschillende compensatieregelingen voor beroepsziekten zijn, kan de rechtspositie van de benadeelde partij per regeling verschillen. Daarom komen deze compensatieregelingen eerst in paragraaf 3.2 aan bod, en worden zij geanalyseerd aan de hand van hun achtergrond voor opstelling; het uitkeringsbedrag en de voorwaarden voor het verkrijgen hiervan; de positie van derden gerechtigden; de financiering van de regeling; de uitvoering daarvan; de procedure en indien aanwezig perceptieonderzoek.[1] Voor deze analyse is gebruik gemaakt van de regelingen zelf, en indien aanwezig een toelichting,[2] Kamerstukken en literatuur over de regelingen. Indien er meerdere versies van een bepaalde regeling zijn geweest, wordt alleen de meest recente versie van de regeling besproken. Verder zij opgemerkt dat bij bespreking van het uitkeringsbedrag wordt aangesloten bij de terminologie die wordt gehanteerd in de regelingen – terminologie

1. Bij één regeling, namelijk de zorgmedewerkersregeling, bespreek ik ook de potentiële uitbreiding van de regeling in paragraaf 3.2.3.8.
2. Indien de toelichting achter de regeling is gepubliceerd, wordt verwezen naar 'toelichting regeling' zonder paginanummers, maar naar de kopjes. Indien de toelichting los van de regeling is gepubliceerd, wordt wel verwezen naar paginanummers.

die niet altijd overeenkomt met terminologie die in het schadevergoedingsrecht wordt gehanteerd.[3]

Onder een compensatieregeling versta ik een regeling die in aanvulling op het aansprakelijkheidsrecht is opgesteld door de schadeveroorzaker of door een partij die een morele plicht voelt tot tegemoetkoming van de benadeelde in zijn of haar beroepsziekte, zonder dat daartoe een juridische verplichting bestaat of zou bestaan. Niet alle compensatieregelingen vallen onder deze definitie of worden onderzocht. Rechtspositionele regelingen die voortvloeien uit een gevaarzettende situatie die rechtstreeks verband houdt met de taakuitoefening van politieambtenaren en veteranen, en waaraan zij zich vanwege hun specifieke functie niet konden onttrekken, worden niet besproken omdat zij niet zijn opgesteld met het doel om één of meerdere beroepsziekten te adresseren.[4] Ook de regeling van het particuliere initiatief Stichting Zorg na Werk in Coronazorg (ZWIC) komt niet aan bod. Op basis van deze regeling konden zorgmedewerkers die covid hadden opgelopen en daardoor op de intensive care zijn komen te liggen aanspraak hebben op een eenmalige financiële bijdrage van € 30.000. In geval van overlijden maakten hun nabestaanden aanspraak op € 50.000. De stichting is inmiddels opgeheven en de regeling is nergens meer te raadplegen.[5]

Verder is voor de analyse, in het onderdeel 'procedure', gebruik gemaakt van jurisprudentieonderzoek. We zullen zien dat sommige regelingen door middel van een bestuursrechtelijke procedure zijn vormgegeven. In die gevallen is een verkennend jurisprudentieonderzoek uitgevoerd om zicht te krijgen op mogelijke knelpunten in de regelingen die van belang zijn voor de rechtspositie van de benadeelde partij. Ook is bij elke regeling die door werkgevers *zelf* is opgesteld, jurisprudentieonderzoek verricht om te zien of benadeelden naast de regeling nog noodzaak zien om hun werkgever aansprakelijk te stellen. De regelingen hebben vaak als motief om zo'n procedure te voorkomen. Dit onderzoek geeft daarom inzicht in óf en zo ja, waarom deze route alsnog wordt bewandeld. Ingeval de regeling is ingericht door de overheid niet zijnde de werkgever, is een dergelijk jurisprudentieonderzoek niet uitgevoerd. Dit omdat in die gevallen onduidelijk is om hoeveel en welke werkgevers het precies gaat, hetgeen de zoekopdracht bemoeilijkt en eigenlijk vrijwel onmogelijk maakt.[6] Het gaat dan bijvoorbeeld om de asbestregeling.

---

3. Bijvoorbeeld als het gaat om een 'immaterieel deel' van een 'uitkering' (Defensie-regeling). Zie verder hieronder.
4. Het gaat om de Regeling volledige schadevergoeding bij beroepsincidenten politie en regelingen voor veteranen en oorlogs- en dienstslachtoffers, zoals de Regeling ereschuld.
5. Ik heb in november 2023 contact gezocht met het bestuur van de stichting en gevraagd of zij de regeling kunnen overleggen. In een e-mail schreef het bestuur dat dit helaas niet mogelijk is.
6. Een voorbeeld hiervan kan worden gegeven in het kader van de regelingen die worden uitgevoerd door het IAS. Voor een adequaat jurisprudentieonderzoek zou ik moeten zoeken op alle mogelijke werkgevers die met asbest hebben gewerkt. Ook zou ik dan uit de jurisprudentie moeten afleiden of gebruik is gemaakt of afgezien van één van de regelingen.

3.1.3 Structuur

Gestart wordt met de vier regelingen die zijn opgesteld voor blootstelling aan chroom-6 (paragraaf 3.2). De regelingen komen telkens in de volgende volgorde aan bod. Eerst bespreek ik de regeling uitkering chroom-6 Defensie, dan de Regeling Uitkering chroom-6 en ondersteuning bij blootstelling door KLM Groep, daarna de Regeling uitkering chroom-6 Nederlandse Spoorwegen en tot slot de Regeling tegemoetkoming chroom-6, opgesteld door de gemeente Tilburg, NedTrain B.V. en het Spoorwegmuseum. Deze volgorde is niet chronologisch, maar wel het meest logisch omdat de regelingen van Defensie, KLM Groep en Nederlandse spoorwegen op elkaar zijn geïnspireerd. Daarom heb ik voor deze volgorde gekozen, ondanks dat de regeling van de gemeente Tilburg, NedTrain B.V. en het Spoorwegmuseum dus eerder is opgesteld dan de regelingen van KLM Groep en Nederlandse Spoorwegen. Daarna bespreek ik de regelingen die zijn ondergebracht bij het Instituut Asbestslachtoffers (paragraaf 3.3). Dit zijn de regeling tegemoetkoming asbestslachtoffers; de regeling voor niet-loondienstgerelateerde slachtoffers van mesothelioom en asbestose en de regeling tegemoetkoming werknemers met CSE. Waar mogelijk worden de chroom-6-regelingen en de regelingen die zijn ondergebracht bij het Instituut Asbestslachtoffers in samenhang besproken, omdat de regelingen veel gelijkenissen vertonen.

Vervolgens komen 'losse' regelingen aan bod, die ik bespreek van nieuw naar oud. Achtereenvolgens gaat het om de long-covid regeling voor zorgmedewerkers (paragraaf 3.4); de TSB-regeling (paragraaf 3.5); de regeling vergoeding beroepsziekten politie (paragraaf 3.6) en de eenmalige uitkering silicose voor oud-mijnwerkers (paragraaf 3.7). In paragraaf 3.8 worden de regelingen aan de hand van de punten waarop zij zijn geanalyseerd, met elkaar vergeleken. Afgesloten wordt met een conclusie in paragraaf 3.9 waarin, niet onverwacht maar ook niet onbelangrijk, geconcludeerd wordt dat de rechtspositie van de benadeelde partij sterk verschilt per regeling.

3.2 Chroom-6 regelingen

3.2.1 Achtergrond

De **regeling uitkering chroom-6 Defensie (hierna: Defensie-regeling)** is sinds 4 juni 2018 van kracht.[7] De regeling, die volgde op een (tijdelijke) coulanceregeling,[8] voorziet in een uitkering voor (voormalig) Defensiepersoneel dat is blootge-

7. Art. 16 van de regeling. Zie ook *Stcrt.* 2018, 31510. Uit de toelichting blijkt dat het om dezelfde dag gaat als de dag waarop het RIVM-rapport 'Chroom-6 op de POMS-locaties van Defensie: gezondheidseffecten en verantwoordelijkheden' is verschenen.
8. De Tijdelijke regeling tegemoetkoming en ondersteuning slachtoffers blootstelling chroom VI houdende stoffen defensie, zie ook art. 16 Defensie-regeling.

steld aan chroom-6.[9] Het Ministerie van Defensie (hierna: Defensie) was vanaf 1973 bekend met het feit dat in verfmaterialen die bij Defensie werden gebruikt, stoffen zaten die gezondheidsrisico's met zich meebrengen, zo volgt uit het onderzoek van het RIVM.[10] Defensie heeft de regeling opgesteld naar aanleiding van aanbevelingen van een paritaire commissie.[11] Die commissie is ingesteld voor de onafhankelijke begeleiding van het onderzoek naar blootstelling aan chroom-6 en bestaat uit vertegenwoordiging van de vakbonden, Defensie, een onafhankelijke wetenschappelijk expert en een onafhankelijk communicatiedeskundige.[12] Uit Kamerstukken volgt dat de regeling is opgesteld omdat Defensie zich verantwoordelijk acht voor de gevolgen van de schending van de zorgplicht als werkgever.[13] Het doel van de regeling is om 'zoveel mogelijk recht te doen aan het leed dat ziek geworden (oud-)medewerkers (hebben) ondergaan'.[14] Met de opstelling van de regeling is geen aansprakelijkheid erkend.

Sinds 24 oktober 2022 is de **Collectieve Regeling Uitkering chroom-6 en ondersteuning bij blootstelling** door KLM Groep[15] (hierna: **KLM-regeling**) in werking getreden. Binnen de KLM Groep zijn de 'afgelopen tientallen jaren' werkzaamheden uitgevoerd waarbij mogelijke blootstelling aan chroom-6 is voorgekomen.[16] De regeling is in overleg met de betrokken vakbonden tot stand gekomen.[17] Het doel van de regeling is een tegemoetkoming te bieden aan (oud-)medewerkers van KLM Groep die mogelijk als gevolg van blootstelling aan chroom-6 een aandoening hebben.[18] De regeling is opgesteld omdat de KLM Groep 'er belang aan [hecht] zorg te bieden aan medewerkers die door hun werk met chroom-6 mogelijke gezondheidsschade opgelopen hebben'.[19] Ook is op de chroom-6 website van KLM te lezen dat (oud-)medewerkers, nu er een regeling is, geen individuele rechtszaak meer hoeven aan te spannen.[20] Bij de inrichting van de regeling lijkt,

9. Zie onder meer RIVM-rapport 2018-0061; RIVM-rapport 2018-00166; RIVM-rapport 2020-0017; RIVM-rapport 2020-0019; RIVM-briefrapport 2020-0080.
10. Zo schrijft de staatssecretaris in zijn kamerbrief. Zie onder 'Conclusies RIVM-onderzoek'.
11. *Stcrt.* 2018, 31510.
12. Zie *Kamerstukken II* 2017-2018, 34775-X, nr. 126, p. 1. De commissie staat onder voorzitterschap van de heer R.L. Vreeman. De aanbevelingen van de commissie zijn te vinden als bijlage nr. 844855 bij het kamerstuk en heeft als titel 'Conclusies en adviezen Paritaire Commissie Aanpak problematiek Chroom 6'.
13. *Kamerstukken II* 2018-2019, 35000-X, nr. 105, onder 'Aanleiding voor de regeling', p. 3.
14. *Kamerstukken II* 2017-2018, 34775-X, nr. 126, onder 'Aanbevelingen paritaire commissie', p. 3.
15. KLM Groep bestaat uit KLM N.V., Regional Jet Center B.V. en Transavia C.V.
16. Zie www.chroom6klmgroep.nl/chroom-6/, voor het laatst geraadpleegd op 23 oktober 2023. Gelet op art. 3 lid 4 lijkt het te gaan om de periode van 1 januari 1970 t/m 31 december 2019.
17. Toelichting KLM-regeling, p. 4.
18. KLM-regeling, p. 1.
19. KLM-regeling, p. 1.
20. Zie https://www.chroom6klmgroep.com/chroom-6/veelgestelde-vragen?overlay=Regeling-algemeen onder 'Waarom is er een collectieve regeling?', voor het laatst geraadpleegd op 24 oktober 2023.

gelet op de (soms woordelijke) gelijkenissen, inspiratie te zijn ontleend aan de Defensie-regeling. Met opstelling van de regeling is geen aansprakelijkheid erkend.

Ook bij de NS zijn (oud)medewerkers mogelijk blootgesteld aan chroom-6,[21] hetgeen heeft geleid tot de opstelling van de '**Regeling uitkering chroom-6 Nederlandse Spoorwegen'** (hierna: **NS-regeling**). De regeling is sinds 22 november 2022 van kracht en is opgesteld na aanbeveling van de 'Onafhankelijke commissie Chroom-6'.[22] De NS heeft bij het inrichten van de regeling gekeken naar soortgelijke regelingen, zoals bij het Ministerie van Defensie en de KLM Groep.[23] Daarnaast is overleg gevoerd met de vakbonden FNV, VVMC en CNV.[24] Het doel van de regeling is middels het bieden van een tegemoetkoming, erkenning geven voor 'leed, onzekerheid en verdriet'.[25] Ook bij de opstelling van deze regeling is geen aansprakelijkheid erkend.

De **'Regeling tegemoetkoming chroom-6'**, opgesteld door de gemeente Tilburg, NedTrain B.V. en het Spoorwegmuseum (hierna: gemeente Tilburg e.a.), is sinds 1 april 2019 van kracht (hierna: **Tilburg-regeling**). De regeling kent een andersoortige achtergrond dan de regelingen die hierboven zijn besproken. Het ging hier om een groep uitkeringsgerechtigden die in ruil voor hun uitkering moesten werken in het re-integratieproject tROM. Ten behoeve van dit project is de gemeente Tilburg in 2004 een samenwerking aangegaan met NedTrain en het Spoorwegmuseum. De deelnemers van het project verrichtten werkzaamheden in een loods aan treinen. De deelnemers konden op basis van de Wet Werk en Bijstand de facto niet weigeren om deel te nemen aan het project, omdat de werkzaamheden werden gezien als verplichte tegenprestatie voor het ontvangen van de uitkering.[26] Bij de werkzaamheden zijn zij, en ook medewerkers van de gemeente Tilburg, tot 2010 mogelijk blootgesteld aan chroom-6. De gemeente Tilburg en NedTrain zijn hiervoor strafrechtelijk veroordeeld tot betaling van een geldboete van ieder € 250.000.[27] Naar aanleiding van het advies van een onafhankelijke onderzoekscommissie hebben de betrokken partijen een regeling opgesteld voor

21. Het lijkt te gaan om de periode van 1 januari 1970 tot en met 31 december, zie art. 3 lid 5 van de NS-regeling.
22. Er lijkt geen toelichting bij de regeling te zijn opgesteld. Daarom is veel van de informatie over de achtergrond van de speciaal ingerichte chroom-6 website van de NS gehaald. Zie voor het advies en voor de reactie van NS respectievelijk https://www.chroom6ns.nl/advies-onafhankelijke-commissie/ en https://www.chroom6ns.nl/reactie-ns-onafhankelijke-commissie/, voor het laatst geraadpleegd op 24 oktober 2023.
23. Zo is te lezen op de speciaal ingerichte chroom-6 website. Zie https://www.chroom6ns.nl/veelgestelde-vragen/
24. Zie https://www.chroom6ns.nl/veelgestelde-vragen/, onder 'Hoe is de Regeling tot stand gekomen?'. Voor het laatst geraadpleegd op 24 oktober 2023.
25. Zie https://www.chroom6ns.nl/veelgestelde-vragen/ onder 'Waarom bestaat de Regeling?', voor het laatst geraadpleegd op 24 oktober 2023.
26. Toelichting Tilburg-regeling onder 'Algemeen'.
27. Rb. Rotterdam 1 februari 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:600 en ECLI:NL:RBROT:2023:601.

de deelnemers van het project.[28] Het doel van de regeling is om de benadeelden door middel van een tegemoetkoming een gang naar de rechter te besparen.[29] Er is geen aansprakelijkheid erkend met de opstelling van deze regeling.

3.2.2 Het uitkeringsbedrag en de voorwaarden voor het verkrijgen hiervan

Primair gerechtigden

Een (oud-)werknemer die lijdt aan een van de ziekten opgenomen in de bijlagen van de **Defensie-, KLM- en NS-regeling**, kan op grond van de regeling aanspraak maken op een 'uitkering'. Bij de **NS-regeling** kunnen ook arbeidskrachten die in zzp-verband voor NS werkzaamheden hebben verricht in aanmerking komen voor een betaling.[30] Deelnemers en medewerkers van het tROM-project kunnen op grond van de **Tilburg-regeling** aanspraak maken op een 'tegemoetkoming'.

Lijst van functies en werkzaamheden

Om voor een uitkering of tegemoetkoming in aanmerking te komen, dient de benadeelde voor een uitkering op grond van de **Defensie-, KLM- en NS-regeling** aannemelijk te maken dat hij ten minste één jaar één van de functies die in **bijlage van de regeling** zijn opgenomen heeft uitgeoefend.[31] Bij de **Tilburg-regeling** geldt dit vereiste niet. Wel is voor het verkrijgen van een tegemoetkoming op grond van de **Tilburg-regeling** vereist dat werkzaamheden zijn verricht ten behoeve van het tROM-project tussen 2004 en 2010.[32]

Bij de **Defensie-regeling, KLM-regeling en Tilburg-regeling** zijn de functies onderverdeeld in drie groepen. Groep 1 (**Defensie- en KLM-regeling**) en A (**Tilburg-regeling**) betreft de 'zwaarste' categorie met mogelijke directe blootstelling aan chroom-6. Het gaat bijvoorbeeld om de functie van monteur, lasser, verfspuiter, gritstraler en schilder.[33] Groep 2 (**Defensie- en KLM-regeling**) en B (**Tilburg-regeling**) bevat functies zoals magazijnbediende en bewaking. Bij deze functies

28. Onafhankelijke Commissie Tilburg Chroom-6, 'Door het stof. Over kwetsbaarheid en goede bedoelingen', 31 januari 2019; Toelichting Tilburg-regeling, onder 'Algemeen'.
29. Toelichting Tilburg-regeling, onder 'Algemeen'.
30. Art. 1 NS-regeling, onder 'werknemer' sub 2.
31. Art. 3 lid 1 sub a NS-regeling (bijlage 1), Art. 3 lid 1 sub b KLM-regeling (*Job Exposure Matrix*), art. 3 lid 1 sub b Defensie-regeling (bijlage 1). Dit geldt bij de KLM-m Defensie- en NS-regeling niet voor de aandoeningen allergisch contacteczeem, allergische astma en rhinitis en perforatie van het neustussenschot (art. 3 lid 4 Defensie-regeling, art. 3 lid 4 KLM-regeling, art. 3 lid 4 NS-regeling), omdat deze aandoeningen al bij een kortdurende blootstelling aan chroom-6 kunnen intreden (Zie ook *Stcrt.* 2018, 31510, p. 9).
32. Art. 3 lid 1 sub a Tilburg-regeling. Voor chronische longziekten geldt overigens wel dat de benadeelde minimaal één jaar werkzaamheden moet hebben uitgevoerd, waarover hieronder meer (art. 3 lid 2 Tilburg-regeling).
33. Zie bijlage 1 en bijlage 4, sub c **Defensie-regeling**: 'Van directe blootstelling is sprake indien de werknemer een of meer van de onder b genoemde werkzaamheden gemiddeld een keer per week, doch tenminste een keer per twee weken, zelf heeft uitgevoerd'.

is er een aannemelijke achtergrondblootstelling geweest.[34] In groep 3 (**Defensie- en KLM-regeling**) en C (**Tilburg-regeling**) zijn functies opgenomen met mogelijk incidentele blootstelling aan chroom-6.[35] Het gaat bijvoorbeeld om functies als 'meewerkend voorman storage' en '*inventory technician*'. Bij de **KLM-regeling** wordt er ook nog een vierde groep genoemd met verwaarloosbaar geachte blootstelling, zoals kantoorfuncties.[36] Die functies komen niet voor een uitkering in aanmerking.

Bij de **KLM-regeling** legt de opgetelde (mogelijke) blootstelling aan chroom-6 ook nog gewicht in de schaal bij de beoordeling van de hoogte van de uitkering. De opgetelde blootstelling, in microgram chroom-6, wordt gebaseerd op de functie die is vervuld in combinatie met het aantal dienstjaren. Zo is in de bijlagen van de regeling per functie ook de gemiddelde blootstellingswaarde genoemd.[37]

Bij de **NS-regeling** zijn de functies onderverdeeld in 'waarschijnlijke', 'mogelijke' en 'onwaarschijnlijke' blootstelling aan chroom-6.[38] Dit wordt in de bijlagen van de regeling gekoppeld aan functies, maar niet aan de bedragen die daar vervolgens voor worden uitgekeerd.

Lijst van aandoeningen

De benadeelde dient aannemelijk te maken dat hij lijdt aan een aandoening die mogelijk is veroorzaakt door chroom-6. De aandoeningen zijn opgenomen in de **bijlagen van de regelingen**. Om aanspraak te hebben op een uitkering, moet de aandoening of de aandoeningen worden vastgesteld door een arts.[39] De aandoeningen die in verband worden gebracht met chroom-6 zijn onder meer longkanker, neuskanker, maagkanker, strottenhoofdkanker,[40] COPD,[41] chroom-6-gerelateerd allergisch contacteczeem en chroom-6-gerelateerde allergische astma en rhinitis.

---

34. Zie bijlage 1 en bijlage 4, sub d **Defensie-regeling**: 'Van achtergrondblootstelling is sprake indien de werknemer tenminste een keer per maand aanwezig was daar waar de onder b genoemde werkzaamheden werden uitgevoerd.'
35. Zie bijlage 1 en bijlage 4, sub e **Defensie-regeling**: 'Van incidentele blootstelling is sprake indien de werknemer minder dan een keer per maand doch tenminste een keer per jaar, aanwezig was daar waar de onder b genoemde werkzaamheden werden uitgevoerd.'
36. Zie voor de onderverdeling van de **KLM-**regeling bijlagen 2 en 3.
37. Toelichting regeling p. 15 KLM-regeling.
38. Zie bijlage 1 behorend bij de regeling.
39. Art. 3 lid 1 sub b NS-regeling (bijlage 2), art. 3 lid 1 sub b KLM-regeling (bijlage 1), art. 3 lid 1 sub b Defensie-regeling (bijlage 2), art. 3 lid 1 sub b Tilburg-regeling (bijlage 2). Bij de KLM-regeling en NS-regeling geldt nog als aanvullende eis dat voor allergisch contacteczeem en allergisch astma de allergie voor chroom-6 moet zijn vastgesteld door een specialist ten behoeve van allergologisch onderzoek. Zie art. 3 lid 4 NS-regeling, art. 3 lid 1 sub b KLM-regeling.
40. Deze ziekte is later toegevoegd, zie het RIVM-rapport 2020-0019 in het kader van de Defensie-regeling, p. 3 en p. 17.
41. Van belang is dat de diagnose COPD uiterlijk binnen tien jaar na de laatste blootstelling aan chroom-6 bij moet worden vastgesteld op grond van art. 3 lid 3 Defensie-regeling, art. 3 lid 2 KLM-regeling en art. 3 lid 3 NS-regeling. Op grond van de Tilburg-regeling is dit vijf jaar, zie art. 3 lid 3.

De aanknopingspunten voor de regelingen zijn bij de **Defensie-, NS- en Tilburg-regeling** gebaseerd op een matrix die op basis van RIVM onderzoek een relatie legt tussen functies en aandoeningen.[42] Bij **KLM** is het onderzoek verricht door de KLM Safety & Compliance Organisation, maar is ook veel informatie geput uit de toen beschikbare RIVM-rapportages.[43] In ieder geval is bij alle regelingen in een matrix als het ware vertaald of en in hoeverre het mogelijk is dat een bepaalde aandoening is veroorzaakt door blootstelling aan chroom-6 in de functie waarin de werknemer werkzaam is geweest.[44] Op deze wijze is er mijns inziens een causaliteitselement in de regelingen verwerkt.[45] Hier kom ik in hoofdstuk 4 op terug.

Uitkeringsbedrag

Het bedrag dat wordt uitgekeerd op grond van de **Defensie, KLM en NS-regeling** definieert als een 'uitkering', en valt uiteen in een zogenaamd 'immaterieel deel' en 'materieel deel'. Het 'immaterieel deel' is gekoppeld aan ziekten en is gestandaardiseerd. Het bedrag varieert van € 5.338,42 bij chroom-6-gerelateerd allergische astma en rhinitis tot € 43.725 bij longkanker en blootstelling van tenminste 10 jaar.[46] Indien de werknemer aanspraak maakt op dit immateriële deel, komt hij ook voor uitkering van een materieel deel in aanmerking.[47] De hoogte van dit bedrag is gestandaardiseerd en op het moment van schrijven € 4.110,59 bij de **Defensie-** en **NS-regeling** en € 3.850 bij de **KLM-regeling**. De bedragen worden jaarlijks geïndexeerd.[48]

Uit de toelichting van de **Defensie-regeling** volgt dat de achterliggende gedachte van het onderscheid tussen 'materieel' en 'immaterieel' aansluit bij het Nederlandse schadevergoedingsrecht. Zo is het immateriële deel van de uitkering bedoeld als genoegdoening voor bijvoorbeeld verdriet, pijn en verlies aan levensvreugde.[49] Het materiële deel van de uitkering is bedoeld voor eventueel gemaakte ziektekosten, zoals het eigen risico, vervoerskosten en eventuele andere kosten die in verband met de aandoening zijn of worden gemaakt.[50] Uit Kamerstukken volgt

42. Zie voor de Defensie-regeling: https://www.rivm.nl/chroom6/defensie-onderzoek-alle-locaties; NS-regeling: https://www.rivm.nl/chroom6/onderzoekns en Tilburg-regeling: https://www.rivm.nl/chroom6/chroom6tilburg. Voor het laatst geraadpleegd najaar 2023.
43. KLM Safety & Compliance Organisation, SPL/SA, 'Historisch blootstellingsonderzoek chroom-6' 2021. Te raadplegen via https://assets.foleon.com/eu-central-1/de-uploads-7e3kk3/2171/historisch_blootstellingsonderzoek_chroom-6_klm_groep.c3d578812a12.pdf.
44. *Stcrt.* 2018, 31510, p. 8 in het kader van de Defensie-regeling.
45. Zie in het kader van de Defensie-regeling hierover ook Rapport Heerma van Voss, p. 6.
46. Zie voor de 'immateriële' uitkering art. 3 van de Defensie-regeling, art. 3 KLM-regeling, art. 3 NS-regeling. Zie voor exacte bedragen de tabel in paragraaf 3 van dit hoofdstuk.
47. Art. 6 Defensie-regeling, art. 6 KLM-regeling en art. 6 NS-regeling.
48. Art. 13 KLM-regeling, art. 13 Defensie-regeling, art. 13 NS-regeling, art. 10 Tilburg-regeling.
49. *Stcrt.* 2018, 31510, p. 9.
50. *Stcrt.* 2018, 31510, p. 9.

dat het ook kan voorzien in begrafeniskosten in geval de uitkering ten goede komt aan een nabestaande of erfgenaam.[51]

Het bovenstaande is anders bij de **Tilburg-regeling.** Daar wordt het uitgekeerde bedrag een 'tegemoetkoming' genoemd. Ook daar bestaat er een 'immateriële' tegemoetkoming – een tegemoetkoming die is gekoppeld aan ziekten en die varieert van € 6.257,39 bij chroom-6 gerelateerde rhinitis tot € 50.000 bij longkanker[52]; en bedoeld is voor 'genoegdoening voor bijvoorbeeld verdriet, pijn en verlies aan levensvreugde'.[53] Anders dan bij de **Defensie-, KLM- en NS-regeling** wordt, met uitzondering van de ziekte COPD,[54] geen minimumaantal jaren aan blootstelling vereist. Revolutionair aan de **Tilburg-regeling** is dat deze voorziet in een eenmalige tegemoetkoming van € 7.000 euro, ongeacht of de benadeelde schade heeft ondervonden en of nog schade zal ondervinden.[55] Gelet op de toelichting, lijkt de tegemoetkoming zowel te bestaan uit immateriële als materiële schadeposten. Zo omvat de tegemoetkoming 'in ieder geval':

'a. een tegemoetkoming voor de door de betrokkene al ervaren en nog te ervaren angst en vrees;
b. een tegemoetkoming voor de door de betrokkene ervaren onheuse bejegening;
c. een tegemoetkoming voor de gemaakte en nog te maken kosten in verband met de eigen bijdrage in de zorgkosten;
d. een tegemoetkoming voor de gemaakte en nog te maken zorgkosten die niet onder dekking van de zorgverzekering of een andere regeling vallen;
e. een tegemoetkoming voor materiële schade, waaronder verlies arbeidsvermogen;
f. een bijdrage voor nabestaanden;
g. een tegemoetkoming voor het inschakelen van juridische bijstand, waaronder het laten vaststellen van eventuele schade;
h. een tegemoetkoming voor reiskosten.'

De tegemoetkoming wordt dus ook gegeven indien een benadeelde maar één dag in het project heeft gewerkt en in de toekomst niet ziek wordt door eventuele blootstelling aan chroom-6. De achtergrond hiervan kan worden gevonden in de bijzondere omstandigheden van de situatie bij tROM, zo is te lezen in de toelichting. Zoals gezegd, konden deelnemers op basis van de Wet Werk en Bijstand niet weigeren om mee te doen aan het project.[56]

51. *Kamerstukken II* 2018-2019, 35 000 X, nr. 105.
52. Indexatie bedragen voor het laatst gecontroleerd op 9 mei 2024.
53. Zie toelichting bij Tilburg-regeling onder art. 3.
54. Het gaat om minimaal één jaar werkzaam te zijn geweest op de locatie, zie art. 3 lid 2 Tilburg-regeling.
55. Art. 4 lid 1 Tilburg-regeling.
56. Toelichting Tilburg-regeling bij art. 4.

Cumulatie van aandoeningen
Indien een werknemer een combinatie heeft van verschillende aandoeningen, heeft hij bij **alle regelingen** recht op een uitkering ter hoogte van het hoogste bedrag van het immateriële deel van de uitkering of tegemoetkoming, aangevuld met 50% van het bedrag behorend bij de andere aandoeningen.[57] Ook wordt de immateriële uitkering verrekend met bedragen voor zover die al zijn toegekend in verband met de aandoening waarvoor een aanvraag is gedaan.[58] Deze verrekening vindt alleen plaats, zo schrijft de toelichting van de **Defensie-regeling** althans, met vergoedingen die immateriële (schade)vergoeding betreffen. Het is niet mogelijk om het immaterieel deel van de uitkering te verrekenen met schadevergoeding die is toegekend voor materiële kosten, zoals gederfde inkomsten of ziektekosten.[59] De andere drie regelingen kennen niet zo'n beperking bij verrekening.

Verrekening van het uitkeringsbedrag
Bij verergering van de aandoening, waardoor de werknemer op basis van de regeling een hogere uitkering wordt toegekend, vindt bij alle regelingen verrekening plaats met een eerdere uitkering die in verband met de aandoening is toegekend.[60] Dit laatste is met name denkbaar in het geval van de progressieve longziekte COPD.

Interessant is dat de **KLM-regeling en NS-regeling** expliciet bepalen dat iedere aanspraak op grond van de regeling als 'opkomend voordeel' wordt verrekend met hetgeen ingevolge een lopende of toekomstige aansprakelijkheidsstelling verschuldigd mocht zijn.[61] De **Tilburg-regeling** bevat een soortgelijke bepaling met betrekking tot de tegemoetkoming van € 7.000. Zo bepaalt die regeling dat indien een verzekeraar of een rechter een bedrag toekent aan een benadeelde, de tegemoetkoming van € 7.000 daarvan wordt afgetrokken.[62] De **Defensie-regeling** bevat een dergelijke bepaling niet. In hoofdstuk 4 kom ik terug op het verrekenen van dit 'opkomend voordeel'.

In aanvulling hierop bepaalt de **KLM-regeling** dat de uitkering op grond van de regeling moet worden gezien als een 'voorschot' op de aanspraak die de benadeelde, erfgenaam of nabestaande kan ontlenen aan de door de overheid (toen nog in te voeren) **TSB-regeling,** die hieronder wordt besproken. Met de indiening

57. Art. 5 lid 4 Defensie-regeling, art. 5 lid 4 KLM-regeling, art. 5 lid 4 NS-regeling, art. 3 lid 6 Tilburg-regeling.
58. Art. 5 lid 3 Defensie-regeling, art. 5 lid 3 KLM-regeling, art. 5 lid 3 NS-regeling, art. 3 lid 1 sub c Tilburg-regeling.
59. *Stcrt.* 2018, 31510, p. 9.
60. Art. 5 lid 5 Defensie-regeling, art. 5 lid 5 KLM-regeling, art. 5 lid 5 NS-regeling; art. 3 lid 7 Tilburg-regeling.
61. Art. 2 lid 4 KLM-regeling en art. 2 lid 4 NS-regeling. Zie ook p. 1 van de KLM-regeling: 'Indien in individuele gevallen aansprakelijkheid wordt aangenomen door middel van een rechterlijke uitspraak, wordt de tegemoetkoming in het kader van deze regeling verrekend met de eventueel geleden of te lijden schade'.
62. Art. 4 lid 3 Tilburg-regeling.

van een aanvraag voor een uitkering op grond van de **KLM-regeling** machtigt de benadeelde de KLM Groep om de aanspraak hierop geldend te maken en te incasseren (art. 16). Het is de vraag in hoeverre dit standhoudt, nu de **TSB-regeling** juist bepaalt dat die alleen uitkeert indien nog niet eerder iets toegekend is aan de benadeelde.[63] Daarnaast geldt de TSB-regeling (paragraaf 2.4) alleen nog voor een beperkt aantal ziektebeelden. In aanvulling hierop geldt deze regeling alleen voor de benadeelde zelf, en niet voor nabestaanden of erfgenamen. Hier komt bij dat de **KLM-regeling** door de werkgever zelf in het leven is geroepen, terwijl de **TSB-regeling** door de overheid is opgesteld. Op deze kwestie kom ik terug in hoofdstuk 4 van dit onderzoek.

Bijzondere voorzieningen

Verder kunnen bijzondere voorzieningen die nodig zijn in verband met de aandoening op grond van de **Defensie-** en **KLM-**, **NS- en Tilburg-regeling** ook voor 'vergoeding' in aanmerking komen.[64] Het uitgangspunt is echter dat voor dergelijke voorzieningen andere regelingen worden aangeboord,[65] waarvoor op grond van alle regelingen advies en ondersteuning wordt geboden.[66] Als voorbeeld wordt in de **KLM-regeling** noodzakelijke medische kosten genoemd.[67] Als voorwaarde voor de voorziening wordt in de **NS-regeling** genoemd dat de voorziening aantoonbaar het directe gevolg is van de aandoening waarvoor een uitkering op grond van de regeling is verkregen.[68] Verder is op grond van de **Defensie- KLM-, NS- en Tilburg-regelingen** van belang dat enkel sprake is van kosten die redelijkerwijs niet ten laste van de benadeelde dienen te komen en bovendien zou leiden tot ernstige bestaansverschraling.[69]

Angstschade

Bijzonder is dat de **KLM-regeling** ook ruimte biedt voor 'ondersteuning' in geval van angstschade. Zo bepaalt het derde lid van art. 12 van de regeling:

63. Art. 4 lid 1 sub b. En indien er minder is toegekend dan € 22.839,-, dan slechts het positieve verschil, zie art. 6 lid 2 **TSB-regeling**.
64. Art. 12 lid 2 Defensie-regeling, art. 12 lid 1 KLM-regeling, art. 12 lid 3 NS-regeling, art. 9 lid 2 Tilburg-regeling.
65. Art. 12 lid 1 Defensie-regeling, art. 12 lid 1 KLM-regeling, art. 12 lid 3 NS-regeling, art. 9 lid 1 Tilburg-regeling. Het is niet geheel duidelijk wat voor regelingen precies worden bedoeld met het 'aanboren van andere regelingen', maar het lijkt te gaan om regelingen die door de zorgverzekeraar of het pensioenfonds in het leven zijn geroepen.
66. Art. 12 lid 1 Defensie-regeling, art. 12 lid 1 KLM-regeling, art. 12 lid 1 NS-regeling, art. 9 lid 1 Tilburg-regeling.
67. Art. 12 lid 1 KLM-regeling.
68. Art.12 lid 4 NS-regeling.
69. Art. 12 lid 3 Defensie-regeling, art. 12 lid 2 KLM-regeling, art. 12 lid 5 NS-regeling, art. 9 lid 3 Tilburg-regeling. Er worden geen voorbeelden van dit soort kosten genoemd in de regelingen.

> 'KLM Groep erkent dat blootstelling aan chroom-6, ook als geen sprake is van een aandoening, kan leiden tot zorgen over de gezondheid. De Medewerker die blootgesteld is geweest aan chroom-6 krijgt op zijn redelijk verzoek ondersteuning bij de psychische gevolgen van de blootstelling. Als sprake is van een psychiatrische aandoening (zoals omschreven in de DSM-classificatie) waarvan een daartoe bevoegd specialist heeft vastgesteld dat die in overwegende mate is veroorzaakt door angst voor de gevolgen van bedoelde blootstelling, treden KLM Groep en de bij deze regeling betrokken vakbonden in overleg.'

Met het bieden van mogelijke ondersteuning, lijkt de KLM Groep enige terughoudendheid te willen betrachten als het gaat om het daadwerkelijk vergoeden van angstschade. Zo wordt eerst in overleg gegaan door de KLM Groep en de bij de regeling betrokken vakbonden, en dient er sprake te zijn van een psychiatrische aandoening zoals omschreven in de DSM-classificatie waarvan een daartoe bevoegd specialist heeft vastgesteld dat die in overwegende mate is veroorzaakt door angst voor de gevolgen van de blootstelling. Hiermee lijkt de regeling aan te sluiten bij de rechtspraak van de Hoge Raad, waaruit volgt dat een aantasting in de persoon die resulteert in bijvoorbeeld angstklachten, met concrete gegevens moet worden onderbouwd voordat dit kan resulteren in schadevergoeding.[70]

De **NS-regeling** geeft in geval van angstschade en bij uitoefening van een functie waarbij blootstelling aan chroom-6 mogelijk is geweest (bijlage 1), mogelijkheid tot ondersteuning bij de psychische gevolgen van de mogelijke blootstelling. De ondersteuning bestaat uit een gesprek met een arbeidshygiënist en, indien gewenst, een of meer gesprekken (maximaal vijf) met een psycholoog die door NS ter beschikking wordt gesteld. De kosten van dit laatste worden door NS gedragen.[71]

Zoals hierboven aan de orde kwam omvat de € 7.000 die op basis van de **Tilburg-regeling** kan worden verkregen ook een tegemoetkoming voor de door de betrokkene ervaren en nog te ervaren angst en vrees; maar ook zorgkosten die (mogelijk in dit verband) worden gemaakt.[72]

In de **Defensie-regeling** is niets opgemerkt over de vergoeding van angstschade.

3.2.3 Derden-gerechtigden

Erfgenamen

Indien de werknemer overlijdt na het indienen van de aanvraag voor uitkering, maar voordat (positief) op de aanvraag is beslist, kunnen erfgenamen op grond van de **Defensie-, KLM- en NS-regeling** ook aanspraak maken op zowel het

70. In de toelichting van de KLM-regeling wordt hier niet nader op ingegaan. Zie HR 15 maart 2019, ECLI:NL:HR:2019:376, NJ 2019/162; HR 29 juni 2021, ECLI:NL:HR:2021:1024.
71. Art. 12 lid 2 NS-regeling.
72. Art. 4 sub b, c en d Tilburg-regeling.

immateriële als materiële deel van de uitkering.[73] Bij de **Tilburg-regeling** lijkt het alleen om de tegemoetkoming in de immateriële schade te gaan.[74] De erfgenamen treden voor wat dit betreft in de rechten van de benadeelde.[75] Voor de kwalificatie van 'erfgenaam' wordt aangesloten bij de definitie van art. 4:10 BW.[76]

Nabestaanden

Ook nabestaanden hebben een rol gekregen in de regelingen. Onder nabestaande wordt verstaan degene die ten tijde van het overlijden de echtgenoot, echtgenote of geregistreerd partner is geweest, of als partner bekend was bij de pensioenuitvoerder van de medewerker.[77] Nabestaanden kunnen op grond van de **Defensie-, KLM en NS-regeling** aanspraak maken op een 'nabestaandenuitkering' ter hoogte van het materiële deel van de uitkering, als aannemelijk is dat de werknemer is overleden aan long-, neus-, neusbijholte-, maag- of strottenhoofdkanker of aan een chronische longziekte met AMA-klasse 4.[78] Verder moet aan de werknemer een uitkering voor een immaterieel deel zijn toegekend, ook indien de werknemer niet was overleden voordat hij de aanvraag heeft kunnen doen.[79] Om het in andere woorden te zeggen, het is dus belangrijk dat positief op de aanvraag van de benadeelde zou zijn beslist. Naast deze nabestaandenuitkering, kan de nabestaande ook aanspraak maken op het 'materieel deel' van de uitkering indien dat niet al aan de werknemer is uitgekeerd.[80] Dit betekent dat nabestaanden aanspraak kunnen maken op tweemaal het bedrag van het materiële deel, indien de benadeelde bijvoorbeeld al is overleden voordat het materiële deel van de uitkering aan hem is uitgekeerd.

Deze nabestaandenuitkering betreft een 'materiële uitkering' en is, zo is te lezen in het kader van de **Defensie-regeling,** bedoeld als tegemoetkoming voor de kosten van het overlijden van de (oud-)medewerker.[81] Volgens de Kamerstukken

73. Art. 4 lid 1 Defensie-regeling. Hiervoor moet een verklaring van erfrecht worden opgemaakt door een notaris, zie de toelichting *Stcrt.* 2018, 31510, p. 9. Voor de definitie van erfgenaam wordt aangesloten bij het Burgerlijk Wetboek, zie art. 1. Zie in geval er meer dan één nabestaande of erfgenaam is art. 8. Zie verder art. 4 KLM-regeling en art. 4 lid 1 NS-regeling.
74. Art. 5 Tilburg-regeling.
75. Zie ook toelichting KLM-regeling p. 5.
76. Art. 1 Defensie-regeling, art. 1 KLM-regeling, art. 1 NS-regeling, art. 1 sub c Tilburg-regeling.
77. Art. 1 Defensie-regeling, art. 1 KLM-regeling, art. 1 NS-regeling, art. 1 sub d Tilburg-regeling. Bij de Tilburg-regeling worden de kinderen ook meegenomen. Bij de andere regelingen worden de kinderen genoemd in geval de nabestaande is overleden, zie art. 7 lid 2 Defensie-, art. lid 2 KLM- en art. 7 lid 2 NS-regeling.
78. Art. 7 lid 1 Defensie-regeling, art. 7 KLM-regeling, art. 7 NS-regeling.
79. Art. 7 lid 1 sub a en c KLM-regeling. Art. 7 lid 1 sub a, b en d Defensie-regeling. Zie ook lid 1 sub c Defensie-regeling en lid 1 sub b KLM-regeling; het is ook mogelijk (als grondslag voor de nabestaandenuitkering) dat aan de erfgenamen een uitkering op grond van art. 4 is toegekend. Zie verder art. 7 lid 2 indien de nabestaande reeds is overleden – dan wordt het bedrag toegekend aan het kind van de werknemer, of, bij meerdere kinderen, aan de kinderen gezamenlijk.
80. Art. 7a lid 1 en 2 Defensie-regeling, art. 7a lid 1 en 2 KLM-regeling, art. 7a lid 1 en 2 NS-regeling.
81. *Stcrt.* 2018, 31510, p. 9.

kan dan gedacht worden aan begrafeniskosten.[82] Uit die Kamerstukken volgt ook dat een 'immateriële uitkering'[83] is uitgesloten, omdat het Nederlandse schadevergoedingsrecht op het moment van opstelling nog niet voorzag in de vergoeding van affectieschade.[84] Ook zou, zo schrijft de staatssecretaris, schadevergoeding die voorziet in immateriële schade voor de blootstelling aan chroom-6 in beginsel onlosmakelijk verbonden zijn aan de (oud-)medewerker.[85] Interessant is dat een aanvullende argumentatie voor deze keuze wordt gevonden in de aanname dat het introduceren van een immateriële uitkering voor nabestaanden verstrekkende precedentwerking zou hebben voor andere werkgevers, en daarom niet mogelijk is.[86] Een dergelijke toelichting is niet gegeven voor de **KLM- en NS regeling**.

Het is uiteraard mogelijk om zowel nabestaande als erfgenaam te zijn. De **Defensie-, KLM- en NS-regeling** bevatten een bepaling waarin is opgenomen dat indien de nabestaande als erfgenaam al een materieel deel van de uitkering heeft ontvangen, het niet mogelijk is om deze uitkering nogmaals te ontvangen als erfgenaam.[87]

Op grond van de **Tilburg-regeling** kunnen nabestaanden alleen aanspraak hebben op de tegemoetkoming van € 7.000, indien de tROM-deelnemer of -medewerker is overleden. In dat geval treedt de nabestaande voor de tROM-deelnemers of -medewerker in de plaats.[88] Er lijkt dus een ander onderscheid te worden gemaakt tussen erfgenamen en nabestaanden dan in de andere chroom-6-regelingen. Zoals hierboven aan de orde kwam, kunnen erfgenamen aanspraak maken op de tegemoetkoming in de immateriële schade en treden zij voor wat dit betreft in de rechten van de benadeelde.[89] Uiteraard is het mogelijk om zowel nabestaande als erfgenaam te zijn. In die situatie zou men dan aanspraak maken op zowel de tegemoetkoming van € 7.000 als de tegemoetkoming in de immateriële schade.

3.2.4 Financiering

De regelingen zijn door de schadeveroorzakers zelf, in dit geval dus de (oud-)werkgevers van benadeelden, opgesteld. Dit betekent dat de **Defensie-regeling** en **Tilburg-regeling** ook, zij het voor deze laatste regeling wellicht deels,[90]

82. Zo was het idee bij de **Defensie-regeling.** Zie *Kamerstukken II* 2018-2019, 35 000 X, nr. 105, p. 6.
83. Ik sluit hiermee aan bij de bewoordingen uit de Kamerstukken.
84. De Wet Vergoeding Affectieschade die op 1 januari 2019 in werking is getreden biedt naasten een zelfstandige, maar afgeleide schadevordering. Zie art. 6:107 en art. 6:108 BW.
85. *Kamerstukken II* 2018-2019, 35 000 X, nr. 105, p. 6.
86. *Kamerstukken II* 2018-2019, 35 000 X, nr. 105, p. 6.
87. Art. 7a lid 2 Defensie-regeling, art. 7a lid 2 KLM-regeling, art. 7a lid 2 NS-regeling. Zie hierover ook de toelichting KLM-regeling p. 5.
88. Art. 4 lid 2 Tilburg-regeling.
89. Art. 5 Tilburg-regeling.
90. De gemeente valt uiteraard onder 'overheid' (zie ook https://www.overheid.nl/wie-vormen-de-overheid). Het Spoorwegmuseum valt als museum wel onder de 'publieke sector'. NedTrain was voorheen een afdeling binnen de NS (nu Service, Onderhoud en Modernisering) die verantwoor-

zijn gefinancierd vanuit publieke middelen. De **KLM-regeling** is gefinancierd door de KLM Groep, en wordt dus door de (private) werkgever zelf betaald. Ditzelfde geldt voor de **NS-regeling.** Voor haar privatisering, was de NS een semioverheidsbedrijf. Op dit moment zijn alle aandelen van NS nog in handen van de rijksoverheid. Omdat de opstelling van de regeling geen overheidshandelen betreft, moet de financiering toch worden gezien als vanuit werkgever komende.

3.2.5 Uitvoering

De uitvoering van de **Defensie-regeling** geschiedt door de Stichting Pensioenfonds ABP (hierna: ABP) en een beoordelingspanel. De aanvraag moet worden ingediend bij het ABP.[91] Het beoordelingspanel geeft op verzoek van het ABP bindend advies over de blootstelling van de medewerker aan chroom-6 tijdens de werkzaamheden.[92] Ook is het ABP op basis van de regeling toegestaan om een onafhankelijk medisch deskundige in te schakelen indien een aandoening nog onvoldoende is vastgesteld.[93]

Bij de uitvoering van de **KLM-regeling** is de KLM Groep, KLM Health Services B.V. en Safety & Compliance Organisatie KLM (SCO) betrokken. De aanvraag wordt ingediend bij KLM Groep zelf.[94] KLM Health Services B.V. screent vervolgens de binnengekomen aanvragen op het soort aandoening, waarna er een mogelijkheid bestaat om een onafhankelijk medisch deskundige in te schakelen.[95] De Safety & Compliance Organisatie KLM (SCO) onderzoekt vervolgens de mogelijke blootstelling van de benadeelde tijdens de werkzaamheden voor de KLM Groep. Het SCO stelt het volgende vast: de opgetelde mogelijke blootstelling, de hoogst mogelijke blootstelling, de blootstellingsklasse, het aantal jaren van blootstelling, hoe lang geleden de laatste blootstelling was en of er mogelijke piekblootstelling heeft plaatsgevonden.[96] Deze gegevens gebruikt de KLM Groep vervolgens om de hoogte van de uitkering te berekenen.[97]

De uitvoering van de **NS-regeling** is uitbesteed aan NS Insurance N.V.[98] Hier wordt ook de aanvraag ingediend. De uitvoerder heeft ook mogelijkheid om een aanvullend medisch onderzoek te laten uitvoeren door een onafhankelijk medisch deskundige.[99] De uitvoerder bepaalt of aan de voorwaarden voor uitkering is

---

delijk was voor het onderheid van treinen. De overheid is enig aandeelhouder van de NS en de NS dient een publiek belang.

91. Art. 9 Defensie-regeling, zie ook onder 2.1.6.
92. Art. 10a Defensie-regeling.
93. Art. 10 lid 1 en 2 Defensie-regeling.
94. Art. 9 lid 1 KLM-regeling, zie verder ook onder 2.1.6.
95. Art. 10 lid 2 KLM-regeling.
96. Toelichting KLM-regeling p. 7.
97. Toelichting KLM-regeling p. 7.
98. Art. 1 NS-regeling.
99. Art. 10 lid 1 en 2 NS-regeling.

voldaan, en kan ter advisering de beoordelingscommissie inschakelen.[100] Bij het verzoek tot heroverweging, wat hieronder wordt besproken, is inschakeling van de beoordelingscommissie voor advies verplicht voor de uitvoerder.[101]

De uitvoering van de **Tilburg-regeling** geschiedt door de gemeente Tilburg, gemeente Tilburg e.a. en de Onafhankelijke beoordelingscommissie. Het verzoek tot tegemoetkoming dient bij de eerste partij te worden ingediend.[102] De beslissing op het verzoek wordt door gemeente Tilburg e.a. genomen. Voorafgaand aan die beslissing worden zij geadviseerd door de 'Onafhankelijke beoordelingscommissie'.[103] Deze commissie is ook betrokken bij de heroverwegingsverzoeken, wat in het kader van de procedure hieronder nog aan bod komt.[104] Verder kunnen gemeente Tilburg e.a. een verklaring van een medisch deskundige vragen, indien de aangeleverde verklaring onvoldoende volstaat voor toekenning van de tegemoetkoming.[105]

3.2.6 Procedure

Defensie-regeling

Om aanspraak te maken op de **Defensie-regeling**, dient de benadeelde een aanvraag voor een uitkering in bij het ABP.[106] Een werknemer hoeft geen aanvraag in te dienen als hem een coulancetegemoetkoming is toegekend, in zo'n geval wordt de medewerker benaderd door het ABP.[107] De benadeelde dient de aanvraag te onderbouwen met stukken die nodig zijn om te bepalen of de benadeelde voldoet aan de voorwaarden voor toekenning van de uitkering.[108] Het ABP is een bestuursorgaan. Dit betekent dat de procedure een bestuursrechtelijke is en dat de toekenning of afwijzing van het verzoek een besluit is in de zin van art. 1:3 Awb.[109]

Uit een rapport over de **Defensie-regeling** uit 2022 blijkt dat toentertijd 2038 aanvragen zijn gedaan.[110] Bij 971 van deze aanvragen is een uitkering toegekend. 1007 aanvragen zijn afgewezen of ingetrokken. De overige 60 aanvragen waren ten tijde van het rapport nog in behandeling. Op de peildatum van 16 septem-

100. Art. 10a lid 1, 2 en 3 NS-regeling.
101. Art. 10a lid 4 NS-regeling.
102. Art. 6 lid 1 Tilburg-regeling, zie verder ook onder 2.1.6.
103. Art. 6 lid 3 Tilburg-regeling.
104. Art. 13 Tilburg-regeling, zie ook onder 2.1.6.
105. Art. 7 Tilburg-regeling.
106. Art. 9 lid 1 Defensie-regeling. De werknemer hoeft overigens geen aanvraag in te dienen als hem een coulancetegemoetkoming is toegekend, art. 9 lid 2 Defensie-regeling.
107. Art. 9 lid 2 Defensie-regeling.
108. Art. 9 lid 3 Defensieregeling.
109. Art. 9 lid 5 Defensie-regeling.
110. Het gaat om 668 aanvragen op basis van de uitkeringsregeling, 441 'ambtshalve' (zo staat in het rapport) benaderde aanvragen en 929 aanvragen voor de coulanceregeling. Zie Rapport Heerma van Voss 2022, bijlage 6.

ber 2022 zijn 111 bezwaren ingediend, waarvan 20 gegrond zijn verklaard.[111] Op het moment van peildatum 15 augustus 2022 zijn er geen zaken aanhangig bij een rechtbank of bij de Centrale Raad van Beroep.[112]

Om inzicht te krijgen in wat speelt in de bestuursrechtelijke procedure van de **Defensie-regeling**, is gezocht op de termen 'chroom-6', 'regeling' in combinatie met 'Defensie'. Op 10 mei 2024 leverde deze zoekactie met toepassing van het filter 'bestuursrecht', 25 resultaten op. In acht uitspraken bleek het toch niet te gaan om een beroepsprocedure in het kader van de **Defensie-regeling**.[113] Van de 17 relevante uitspraken zijn negen van de rechtbanken, zeven van de Centrale Raad van Beroep en één van de Raad van State. Twee uitspraken van de Rechtbank Den Haag betreffen één procedure en horen bij elkaar.[114]

In het algemeen kan over de analyse het volgende worden gezegd. Veel procedures eindigen niet succesvol voor benadeelden. In slechts vier van de onderzochte uitspraken werd het beroep gegrond verklaard.[115] Verder is opvallend dat veel benadeelden bij de rechter betogen dat het RIVM-onderzoek dat aan de regeling ten grondslag ligt, niet deugt. De ondeugdelijkheid van het onderzoek wordt aangevoerd voor wat betreft de functies en de aandoeningen die door het RIVM zijn vastgelegd in de lijst.[116] Dit betoog houdt geen stand bij de rechter. Verder werd vier keer een beroep gedaan op de hardheidsclausule, die hieronder nog wordt besproken. De hardheidsclausule biedt enige ruimte bij letterlijke interpretatie van de regeling.[117] Eénmaal werd een procedurele kwestie aan de rechtbank voorgelegd. In die zaak was de termijn voor het indienen van bezwaar door de benadeelde overschreden, hetgeen de rechtbank overigens niet als verschoonbaar ziet.[118]

111. Rapport Heerma Van Voss 2022, bijlage 8.
112. Rapport Heerma Van Voss 2022, bijlage 10.
113. Rb. Den Haag 12 april 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:3318, Rb. Den Haag 6 januari 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:315, CRvB 27 september 2023, ECLI:NL:CRVB:2023:1858, Rb. Den Haag 19 mei 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:7138, CRvB 9 september 2021, ECLI:NL:CRVB:2021:2234, RvS 12 augustus 2009, ECLI:NL:RVS:2009:BJ5065, Rb. Den Haag 12 april 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:3316; Rb. Den Haag 12 april 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:3317.
114. Rb. Den Haag 19 september 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:10702 (tussenuitspraak), ECLI:NL:RBDHA:2018:725 (einduitspraak).
115. Rb. Den Haag 19 september 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:10702 (tussenuitspraak), ECLI:NL:RBDHA:2018:725 (einduitspraak); CRvB 28 februari 2019, ECLI:NL:CRVB:2019:609; Rb. Den Haag 6 juni 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:6641; Rb. Limburg 8 mei 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:4361.
116. Bijvoorbeeld Rb. Limburg 26 augustus 2019, ECLI:NL:RBLIM:2019:7750; Rb. Noord-Nederland 2 oktober 2020, ECLI:NL:RBNNE:2020:3330; Rb. Noord-Nederland 7 februari 2020, ECLI:NL:RBNNE:2020:542; CRvB 8 oktober 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:2293; CRvB 8 oktober 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:2294; CRvB 8 oktober 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:2292.
117. CRvB 8 oktober 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:2293; Rb. Den Haag 19 september 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:10702 (tussenuitspraak), ECLI:NL:RBDHA:2018:725 (einduitspraak); CRvB 8 oktober 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:2292; CRvB 8 oktober 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:2294.
118. Rb. Den Haag 1 mei 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:16229.

De zaken gaan met name over benadeelden die betogen dat zij een functie hebben uitgevoerd met een zwaardere blootstellingscategorie dan de categorie waar zij zijn ingedeeld. Een ander veelvoorkomend thema betreft het betogen door benadeelden dat een bepaalde aandoening of ziekte die zij hebben, wél onder de regeling zou moeten vallen. Deze twee thema's worden hieronder achtereenvolgens besproken.

In negen gevallen hebben benadeelden betoogd dat zij een functie hebben waarbij een directere vorm van blootstelling is, dan in de categorie waarin zij waren ingedeeld.[119] In één zaak die speelt voor de rechtbank Den Haag gaat het dan bijvoorbeeld om een benadeelde die als planner voor de spuiterij werkte bij Defensie.[120] Hij lijdt aan allergisch contacteczeem en polyneuropathie, ziekten die op de lijst met aandoeningen staan van de regelingen (bijlage 2). Omdat zijn functie *niet* op de lijst in de bijlage staat (bijlage 1), wordt zijn aanvraag voor een uitkering ook in bezwaar afgewezen. Bij de rechtbank voert de benadeelde aan dat hij ook als planner voor de spuiterij ongeveer anderhalf uur per dag in de werkruimte aanwezig was. Ook twee bewakers hebben op deze grond alsnog een uitkering gekregen. Op grond van het gelijkheidsbeginsel verklaart de rechtbank het beroep van de benadeelde gegrond en wijst hij alsnog een uitkering toe.[121]

In zes zaken is geprobeerd te betogen dat een bepaalde ziekte wél onder de regeling moest vallen.[122] Hiermee bedoel ik dat benadeelden hebben gewerkt in een functie die op bijlage 1 van de regeling staat, maar lijden aan ziekten die *niet* op bijlage 2 van de regeling voorkomen, waardoor zij niet voor een uitkering in aanmerking komen. Het gaat dan bijvoorbeeld om de auto-immuunziekte vitiligo.[123] In slechts één geval is het beroep hierop door een benadeelde gegrond verklaard.[124]

119. Rb. Den Haag 31 maart 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:2803; Rb. Noord-Nederland 2 oktober 2020, ECLI:NL:RBNNE:2020:3329; CRvB 28 februari 2019, ECLI:NL:CRVB:2019:609; Rechtbank Den Haag van 19 september 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:10703; Rb. Limburg 26 augustus 2019, ECLI:NL:RBLIM:2019:7750; Rb. Noord-Nederland 2 oktober 2020, ECLI:NL:RBNNE:2020:3330; CRvB 17 februari 2022, ECLI:NL:CRVB:2022:311; Rb. Limburg 8 mei 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:4361; Rb. Den Haag 6 juni 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:6641.
120. Rb. Den Haag 6 juni 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:6641. Deze uitspraak ging overigens over de coulanceregeling, de regeling die in werking was voordat de definitieve uitkeringsregeling kwam en in grote mate gelijk is met de definitieve uitkeringsregeling.
121. Rb. Den Haag 6 juni 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:6641. Deze uitspraak ging overigens over de coulanceregeling, de regeling die in werking was voordat de definitieve uitkeringsregeling kwam en in grote mate gelijk is met de definitieve uitkeringsregeling.
122. Rb. Noord-Nederland 7 februari 2020, ECLI: NL:RBNNE:2020:542; CRvB 8 oktober 2020, ECLI: NL:CRVB:2020:2293; Rb. Den Haag 19 september 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:10702 (tussenuitspraak), Rb. Den Haag 25 januari 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:725 (einduitspraak); CRvB 8 oktober 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:2292; CRvB 8 oktober 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:2294.
123. Bijvoorbeeld in geval van Rb. Noord-Nederland 7 februari 2020, ECLI:NL:RBNNE:2020:542.
124. Rb. Den Haag 25 januari 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:725 (einduitspraak). Zie voor tussenuitspraak: Rb. Den Haag 19 september 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:10702 (tussenuitspraak).

KLM-regeling
Om aanspraak te maken op een uitkering op grond van de **KLM-regeling**, dient de benadeelde een aanvraag in bij de KLM-groep.[125] Ook hier dient de benadeelde de aanvraag te onderbouwen met stukken die nodig zijn om te bepalen of wordt voldaan aan de voorwaarden voor toekenning van de uitkering.[126] Indien de benadeelde het niet eens is met de beslissing van de KLM-groep op de aanvraag, kan bezwaar worden aangetekend bij de bezwaarcommissie.[127] Deze commissie geeft een bindend advies over de bezwaren tegen de beslissingen van de KLM-groep.[128] Het gaat niet om een bestuursrechtelijke procedure in de zin van de Awb, en tegen dit advies staat verder ook geen bezwaar of procedure open.[129] Er zijn bij deze regeling geen cijfers bekend over het aantal aanvragen.

NS-regeling
Voor een aanspraak op de **NS-regeling**, moet de benadeelde de uitkeringsaanvraag indienen bij NS Insurance N.V.[130] De aanvraagt dient vergezeld te gaan van stukken die nodig zijn om te bepalen of de aanvrager voldoet aan de voorwaarden voor toekenning van de uitkering.[131] In de regeling wordt expliciet bepaald dat de beslissing op de aanvraag *geen* besluit is in de zin van de Awb.[132] Indien geen uitkering aan de aanvrager wordt verstrekt en de aanvrager is het hiermee oneens, dan kan de aanvrager binnen zes weken een verzoek tot heroverweging indienen bij NS Insurance N.V. Voor dit verzoek dient de aanvrager nieuwe feiten of omstandigheden aan te voeren.[133] Er zijn op het moment van schrijven nog geen cijfers bekend over het aantal aanvragen.

Tilburg-regeling
Het verzoek tot tegemoetkoming op grond van de **Tilburg-regeling**, moet worden ingediend bij de afdeling Juridische Zaken van de gemeente Tilburg.[134] Ook hier dient het verzoek vergezeld te gaan van stukken om te bepalen of er wordt voldaan aan de voorwaarden voor toekenning van een tegemoetkoming.[135] Indien geen uitkering aan de aanvrager wordt verstrekt en de aanvrager is het hiermee oneens, dan kan de aanvrager binnen zes weken een verzoek tot heroverweging

125. Art. 9 lid 1 KLM-regeling.
126. Art. 9 lid 2 KLM-regeling.
127. Art. 17 KLM-regeling.
128. Zie definities, art. 1 KLM-regeling.
129. Zie ook https://www.chroom6klmgroep.com/chroom-6/veelgestelde-vragen?overlay=Bezwaar-maken, voor het laatst geraadpleegd op 18 oktober 2023.
130. Art. 9 lid 1 en art. 1 NS-regeling.
131. Art. 9 lid 2 NS-regeling.
132. Art. 9 lid 5 NS-regeling.
133. Art. 10a lid 4 NS-regeling.
134. Art. 6 lid 1 Tilburg-regeling.
135. Art. 6 lid 2 Tilburg-regeling.

indienen bij gemeente Tilburg e.a.[136] Voor dit verzoek dient de aanvrager nieuwe feiten of omstandigheden aan te voeren.[137] Uit het Nieuwsarchief van de gemeente Tilburg blijkt dat van de 800 betrokkenen, 717 de uitkering van € 7.000 hebben aangevraagd. 54 betrokkenen zouden een aanvraag hebben gedaan voor de tegemoetkoming voor een ziekte door chroom-6.[138] Hoeveel betrokkenen hebben verzocht om een heroverweging, is niet bekend.

Ook bij de **Tilburg-regeling** is geen jurisprudentieonderzoek uitgevoerd omdat geen sprake is van een bestuursrechtelijke procedure. Dat geen sprake is van zo'n bestuursrechtelijke procedure, is een kwestie die overigens is voorgelegd in een procedure tegen de gemeente Tilburg e.a. bij de bestuursrechter van de Rechtbank Zeeland-West-Brabant. In die zaak stond de vraag centraal of de afwijzing van een aanvraag op grond van de regeling tegemoetkoming chroom-6 kan worden aangemerkt als een besluit in de zin van art. 1:3 Awb.[139] De rechtbank oordeelt dat geen sprake is van een besluit in de zin van de Awb, omdat de afwijzing geen publiekrechtelijke rechtshandeling inhoudt. De rechtbank neemt hierbij in aanmerking dat sprake is van een samenwerkingsovereenkomst tussen gemeente Tilburg e.a., en dat op basis van aanbod en aanvaarding aan tROM-medewerkers en tROM-deelnemers een tegemoetkoming wordt toegekend. Dit laatste kan volgens de rechtbank worden gekwalificeerd als een privaatrechtelijke schikking.[140]

Hardheidsclausule

Aan de uitvoerders is door middel van een **hardheidsclausule** ruimte geboden om af te wijken van de regeling 'indien de toepassing leidt tot onbillijkheid van overwegende aard' (**Defensie-regeling**) of een 'onbillijke situatie' (**KLM-regeling**) of 'hoogst onrechtvaardige situatie' (**NS-regeling en Tilburg-regeling).**[141] Bij deze laatste twee regelingen wordt voor een oordeel op deze clausule de beoordelingscommissie ingeschakeld voor advies.[142]

Commissie Heerma Van Voss schreef in zijn rapport voor de **Defensie-regeling** dat de indruk bestaat dat de hardheidsclausule weinig wordt gebruikt. De reden hiervoor is dat de regeling mogelijk ruimhartig wordt toegepast.[143] Tegelijkertijd wordt door de Commissie ook geopperd dat dit ook zou kunnen komen door onbekendheid onder benadeelden met die hardheidsclausule.[144] In het verlengde

136. Het primaire verzoek dient gericht te zijn aan de gemeente Tilburg, en het verzoek tot heroverweging dus aan gemeente Tilburg e.a.
137. Art. 13 Tilburg-regeling.
138. https://www.tilburg.nl/gemeente/actueel/chroom-6/nieuwsarchief-chroom-6/#:~:text=De%20uitvoering%20van%20de%20'Regeling,een%20ziekte%20door%20chroom%2D6.
139. Rb. Zeeland-West-Brabant 11 augustus 2020, ECLI:NL:RBZWB:2020:3846, rov. 4.
140. Rb. Zeeland-West-Brabant 11 augustus 2020, ECLI:NL:RBZWB:2020:3846, rov. 4.
141. Art. 15 Defensie-regeling, art. 15 KLM-regeling, art. 15 NS-regeling, art. 12 Tilburg-regeling.
142. Art. 15 NS-regeling en art. 13 Tilburg-regeling.
143. Rapport Heerma Van Voss 2022, p. 80.
144. Rapport Heerma Van Voss 2022, p. 132.

hiervan is onduidelijk of de hardheidsclausule ambtshalve wordt toegepast, of alleen op verzoek.[145]

Mogelijkheid om de werkgever nog aansprakelijk te stellen

Defensie-regeling

Belangrijk is verder dat de route voor aansprakelijkheidsstelling bij **alle regelingen** nog steeds openstaat. De **regelingen** vermelden dit ook expliciet.[146] Zo staat er dat door het aanvaarden van een uitkering op grond van de regeling de benadeelde geen afstand doet van een lopende of toekomstige aansprakelijkheid.[147] Een uitkering uit hoofde van de regeling houdt dan ook geen erkenning van aansprakelijkheid van de Staat der Nederlanden (**Defensie-regeling**) of KLM Groep (**KLM-regeling**)**,** de NS (**NS-regeling**) of van de gemeente Tilburg e.a. (**Tilburg-regeling**) in.[148]

Van de **Defensie-regeling** is bekend dat op de peildatum van 15 augustus 2022 in totaal 614 claims zijn ingediend. 116 van deze claims waren destijds afgehandeld, waarvan in 15 gevallen aansprakelijkheid door Defensie is erkend, in 43 gevallen aansprakelijkheid is afgewezen en in 58 gevallen de claim is ingetrokken.[149] Op dat moment waren er geen zaken in behandeling bij een rechtbank, gerechtshof of bij de Hoge Raad.[150]

Een zoektocht via rechtspraak.nl leert het volgende over het aansprakelijk stellen van de werkgever. Gezocht is allereerst op '**Defensie**' in combinatie met 'chroom-6'. Dit levert voor het laatst op 10 mei 2024, met zowel het filter 'bestuursrecht' (27 resultaten) als 'civiel recht' (tien resultaten) in totaal 37 resultaten op.[151]

145. Rapport Heerma Van Voss 2022, p. 81.
146. Art. 2 lid 1 Defensie-regeling, art. 2 lid 1 KLM-regeling, art. 2 lid 1 NS-regeling, art. 2 lid 1 Tilburg-regeling.
147. Art. 2 lid 1 Defensie-regeling, art. 2 lid 1 KLM-regeling, art. 2 lid 1 NS-regeling, art. 2 lid 1 Tilburg-regeling.
148. Art. 2 lid 2 Defensie-regeling, art. 2 lid 2 KLM-regeling, art. 2 lid 2 NS-regeling, art. 2 lid 2 Tilburg-regeling.
149. Rapport Heerma Van Voss 2022, bijlage 10.
150. Rapport Heerma Van Voss 2022, bijlage 10. Van de andere regelingen zijn dergelijke cijfers op het moment van schrijven (nog) niet bekend.
151. Bestuursrechtelijk: Rb. Den Haag 31 maart 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:2803; CRvB 27 september 2023, ECLI:NL:CRVB:2023:1858; Rb. Den Haag 12 april 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:3315; Rb. Den Haag 19 mei 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:7138; Rb. Den Haag 12 april 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:3316; Rb. Den Haag 12 april 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:3317; Rb. Den Haag 12 april 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:3318; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 12 maart 2024, ECLI:NL:GHSHE:2024:754. Rb. Noord-Nederland 7 februari 2020, ECLI:NL:RBNNE:2020:542; Rb. Limburg 26 augustus 2019, ECLI:NL:RBLIM:2019:7750; Rb. Noord-Nederland 2 oktober 2020, ECLI:NL:RBNNE:2020:3330; CRvB 8 oktober 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:2293; CRvB 8 oktober 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:2294; CRvB 17 februari 2022, ECLI:NL:CRVB:2022:311; Rb. Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2020:3329; CRvB 9 september 2021, ECLI:NL:CRVB:2021:2234; CRvB 8 oktober 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:2292; CRvB 28 februari 2019, ECLI:NL:CRVB:2019:609; Rb. Den Haag 1 mei 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:16229; Rb. Den Haag 13 februari 2020, ECLI:

22 zaken spelen zich af bij de rechtbanken, vijf bij de gerechtshoven, zeven bij de Centrale Raad van Beroep, één bij de Raad van State en twee bij de Hoge Raad.[152] De keuze voor deze beide filters is als volgt. Ambtenaren, in het bijzonder ambtenaren die bij Defensie werkzaam zijn, vallen onder het Ambtenarenrecht en behoren een aansprakelijkheidsstelling van hun werkgever zoals gezegd te bewandelen via het aanvechten van het besluit in het bestuursrecht.[153] Zo bepaalt art. 7:615 BW dat bepalingen zoals art. 7:658 BW, niet van toepassing zijn op personen in dienst van de staat, provincie, gemeente, waterschap of enig ander publiekrechtelijk lichaam. De Centrale Raad van Beroep heeft vanaf 2000 echter in zijn uitspraken over werkgeversaansprakelijkheid bij arbeidsongevallen en beroepsziekten van ambtenaren toepassing gegeven aan de norm van art. 7:658 BW.[154] Het is nu vaste rechtspraak van de CRvB om aan te sluiten bij art. 7:658 lid 1 en 2 BW.[155] Ook is in dit kader de arbeidsrechtelijke omkeringsregel toegepast, evenals het leerstuk van proportionele aansprakelijkheid.[156] Verder is bekend dat bij Defensie juist ook veel 'burgers' werkzaam waren op de POMS-locaties waar werd gewerkt met chroom-6.[157] Zij hebben gewone arbeidsovereenkomsten met Defensie en moeten in geval van aansprakelijkheid de civielrechtelijke route bewandelen. In een civiele procedure waar Defensie onder meer verzoekt tot niet-ontvankelijkheid van sommige ambtenaren bij de civiele rechter, overweegt het hof in dit kader het volgende:[158]

> 'Maar betekent dit nu dat ambtenaren ook in dit geval naar de bestuursrechter moeten voor de kwalificatie (onrechtmatig of niet) van de schade-oorzaak? De bestuursrechter is bij uitstek

NL:RBDHA:2020:1173; Rb. Limburg 8 mei 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:4361; Rb. Den Haag 25 januari 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:725; Rb. Den Haag 23 augustus 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:12265; Rb. Den Haag 19 september 2017, ECL:NL:RBDHA:2017:10702; Rb. Den Haag 19 september 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:10703; Rb. Den Haag 6 juni 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:6641; Rb. Den Haag 11 januari 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:67; RvS 12 augustus 2009, ECLI:NL:RVS:2009:BJ5065. Civielrechtelijkk: HR 3 december 2021, ECLI:NL:HR:2021:1806; conclusie van de A-G De Bock (die ik ook meetel als resultaat) van 21 mei 2021, ECLI:NL:PHR:2021:494; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 21 februari 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:599; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 7 mei 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:1683; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 10 maart 2020, ECLI:NL:GHSHE:2020:871; Rb. Limburg 14 februari 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:1464; Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 4 september 2023, ECLI:NL:GHARL:2023:7394; Rb. Overijssel 21 november 2022, ECLI:NL:RBOVE:2022:3488; Rb. Zeeland-West-Brabant 22 september 2021, ECLI:NL:RBZWB:2021:4706.

152. Zie voorgaande voetnoot.
153. Defensie- en politiemedewerkers vallen bijvoorbeeld niet onder de Wet nieuwe rechtspositie ambtenaren, die sinds 1 januari 2020 geldig is.
154. CRvB 22 juni 2000, ECLI:NL:CRVB:2000:AB0072.
155. Zie bijvoorbeeld CRvB 22 januari 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:98 en CRvB 24 december 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:3440.
156. Conclusie A-G de Bock vóór HR 3 december 2021, ECLI:NL:HR:2021:1806, in voetnoot 44 onder verwijzing naar onder meer Wies 2020 en Van Vliet 2018.
157. Zie in dit kader het perceptieonderzoek in hoofdstukken 5 en 6.
158. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 7 mei 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:1683, rov. 3.4.9.

> bevoegd als het gaat om de beoordeling van besluiten van bestuursorganen of feitelijk handelen van bestuursorganen dat daaraan voorafgaat of daarmee verband houdt. Maar de vraag of de Staat onrechtmatig heeft gehandeld door ambtenaren bloot te stellen aan een gevaarlijke stof is niet een vraag die specifiek behoort tot de deskundigheid van de bestuursrechter. De beoordeling of dergelijk handelen onrechtmatig is behoort daarentegen veeleer tot de deskundigheid van de civiele rechter.
>
> Bovendien gaat het in deze zaak niet alleen om ambtenaren die tijdens hun werkzaamheden zijn bloot gesteld aan onder meer chroom-6, maar ook om personen die als zzp-ers bij Defensie werkzaam waren of 'gewone' arbeidscontractanten. Deze personen moeten hoe dan ook naar de civiele rechter. Als moet worden uitgegaan van niet-ontvankelijkheid van de ambtenaren, zou dit tot gevolg kunnen hebben datzelfde rechtsvraag door verschillende rechters verschillend wordt beantwoord. Dat is onwenselijk.
>
> Daarnaast leidt een niet-ontvankelijkverklaring van [appellanten c.s.] ertoe dat zij eerst naar de bestuursrechter moeten om de schade-oorzaak te laten kwalificeren en daarna pas de bepaling van de schadevergoeding aan de civiele rechter kunnen voorleggen. Ook dat lijkt niet in overeenstemming met de recente ontwikkelingen om bij voorkeur schade-oorzaak en schadevergoeding door een en dezelfde rechter te laten beoordelen.'

Gelet op het bovenstaande zijn in de jurisprudentieanalyse zowel bestuursrechtelijke als civielrechtelijke resultaten meegenomen.

De tien civielrechtelijke uitspraken gaan voornamelijk over het aansprakelijk stellen van Defensie als werkgever. Concreet, gaan bijna alle resultaten uiteindelijk om één specifieke zaak waarin vier oud-medewerkers van de POMS-locaties, Defensie met succes aansprakelijk hebben gesteld. De Hoge Raad heeft in december 2021 arrest gewezen in deze zaak.[159] Om specifiek te zijn, houden vijf van de resultaten verband met dit arrest.[160] De zaak gaat over vier (oud-)defensiemedewerkers die tijdens hun werkzaamheden langdurig zijn blootgesteld aan chroom-6.[161] In het arrest geeft de Hoge Raad meer handvatten over hoe een compensatieregeling zich verhoudt tot het aansprakelijkheidsrecht. Daarom wordt het arrest inhoudelijk besproken in hoofdstuk 4. De overige vier zaken die zijn gevonden gaan niet over het aansprakelijk stellen van Defensie als werkgever in het kader van het werken met chroom-6.[162] In ieder geval geeft de bovenstaande analyse inzicht in het feit dat, ondanks dat Defensie met succes aansprakelijk is gesteld

159. HR 3 december 2021, ECLI:NL:HR:2021:1806 (*Defensie*-arrest).
160. Zie conclusie van de A-G De Bock (die ik ook meetel als resultaat) van 21 mei 2021, ECLI:NL:PHR:2021:494; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 21 februari 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:599; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 7 mei 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:1683; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 10 maart 2020, ECLI:NL:GHSHE:2020:871; Rb. Limburg 14 februari 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:1464.
161. Overheul 2023, p. 13 onder verwijzing naar uitgangspunten en feiten, onder 2.1.
162. Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 4 september 2023, ECLI:NL:GHARL:2023:7394; Rb. Overijssel 21 november 2022, ECLI:NL:RBOVE:2022:3488; Rb. Zeeland-West-Brabant 22 september 2021, ECLI:NL:RBZWB:2021:4706.

in die ene zaak, er niet meer jurisprudentie is gepubliceerd over benadeelden die dit (buiten die vier) ook hebben geprobeerd. Hierbij zij uiteraard ook opgemerkt dat maar 10% van alle uitspraken op rechtspraak.nl wordt gepubliceerd.[163]

Bijna alle uitspraken die worden gevonden met het filter 'bestuursrecht', gaan over de bestuursrechtelijke procedure in het kader van de **Defensie-regeling** en kwamen hierboven al aan bod. Zes uitspraken zijn wel relevant voor deze filter, en gaan allemaal over het vorderen van een vergoeding van angstschade door een benadeelde. Het betoog is dan dat de benadeelde angst(klachten) ondervindt doordat hij of zij heeft gewerkt met chroom-6, en bang is om in de toekomst ziek te worden. In al deze gevallen is dit verzoek tot vergoeding door de bestuursrechter afgewezen.[164] Zoals hiervoor aan de orde kwam, dient een aantasting in de persoon die resulteert in bijvoorbeeld angstklachten, met concrete gegevens worden onderbouwd voordat dit kan resulteren in schadevergoeding. In de betreffende zaken worden de angstklachten van de benadeelde volgens de rechter onvoldoende onderbouwd. Een voorbeeld daarvan is de zaak die speelt voor de Rechtbank Den Haag, waarin de benadeelde enkel een eigen verklaring over angst heeft overlegd. De rechtbank overweegt in die zaak als volgt:[165]

> 'De rechtbank merkt daarbij nadrukkelijk op dat zij goed begrijpt dat eiseres grote zorgen heeft om haar gezondheid en ook stress en boosheid ervaart als gevolg van het handelen van verweerder. De rechtbank vindt echter dat eiseres, wil zij aanspraak maken op vergoeding van persoonsschade, die schade nader zal moeten concretiseren en onderbouwen. De enkele eigen verklaring die zij heeft afgegeven, zoals die uit de stukken blijkt, is daarvoor naar het oordeel van de rechtbank onvoldoende.'

Soort- (bijna woordelijk) gelijke overwegingen zien we terug bij de andere gevonden uitspraken.[166] Deze overwegingen vinden mijns inziens aansluiting bij de jurisprudentie van de Hoge Raad.[167]

KLM-regeling

Zoeken op **'KLM'** in combinatie met 'chroom-6' op rechtspraak.nl levert twee resultaten op, die niet gaan over aansprakelijkheid van KLM, maar over de **Defen-**

163. Zie hierover en over de verantwoording van jurisprudentieanalyses onder meer het preadvies voor de NJV van Berlee uit 2020.
164. CRvB 27 september 2023, ECLI:NL:CRVB:2023:1858; Rb. Den Haag 12 april 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:3315; Rb. Den Haag 19 mei 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:7138; Rb. Den Haag 12 april 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:3316; Rb. Den Haag 12 april 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:3317; Rb. Den Haag 12 april 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:3318.
165. Rb. Den Haag 12 april 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:3315, rov. 7.
166. CRvB 27 september 2023, ECLI:NL:CRVB:2023:1858, rov. 4.6; Rb. Den Haag 19 mei 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:7138, rov. 7; Rb. Den Haag 12 april 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:3316, rov. 7; Rb. Den Haag 12 april 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:3317, rov. 7; Rb. Den Haag 12 april 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:3318, rov. 7;
167. Zie hierover hoofdstuk 2, paragraaf 2.5 en paragraaf 3.2.2 van dit hoofdstuk.

sie-regeling.[168] Omdat KLM in de procedure als voorbeeld wordt genoemd als een werkgever die in de toekomst mogelijk tot schadevergoeding of opstelling van een compensatieregeling overgaat (destijds bestond de KLM-regeling nog niet) komen deze uitspraken in de resultaten naar voren.

NS-regeling
Hetzelfde beeld komt naar voren bij de NS-regeling. Ik zocht op 'NS' in combinatie met 'chroom-6', voor het laatst op 10 mei 2024. Dit levert acht resultaten op die niet gaan over het werken met chroom-6 bij de NS, maar over bijvoorbeeld de Tilburg-regeling (waar NS ook partij bij is geweest)[169] of de Defensieregeling (waar de NS als voorbeeld wordt genoemd in het kader van de Tilburg-regeling).[170]

Tilburg-regeling
Het zoeken op 'Trom',[171] in het kader van de **Tilburg-regeling,** in combinatie met 'chroom-6' levert op 10 mei 2024 zeven uitspraken op. Vijf van de gevonden uitspraken gaan toch nog over andere regelingen, zoals de Defensieregelingen. Twee van deze uitspraken, die dezelfde zaak betreffen in eerste en tweede aanleg, gaan daadwerkelijk over het verkrijgen van schadevergoeding in het kader van het werken met chroom-6.

De zaak is ingesteld jegens NedTrain, en dus niet jegens één van de andere betrokken partijen zoals de gemeente Tilburg of het Spoorwegmuseum.[172] NedTrain wordt in deze zaak aansprakelijk gesteld voor vergoeding van de materiële en immateriële schade wegens aantasting in de persoon op andere wijze. De vergoeding van angstschade is ook één van de gevorderde schadeposten. Aansprakelijkheid op grond van art. 7:658 BW wordt afgewezen door de Rechtbank Zeeland-West-Brabant in eerste aanleg, omdat de 33 eisers niet in relatie tot NedTrain stonden als werkgever (dat was immers de gemeente Tilburg). De aansprakelijkheid is alsnog gevestigd op grond van art. 6:162 BW. De vorderingen worden toegewezen door de rechtbank.[173] De rechtbank vult de maatschappelijke zorgvuldigheidsnorm als volgt in en overweegt:

> 'Vanuit het oogpunt van maatschappelijke zorgvuldigheid, gelet op de bij NedTrain bestaande wetenschap, maar ook op basis van de verplichtingen die NedTrain door medeondertekening van de samenwerkingsovereenkomst op zich heeft genomen, had van NedTrain in redelijkheid verwacht mogen worden dat zij zich ervan zou vergewissen dat – al dan niet via de gemeente of tROM – informatie over de in de verflagen aanwezige gevaarlijke stoffen en de noodzaak

168. Voor het laatst gezocht op 10 mei 2024. Het gaat om Rb. Noord-Nederland 7 februari 2020, ECLI:NL:RBNNE:2020:542; CRvB 8 oktober 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:2294.
169. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 12 maart 2024, ECLI:NL:GHSHE:2024:754.
170. CRvB 8 oktober 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:2294.
171. Deze zoekterm leek mij treffender dan 'Tilburg' in het kader van de Tilburg-regeling.
172. Rb. Zeeland-West-Brabant 22 september 2021, ECLI:NL:RBZWB:2021:4706.
173. Rb. Zeeland-West-Brabant 22 september 2021, ECLI:NL:RBZWB:2021:4706.

> van adequate bescherming bij de bewerking van de treinen, bij de deelnemers aan het tROM-project – en dus ook bij eisers – bekend zou worden. Dat NedTrain heeft nagelaten deze redelijkerwijs te vergen maatregel om schade te voorkomen te treffen, is onrechtmatig jegens eisers. Het was namelijk de gezondheid van eisers die rechtstreeks in het geding was en (mede) door het nalaten van NedTrain in gevaar is gekomen.'[174]

Voor de berekening van de schadevergoeding verwijst de rechtbank naar de schadestaatprocedure, omdat de schade niet collectief maar per individu moet worden vastgesteld.[175] Verder is interessant dat de rechtbank overweegt dat de € 7.000 die in het kader van de Tilburgregeling aan de 33 eisers is verstrekt, mag worden verrekend met een uiteindelijke schadevergoeding. De eisers hadden in de procedure ingebracht dat dit niet mogelijk zou moeten zijn, omdat het gaat om een tegemoetkoming die op basis van de regeling kan worden verkregen.[176] Deze problematiek zal nader aan de orde komen in hoofdstuk 4 van dit onderzoek.

In het hoger beroep in deze procedure, ingesteld door NedTrain, wordt dit vonnis van de rechtbank vernietigd door het Gerechtshof 's-Hertogenbosch en de vorderingen (van inmiddels nog 30 geïntimeerden) afgewezen.[177] Het gerechtshof overweegt in de kern dat niet voldaan is aan de stelplicht. Zo oordeelt het hof dat 'of een deelnemer aan het tROM-project aan chroom-6 is blootgesteld, gedurende welke periode, hoe lang en hoe intensief [sterk] verschilt per deelnemer en dus per geïntimeerde'. Volgens het hof had het dan ook 'op de weg van geïntimeerden gelegen [om] per individuele geïntimeerde op zijn minst te *stellen* – en gelet op de betwisting door NedTrain vervolgens te onderbouwen – in welke periode of periodes hij/zij heeft deelgenomen aan het tROM-project, welke werkzaamheden hij/zij in welke periode heeft verricht en aan welke gezondheidsklachten hij/zij lijdt'.[178] Kortom, de benadeelden hadden per individu moeten stellen gedurende welke periode, hoe lang en hoe intensief zij aan chroom-6 zijn blootgesteld.

Overigens is zowel de gemeente Tilburg als NedTrain in een strafrechtelijke procedure veroordeeld doordat zij de deelnemers aan het tROM-project hebben blootgesteld aan chroom-6.[179] In deze procedure is geen vordering door een van de benadeelde partijen ingediend (art. 51f lid 2 Sv jo. art. 36f Sr).[180]

174. Rb. Zeeland-West-Brabant 22 september 2021, ECLI:NL:RBZWB:2021:4706, rov. 4.28.
175. Rb. Zeeland-West-Brabant 22 september 2021, ECLI:NL:RBZWB:2021:4706, rov. 4.42.
176. Rb. Zeeland-West-Brabant 22 september 2021, ECLI:NL:RBZWB:2021:4706, rov. 4.44.
177. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 12 maart 2024, ECLI:NL:GHSHE:2024:754.
178. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 12 maart 2024, ECLI:NL:GHSHE:2024:754, rov. 3.17.
179. Zie respectievelijk Rb. Rotterdam 1 februari 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:600 en Rb. Rotterdam 1 februari 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:601.
180. Bij bezoek aan één van de zittingen in deze rechtzaak in het kader van dit onderzoek, leek het erop dat een dergelijke vordering niet is toegelaten door het Openbaar Ministerie, omdat de procedure zich hiervoor niet zou lenen.

3.2.7 *Perceptieonderzoek*

Door de Commissie Heerma Van Voss, die de **Defensie-regeling** in opdracht van Defensie heeft geëvalueerd, is ook met betrokkenen gesproken, waaronder benadeelden. Onduidelijk is echter met hoeveel betrokkenen is gesproken en welke vragen aan de betrokkenen zijn voorgelegd.[181] De Commissie zou verschillende reacties hebben ontvangen waaruit blijkt dat het materiële deel van de uitkering van € 4.110,59 onvoldoende is voor het dekken van medische kosten bij ernstige ziektes en voor het dekken van de uitvaartkosten.[182] Ook ervaren benadeelden de regeling als 'zuinig', doordat de reikwijdte van de regeling beperkt is tot chroom-6 en slechts in een uitkering resulteert bij bepaalde ziektes en functies.[183] Onder benadeelden met wie de Commissie heeft gesproken zou het beeld leven dat de regeling weinig ruimhartig is – een beeld dat door de Commissie 'niet juist' wordt geacht.[184] De Commissie vindt dat een eventuele uitbreiding van de regeling door het loslaten van de eis van een causaal verband tussen de aandoening en chroom-6 'tot onrechtvaardigheden [zou] leiden, los van de mogelijke onvoorzienbare omvang van de financiële gevolgen.'[185] De Commissie vindt dat de regeling wel degelijk ruimhartigheid kent, maar dat deze weinig waarneembaar is.[186] De Commissie wijdt dit aan de hardheidsclausule, waar weinig gebruik van is gemaakt door benadeelden.[187] Daarnaast verklaart de Commissie de kritiek op de reikwijdte als een gevolg van 'het feit dat de regeling is opgezet vanuit de onrust rond chroom-6'.[188]

Naar de **andere regelingen** is geen perceptieonderzoek gedaan.

3.3 Regelingen ondergebracht bij het Instituut Asbestslachtoffers

3.3.1 *Achtergrond*

De **regeling tegemoetkoming asbestslachtoffers** (**hierna: TAS-regeling**) is sinds 26 januari 2000 van kracht. De regeling, waarvan een laatste aangepaste versie in werking trad in 2014,[189] voorziet in een tegemoetkoming voor (ex)werknemers en hun huisgenoten die door het werken met asbest hieraan gerelateerde ziekten hebben ontwikkeld. Het doel van de regeling is om mensen een financiële tege-

181. Zie Rapport Heerma Van Voss 2022, zie bijlage 2 voor de lijst van gesprekspartners. Deze 'lijst' bestaat (ik vermoed per abuis) uit twee lege pagina's.
182. Rapport Heerma Van Voss 2022, p. 107 en 132.
183. Rapport Heerma Van Voss 2022, p. 132.
184. Rapport Heerma Van Voss 2022, p. 130. De Commissie spreekt in dit kader over 'begrensde ruimhartigheid', p. 133.
185. Rapport Heerma Van Voss 2022, p. 131.
186. Rapport Heerma Van Voss 2022, p. 132-133.
187. Rapport Heerma Van Voss 2022, p. 132-133.
188. Rapport Heerma Van Voss 2022, p. 132.
189. Zie voor de inhoud van de wijzigingen *Stcrt.* 2014, nr. 8920, p. 15.

moetkoming te bieden voor de immateriële schade die zij hebben als gevolg van hun ziekte. Ook maatschappelijke erkenning voor de benadeelde wordt genoemd als reden voor opstelling.[190] Daarnaast speelt de complexiteit van het voeren van een civiele procedure en het voorkomen van de 'juridische lijdensweg' voor asbestslachtoffers een rol.[191]

Sinds 1 december 2007 is ook de **regeling voor niet-loondienstgerelateerde slachtoffers van mesothelioom en asbestose ingevoerd (hierna: TNS-regeling)** van kracht.[192] De TNS-regeling is bedoeld voor benadeelden die niet in aanmerking komen voor de TAS-regeling omdat zij geen arbeid hebben verricht in loondienst. Het gaat dan om benadeelden waarvan de asbestblootstelling niet terug te voeren is op een arbeidsrelatie, maar die wel zijn blootgesteld door asbest in producten en in het milieu en/of omdat zij als zelfstandige met asbest hebben gewerkt. Vanwege de 'ernst van de aandoening' en de 'brede toepassing van asbest in de samenleving in het verleden', zou het onbevredigend zijn om alleen benadeelden met een loondienstrelatie financieel tegemoet te komen, aldus de toelichting.[193] Door middel van deze regeling zou maatschappelijke erkenning worden gegeven aan het leed van deze groep benadeelden en een eventuele juridische lijdensweg verlichten.[194]

De **regeling tegemoetkoming werknemers met CSE (hierna: CSE-regeling)** is in werking getreden op 1 maart 2020. De regeling voorziet in een tegemoetkoming voor (ex)werknemers die door het werken met oplosmiddelen de ziekte CSE, ook wel Organo Psycho Syndroom (OPS), hebben ontwikkeld. Aangezien dit voornamelijk schilders betreft, wordt de ziekte in de volksmond ook wel de schildersziekte genoemd. Het doel van de regeling is volgens de toelichting om een eenmalige tegemoetkoming te verstrekken. In het bijzonder wordt genoemd dat het verhalen van schade zeer belastend is voor mensen met een beroepsziekte, maar dat dit in het bijzonder geldt voor mensen met de schildersziekte. Vanwege de ernstige aantasting van het centrale zenuwstelsel zou de psychische belasting van een aansprakelijkheidsprocedure een 'extra zware impact' hebben.[195] Sinds 7 oktober 2023 is de regeling niet meer van kracht.[196] De korte looptijd van de regeling zorgt ervoor dat de groep benadeelden die een beroep kan doen op de regeling beperkt is. Zo dient de aandoening voor 1 maart 2020 te zijn vastgesteld, of dient er op uiterlijk 1 september 2020 een verzoek voor diagnose te zijn inge-

190. *Stcrt.* 2014, nr. 8920, p. 14, zie ook p. 15: 'De eenmalige tegemoetkoming in de immateriële schade van asbestslachtoffers met een niet-verhaalbare vordering moet worden beschouwd als een uiting van maatschappelijke betrokkenheid bij het leed van de asbestslachtoffers.'
191. *Stcrt.* 2014, nr. 8920, p. 14.
192. *Stcrt.* 2007, nr. 232. De regeling zag eerst alleen op mesothelioomslachtoffers en is later uitgebreid naar slachtoffers van asbestose.
193. Toelichting TNS-regeling, p. 4.
194. Toelichting TNS-regeling, p. 4.
195. Toelichting TNS-regeling, p. 7 en 13.
196. *Stcrt.* 2023, nr. 27555.

diend bij het Solvent Team dat bij de uitvoering van de regeling betrokken is.[197] Bij de invoering van de CSE-regeling is de verwachting uitgesproken dat het zou gaan om ongeveer 540 personen.[198] Sinds 1 januari 2023 komt de schildersziekte op grond van de TSB-regeling voor vergoeding in aanmerking (zie paragraaf 3.5).

3.3.2 Het uitkeringsbedrag en de voorwaarden voor het verkrijgen hiervan

Een werknemer die lijdt aan de ziektes mesothelioom, asbestose of de schildersziekte kan op grond van de regelingen aanspraak maken op een tegemoetkoming.[199] In de **TAS-regeling** en **CSE-regeling** wordt dit expliciet 'voorschot' genoemd, terwijl in de **TNS-regeling** wordt vastgehouden aan 'tegemoetkoming'. Op dit verschil wordt hieronder nader ingegaan.

Voor de verkrijging van het bedrag dient de benadeelde aannemelijk te maken dat de betreffende ziekte is veroorzaakt door blootstelling aan asbest of oplosmiddelen tijdens het verrichten van arbeid.[200] De werknemer heeft een informatieverplichting om bewijsstukken omtrent zijn ziekte en werkverleden over te leggen aan de Sociale Verzekeringsbank (hierna: SVB).[201]

Belangrijk is dat de uitkering bij de **TAS- en CSE-regeling** dus een voorschot betreft, die voorziet in een tegemoetkoming in immateriële schade. Volgens de toelichtingen van de regelingen is een voorschot een uitkering in afwachting van een (immateriële) schadevergoeding van de aansprakelijkgestelde werkgever. Indien de schade niet meer kan worden verhaald, valt het voorschot definitief toe aan de werknemer en kan het worden gezien als een tegemoetkoming in immateriële schade.[202] Bij de **TNS-regeling** gaat het om een tegemoetkoming. De definitie hiervan is niet nader uitgelegd in de regeling, maar het verschil met het voorschot van de **TAS- en CSE-regeling** lijkt voort te komen uit het verhalen van de immateriële schade via de 'gerechtelijke weg'. Zo wordt voor het verkrijgen van het bedrag aan de SVB bij alle regelingen een volmacht verleend, zodat de immateriële schade langs de 'gerechtelijke weg' kan worden verhaald.[203] Bij de **TAS- en CSE-regeling**

197. Art. 3 lid 1 sub a en art. 3 lid 2 CSE-regeling. Het Solvent Team is een 'multidisciplinair team van experts, gevestigd in het Academisch Medisch Centrum te Amsterdam, dat gespecialiseerd is in het vaststellen of uitsluiten van de aandoening CSE en daarover een diagnose stelt' (art. 1 lid 1 sub d CSE-regeling).
198. Toelichting CSE-regeling, p. 8.
199. Art. 3 TAS-regeling en art. 2 TNS-regeling (mesothelioom); art. 10 TAS-regeling en art. 2a TNS-regeling (asbestose) en art. 3 CSE-regeling (schildersziekte).
200. Respectievelijk art. 3 sub a en art. 10 sub a van de TAS-regeling, art. 2 en 2a TNS-regeling en art. 3 sub c van de CSE-regeling.
201. Art. 16 TAS-regeling; art. 6 TNS-regeling; art. 9 CSE-regeling.
202. Toelichting TAS-regeling, p. 19 en toelichting CSE-regeling, p. 6. Bij de TAS-regeling wordt gesproken van een uitkering in afwachting van een immateriële schadevergoeding, terwijl bij de CSE-regeling wordt gesproken over een tegemoetkoming in immateriële schade, waarbij het voorschot wordt verkregen in afwachting van een te ontvangen schadevergoeding.
203. Art. 3 en 10 sub d TAS-regeling; art. 5 lid 3 TNS-regeling, art. 3 lid 1 sub f CSE-regeling.

gaat het om het verhalen van de daadwerkelijke schade (vermoedelijk hoger dan het verkregen voorschot); terwijl het bij de **TNS-regeling** gaat om het verhalen van schade tot aan het bedrag van de tegemoetkoming. Indien de benadeelde of de nabestaande die aanspraak maakt op deze laatste regeling een hoger bedrag wil dan de verkregen tegemoetkoming, zal die *zelf* een civielrechtelijke procedure moeten starten, aldus de toelichting.[204] Ook bestaat er een verschil in de context van bemiddeling. De benadeelde is op grond van **de TAS- en CSE-regeling** verplicht tot medewerking aan bemiddeling door het Instituut Asbestslachtoffers tussen hem en de werkgever, alvorens de gerechtelijke weg door de SVB wordt bewandeld.[205] Een dergelijke verplichting tot medewerking aan bemiddeling is niet opgenomen in de **TNS-regeling**. De achterliggende reden kan worden gevonden in de verhaalsmogelijkheden op een mogelijk aansprakelijke partij. Dit zit als volgt. Terwijl bij de **TAS-regeling** ernaar wordt gestreefd dat minimaal 40% van de verstrekte voorschotten wordt terugbetaald, al dan niet door succesvolle bemiddeling, is de verwachting bij de opstelling van de **TNS-regeling** geweest dat dit percentage veel lager zou liggen.[206] Zo wordt in de toelichting van de **TNS-regeling** gesproken over dat het moeilijk is om een 'aannemelijke bron en moment van blootstelling aan te wijzen en op grond daarvan iemand aansprakelijk te stellen'.[207] Ook navraag bij het IAS leert dat men er bij de **TNS-regeling** vanuit gaat dat er geen aansprakelijke werkgever is waarop de schade kan worden verhaald.[208] Om die reden is bemiddeling niet verplicht gesteld in de TNS-regeling.

Het voorschot houdt ook in dat het bedrag alleen wordt toegekend indien de benadeelde nog niet eerder een betaling heeft ontvangen voor zijn ziekte, of indien de ontvangen betaling lager is dan het bedrag dat op basis van de regelingen wordt toegekend.[209] Interessant is dat de **TAS- en CSE-regeling** bepalen dat dit geldt, ongeacht de vorm waarin de betaling is gedaan en de aard van de kosten waarin de betaling voorziet.[210] Het eerste, wat betreft de vorm, suggereert dat er misschien andere mogelijkheden tot herstel zijn. Het laatste, de aard van de kosten, wekt met name de interesse. Het is namelijk maar de vraag of betaling van vermogensschade met een tegemoetkoming die voorziet in immateriële schade kan worden 'verrekend'.[211] Opvallend is dat in de **TNS-regeling** in deze context alleen wordt gesproken over de vorm van de betaling, en niet over de aard.[212] Ook wordt in de TNS-regeling alleen gesproken van een tegemoetkoming voor

204. Toelichting TNS-regeling, p. 8.
205. Art. 3 en 10 sub c TAS-regeling; art. 3 lid 1 sub e CSE-regeling.
206. Toelichting TNS-regeling, p. 5.
207. Toelichting TNS-regeling, p. 5.
208. Dit contact vond plaats via e-mail in januari-april 2024.
209. Art. 5 TAS-regeling; art. 3 lid 1 sub d CSE-regeling, art. 2 sub h TNS-regeling.
210. Art. 5 lid 1 TAS-regeling; art. 3 lid 1 sub d CSE-regeling (hier wordt gesproken over de vorm en de aard) en art. 2 sub h TNS-regeling (hier wordt slechts gesproken over de vorm).
211. Ik spreek hier niet over juridische verrekening in de zin van art. 6:127 BW.
212. Art. 2 sub h en art. 4 lid 2 TNS-regeling.

immateriële schade die reeds is ontvangen,[213] terwijl het bij de TAS- en CSE-regeling dus ook zou kunnen gaan om materiële schade. Een bepaling die wederom alleen in de TAS- en CSE-regeling is opgenomen en alleen geldt indien geen gebruik wordt gemaakt van de constructie voor het verlenen van een volmacht van art. 3 sub d TAS- en art. 3 sub f CSE-regeling, is dat de benadeelde na ontvangst van de schadevergoeding van de werkgever het voorschot aan de SVB als uitvoerder van de regeling moet terugbetalen.[214]

In de toelichting van de **TAS-regeling** wordt verder geschreven dat het voorschot moet worden beschouwd als een tegemoetkoming in de opgelopen schade als uiteindelijk blijkt dat het niet is gelukt om via de civiele procedure een schadevergoeding te krijgen,[215] en dat een voorschot nooit kan worden beschouwd als een vervanging voor de schadevergoeding van de werkgever.[216] Een dergelijke uitleg over het voorschot is in de **CSE-regeling** niet opgenomen, maar aangezien bij de totstandkoming van de regeling is aangesloten bij de **TAS-regeling**, is het denkbaar dat eenzelfde uitleg is bedoeld. Deze gedachte wordt versterkt door het gegeven dat, zo staat in de toelichting van de **CSE-regeling**, 'de overheid expliciet niet de aansprakelijkheid van de werkgever over[neemt]'.[217] Het voorschot is hiermee duidelijk niet als een vorm van schadevergoeding bedoeld.

De bedragen worden jaarlijks geïndexeerd. Op het moment van schrijven (2024) betreft het bedrag voor de **TNS-, TAS- en CSE-regeling** € 24.010,-.[218] De hoogte van dit bedrag is meermaals onderwerp geweest van discussie.[219] Het bedrag zou te ver weg staan van de daadwerkelijke schade. De kritiek is voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geen aanleiding geweest om het bedrag te verhogen. Deze kritiek speelde in het kader van de discussie rondom de **TAS-regeling.** Kritiek die door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werd weerlegd, omdat het zou moeten gaan om een uiting van maatschappelijke betrokkenheid en niet om een tegemoetkoming die in plaats treedt van de aansprakelijkheid van de werkgever.[220] Bij de opstelling van de **CSE- en TNS-regelingen** is voor de hoogte van het bedrag aangesloten bij deze **TAS-regeling**.[221] In de toelichting van de **CSE-regeling** wordt hierover geschreven dat het vaststellen van de hoogte van het voorschot een wat 'arbitrair karakter' heeft.[222]

213. Art. 4 lid 2 TNS-regeling.
214. Art. 3 sub f TAS-regeling, toelichting TAS-regeling; art. 3 lid 1 sub g CSE-regeling.
215. Toelichting TAS-regeling p. 15.
216. Toelichting TAS-regeling, p. 15.
217. Toelichting CSE-regeling, p. 6.
218. Zie https://asbestslachtoffers.nl/heeft-u-mesothelioom/tegemoetkoming-of-schadevergoeding/, voor het laatst geraadpleegd op 8 mei 2024.
219. Bijvoorbeeld kritisch Charlier 2008, onder 'Het poldermodel'.
220. Zie hierover Laarman e.a. 2016, p. 52.
221. Toelichting CSE-regeling, p. 9, toelichting TNS-regeling p. 5.
222. Toelichting CSE-regeling, p. 9.

3.3.3 Derden-gerechtigden

Nabestaanden
Naast de primair benadeelden, hebben onder omstandigheden ook nabestaanden recht om het voorschot te verkrijgen. Hiervoor is van belang dat, indien de benadeelde is overleden, de aanvraag voor het voorschot (**TNS-regeling**) of het verzoek tot bemiddeling (**TAS- en CSE-regelingen**) al is ingediend door de werknemer voor zijn overlijden.[223]

Huisgenoten
Op grond van de **TAS-regeling** kunnen ook huisgenoten met de ziekte mesothelioom onder omstandigheden aanspraak maken op het voorschot.[224] De huisgenoot in kwestie moet aannemelijk maken dat sprake is van een 'duurzaam hoofdverblijf', dat de werknemer is blootgesteld aan asbest tijdens het verrichten van arbeid als werknemer en dat de huisgenoot als gevolg hiervan de ziekte mesothelioom heeft opgelopen.

3.3.4 Financiering

Op voorstel van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (**TAS- en CSE-regeling**) en de Minister van (de toen nog bestaande) Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer (**TNS-regeling**) zijn de regelingen opgesteld.[225] Dit betekent ook dat de regelingen publiek worden gefinancierd vanuit de rijksoverheid.[226]

3.3.5 Uitvoering

De uitvoering geschiedt door het Instituut Asbestslachtoffers in samenwerking met de SVB. Het Instituut Asbestslachtoffers (IAS) heeft als doel om snel, binnen zes maanden, een schikking te treffen tussen de werkgevers (en hun verzekeraars) en benadeelden.[227] Bij de **TAS- en CSE-regelingen** vindt de bemiddeling plaats met inachtneming van de uitgangspunten zoals die gelden in ons aansprakelijkheids- en schadevergoedingsrecht.[228] Het uitgangspunt is dus dat benadeelden uiteindelijk hun daadwerkelijke schade vergoed krijgen (volledige vergoeding).[229] Voor

223. Art. 4 en 11 TAS-regeling, art. 3 TNS-regeling, art. 4 CSE-regeling.
224. Art. 7-9, TAS-regeling.
225. Art. 14, lid 2 TAS-regeling; toelichting TAS-regeling p. 14.
226. Zie hierover ook Rijnhout e.a. 2023, p. 40, onder verwijzing naar *Kamerstukken II* 1996/97, 25000-XV, nr. 58, onder 'Compensatieregeling Asbestslachtoffers'.
227. Toelichting TAS-regeling, p. 14. Zie ook Laarman e.a. 2016, p. 86.
228. Zie hierover, sommigen kritisch, Charlier 2008; Van Dijk & Van Osch 2008; Hartlief, Hijma & Snijders 2009 en Rijnhout e.a. 2023, p. 38.
229. Toelichting TAS-regeling, p. 14. Zie hierover ook Rijnhout e.a. 2023, p. 28.

(oud-)werknemers met mesothelioom gaat het om een jaarlijks geïndexeerd standaardbedrag van € 79.102,-, voor (oud-)werknemers met asbestose is dat, afhankelijk van het longfunctieverlies, € 27.971,-, € 51.556,- of € 75.141,- (2024).[230] Onduidelijk is of er bij de schildersziekte ook met een standaardbedrag wordt gewerkt, en hoe hoog dit bedrag precies is. In ieder geval is het uitgangspunt dat benadeelden uiteindelijk hun daadwerkelijke schade vergoed krijgen een belangrijk verschil met de uitgangspunten die gelden in andere compensatieregelingen voor beroepsziekten. Voor de volledigheid zij ook hier opgemerkt dat de **TNS-regeling** geen verplichting tot bemiddeling kent. Het uitgangspunt is om, indien mogelijk, de schade te verhalen tot de hoogte van de tegemoetkoming. Bemiddeling kan dus wel degelijk onderdeel zijn van de procedure van de TNS-regeling.

3.3.6 Procedure

De aanvraag dient bij leven bij de SVB te worden ingediend.[231] Met behulp van een medisch panel adviseert het IAS de SVB of aan de voorwaarden voor toekenning van het voorschot is voldaan, waarna de SVB nog een procedurele toetst hanteert. Vervolgens onderzoekt het IAS of een voormalig werkgever van de werknemer aansprakelijk zou kunnen zijn.[232]

De SVB is een bestuursorgaan. De **regelingen** zijn dan ook een bestuursrechtelijke procedures in de zin van de Awb, wat betekent dat de beslissing van de SVB vatbaar is voor bezwaar en beroep.

Om inzicht te krijgen waarover wordt geprocedeerd in het kader van de **TAS-regeling,** is gezocht op 'TAS-regeling' in combinatie met 'SVB' en het filter 'bestuursrecht'. Op het moment van schrijven op 10 mei 2024 levert dit 11 resultaten op. Vier resultaten zijn te vinden bij de rechtbanken; zes bij de Centrale Raad van Beroep en één bij de Hoge Raad. Alleen de eerste acht uitspraken bleken daadwerkelijk om de **TAS-regeling** te gaan. Een analyse van deze uitspraken levert het volgende beeld op. Bij zes uitspraken is de primair betrokkene overleden, maar heeft de nabestaande de een aanvraag voor het voorschot ingediend. Het gaat in deze uitspraken om de vraag of de aanvraag voor het voorschot tijdig is ingediend door de (oud-)werknemer vóór diens overlijden. In slechts één geval wordt de nabestaande alsnog ontvankelijk verklaard, omdat de werknemer in de beroepsfase was overleden, en het de nabestaande niet lukte om in de terminale fase van zijn leven beroep in te stellen.[233] In de andere gevallen wordt het beroep van de nabestaanden ongegrond verklaard, bijvoorbeeld omdat de aanvraag niet vóór het

230. Www.asbestslachtoffers.nl, onder 'Heeft u mesothelioom 'Tegemoetkoming of schadevergoeding'', en 'Heeft u asbestose 'Tegemoetkoming of schadevergoeding'', voor het laatst geraadpleegd in 2023. Zie hierover ook Rijnhout e.a. 2023, p. 36.
231. Art. 14 lid 2 TAS-regeling; art. 5 lid 2 en art. 10 TNS-regeling; art. 7 lid 2 CSE-regeling.
232. Toelichting TAS-regeling, p. 17; toelichting CSE-regeling, p. 7 en 9.
233. Rb. Limburg 28 juni 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:5136.

overlijden door de werknemer zelf was ingediend.[234] In één uitspraak heeft de SVB het voorschot teruggevorderd, omdat alsnog een materiële schadevergoeding wordt betaald door de moedervennootschap van de werkgever in kwestie. Door de erven van de primair benadeelde wordt onder meer aangevoerd dat deze terugvordering niet mogelijk is, omdat het gaat om een materiële schadevergoeding die ontvangen is, en het voorschot een immateriële tegemoetkoming betreft. Het bezwaar en beroep hiertegen wordt uiteindelijk ongegrond verklaard.[235]

Eenzelfde zoekopdracht is uitgevoerd in het kader van de **TNS-regeling.** Ik zocht op 'TNS-regeling' in combinatie met 'SVB' en het filter 'bestuursrecht'. Dit levert op 10 mei 2024 zeven resultaten op. Uiteindelijk gaan maar twee uitspraken daadwerkelijk over de **TNS-regeling,** de andere gevonden resultaten kwamen in het kader van de **TAS-regeling** hierboven al aan bod.[236] Eén van de gevallen gaat om een bevoegdheidskwestie van de rechtbank en betreft verder geen inhoudelijke behandeling.[237] De andere uitspraak ziet op een niet-ontvankelijkheidverklaring in hoger beroep omdat een procesbelang ontbreekt, en gaat niet over de materiële gang van zaken omtrent de regeling.[238]

Bij de **CSE-regeling** levert de zoekactie, wanneer op 10 mei 2024 gezocht wordt op 'CSE-regeling' in combinatie met 'SVB' en het filter 'bestuursrecht', drie resultaten op, die alle gaan over de CSE-regeling. De eerste uitspraak gaat over een tevergeefse bestrijding van het oordeel en de samenstelling van het CSE-panel, dat heeft geoordeeld dat bij de primair benadeelde geen sprake was van de schildersziekte.[239] Ook de tweede uitspraak gaat over de beoordeling van het CSE-panel dat geen sprake zou zijn van de schildersziekte. De eiser voert met medische stukken aan dat daarvan wel sprake zou zijn. Door de rechtbank wordt onder meer in overweging genomen dat inderdaad sprake is van een laag tempo als het gaat om informatieverwerking bij de eiser, maar dat er bij het leestempo en motorische snelheid gemiddeld wordt gescoord door eiser. Daarom gaat de rechtbank mee met de conclusie van het CSE-panel, en verklaart het beroep ongegrond.[240] De

234. CRvB 9 april 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BI2696. Zie verder CRvB 9 april 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BI2705; CRvB 10 mei 2012, ECLI:NL:CRVB:2012:BW5465; Rb. Noord-Holland 4 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:9388; Rb. Noord-Nederland 15 december 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:5130.
235. CRvB 1 september 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:3266. Verder is aangevoerd dat de moedervennootschap niet te vereenzelvigen is met de werkgever van de primair benadeelde zelf. Ook dit betoog gaat niet op.
236. Het gaat om CRvB 10 mei 2012, ECLI:NL:CRVB:2012:BW5465; Rb. Noord-Nederland 15 december 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:5130; CRvB 1 september 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:3266; Rb. Limburg 28 juni 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:5136.
237. Rb. 's-Hertogenbosch 3 mei 2011, ECLI:NL:RBSHE:2011:BQ4208.
238. CRvB 15 maart 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:948.
239. Rb. Midden-Nederland 15 december 2022, ECLI:NL:RBMNE:2022:5387.
240. Rb. Zeeland-West-Brabant 27 oktober 2022, ECLI:NL:RBZWB:2022:6288.

derde uitspraak betreft een procesrechtelijke kwestie, waarbij een overschrijding van de beroepstermijn door de rechtbank verschoonbaar wordt geacht.[241]

Uit het onderzoek van Laarman e.a. volgt dat voor benadeelden die hebben gewerkt met asbest, de meest voorkomende redenen waarom bemiddeling niet leidt tot erkenning van aansprakelijkheid de verjaring van de vordering en problemen bij het vaststellen van asbestblootstelling en het dienstverband zijn.[242] Met betrekking tot de verjaringsproblematiek zou de gezichtspuntencatalogus uit *Van Hese/De Schelde*, die aan de orde kwam in hoofdstuk 2, weinig verlichting hebben gebracht.[243] Reden hiervoor kan zijn dat de gezichtspuntencatalogus weinig houvast biedt voor benadeelden, en dus ook in de onderhandelingen tussen het IAS en (voormalig) werkgevers weinig soelaas biedt.

Belangrijk is dat de route naar de civiele rechter nog steeds openstaat, maar de uitvoerder van de regeling die in beginsel dus bewandelt. Uit onderzoek van Rijnhout e.a. volgt dat die route niet vaak wordt bewandeld. Zo is tussen 2020 en 2022 geen enkele keer geprocedeerd tegen een werkgever of verzekeraar.[244]

Per jaar ontvangt het IAS zo'n 500-600 aanvragen.[245] Sinds de opstelling in 2000 zijn in totaal 11.775 aanvragen in behandeling genomen.[246] 10.118 adviezen zijn aan de SVB verstrekt inzake een tegemoetkoming. Voor 8640 benadeelden resulteerde dit in een tegemoetkoming door de SVB.[247] In totaal is sinds de opstelling van het IAS aan 3327 benadeelden in aanvulling op de tegemoetkoming een schadevergoeding betaald als resultaat van een bemiddeling.[248]

3.3.7 Perceptieonderzoek

Sinds 2008 meet het IAS jaarlijks de tevredenheid onder de aanvragers. De aanvragers krijgen een lijst met vragen over onder meer de tijdige doorverwijzing door de behandelend specialist, de kwaliteit van de intake, de informatie over de voortgang van de behandeling, de kwaliteit van het rapport over het arbeidsverleden van het slachtoffer en het contact met de medewerkers. De vragenlijst wordt door veel slachtoffers ingevuld. In 2023 vulden 67% van de aanvragers de vragenlijst in. De antwoorden van het belevingsonderzoek in 2023 zijn hieronder weergegeven:[249]

241. Rb. Limburg 23 maart 2022, ECLI:NL:RBLIM:2022:2220.
242. Laarman e.a. 2016, p. 39 en 49.
243. Laarman e.a. 2016, p. 39. Zie ook Commissie-Hijma 2009 en Hebly en Lindenbergh 2013. Het gaat dan met name om gezichtspunt g, redelijke termijn; zie Hebly en Lindenbergh 2013, p. 30. De Commissie Hijma focust in hun onderzoek voornamelijk op gezichtspunten c en g.
244. Rijnhout e.a. 2023, p. 42.
245. Zie de jaarverslagen van het IAS, te raadplegen via www.asbestslachtoffers.nl.
246. Jaarverslag IAS 2023, p. 6.
247. Jaarverslag IAS 2023, p. 7.
248. Jaarverslag IAS 2023, p. 8.
249. Jaarverslag IAS 2023, p. 16.

Tabel 3.1 Belevingsonderzoek IAS 2023

Vraag	Maligne mesothelioom	Asbestose
Heeft de specialist gewezen op het belang van een tijdige aanvraag?	92,60%	77,30%
Heeft het IAS voldoende telefonische uitleg gegeven bij het invullen van het aanvraagpakket?	96,50%	89,40%
Waren de vragen tijdens het gesprek over het arbeidsverleden voldoende duidelijk?	93,00%	87,90%
Was het door het IAS opgestelde rapport in overeenstemming met wat in het gesprek over het arbeidsverleden is verteld?	82,10%	75,80%
Is er gedurende de behandeling van het dossier voldoende informatie verstrekt over de voortgang?	83,30%	71,20%
Bent u tevreden over de snelheid waarmee de medewerkers van het IAS het dossier hebben behandeld?	88,30%	89,40%
Beschikten de medewerkers van het IAS over voldoende deskundigheid bij de behandeling van het dossier?	95,30%	86,40%

Uit bovenstaande resultaten van het belevingsonderzoek 2023 zou de conclusie kunnen worden getrokken dat het IAS positief wordt geëvalueerd. De antwoorden laten zien of de specialist heeft gewezen op het belang van een tijdige aanvraag; of voldoende telefonische uitleg is gegeven; of de vragen tijdens het gesprek over het arbeidsverleden voldoende duidelijk waren; of het rapport in overeenstemming is met wat in het gesprek over het arbeidsverleden is verteld; of er voldoende informatie is verstrekt over de voortgang; over de snelheid van de behandeling van het dossier en of de medewerkers van het IAS over voldoende deskundigheid beschikken. Op alle vragen scoort het IAS vrij hoog, waarbij opvalt dat het IAS hoger scoort onder benadeelden met mesothelioom dan asbestose. In het belevingsonderzoek van het jaar 2022 volgt een soortgelijke, hoge score voor het IAS.[250]

Door Laarman e.a. is opgemerkt dat een methodologische kanttekening moet worden geplaatst bij de tevredenheidsonderzoeken van het IAS.[251] De vragen in het onderzoek kunnen met slechts drie antwoordcategorieën worden beantwoord (slecht; neutraal; goed).[252] Dit in combinatie met het gegeven dat de vraagstelling voor interpretatie vatbare elementen bevat, kan ervoor zorgen dat de resultaten minder betrouwbaar zijn. Laarman e.a. schrijven dat zonder verdere statistische analyse of andere methodiek, weinig gezegd kan worden over deze resultaten.[253]

250. Jaarverslag IAS 2022, p. 20.
251. Laarman e.a. 2016, p. 60.
252. Zie Jaarverslag IAS 2022 p. 20 en Jaarverslag IAS 2023, p. 16.
253. Laarman e.a. 2016, p. 60.

Van de Bunt concludeert mede op basis van deze gegevens dat procedurele rechtvaardigheid zeer goed scoort in het fonds, onder meer gelet op de resultaten wat betreft inspraakmogelijkheden voor benadeelden tijdens de procedure. Ook bij deze bevinding past een methodologische kanttekening, aangezien zowel het onderzoek van Van de Bunt als het tevredenheidsonderzoek van het IAS geen onderzoek naar procedurele rechtvaardigheid betreft, gebaseerd op maatstaven uit de sociale psychologie.[254]

Door Peeters is eveneens perceptieonderzoek onder werkgevers en verzekeraars naar het IAS uitgevoerd. Uit haar interviewonderzoek volgt dat het IAS door werkgevers en verzekeraars niet altijd wordt gezien als neutraal bemiddelingsinstituut.[255] Peeters bekritiseert in haar sociologisch promotieonderzoek naar compensatie en erkenning van werknemers met asbestziekten de rol van het IAS als 'neutrale bemiddelaar'. Zij schrijft dat het IAS door sommige partijen wordt gezien als belangenbehartiger van benadeelden.[256] Schijn van partijdigheid zou het vertrouwen dat werkgevers en verzekeraars in het IAS hebben kunnen ondermijnen.[257]

Laarman e.a. bekritiseren ook de positie van het IAS als bemiddelaar. Zij constateren dat de uitvoeringsorganisatie tegen zijn grenzen als positie van bemiddelaar aanloopt. Het IAS zou meer voor de benadeelde willen doen dan het eigenlijk kan.[258]

Dit laatste vindt weerklank bij Charlier, die trouwens ook de financiële, onvoorziene gevolgen van de uitkering voor de benadeelde noemt.[259] Zo zou de uitkering uit de **TAS-regeling** ervoor zorgen dat een benadeelde niet meer in aanmerking komt voor een advocaat op toevoeging, waardoor de regeling voor veel benadeelden de gang naar de rechter belemmert om een volledige schadevergoeding te krijgen.[260]

Verder bekritiseert Peeters de twee functies van de TAS-regeling, die zien op het versnellen van de afhandeling van claims en het bieden van (publieke) erkenning. Zij betoogt dat het problematisch is om publieke erkenning te koppelen aan uitkeringen. Eén van de redenen hiervoor vindt zij in de vermeende neutraliteit van het bemiddelingsinstituut dat onmogelijk de belangen van zowel werkgevers en verzekeraars als slachtoffers kan behartigen door eerst een tegemoetkomingsaanvraag te beoordelen, en vervolgens te gaan over de aansprakelijkheid van de

254. Van de Bunt 2016, p. 181-182.
255. Peeters 2007, p. 211.
256. Peeters 2007, p. 211.
257. Peeters 2007, p. 211.
258. Laarman e.a. 2016, 50, onder verwijzing naar een interview met Ruers, die een dissertatie schreef over de asbestproblematiek. In zijn proefschrift staat de vraag centraal hoe het asbestreguleringsproces zich heeft voltrokken tussen 1930 en 2004. Zie Ruers 2012.
259. Charlier 2008, onder 'De vierde hobbel: de financiële aspecten'. Ook Laarman e.a. schrijven over deze bevindingen van Charlier, zie Laarman e.a. 2016, p. 50 e.v.
260. Charlier 2008, onder 'De vierde hobbel: de financiële aspecten'. Het lijkt mij dat dit betoog ook opgaat voor de andere (TNS- en CSE-)regelingen.

werkgever.[261] Dit kan aan de ervaren objectiviteit van het IAS in de weg staan,[262] wat bevestiging vindt in hetgeen hierboven al aan de orde kwam over de rol van het IAS als bemiddelaar.

3.4 Regeling zorgmedewerkers met langdurige post-covid klachten

3.4.1 Achtergrond

Tussen 25 september 2023 en 23 oktober 2023 was de **Regeling zorgmedewerkers met langdurige post-covid klachten** (hierna: **zorgmedewerkersregeling**) van kracht. De regeling biedt financiële ondersteuning aan zorgmedewerkers die tijdens de eerste golf van de covid-19 pandemie, van maart 2020 tot en met juni 2020, zorg hebben verleend aan covid-19-patiënten en tijdens deze periode besmet zijn geraakt met covid-19.[263] Een deel van deze zorgmedewerkers kampt sindsdien met langdurige post-covid klachten, hetgeen hun werk- en privéleven sterk heeft beïnvloed.[264] De overheid acht dit 'gebaar' op zijn plaats, omdat de zorgmedewerkers zijn geconfronteerd met een zeer uitzonderlijke situatie; een mogelijke aansprakelijkheid complex en langdurig kan zijn en omdat werkgeversorganisaties niet mee wilden werken aan een gezamenlijke collectieve regeling.[265] Het doel van de financiële ondersteuning is een 'erkenning van het ontstane leed en de getoonde inzet in een uitzonderlijke situatie voor de aangeduide zorgmedewerkers'.[266]

3.4.2 Het uitkeringsbedrag en de voorwaarden voor het verkrijgen hiervan

Een zorgmedewerker die werkzaam was bij een zorgaanbieder[267] tijdens de eerste golf van het coronavirus en in die periode veelvuldig en intensief zorg heeft verleend aan patiënten met covid-19 of nauw hierbij betrokken was, kan in aanmerking komen voor een 'financiële ondersteuning'. De kring van gerechtigden beperkt zich tot zorgmedewerkers die in de eerste golf van de covid-19 pandemie zorg hebben verleend, en strekt zich niet uit tot zorgmedewerkers die ziek zijn geworden in andere golven.[268] De rechtvaardiging hiervoor wordt gevonden in het onderscheidende karakter van de eerste golf, omdat toen nog weinig bekend

261. Peeters 2007, p. 262-263.
262. Peeters 2007, p. 263. Zie over andere spanningsvelden die door Peeters worden beschreven p. 263 e.v.
263. Toelichting zorgmedewerkersregeling onder 'Aanleiding en doel van de regeling'.
264. Toelichting zorgmedewerkersregeling onder 'Aanleiding en doel van de regeling'.
265. Toelichting zorgmedewerkersregeling onder 'Aanleiding en doel van de regeling'.
266. Toelichting zorgmedewerkersregeling onder 'Aanleiding en doel van de regeling'.
267. Het gaat om verzorgings- en verpleeghuizen; (universitaire) ziekenhuizen; gehandicaptenzorg; wijkverpleging; geboortezorg; ambulancezorg; intramurale jeugdzorg; justitiële inrichtingen; intramurale geestelijke gezondheidszorg en huisartsenzorg. Zie bijlage 1 en 2 bij de zorgmedewerkersregeling.
268. Zie toelichting zorgmedewerkersregeling onder 'Reikwijdte'.

was over het virus en de verspreiding daarvan.[269] Zzp'ers vallen niet onder de regeling.[270]

Noodzakelijk om de financiële ondersteuning te verkrijgen, is dat de zorgmedewerker zich in deze eerste golf ziek heeft gemeld en langdurige post-covid klachten heeft die voor 1 juni 2023 zijn geconstateerd door een arts.[271] Verder is van belang dat sinds de ziekmelding tijdens de eerste golf, de zorgmedewerker ten minste al twee jaar ziek thuis is. Dit laatste moet erin hebben geresulteerd dat de zorgmedewerker:[272]

> '1°. volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is;
> 2°. gedeeltelijk arbeidsgeschikt is;
> 3°. ingeval van vrijwillige loondoorbetaling uiterlijk 1 juli 2023 volledig en duurzaam arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt is; of
> 4°. ingeval van verplichte loondoorbetaling uiterlijk 1 juli 2023 volledig en duurzaam arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt is; en
> f. ingeval de zorgmedewerker werkzaam was bij een justitiële inrichting, tijdens de eerste golf stond ingeschreven in het register, bedoeld in artikel 3 van de Wet BIG.'

Het gaat om een eenmalige 'financiële ondersteuning'. In de toelichting staat dat het gaat om een 'onverplichte tegemoetkoming'. Volgens de Raad van State, die adviseerde over de conceptversie van de regeling, wordt hiermee voldaan aan een natuurlijke verbintenis.[273] De overheid zou op grond van art. 6:2 BW een niet rechtens afdwingbare, dringende morele verplichting hebben om een voorziening te treffen voor de groep zorgmedewerkers die ziek is geworden door covid-19.[274] Of dit mijns inziens inderdaad zo is, bespreek ik in hoofdstuk 4 van dit onderzoek.

In een conceptversie van de regeling was nog opgenomen dat een reeds ontvangen financiële ondersteuning in mindering kan worden gebracht op de door de rechter te bepalen schadevergoeding in het geval een zorgmedewerker besluit de Staat aansprakelijk te stellen en de rechter deze aansprakelijkheid aanneemt. Naar aanleiding van de internetconsultatie is deze bepaling geschrapt,[275] onduidelijk is waarom.

De hoogte van de financiële ondersteuning is € 15.000.[276] In de toelichting is verder niet bepaald waarin dit bedrag voorziet (immateriële of materiële schade).

---

269. Zie toelichting zorgmedewerkersregeling onder 'Eerste golf (maart 2020 tot en met juni 2020)'.
270. Zie toelichting zorgmedewerkersregeling onder 'ZZP'ers'. Zij kunnen bij uitzondering wel aanspraak maken op de vergoeding, zie toelichting onder 'Artikel 2.1 Voorwaarden'.
271. Wat precies onder long-covid wordt verstaan, staat in de toelichting van de regeling, onder 'Artikel 1.1 Begripsbepalingen'.
272. Art. 2.1 zorgmedewerkersregeling.
273. Raad van State 30 november 2022, W3.22.0198/III/Vo, p. 10.
274. Zie toelichting zorgmedewerkersregeling onder 'Aanleiding en doel van de regeling'.
275. Toelichting zorgmedewerkersregeling onder 'Internetconsultatie', punt 5.
276. Zie toelichting zorgmedewerkersregeling onder 'Hoogte van het bedrag'.

3.4.3 Derden-gerechtigden

Anderen dan de primair benadeelden kunnen geen aanspraak maken op de regeling. Zo wordt er niet gesproken over erfgenamen of nabestaanden.

3.4.4 Financiering

Op voorstel van de Minister voor Langdurige Zorg en Sport (hierna: minister) is de regeling van overheidswege opgesteld. Dit betekent dat de regeling publiek is gefinancierd door de Nederlandse rijksoverheid. Het beschikbare bedrag voor het verstrekken van de financiële ondersteuning bedraagt € 33.000.000.[277] Dit bedrag wordt op volgorde van binnenkomst van de aanvragen door de minister verdeeld.[278]

3.4.5 Uitvoering

De uitvoering van de regeling geschiedt door de minister en de Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen (hierna: DUS-I). Ook het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna: UWV) is betrokken bij de uitvoering, omdat veel van de noodzakelijke documentatie die moet worden aangeleverd zijn opgesteld door het UWV.[279] De minister beslist uiteindelijk binnen 13 weken na sluiting van de aanvraagperiode op de aanvraag.[280] De 'financiële ondersteuning' (uitkering) wordt ook door de minister uitbetaald.[281]

3.4.6 Procedure

Van 25 september 2023 tot en met 23 oktober 2023 kon een aanvraag met een digitaal formulier bij de minister worden ingediend via een website van DUS-I.[282] De aanvraag dient gepaard te gaan met een bewijs van dienstverband, een gewaarmerkt verzekeringsbericht, een kopie van de WIA-beslissing, het medisch onderzoeksverslag behorend bij de WIA-beslissing en desgevraagd overige inlichtingen en bewijsstukken noodzakelijk voor de beoordeling van de aanvraag.[283] Verder zijn in de regeling nog specifieke vereisten opgenomen voor zorgmedewerkers die inmiddels ergens anders werkzaam zijn, zorgmedewerkers in functies die niet in

277. Art. 2.2 lid 2 zorgmedewerkersregeling. Voor de uitvoering is € 2.000.000 beschikbaar gesteld, zie toelichting zorgmedewerkersregeling onder 'Hoogte van het bedrag'.
278. Art. 2.2 lid 3 zorgmedewerkersregeling.
279. Toelichting zorgmedewerkersregeling onder 'Uitvoering'.
280. Art. 2.4 lid 1 zorgmedewerkersregeling.
281. Art. 2.4 lid 2 zorgmedewerkersregeling.
282. https://www.dus-i.nl/subsidies/zorgmedewerkers-met-langdurige-post-covid-klachten.
283. Art. 2.3 lid 3 sub a t/m e zorgmedewerkersregeling. In plaats van het medisch onderzoeksverslag kan ook een verklaring van een arts worden overlegd. Zie art. 2.3 lid 8 zorgmedewerkersregeling.

de regeling zijn opgenomen en zorgmedewerkers werkzaam in de militair geneeskundige dienst of bij een justitiële inrichting.[284]

De minister kan van bepaalde vereisten afwijken, onder meer indien toepassing van de vereisten leidt tot een 'onbillijkheid van overwegende aard'.[285] Met andere woorden lijkt hier sprake te zijn van een hardheidsclausule.[286]

Verder lijkt het te gaan om een bestuursrechtelijke beslissing in de zin van de Awb. Hierover is in de regeling niets opgemerkt. Een zoektocht op rechtspraak.nl met de termen 'Regeling zorgmedewerkers met langdurige post-covid klachten' levert geen resultaten op die te maken hebben met de **zorgmedewerkersregeling.**[287]

De civielrechtelijke route jegens de overheid of de werkgever staat ook nog open in aanvulling op deze regeling. Het standpunt van de overheid is dat voor een daadwerkelijke vergoeding voor langdurige post-covid klachten na een covid-19 besmetting, men zich bij de werk- of opdrachtgever dient te melden.[288] De regeling is dan ook niet bedoeld als erkenning van aansprakelijkheid van de Staat jegens deze groep zorgmedewerkers.[289]

3.4.7 Perceptieonderzoek

Naar de ervaringen met deze regeling is op het moment van schrijven nog geen onderzoek verricht.

3.4.8 Uitbreiding van de regeling

Op 26 april 2024 maakte het kabinet bekend de regeling te gaan uitbreiden. Het uitkeringsbedrag wordt verhoogd naar € 24.010.[290] De periode van afbakening wordt ook verlengd. Hierdoor komen zorgmedewerkers die tussen 1 juli 2020 en

284. Zie respectievelijk art. 2.3 lid 4, 5, 6 en 7 zorgmedewerkersregeling.
285. Art. 2.1 lid 3, lid 4 en lid 5 en art. 2.3 lid 10 zorgmedewerkersregeling.
286. Nu er geen rechtspraak beschikbaar is, kan ik nog geen uitspraken doen over de eventuele toepassing van deze clausule.
287. Voor het laatst gezocht op 8 mei 2024.
288. Toelichting bij zorgmedewerkersregeling onder 'Aanleiding en doel van de regeling'.
289. Toelichting bij zorgmedewerkersregeling onder 'Aanleiding en doel van de regeling'. Voorafgaand aan de invoering van de zorgmedewerkersregeling, is een aantal vakbonden dat opkomt voor het personeel in de sector zorg en welzijn (FNV en CNV) een kortgedingprocedure gestart (Rb. Den Haag 8 maart 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:2686). Deze procedure betrof een collectieve actie, primair strekkende tot betaling van een voorschot op schadevergoeding aan benadeelden. In deze vordering zijn de vakbonden door de Rechtbank Den Haag niet-ontvankelijk verklaard, omdat een dergelijke vordering volgens de rechtbank individueel en van geval tot geval moet worden beoordeeld. Ik bespreek deze zaak in hoofdstuk 4.
290. https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2024/04/26/meer-financiele-ondersteuning-voor-zorgmedewerkers-met-langdurige-post-covid-klachten#:~:text=Met%20de%20regeling%20'Zorgmedewerkers%20met,deze%20zorgmedewerkers%20dagelijks%20worden%20geconfronteerd, voor het laatst geraadpleegd op 8 mei 2024.

31 december 2020 ziek zijn gemeld, ook in aanmerking voor de regeling. Zorgmedewerkers die het bedrag van € 15.000 hebben gekregen, zullen een verhoging van dat bedrag ontvangen. De voorwaarden voor de regeling blijven gelijk. Het besluit om de regeling uit te breiden is geschied 'naar aanleiding van oproepen uit de Tweede Kamer en de maatschappij'.[291] De schatting was aanvankelijk dat ongeveer 1.000 zorgmedewerkers voor de regeling in aanmerking zouden komen, maar uiteindelijk zijn slechts 425 aanvragen toegekend.[292] De Minister voor Langdurige Zorg en Sport schrijft in een Kamerbrief dat dit kan komen door een te ruime schatting, maar ook dat een deel van de zorgmedewerkers die in aanmerking komt niet tijdig is bereikt.[293] Dit laatste schrijft zij gelet op het aantal aanvragers 'dat zich na de sluitingstermijn heeft gemeld'.[294]

De verwachting is dat de regeling in de zomer van 2024 voor de tweede keer zal worden opengesteld. Op het moment van schrijven is dit nog niet gebeurd.

3.5 Regeling tegemoetkoming stoffengerelelateerde beroepsziekten (TSB-regeling)[295]

3.5.1 Achtergrond

Op 1 januari 2023 is de **Regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten** (**hierna: TSB-regeling**) in werking getreden.[296] De regeling voorziet in een eenmalige tegemoetkoming voor werkenden die een ernstige aandoening hebben die vermeld staat op de 'Lijst beroepsziekten' (bijlage van de regeling, hierna: de lijst).[297] Het doel is om werkenden, waaronder zowel werknemers als zzp'ers vallen, een kortere en snellere route te bieden naar erkenning van hun beroepsziekte.[298] Het idee is dat geleidelijk meer beroepsziekten aan de lijst worden toegevoegd.[299] Een voorstel om langdurige covid aan de lijst toe te voegen, dat aanleiding gaf tot een politieke discussie, kreeg echter nul op het rekest.[300]

De regeling is opgesteld in navolging van een advies van de commissie Vergemakkelijking Schadeafhandeling Beroepsziekten (VSAB, ook wel Commissie

291. https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2024/04/26/meer-financiele-ondersteuning-voor-zorgmedewerkers-met-langdurige-post-covid-klachten#:~:text=Met%20de%20regeling%20'Zorgmedewerkers%20met,deze%20zorgmedewerkers%20dagelijks%20worden%20geconfronteerd, voor het laatst geraadpleegd op 8 mei 2024.
292. *Kamerstukken II* 2023-2024, 25 295, nr. 2154, p. 1-2.
293. *Kamerstukken II* 2023-2024, 25 295, nr. 2154, p. 1-2.
294. *Kamerstukken II* 2023-2024, 25 295, nr. 2154, p. 1-2.
295. Deze regeling besprak ik eerder al in AV&S, zie Overheul 2023.
296. In gelijke zin Overheul 2023. Zie *Stcrt.* 2022, nr. 31978. Zie over de (toen nog) conceptregeling Klaassen 2022.
297. Art. 4 lid 1 TSB-regeling.
298. Toelichting TSB-regeling, p. 9.
299. In gelijke zin Overheul 2023, onder verwijzing naar *Stcrt.* 2022, nr. 31978, p. 8.
300. Zie bijvoorbeeld Marselis 2022 (bijdrage in Trouw).

Heerts) om tot vergemakkelijking van compensatie bij beroepsziekten te komen.[301] De commissie constateerde dat een structurele oplossing binnen de kaders van het aansprakelijkheidsrecht niet goed mogelijk is. Volgens de commissie heeft het aansprakelijkheidsrecht een problematisch karakter als het aankomt op de schadeafhandeling bij beroepsziekten. Daarom adviseerde de commissie om te komen met een algemene financiële tegemoetkoming voor mensen die ernstig ziek zijn geworden door blootstelling aan gevaarlijke stoffen tijdens het werk.[302]

3.5.2 Het uitkeringsbedrag en de voorwaarden voor het verkrijgen hiervan

Een werknemer die een ziekte heeft die op de lijst staat,[303] kan op grond van de regeling aanspraak maken op een eenmalige tegemoetkoming. Op het moment van schrijven komen drie ernstige aandoeningen voor een tegemoetkoming in aanmerking. Het gaat om longkanker veroorzaakt door asbest, allergisch beroepsastma en de schildersziekte. Benadeelden met deze laatste ziekte werden voorheen via de hierboven besproken CSE-regeling tegemoetgekomen.

Voor de verkrijging van het bedrag dient de benadeelde aannemelijk te maken dat de betreffende ziekte op de lijst staat, maar ook dat 'voorshands aannemelijk' is dat de aandoening het gevolg is van blootstelling aan één of meer gevaarlijke stoffen bij het verrichten van arbeid (art. 4 lid 1 sub a TSB-regeling). De benadeelde heeft een informatieverplichting om bewijsstukken omtrent zijn ziekte en werkverleden over te leggen aan de SVB.[304] Zo dient hij bewijsstukken over te leggen die noodzakelijk zijn om te beoordelen of hij een ernstige aandoening heeft die als een beroepsziekte te kwalificeren is, waaronder in ieder geval een door een bevoegde arts vastgestelde diagnose van de ernstige aandoening.[305] Verder dient de benadeelde informatie over de blootstelling aan de stof(fen) over te leggen, evenals informatie over de periode gedurende hij is blootgesteld en de potentiële werk- of opdrachtgevers waar dit is gebeurd.[306]

Een deskundigenpanel is betrokken bij de uitvoering van de regeling en beoordeelt of sprake is van een ziekte die op de lijst staat en of aannemelijk is dat de aandoening het gevolg is van blootstelling aan één of meer gevaarlijke stoffen bij het verrichten van arbeid.[307] Het panel maakt hiervoor gebruik van 'afwegingskader causaliteit' en 'bijbehorende protocollen beroepsziekten'.[308] Uit het beoorde-

301. De commissie Heerts is op zijn beurt weer ingesteld naar aanleiding van het advies van de onafhankelijke commissie Chroom-6 Tilburg (https://tilburg.onderzoekscommissiechroom-6.nl/).
302. Rapport commissie Vergemakkelijking Schadeafhandeling Beroepsziekten.
303. Zie voor de lijst de bijlage van de regeling.
304. Art. 8 en 10 TSB-regeling.
305. Art. 10 lid 1 TSB-regeling.
306. Art. 10 lid 2, sub a-c TSB-regeling.
307. Zie over het deskundigenpanel art. 15 lid 3 van de TSB-regeling.
308. Art. 4 lid 1 sub a en art. 5 TSB-regeling. Dit afwegingskader en bijbehorende protocollen zijn gepubliceerd, *Stcrt.* 2023, 46. Zie https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2023-46.html#d17e101.

lingskader volgt dat het bij 'voorshands aannemelijk' gaat om 'het risico dat de aanvrager tijdens de arbeid is blootgesteld aan stoffen, in een dergelijke mate dat dit volgens de gangbare wetenschappelijke inzichten oorzakelijk verband houdt met de gediagnosticeerde aandoening'.[309]

Om een uitkering te krijgen, is verder van belang dat de benadeelde nog niet eerder een betaling heeft ontvangen die gelijk is aan of hoger dan het bedrag van de tegemoetkoming, 'ongeacht de vorm waarin de betaling is gedaan en de aard van de kosten waarin de betaling voorziet'.[310] Is dat wel het geval, dan bestaat geen recht op uitkering. Ook door een onherroepelijke afwijzing of een aanvraag waarop nog niet is beslist op basis van de TAS-, TNS- of CSE-regelingen maakt dat de werknemer geen aanspraak meer kan maken op de TSB-regeling.[311] Indien de benadeelde een 'betaling'[312] heeft ontvangen die lager is dan het bedrag dat op basis van de regeling kan worden verkregen, wordt de hoogte van de tegemoetkoming vastgesteld op het positieve verschil tussen beide bedragen.[313]

Bijzonder is verder dat in de toelichting van de regeling staat dat de tegemoetkoming 'is te beschouwen als een vorm van smartengeld'.[314] Tegelijkertijd wordt de tegemoetkoming gezien als een maatschappelijke erkenning voor benadeelden, waarbij tegemoet wordt gekomen in 'kosten'.[315] Maar, de regeling beoogt niet te voorzien 'in een schadevergoeding die gekoppeld is aan de werkelijke schade'.[316] Het karakter van de tegemoetkoming lijkt dus zowel materieel als immaterieel te zijn. Dit lijkt mij problematisch, aangezien ook bij deze regeling het idee is dat de benadeelde de tegemoetkoming terugbetaalt als hij van zijn werkgever of opdrachtgever een 'betaling' ontvangt.[317] De tegemoetkoming moet worden terugbetaald, ongeacht de vorm waarin de betaling is gedaan en de aard van de kosten waarin deze voorziet.[318] De mijns inziens juridische (on)houdbaarheid van deze constructie wordt ook nader besproken in hoofdstuk 4.

De eenmalige tegemoetkoming wordt jaarlijks geïndexeerd en bedraagt in 2024 € 24.010.[319] Op de hoogte van dit bedrag is overigens kritiek geuit door Waterman, die de tegemoetkoming heeft omschreven als 'een doekje voor het bloeden' omdat benadeelden nog steeds 'de grootste moeite hebben om hun recht te halen'.[320]

309. Afwegingskader causaliteit onder bijlage 'Adviescommissie Lijst Beroepsziekten'.
310. Art. 4 lid 1 sub b TSB-regeling.
311. Art. 4 lid 4 TSB-regeling.
312. Ik sluit hiermee aan bij de bewoordingen in de regeling.
313. Art. 7 lid 1 TSB-regeling.
314. Toelichting TSB-regeling onder 2.3. Dit en hetgeen hierna in deze paragraaf volgt beschreef ik eerder in mijn bijdrage AV&S, Overheul 2023.
315. Toelichting TSB-regeling onder 5.3.
316. Toelichting TSB-regeling onder 2.3.
317. Art. 4 sub 3 TSB-regeling.
318. Art. 4 sub 3 TSB-regeling.
319. Art. 6 lid 1 TSB-regeling.
320. Waterman 2022 onder 3.4 en 4.

3.5.3 Derden-gerechtigden

Ook nabestaanden kunnen onder dezelfde voorwaarden aanspraak maken op de tegemoetkoming. Hiervoor is wel van belang dat de aanvraag voor het overlijden is ingediend door de werknemer, maar nog niet (positief) op die aanvraag is beslist.[321]

3.5.4 Financiering

Op voorstel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is de regeling van overheidswege opgesteld. Dit betekent dat de regeling publiek wordt gefinancierd door de rijksoverheid. In de toelichting staat dat de opstelling van de regeling door de overheid 'bij hoge uitzondering' gebeurt, en niet volgt uit een 'juridische plicht tot schadevergoeding voor de overheid'.[322]

3.5.5 Uitvoering

Bij de uitvoering van de regeling zijn verschillende actoren betrokken. Het Instituut Slachtoffers Beroepsziekten door Gevaarlijke stoffen (ISBG), de SVB, het Deskundigenpanel beroepsziekten (hierna: het Deskundigenpanel) en het Bureau Landelijk Expertisecentrum Stoffengerelateerde Beroepsziekten (bureau Lexces).[323] Deze partijen bespreek ik in de volgende paragraaf.

3.5.6 Procedure

De aanvraag voor de tegemoetkoming dient de benadeelde in bij de SVB door middel van een aanvraagformulier.[324] Het ISBG adviseert de SVB vervolgens of de aanvraag voldoet aan de voorwaarden voor een tegemoetkoming.[325] Het ISBG vraagt in het kader van die advisering een advies van bureau Lexces. Dit bureau is een samenwerkingsverband van vijf instituten: het Institute for Risk Assesment Sciences, het Nederlands Kenniscentrum Arbeid en Longaandoeningen, de Polikliniek Mens en Arbeid, het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten en het Rijksinstituut voor Volksgezondheid.[326] Aan de hand van het advies kan het Deskundigenpanel een oordeel vormen over of voldaan is aan de vereisten die in het kader van de aannemelijkheid van de ziekte worden gesteld, zoals hierboven aan de orde kwam. Het gaat dus om het voldoen aan de vereisten van met name

321. Art. 5 TSB-regeling.
322. Toelichting TSB-regeling, p. 10.
323. Zie voor deze actoren art. 1 en 15 van de TSB-regeling.
324. Art. 8 sub 1 TSB-regeling.
325. Art. 15 sub 1 TSB-regeling.
326. Zie https://www.lexces.nl/nl/wie-zijn-we.

art. 4 lid 1 sub a TSB-regeling. Nadat de advisering is afgerond, stelt de SVB vast of de werknemer recht heeft op een tegemoetkoming.[327]

De SVB is een bestuursorgaan en de procedure is een bestuursrechtelijke. Dit betekent dat de beslissing van de SVB vatbaar is voor bezwaar en beroep in de zin van de Awb. Een exploratieve zoektocht op rechtspraak.nl met de zoekterm 'TSB-regeling' met filter bestuursrecht levert in november 2023 twee resultaten op. De gevonden resultaten gaan niet over de onderhavige TSB-regeling. Gelet op de recente inwerkingtreding van de regeling is dit niet onverwacht.

De civielrechtelijke route staat nog steeds open voor benadeelden. Anders dan bij de regelingen uitgevoerd door het IAS, wordt die niet door de uitvoeringsinstanties zelf bewandeld. Het idee is dat benadeelden dus zelf naar de civiele rechter stappen, indien zij een schadevergoeding wensen van de werkgever.

Er zijn op het moment van schrijven nog geen gegevens beschikbaar over het aantal aanvragen dat onder de TSB-regeling is gedaan.

3.5.7 Perceptieonderzoek

Naar de ervaringen met deze regeling is op het moment van schrijven nog geen onderzoek gedaan.

3.6 Regeling vergoeding beroepsziekten politie

3.6.1 Achtergrond

De **regeling vergoeding beroepsziekten politie** (hierna: politieregeling) is sinds 1 januari 2015 van kracht.[328] De afgelopen jaren is er binnen de politie steeds meer aandacht gekomen voor psychosociale klachten veroorzaakt door werkzaamheden. De schatting is dat er 1500 tot 2500 politiemensen per jaar psychosociale klachten *kunnen* ontwikkelen, zoals depressie, angst en burn-out. De verwachting is dat bij een deel hiervan uiteindelijk de diagnose PTSS wordt gesteld.[329] Politiekorpsen zijn in het verleden niet goed omgegaan met politiemedewerkers die PTSS opliepen.[330] Deze regeling, waaraan de **coulanceregeling PTSS politie** voorafging,[331] voorziet in smartengeld voor politieambtenaren die door een beroepsziekte (deels) invalide zijn geraakt. Het gaat dus niet alleen om PTSS, maar om alle beroepsziekten.[332] De

327. Art. 8 sub 2 TSB-regeling.
328. *Stcrt.* 2015, 22401.
329. *Kamerstukken II* 2013-2014, 29 628, nr. 437, p. 2.
330. *Kamerstukken II* 2013-2014, 29 628, nr. 437, p. 1.
331. Deze regeling was sinds september 2014 van kracht. Op deze regeling is kritiek geuit door de Nationale Ombudsman, in een brief van 13 november 2014, kenmerk 2014/505.
332. *Kamerstukken II*, 29 628, 2014-2015, nr. 553.

achtergrond van de regeling is om 'invulling te geven aan goed werkgeverschap' en 'onnodige juridisering en langlopende procedures te voorkomen'.[333]

3.6.2 Het uitkeringsbedrag en de voorwaarden voor het verkrijgen hiervan

Een ambtenaar met een beroepsziekte die heeft geleid tot invaliditeit kan op grond van de regeling aanspraak maken op smartengeld.[334] Voor 'beroepsziekte' wordt aangesloten bij de gangbare definitie, namelijk een ziekte die in 'overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en die niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten'.[335]

Naast een plicht om binnen 150 dagen melding te doen na het ontstaan van klachten die kunnen leiden tot een beroepsziekte bij de korpschef,[336] is van belang dat de ambtenaar voldoet aan de schadebeperkingsplicht zoals opgenomen in de regeling. Zo dient de ambtenaar zich zo spoedig mogelijk onder geneeskundige behandeling te stellen; al het mogelijke te doen om spoedig herstel te bevorderen en zijn medewerking te verlenen aan de vaststelling van de als gevolg van de klachten ontstane invaliditeit.[337] Indien niet aan deze schadebeperkingsplicht wordt voldaan, kan alleen smartengeld worden verkregen indien de ambtenaar aannemelijk maakt dat de ontstane invaliditeit uitsluitend het gevolg is van de beroepsziekte. Ook dient de ambtenaar aan te tonen dat de korpschef [338] als gevolg van het verzuim van de schadebeperkingsplicht niet in zijn belangen is geschaad.[339]

De invaliditeit als gevolg van de beroepsziekte wordt door een onafhankelijke deskundige uitgedrukt in procenten.[340] Voor bepaling van het smartengeldbedrag wordt dit percentage vermenigvuldigd met € 197.850. Dit is het maximumbedrag dat is vermeld in het Besluit algemene rechtspositie politie.[341] Als ook sprake is van arbeidsongeschiktheid, wordt dit door een onafhankelijk deskundige eveneens in een percentage uitgedrukt en dit laatste percentage, indien hoger dan het percen-

333. *Kamerstukken II*, 29 628, 2014-2015, nr. 468, p. 1 – dit in het kader van de coulanceregeling PTSS politie. In de toelichting van de politieregeling wordt niet op deze wijze expliciet gemaakt wat het doel is.
334. Het gaat om een ambtenaar in de zin van art. 1 lid 1, sub i van het Besluit algemene rechtspositie politie.
335. Art. 1 sub d politieregeling, onder verwijzing naar art. 1 lid 1 sub y van het Besluit algemene rechtspositie politie.
336. Art. 2 sub a en b politieregeling.
337. Art. 2 sub c, d en e politieregeling.
338. Het gaat om het 'bevoegd gezag'. In geval van ambtenaren bij de politie is dat de korpschef, zie art. 1, sub l onder 2 van het Besluit algemene rechtspositie politie.
339. Art. 3 sub a en b politieregeling.
340. Art. 3 lid 1 politieregeling. Zie over de uitvoering verder onder E.
341. Zie art. 54a van dit besluit.

tage invaliditeit, wordt gebruikt voor bepaling van het smartengeldbedrag.[342] Van belang voor vaststelling van deze percentages is dat sprake is van een medische eindsituatie. Dit betekent dat de toestand van de benadeelde niet meer verbetert of verslechtert. Drie jaren na de melding wordt getoetst of sprake is van zo'n eindsituatie, dan wel of die eindsituatie binnen een redelijke termijn kan worden bereikt. Indien dit laatste het geval is, wordt de termijn eenmalig met hoogstens twee jaar verlengd. Ingeval er na drie jaar geen zicht is op het binnen redelijke termijn bereiken van de eindsituatie, wordt de mate van invaliditeit of arbeidsongeschiktheid naar de stand van zaken van dat moment vastgesteld. Dit geldt ook indien na verlenging van de termijn met twee jaar, na vijf jaar nog geen sprake is van een dergelijke eindsituatie.[343]

Uit de toelichting blijkt dat een 'daadwerkelijk causaal verband' moet bestaan tussen de beroepsziekte en de werkzaamheden van de benadeelde.[344] Gelet op de bewoordingen lijkt het te gaan om aansluiting bij het vereiste *condicio sine qua non*-verband zoals gebruikelijk is bij werkgeversaansprakelijkheid.

In ieder geval lijkt men bij de opstelling van de regeling hiermee het buitensporigheidscriterium (en de invulling die daar toentertijd aan werd gegeven) te hebben willen omzeilen. De Centrale Raad voor Beroep heeft dit criterium lange tijd gehanteerd bij psychische beroepsziekten voor ambtenaren, zoals militairen, brandweerlieden en politieagenten. Dit betekende dat de arbeidsomstandigheden objectief bezien, zo buitensporig zwaar zijn, dat causaliteit aannemelijk is.[345] Dit houdt in dat de omstandigheden abnormaal waren en dus niet inherent aan het werk. Met andere woorden, zou het voor politieambtenaren bijvoorbeeld gebruikelijk zijn om geweldsincidenten mee te maken.[346] In 2023 oordeelt de CRvB echter dat het buitensporigheidsvereiste nog wel bestaat, maar dat dit anders moet worden ingevuld. Bij de beoordeling moet niet langer worden meegenomen of de omstandigheden inherent zijn aan de betrokken functie.[347] Barentsen schrijft dat de Raad wel vasthoudt aan een objectieve buitensporigheid, maar dat van belang is wat 'normaal is voor een gemiddeld persoon'.[348] Zo overweegt de CRvB:[349]

> 'De Raad denkt daar [dat omstandigheden die inherent zijn aan de functie van bijvoorbeeld brandweerman of politieambtenaar in beginsel niet als buitensporig zijn aan te merken, MO] nu anders over. Hoe immers ook geldt zeer dat ervaringen als bijvoorbeeld confrontaties met slachtoffers in functies als de vroegere functie van appellant onvermijdelijk zijn, dat doet er niet aan af dat dergelijke ervaringen, zeker als die zich herhaaldelijk voordoen, in het gewone leven

342. Art. 4 lid 1 en 2, zie ook art. 3 lid 2 politieregeling.
343. Art. 3 lid 1 en art. 4 lid 2 politieregeling.
344. Toelichting politieregeling onder 'Artikelsgewijs', onder 'Artikelen 2 tot en met 4'.
345. Zie hierover recent Barentsen 2024, onder 4.
346. Zie bijvoorbeeld CRvB 24 november 2011, ECLI:NL:CRVB:2011:BU7194, rov. 3.8.
347. CRvB 15 juni 2023, ECLI:NL:CRVB:2023:1150, rov. 5.6.
348. Barentsen 2024, onder 4.
349. CRvB 15 juni 2023, ECLI:NL:CRVB:2023:1150, rov. 5.6.

> uitzonderlijk zijn. Dit soort ervaringen kan objectiveerbaar, dus los van de psyche van degene die daarbij is betrokken, tot psychische klachten leiden. Bij de politie, waar aantoonbaar met het werk samenhangende PTSS in beginsel als beroepsziekte wordt erkend, wordt dit al langere tijd onderkend. Daarom blijft de Raad weliswaar het criterium hanteren dat er sprake moet zijn van buitensporigheid, maar ziet hij aanleiding om dit criterium vanaf nu los te zien van de vraag of de werkzaamheden waar het om gaat al dan niet als inherent aan de betrokken functie zijn te beschouwen.'

De CRvB noemt de erkenning van PTSS als beroepsziekte bij politieambtenaren expliciet. Dit lijkt gewicht in de schaal te leggen bij de overweging dat bij de beoordeling van het buitensporigheidsvereiste niet langer moet worden meegenomen of de omstandigheden inherent zijn aan de betrokken functie. Hiermee lijkt de overweging van de CRvB aansluiting te vinden bij de politieregeling, waarbij geen buitensporigheidsvereiste geldt voordat tot uitkering kan worden overgegaan.

In ieder geval moet op grond van de regeling dus sprake zijn van een 'daadwerkelijk causaal verband'. Dit sluit aan bij het gegeven dat de regeling daadwerkelijk een 'vergoeding' uitkeert. Dat voor een daadwerkelijke schadevergoeding een causaal verband nodig is, is logisch en sluit aan bij het aansprakelijkheidsrecht. Hierbij zij opgemerkt dat de schadevergoeding alleen voorziet in immateriële schade. Vergoeding van materiële schade blijft uit op basis van de regeling. Van een volledige schadeloosstelling op grond van de regeling is dus geen sprake. Wel kan bij beroepsincidenten door politieambtenaren aanspraak worden gemaakt op de **Regeling volledige schadevergoeding bij beroepsincidenten politie,** een rechtspositionele regeling die, gelet op de zeer specifieke situatie, buiten het bestek van dit onderzoek valt. Daarnaast lijkt de route van werkgeversaansprakelijkheid nog steeds open te staan. Deze route wordt in de regeling niet expliciet uitgesloten. Ook in de literatuur leeft deze opvatting.[350]

Het bedrag van € 197.850 wordt jaarlijks geïndexeerd.[351]

3.6.3 Derden-gerechtigden

In de regeling is geen aanspraak opgenomen voor anderen dan de primair benadeelde. Zo wordt er niet gesproken over erfgenamen of nabestaanden. Wel is in de regeling opgenomen dat indien de ambtenaar anders dan als gevolg van de beroepsziekte overlijdt, maar voordat het uitkeringspercentage wordt vastgesteld, er uitgekeerd wordt naar het bedrag dat naar verwachting zou zijn uitgekeerd indien hij niet overleden zou zijn.[352] In zo'n geval zou het logisch zijn als de uitkering toekomt aan de erfgenamen.

350. Barentsen 2022, onder 3.
351. Toelichting politieregeling onder 'Algemeen'.
352. Art. 3 lid 4 politieregeling.

3.6.4 Financiering

Op voorstel van de toentertijd Minister van Veiligheid en Justitie zijn de regelingen van overheidswege opgesteld. Dit betekent dat de regeling gefinancierd wordt door de rijksoverheid.

3.6.5 Uitvoering

De uitvoering geschiedt door het 'bevoegd gezag'. In geval van ambtenaren is dat de korpschef.[353] De korpschef wijst bij de afhandeling van de aanvraag een onafhankelijke deskundige aan, om het hierboven besproken percentage aan invaliditeit of arbeidsongeschiktheid vast te stellen.

3.6.6 Procedure

Indienen van een aanvraag
De aanvraag tot erkenning van de klachten als beroepsziekten dient bij de korpschef te worden ingediend.[354] Naast informatie over de oorzaak en toedracht van de beroepsziekte, moeten er desgevraagd ook gegevens worden verschaft over de mate van de door de beroepsziekte veroorzaakte blijvende invaliditeit.[355] Zoals gezegd, wordt er bij de afhandeling van de aanvraag hulp ingeschakeld van een onafhankelijke deskundige. De beslissing die wordt genomen door de korpschef betreft een besluit in de zin van de Awb. Het aanvechten van deze beslissing is een bestuursrechtelijke procedure.[356]

Bestuursrechtelijke rechtspraakanalyse
Een zoektocht op rechtspraak.nl met '**Regeling vergoeding beroepsziekten politie**' en het filter bestuursrecht levert 27 resultaten op (voor het laatst gezocht op 10 mei 2024). In tien uitspraken wordt geklaagd over het percentage van arbeidsongeschiktheid.[357] Er wordt dan bijvoorbeeld geklaagd over de wijze waarop dit percentage is vastgesteld of het gebrek aan onafhankelijkheid bij de deskundigen die bij de vaststelling van het percentage betrokken zijn. Zo wordt in één procedure door de benadeelde geklaagd over het feit dat bij de vaststelling van het

353. Art. 1 sub b, onder verwijzing naar art. 1 lid 1 sub i van het Besluit algemene rechtspositie politie.
354. Art. 2 lid 1 politieregeling.
355. Toelichting politieregeling onder 'Artikelsgewijs', onder 'Artikelen 2 tot en met 4'. Voor het laatst gecontroleerd op 9 mei 2024.
356. Toelichting politieregeling onder 'Artikelsgewijs', onder 'Artikelen 2 tot en met 4'.
357. CRvB 25 februari 2021, ECLI:NL:CRVB:2021:513; Rb. Limburg 2 mei 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3964; CRvB 28 juni 2018, ECLI:NL:CRVB:2018:1976; CRvB 14 november 2019, ECLI:NL:CRVB:2019:3595; Rb. Den Haag 17 september 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:9803; Rb. Den Haag 12 september 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:10947; Rb. Midden-Nederland 11 november 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:2200; CRvB 2 juni 2022, ECLI:NL:CRVB:2022:1260; CRvB 2 juni 2022, ECLI:NL:CRVB:2022:1261; CRvB 2 juni 2022, ECLI:NL:CRVB:2022:1300.

smartengeldbedrag is uitgegaan van het geschatte praktische arbeidsongeschiktheidspercentage in plaats van het geschatte theoretische arbeidsongeschiktheidspercentage. Dit betoog houdt geen stand bij de rechtbank.[358] In een andere procedure wordt onder meer geklaagd over de onafhankelijkheid van de medisch deskundigen die de arbeidsongeschiktheid vaststellen. De benadeelde betoogt in die zaak dat de door de korpschef aangewezen deskundigen niet onafhankelijk zijn, omdat de benadeelde 'op geen enkele wijze invloed heeft gehad op de aanwijzing van de deskundigen en het tot stand brengen van de rapporten'.[359] De CRvB oordeelt in die zaak dat het 'geen inbreng [hebben] op het aanwijzen van de deskundige en de manier waarop het rapport definitief is geworden, [niet] maakt dat de deskundigen niet onafhankelijk zijn'.[360] Dat het merendeel van de procedures gaat over het vaststellen van de arbeidsongeschiktheid, bevreemdt mijns inziens niet. Zo kwam hierboven aan de orde dat het percentage arbeidsongeschiktheid is gekoppeld aan het smartengeldbedrag waarop benadeelden aanspraak kunnen maken. Met andere woorden is het percentage zeer bepalend voor de hoogte van de uitkering.

Interessant is dat vier uitspraken, waarvan er twee samenhangen, gaan over de vraag of de vergoeding voor immateriële schade mag worden verrekend met een eerder verkregen vergoeding op basis van een andere of dezelfde rechtspositionele regeling.[361] De vier uitspraken betreffen twee procedures, dat wil zeggen dat twee uitspraken telkens samenhangen.[362] In een zaak die speelt voor de Rechtbank Overijssel, oordeelt de rechtbank dat een eerder verkregen vergoeding van € 16.896,- voor rugklachten veroorzaakt door een dienstongeval die niet 'kenbaar' in immateriële schade voorziet, niet kan worden verrekend met een later verkregen vergoeding voor immateriële schade voor PTSS van € 147.404,-.[363] In hoger beroep betoogt de korpschef dat de verkregen vergoeding voor rugklachten door een dienstongeval, ten onrechte als materieel is bestempeld door de rechtbank. Die beroepsgrond slaagt in hoger beroep. Ook de € 16.896,- moet volgens de CRvB worden gezien als vergoeding voor immateriële schade. Daarom mag het bedrag volgens de CRvB wél worden verrekend met de vergoeding voor immateriële schade die is gegeven voor PTSS.[364] De tweede procedure heeft dezelfde strekking. Ook daar oordeelt de CRvB in hoger beroep, in tegenstelling tot de Rechtbank Noord-Holland in eerste aanleg, dat een eerder verkregen vergoeding voor een

358. Rb. Den Haag 12 september 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:10947.
359. CRvB 2 juni 2022, ECLI:NL:CRVB:2022:1261, rov. 4.2.
360. CRvB 2 juni 2022, ECLI:NL:CRVB:2022:1261, rov. 4.2.1.
361. Rb. Overijssel 12 februari 2020, ECLI:NL:RBOVE:2020:677; CRvB 2 september 2021, ECLI:NL:CRVB:2021:2227; Rb. Noord-Holland 22 maart 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:2296; CRvB 11 maart 2022, ECLI:NL:CRVB:2022:552.
362. Rb. Overijssel 12 februari 2020, ECLI:NL:RBOVE:2020:677 en CRvB 2 september 2021, ECLI:NL:CRVB:2021:2227; Rb. Noord Holland 22 maart 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:2296 en CRVB 11 maart 2022, ECLI:NL:CRVB:2022:552.
363. Rb. Overijssel 12 februari 2020, ECLI:NL:RBOVE:2020:677, rov. 5.4.
364. CRvB 2 september 2021, ECLI:NL:CRVB:2021:2227, rov. 4.3.

dienstongeval moet worden gezien als smartengeld en daarom mag worden verrekend met het smartengeldbedrag voor PTSS.[365]

In drie uitspraken klagen de benadeelden in beroep over het onterecht toepassen van de verjaringstermijn door de korpschef. Dit wordt in alle drie de uitspraken gegrond verklaard.[366] Bij een diagnose zoals PTSS is het soms lastig vast te stellen in hoeverre sprake is van blijvende schade. Volgens de rechtbank kan op het moment dat dat wél duidelijk is de verjaringstermijn pas aanvangen.[367]

De overige uitspraken hebben met name een procedureel karakter. Ik geef kort weer waar de uitspraken over gaan, zodat een beeld ontstaat van wat verder speelt in de bestuursrechtelijke procedure van de politieregeling. Vijf van de gevonden uitspraken gaan over het gegeven dat de beslistermijn van de korpschef is verstreken,[368] en in één van die uitspraken wordt een dwangsom gevorderd.[369] Twee uitspraken gaan over het aanvoeren van nieuwe feiten of omstandigheden bij het bepalen van de mate van invaliditeit.[370] Indien inderdaad sprake is van nieuwe feiten of veranderde omstandigheden, kan worden teruggekomen op een besluit over die mate van invaliditeit.[371] Eén uitspraak gaat erover dat de korpschef in zijn besluit niet op alle verzoeken van de benadeelde heeft beslist, hetgeen gegrond wordt verklaard door de rechtbank.[372] Een andere uitspraak gaat over de vraag welke rechtspositionele regeling nu precies van toepassing is.[373]

Aansprakelijkheid van de werkgever

In de regeling wordt aansprakelijkheid van de werkgever zoals gezegd niet uitgesloten. Een zoektocht op rechtspraak.nl met 'politie' in combinatie met '7:658' en

365. CRVB 11 maart 2022, ECLI:NL:CRVB:2022:552, rov. 3.1. Zie voor eerste aanleg Rb. Noord Holland 22 maart 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:2296, met name rov 6.4.
366. Rb. Zeeland-West-Brabant 15 april 2024, ECLI:NL:RBZWB:2024:2669; Rb. Noord-Holland 11 september 2023, ECLI:NL:RBNHO:2023:8801; Rb. Zeeland-West-Brabant 27 oktober 2022, ECLI:NL:RBZWB:2022:6290.
367. Bijvoorbeeld in geval van Rb. Zeeland-West-Brabant 15 april 2024, ECLI:NL:RBZWB:2024:2669, rov. 12.
368. Rb. Midden-Nederland 17 maart 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:5072; Rb. Zeeland-West-Brabant 5 juni 2020, ECLI:NL:RBZWB:2020:2439; Rb. Midden-Nederland 29 mei 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2021; Rb. Den Haag 16 januari 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:204; Rb. Den Haag 4 november 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:11980.
369. Rb. Den Haag 4 november 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:11980.
370. Rb. Noord-Nederland 9 april 2021, ECLI:NL:RBNNE:2021:1426; CRvB 9 augustus 2018, ECLI:NL:CRVB:2018:2477.
371. Zie hierover Rb. Noord-Nederland 9 april 2021, ECLI:NL:RBNNE:2021:1426, rov. 4.3: 'Om terug te komen van een besluit moet sprake zijn van nieuwe feiten of veranderde omstandigheden. Het moet dan gaan om feiten of omstandigheden die na het eerdere besluit zijn voorgevallen, dan wel feiten of omstandigheden die weliswaar voor het eerdere besluit zijn voorgevallen, maar niet vóór dat besluit konden worden aangevoerd. Nieuwe gebleken feiten zijn ook bewijsstukken van eerder aangevoerde feiten of omstandigheden, als deze bewijsstukken niet eerder konden worden overgelegd (vergelijk de uitspraak van de CRvB 25 augustus 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:1981).'
372. Rb. Noord-Nederland 1 september 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:5289.
373. Rb. Zeeland-West-Brabant 7 december 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:8037.

'beroepsziekte' levert 12 resultaten op, waarvan zeven onder het filter 'bestuursrecht'.[374] Ook ambtenaren bij de politie vallen onder het Ambtenarenrecht en behoren hun werkgever aansprakelijk te stellen via het aanvechten van het besluit in het bestuursrecht.[375] Van de zeven gevonden uitspraken, zijn er maar vier relevant.[376] In deze zaken wordt een vordering ingediend voor restschade als gevolg PTSS, in aanvulling op het smartengeld dat is verkregen op basis van de politieregeling.[377] Het lijkt te gaan om materiële schadeposten, zoals verlies aan arbeidsvermogen en kosten voor hulp in de huishouding.[378] In drie gevallen wordt deze vordering afgewezen.[379] In één geval wordt deze vordering toegewezen.[380]

3.6.7 Perceptieonderzoek

Over deze regeling is geen perceptieonderzoek te vinden. Wel is eerder door de Nationale Ombudsman kritiek geuit op de coulanceregeling die aan de invoering van de politieregeling voorafging,[381] onder meer omdat er grote verschillen waren tussen de bedragen die werden toegekend op grond van de regeling.[382]

3.7 Reglement eenmalige silicosevergoeding oud-mijnwerkers

3.7.1 Achtergrond

Het **reglement eenmalige silicosevergoeding oud-mijnwerkers** (**hierna: silicoseregeling**) was van 3 mei 1994 tot en met 30 juni 1994 van kracht. Op 17 december 1990 had de toenmalige minister-president Lubbers, ter gelegenheid van de herdenking van de mijnsluitingen, gezegd dat de overheid een ereschuld heeft aan de oud-mijnwerkers en dat de overheid zich zou gaan verdiepen in de silico-

374. Voor het laatst op 11 mei 2024. De zaken met het filter 'civiel recht' zijn overigens niet relevant voor deze rechtspraakanalyse, en gaan over andere zaken – bijvoorbeeld over een treinmedewerker die een incident heeft meegemaakt waarbij de politie is ingeschakeld (vandaar dat zo'n soort zaak wordt gevonden met de gehanteerde zoektermen).
375. Politiemedewerkers vallen niet onder de Wet nieuwe rechtspositie ambtenaren, die sinds 1 januari 2020 geldig is.
376. De overige drie uitspraken gaan uiteindelijk toch nog over de politieregeling zelf (Rb. Limburg 2 mei 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3964) of gaan niet over een beroepsziekte maar over een dienstongeval en pesten op de werkvloer, zie respectievelijk Rb. Zeeland-West-Brabant 27 januari 2015, ECLI:NL:RBZWB:2015:638 en CRvB 29 oktober 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:2672.
377. Rb. Limburg 2 januari 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:11; Rb. Noord-Holland 10 februari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:5364; Rb. Oost-Brabant 18 september 2019, ECLI:NL:RBOBR:2019:5332 en Rb. Midden-Nederland 14 november 2023, ECLI:NL:RBMNE:2023:6032.
378. Bijvoorbeeld in geval van Rb. Limburg 2 januari 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:11, rov. 7.
379. Rb. Limburg 2 januari 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:11; Rb. Oost-Brabant 18 september 2019, ECLI:NL:RBOBR:2019:5332 en Rb. Midden-Nederland 14 november 2023, ECLI:NL:RBMNE:2023:6032.
380. Rb. Noord-Holland 10 februari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:5364.
381. Zie onder 3.6.1.
382. Brief Nationale Ombudsman, 2014/505 U.

seproblematiek.[383] De Nederlandse Staat exploiteerde het mijnbouwbedrijf.[384] De mijnwerkgevers zouden door middel van lobbyisme er jarenlang in slagen om de erkenning van silicose als mijnwerkersziekte zoveel mogelijk te beperken.[385] Ook mijnartsen zouden hebben gezwegen over dat mijnwerkers aan silicose leden.[386] Veel mijnwerkers zouden daarom ten onrechte niet als silicosepatiënt zijn erkend. Anderen werden weliswaar als silicosepatiënt erkend en kregen een zogenaamde 'afkoopsom', maar werden door een anticumulatiebepaling bij hun pensioentoekenning gekort.[387]

Naar aanleiding van het bovenstaande is de Stuurgroep Silicose Oud-Mijnwerkers ingesteld. In haar rapport raadde de stuurgroep aan om een uitkering te verstrekken aan de oud-mijnwerkers. De stuurgroep ging verder als de Stichting Silicose Oud-Mijnwerkers (hierna: SSOM) en was betrokken bij de uitvoering van de silicoseregeling die tot stand kwam met financiering door de overheid. Het doel van de regeling was onder meer het delgen van de ereschuld.[388]

3.7.2 Het uitkeringsbedrag en de voorwaarden voor het verkrijgen hiervan

Op grond van de **silicoseregeling** kon een benadeelde die leed aan de ziekte silicose aanspraak maken op een vergoeding.

Voor de verkrijging van het bedrag dient de benadeelde minimaal vijf jaar ondergronds te hebben gewerkt in het Nederlands mijnbedrijf, waarvan voor het laatst in een Nederlandse mijn. Voor mijnwerkers die voor het laatst in een buitenlandse mijn hebben gewerkt, kon van dit laatste vereiste worden afgeweken.[389] In ieder geval moest aannemelijk zijn dat de benadeelde de beroepsziekte silicose in een Nederlandse mijn heeft opgelopen, wat erin moet hebben geresulteerd dat de benadeelde minimaal voor 30% in zijn functioneren is beperkt ten opzichte van personen die niet aan mijnstof blootgesteld zijn geweest.[390] De benadeelde dient, al dan niet op verzoek van de stichting, bewijsstukken over te leggen die nodig zijn om te beoordelen of hij aan deze criteria voldoet.[391]

383. Zie onder meer 'Limburgs vuur is goeddeels uitgeblust', *NRC Handelsblad,* 18 december 1990.
384. Peeters 2007, p. 60.
385. Peeters 2007, p. 56.
386. Peeters 2007, p. 61.
387. Toelichting silicoseregeling onder 'Voorgeschiedenis en toelichting'.
388. Toelichting silicoseregeling onder 'Voorgeschiedenis en toelichting'.
389. Art. 2 lid 2 en lid 3 silicoseregeling.
390. Art. 2 lid 1 silicoseregeling.
391. Art. 3 sub b silicoseregeling. Gelet op de toelichting van de regeling lijkt het er overigens op dat de vergoeding alleen wordt toegekend indien de benadeelde nog geen 'afkoopsom' heeft ontvangen, zie toelichting silicoseregeling onder 'Voorgeschiedenis en toelichting': 'Dat van deze afkoopsom als gevolg van de toegepaste anticumulatiebepaling in de praktijk vaak niet veel overbleef, achtte [de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid] niet háár verantwoordelijkheid'.

De eenmalige vergoeding moet volgens de toelichting worden beschouwd als een 'persoonsgebonden uitkering'.[392] In de toelichting staat verder geen uitleg over welke schadeposten hiermee worden vergoed. Ook is niet duidelijk of de uitkering gezien moet worden als 'immaterieel' of 'materieel', en of het gaat om het daadwerkelijk *vergoeden* van benadeelden. Verder is niets opgenomen over het eventueel verrekenen van toekomstig of in het verleden verkregen voordeel.

De uitkering bedroeg ƒ 20.000, of in eerste instantie 'zoveel minder als de hoogte van het totale budget in relatie tot het aantal te honoreren aanvragen toelaat'.[393] Dit laatste is opmerkelijk, gelet op het gegeven dat de slachtofferpopulatie aanvankelijk op 180 werd geschat, maar tijdens de eerste aanvraagronde al zo'n 3600 verzoeken tot vergoeding waren ingediend.[394] Uiteindelijk resulteerde de grote hoeveelheid aanvragen in een open-eind financiering.[395]

In uitzonderlijke gevallen kon de stichting op grond van de regeling van bovenstaande criteria afwijken.[396]

3.7.3 Derden-gerechtigden

Naast primair benadeelden, kunnen ook wettelijke echtgenoten en de persoon die ten tijde van het overlijden van de benadeelde aantoonbaar een gezamenlijke huishouding met hem voerde, aanspraak maken op de vergoeding.[397] Van een gezamenlijke huishouding is volgens de toelichting sprake indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding, dan wel op andere wijze in elkaars huishouden voorzien.[398]

Het voorgaande geldt overigens alleen indien de benadeelde is overleden op of na 16 december 1992.[399] Op deze datum besloot de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een budget voor het uitkeren van vergoedingen beschikbaar te stellen, waardoor, zo staat in de toelichting, 'vanaf die dag een theoretisch recht op een vergoeding bestond'.[400] Deze peildatum is in een bestuursrechtelijke procedure tevergeefs aangevochten door een weduwe van een oud-mijnwerker.[401]

392. Toelichting silicoseregeling bij art. 2.
393. Art. 4 lid 1 silicoseregeling.
394. Toelichting silicoseregeling onder 'Voorgeschiedenis en toelichting'.
395. Peeters 2007, p. 64. Zie ook ABRvS 30 november 1995, ECLI:NL:RVS:1995:ZF1850, m.nt. S.E. Zijlstra (*Stichting Silicose Oud-mijnwerkers I/II*), rov. 2.
396. Toelichting silicoseregeling onder 'Voorgeschiedenis en toelichting'.
397. Art. 5 sub a en b silicoseregeling.
398. Toelichting silicoseregeling bij art. 5.
399. Art. 5, aanhef, silicoseregeling.
400. Toelichting silicoseregeling bij art. 5.
401. ABRvS 30 november 1995, ECLI:NL:RVS:1995:ZF1850, m.nt. S.E. Zijlstra (*Stichting Silicose Oud-mijnwerkers I/II*).

Voor toewijzing van de vergoeding was verder van belang dat de primair benadeelde aan de criteria voor een vergoeding voldeed. Ten aanzien van dit laatste droeg de aanvrager de bewijslast.[402]

3.7.4 Financiering

De regeling werd, aanvankelijk met ƒ 4,6 miljoen maar uiteindelijk onbeperkt, gefinancierd door de rijksoverheid.[403] Ook de Provinciale Staten Limburg stelde ƒ 750.000 aan de SSOM ter beschikking voor de uitvoering.

3.7.5 Uitvoering

De SSOM was belast met de uitvoering van de regeling.[404] Er werd in eerste instantie vanuit gegaan dat dit een privaatrechtelijk orgaan was.[405] De Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State besliste echter in zijn uitspraak van 30 november 1995 dat de SSOM moet worden gezien als een bestuursorgaan in de zin van art. 1:1 eerste lid aanhef en onder b Awb. Dit betekent dat beslissingen ten aanzien van de benadeelden dienen te worden aangemerkt als besluiten.[406] De gedachte hierachter is kort gezegd dat de door de SSOM verstrekte vergoedingen, rechtstreeks door de overheid aan de stichting worden vergoed. Dit laatste gebeurt op declaratie per individueel geval, waarbij door de staatssecretaris steeds wordt bezien of de in de regeling neergelegde criteria juist zijn toegepast.

De afdeling longziekten van het Academisch Ziekenhuis Maastricht was door de stichting aangewezen om te ondersteunen bij het vaststellen van de ziekte silicose.[407]

3.7.6 Procedure

Het verzoek tot eenmalige vergoeding diende bij de SSOM binnen acht weken na inwerkingtreding van de regeling te worden ingediend.[408] Op verzoek van de stichting moest de benadeelde, indien nodig, een medische keuring ondergaan bij een onafhankelijk medisch deskundige.[409] De afdeling longziekten van het Academisch Ziekenhuis Maastricht was betrokken bij dit laatste.

---

402. Toelichting silicoseregeling bij art. 5.
403. Toelichting silicoseregeling bij art. 4 en ABRvS 30 november 1995, ECLI:NL:RVS:1995:ZF1850, m.nt. S.E. Zijlstra (*Stichting Silicose Oud-mijnwerkers I/II*), rov. 2.
404. Art. 8 silicoseregeling. Zie hierover ook Peeters 2007, p. 63.
405. Art. 8 silicoseregeling. Zie hierover ook Peeters 2007, p. 63.
406. ABRvS 30 november 1995, ECLI:NL:RVS:1995:ZF1850, m.nt. S.E. Zijlstra (*Stichting Silicose Oud-mijnwerkers I/II*), rov. 2.
407. Toelichting silicoseregeling onder 'Voorgeschiedenis en toelichting'.
408. Art. 3 sub a silicoseregeling.
409. Art. 3 sub c silicoseregeling.

Aanvankelijk was het idee dat binnen één maand nadat de beslissing aan de benadeelde was meegedeeld, bij de stichting een bezwaar kon worden ingediend.[410] Een commissie van onafhankelijk deskundigen zou onderzoeken of de bezwaren gegrond waren en hierover advies uitbrengen aan de stichting.[411] De stichting zou dan zo spoedig mogelijk een beslissing nemen op het bezwaar, hetgeen bindend zou zijn.[412] Zoals we hierboven onder 3.7.5 zagen, besliste de Raad van State dat de SSOM een bestuursorgaan was. Dit zorgde ervoor dat de regeling een bestuursrechtelijke procedure werd. De verandering van status van de stichting, zorgde onder meer voor een langere duur van de afhandeling van bezwaren. Dit kwam omdat tussen 1995 en 1999 nu ook hoorzittingen werden georganiseerd. Uiteindelijk waren dat er ongeveer duizend.[413]

Het was voor mij niet eenvoudig om in kaart te brengen wat heeft gespeeld in het kader van de bestuursrechtelijke procedure, waarbij ik met name bij deze wat oudere jurisprudentie moet opmerken dat mogelijk niet alle uitspraken zijn gepubliceerd op rechtspraak.nl. Mijn zoektocht ging als volgt. Zoeken op 'Reglement eenmalige silicosevergoeding oud-mijnwerkers', voor het laatst op 9 mei 2024 levert geen resultaten op. Hetzelfde geldt voor 'uitkering silicose SSOM'. Het zoeken met de termen 'uitkering silicose stichting' levert wél resultaten op, acht om precies te zijn. Daarvan gaan maar twee uitspraken daadwerkelijk over de silicoseregeling. In beide uitspraken speelt een discussie over de vaststelling van de ziekte silicose, waarbij SSOM in het gelijk wordt gesteld.[414] Specifieker gaan de zaken over het longfunctieonderzoek. De twee benadeelden voldoen op basis daarvan niet aan de vereiste longfunctiebeperking van 30% om voor een uitkering op basis van de regeling in aanmerking te komen.[415]

Verder is de uitspraak die hierboven aan de orde kwam van de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State van 30 november 1995 interessant. Hoewel de uitspraak vooral aandacht kreeg omdat SSOM hiermee een bestuursorgaan werd, gaat de procedure ook over het (tevergeefs) aanvechten van de peildatum voor weduwen. Die peildatum houdt in dat de benadeelde is overleden op of na 16 december 1992. Volgens de Raad van State kwam de staatssecretaris deze vrijheid toe bij het kiezen van een peildatum:

> 'Dat een andere keus ook mogelijk zou zijn geweest, doet daar niet aan af. De omstandigheid dat aan de gemaakte keus mede financiële motieven ten grondslag liggen, doet dat evenmin.

410. Art. 7 lid 1 silicoseregeling.
411. Art. 7 lid 2 silicoseregeling. De commissie bestond uit een voorzitter en een medisch en juridisch deskundige, art. 7 lid 3 silicoseregeling.
412. Art. 7 lid 4 silicoseregeling.
413. Peeters 2007, p. 65.
414. RvS 6 maart 2000, ECLI:NL:RVS:2000:AA5354; RvS 22 februari 2000, ECLI:NL:RVS:2000:AA5195.
415. RvS 6 maart 2000, ECLI:NL:RVS:2000:AA5354.

> In zijn afwegingen kon de staatssecretaris rekening houden met de stand van 's Rijks kas en de financiële inspanningen die de andere door hem te behartigen belangen vergen.'[416]

In de regeling is verder niets opgenomen over de verhouding tot het aansprakelijkheidsrecht, en of het bijvoorbeeld nog mogelijk is om een civielrechtelijke procedure te starten. Waarschijnlijk is dit wel het geval, nu de regeling niet is opgesteld en gefinancierd door de mijnwerkgevers zelf.

3.7.7 Perceptieonderzoek

Uit secundair perceptieonderzoek van Peeters naar documentatie van de SSOM, volgt dat meer dan de helft van de aanvragen is afgewezen met een beroep op de criteria uit de regeling.[417] Veel oud-mijnwerkers reageerden emotioneel op die afwijzing, hetgeen resulteerde in een groot aantal bezwaarschriften. Peeters citeert de SSOM:

> 'Deze oud-mijnwerkers voelen zich niet erkend in hun ziekte. Zij kunnen hun afwijzing maar moeilijk accepteren, terwijl ze toch al jaren in behandeling zijn bij een longarts. Voor hen is het onbegrijpelijk dat de Stichting 'zonder dat u mij persoonlijk gezien heeft of een test heeft laten doen', (...) de aanvraag heeft afgewezen.'[418]

De waarde van de hoorzittingen, die werden gehouden nadat de status van de stichting is gewijzigd, zit in de mogelijkheid van 'communicatie en kennismaking'. Zo krijgen oud-mijnwerkers de kans om hun persoonlijke verhaal te doen. De hoorzittingen gaven de commissie een herkenbaar gezicht, waarbij hun 'bureaucratische imago' werd ontzenuwd.[419]

Bij de toe- en afwijzingen werd er op basis van de regeling onderscheid gemaakt tussen de mijnwerkers. Dit onderscheid lijkt eruit te bestaan dat men een aantal jaar werkzaam is geweest bij een Nederlandse mijn; óf dat men voor 30% in functioneren beperkt moet zijn ten opzichte van personen die niet aan mijnstof blootgesteld zijn geweest. In ieder geval zorgt het onderscheid tussen de mijnwerkers ervoor dat er binnen de gemeenschap onrust en jaloezie ontstaat, zo volgt uit onderzoek van Peeters.[420]

Al met al bestaat er veel onduidelijkheid en ontevredenheid over de criteria voor het verkrijgen van de uitkering. Met name in regionale pers verschijnen veel

416. ABRvS 30 november 1995, ECLI:NL:RVS:1995:ZF1850, m.nt. S.E. Zijlstra (*Stichting Silicose Oud-mijnwerkers I/II*), rov. 2.
417. Peeters 2007, p. 64.
418. Peeters 2007, p. 64-65.
419. Peeters 2007, p. 65.
420. Peeters 2007, p. 65.

negatieve berichten over de uitvoering van de regeling, en er ontstaat veel onrust over de silicoseregeling binnen de mijnwerkersgemeenschap in Zuid-Limburg.[421]

3.8 De compensatieregelingen met elkaar vergeleken

3.8.1 Inleiding

In deze paragraaf worden de regelingen aan de hand van de punten waarop zij hierboven zijn geanalyseerd, met elkaar vergeleken. Ik sta achtereenvolgens stil bij de achtergrond van de verschillende regelingen (paragraaf 3.8.2), het uitkeringsbedrag en de voorwaarden voor verkrijging hiervan (paragraaf 3.8.3), de kring van gerechtigden (paragraaf 3.8.4), de financiering (paragraaf 3.8.5), de uitvoering (paragraaf 3.8.6), de procedure van de regelingen (paragraaf 3.8.7) en perceptieonderzoek (paragraaf 3.8.8).

3.8.2 Achtergrond

De achtergronden van de verschillende regelingen kennen verschillen, maar ook gelijkenissen. Sommige regelingen zijn opgesteld omdat benadeelden niet goed zijn beschermd tegen één specifieke gevaarlijke stof, zoals de **chroom-6-regelingen** en de **TAS- en TNS-regeling**. Andere regelingen spelen in op een langere periode waarin is gewerkt met gevaarlijke stoffen en waarin benadeelden niet goed werden beschermd, zoals de **CSE-, de TSB-regeling en de silicoseregeling.** De **zorgmedewerkersregeling** kent juist weer een zeer specifieke achtergrond. Er werd een beroep gedaan op zorgpersoneel tijdens een pandemie, waarbij voor zowel overheid als werkgevers met name ten tijde van de eerste golf onduidelijkheid bestond over (de verspreiding van) het covid-19-virus. Ook de **politieregeling** heeft een specifieke achtergrond met een specifieke doelgroep, waarbij lange tijd te weinig aandacht was voor de gevolgen van bijvoorbeeld PTSS.

Duidelijk is dat **alle regelingen** door middel van een bedrag een tegemoetkoming proberen te bieden voor mogelijke schade die is ontstaan en de erkenning van leed, onzekerheid en/of verdriet. Ook het voorkomen van een complexe, juridische procedure wordt bij **bijna alle regelingen** genoemd als achterliggende reden van opstelling van de regeling.[422] In een tweetal regelingen werd 'maatschappelijke erkenning' voor het slachtoffer genoemd als reden voor opstelling.[423] Verder werd in een enkel geval, namelijk dat van de **Defensie-regeling**, expliciet gemaakt dat erkenning van de zorgplichtschending de achtergrond is van opstelling. Bij de **silicoseregeling** is inlossing van de ereschuld reden geweest voor opstelling.

421. Peeters 2007, p. 66.
422. KLM-, Tilburg-, TAS-, TNS-, CSE-, zorgmedewerkers-, TSB- en politieregeling.
423. TAS- en TNS-regeling.

3.8.3 Het uitkeringsbedrag en de voorwaarden voor verkrijging hiervan

Onder bepaalde voorwaarden kunnen benadeelden op basis van de onderzochte regelingen aanspraak maken op een bedrag. Die voorwaarden verschillen per regeling. Het uitkeringsbedrag wordt verschillend gekwalificeerd. In de **Defensie-, KLM- en NS- en silicoseregeling** wordt gesproken over een 'uitkering'. In de **Tilburg-, TNS- en TSB-regeling** is het bedrag geduid als 'tegemoetkoming', terwijl het in de **TAS- en CSE-regeling** gaat over een 'voorschot' dat voorziet in een tegemoetkoming. In een enkel geval, namelijk de **zorgmedewerkersregeling,** wordt gesproken over een 'financiële ondersteuning'.

Zoals tabel 3.2 laat zien, lopen de bedragen uiteen van € 5.000 tot € 197.850.[424] De bedragen voorzien meestal in een immateriële schadepost.[425] Soms voorzien de regelingen in zowel immateriële als materiële schadeposten.[426] Tweemaal is het bedrag niet nader gespecificeerd, zoals in de **zorgmedewerkers- en silicoseregeling**.

De **Tilburg-regeling** is de enige regeling waarbij het voor het verkrijgen van een uitkering *niet* is vereist dat de benadeelde ziek is. Het gaat dan om de uitkering van € 7.000 die zowel immateriële als materiële schadeposten vertegenwoordigt. Voor verkrijging van het immateriële deel van de uitkering op grond van de **Tilburg-regeling** is wel vereist dat de benadeelde ziek is.

Bij alle andere regelingen is ook vereist dat de benadeelde ziek is. Daarom dient op grond van alle regelingen ook een verklaring van een arts te worden overgelegd door de benadeelde. Ook dienen bewijsstukken te worden aangeleverd over het werkverleden.[427] Ik kan me voorstellen dat deze eis minder zwaar wordt ingevuld bij regelingen die door de werkgever zelf zijn opgesteld. Bij die regelingen verwacht ik namelijk dat de werkgever zelf ook bekend is met wie bij hem in dienst is geweest. Dit is uiteraard anders bij regelingen die door de overheid zijn opgesteld.

Bij regelingen waar meerdere ziektebeelden kunnen ontstaan, dient de aandoening die de benadeelde heeft op een lijst te staan.[428] Bij de chroom-6-regelingen (met uitzondering van de **Tilburg-regeling**) geldt als aanvullend vereiste nog dat de benadeelde tenminste één jaar werkzaam is geweest bij de werkgever.[429]

In de regelingen wordt verschillend omgegaan met de verwerking van causaliteitselementen. Op grond van de **Tilburg-regeling** is voor verkrijging van het bedrag van € 7.000 niet noodzakelijk dat de benadeelde ziek is of een minimumperiode aan het tROM-project heeft deelgenomen. Er is dus op geen enkele manier

424. De *f* 20.000 die volgt uit de silicoseregeling is omgerekend naar euro's. Het gaat dan om € 9075,60.
425. TAS-, TNS-, CSE-, politieregeling.
426. Defensie-, KLM-, NS-, Tilburg- en TSB-regeling.
427. TAS-, TNS-, CSE-, zorgmedewerkersregeling-, TSB- en silicoseregeling.
428. Defensie-, KLM-, NS-, TSB-regeling.
429. Defensie-, KLM en NS-regeling.

een causaliteitselement voor de verkrijging van dit bedrag verwerkt, anders dan dat de benadeelde deel moet hebben genomen aan het project. Het omgekeerde zien we bij de **politieregeling.** Daar moet sprake zijn van een daadwerkelijk *condicio sine qua non*-verband tussen de beroepsziekte en de werkzaamheden. Dit volgt logischerwijs uit het feit dat het in die regeling gaat om een vergoeding, hetgeen ook terug te zien is in de hoogte van het bedrag dat wordt uitgekeerd. Ergens tussenin ligt het criterium van 'voorshandse aannemelijkheid', zoals is gebruikt in de **TSB-regeling.** Dit houdt in dat er aan de hand van een afwegingskader en protocollen per benadeelde wordt vastgesteld of hij tijdens de arbeid is blootgesteld aan stoffen. Die blootstelling moet volgens de gangbare wetenschappelijke inzichten oorzakelijk verband houden met de gediagnosticeerde aandoening. De **chroom-6-regelingen** hanteren aan de hand van een matrix en functieverdeling in groepen ook een causaliteitscriterium (voor wat betreft het immateriële deel van de uitkering). Voor de omvang van het bedrag is namelijk de duur van de blootstelling, risico's in relatie tot multicausaliteit en aard van de aandoening relevant. Bij de **regelingen uitgevoerd door het IAS** en de **zorgmedewerkersregeling** moet informatie over het arbeidsverleden worden overlegd in combinatie met informatie over de aandoening, maar van een *condicio sine qua non*-verband hoeft geen sprake te zijn. Op grond van de **silicoseregeling** is vereist dat in de Nederlandse mijn silicose is opgelopen. Als gevolg van de silicose moet de benadeelde minimaal 30% in zijn functioneren zijn beperkt. Gelet op het secundaire perceptieonderzoek van Peeters, lijkt dit 'causaliteitselement' niet per se problematisch te zijn geweest bij het verkrijgen van de uitkering.

Verder is in sommige regelingen een verrekeningsbeding voor 'toekomstig' of 'opkomend voordeel' opgenomen. Indien een toekomstige schadevordering door een rechter wordt toegewezen of indien een schadevergoeding door de werkgever wordt uitbetaald, moet het verkregen uitkeringsbedrag hiermee worden verrekend.[430] Ik kom op deze verrekeningsbedingen terug in hoofdstuk 4 van dit onderzoek.

430. KLM-, NS-, Tilburg-, TSB-regeling. De TAS- en CSE-regeling zouden ook zo gezien kunnen worden, aangezien het voorschot definitief aan de benadeelde toevalt en een tegemoetkoming wordt wanneer de schade niet kan worden verhaald – maar dit is geen zuiver verrekeningsbeding.

Tabel 3.2 Uitkeringsbedragen per regeling

Regeling	Kwalificatie bedrag	Schadeposten	Hoogte bedrag			
			Immaterieel	**Materieel**	**Immaterieel en materieel**	**Niet nader gespecificeerd**
Defensie	Uitkering	Immaterieel en materieel deel	€ 5338,42 – 42.707.38*	€ 4110,59		
KLM	Uitkering	Immaterieel en materieel deel	€ 5.465,67 – 43.725*	€ 4110,59		
NS	Uitkering	Immaterieel en materieel deel	€ 5338,42 – 42.707.38*	€ 4110,59		
Tilburg	Tegemoetkoming	Immaterieel en mengvorm	€ 6.257,39 – 50.059,15*		€ 7.000	
TAS	Voorschot	Immaterieel	€ 24.010,-			
TNS	Tegemoetkoming	Immaterieel	€ 24.010,-			
CSE	Voorschot	Immaterieel	€ 24.010,-			
Zorgmedewerkers	Financiële ondersteuning	Niet gespecificeerd				€ 15.000 – wordt in de zomer van 2024 uitgebreid naar € 24.010
TSB	Tegemoetkoming	Immaterieel en materieel			€ 24.010	
Politie	Smartengeld	Immaterieel	Tot € 197.850			
Silicose	Uitkering	Niet gespecificeerd				ƒ 20.000 (omgerekend € 9075,60)

* Voor het laatst gecontroleerd op 9 mei 2024.

3.8.4 Kring van gerechtigden

De onderzochte regelingen zijn in eerste plaats bedoeld voor primair benadeelden. In de **chroom-6-regelingen** en de **politieregeling** is ook een aanspraak voor

erfgenamen weggelegd. **De chroom-6-regelingen** bieden ook een uitkering aan nabestaanden, hetgeen ook opgaat voor de **regelingenuitgevoerd door het IAS, deTSB- en silicoseregeling**. Alleen de **zorgmedewerkersregeling** kent geen aanspraak voor erfgenamen of nabestaanden.

In een aantal regelingen zijn zzp'ers expliciet uitgesloten, zoals de **zorgmedewerkersregeling** en de **CSE-regeling**. De **TSB-regeling** biedt daarentegen wel ruimte aan zzp'ers. Net als de **TNS-regeling**, die daarvoor *juist* is bedoeld. Ook op grond van de **NS-regeling** kunnen zzp'ers onder omstandigheden aanspraak maken op een uitkering.

De **TAS-regeling** is de enige regeling die ook openstaat voor huisgenoten die ziek zijn geworden door het arbeidsverleden van de primair benadeelde.

Tabel 3.3 Kring van gerechtigden

Regeling	Erfgenamen	Nabestaanden	Zzp'ers	Overig
Defensie	X	X		
KLM	X	X		
NS	X	X	X	
Tilburg	X	X		
TAS		X		Huisgenoten
TNS		X		
CSE		X		
Zorgmedewerkers				
TSB		X	X	
Politie	X			
Silicose		X		

3.8.5 Financiering

In vijf van de bestudeerde regelingen, namelijk de **TAS-, TNS-, CSE-, zorgmedewerkers- en TSB-regeling,** is de opstelling én financiering van rijksoverheidswege geschied. De werkgever van de benadeelde is hierbij dus niet betrokken. De **silicoseregeling** was in eerste instantie een privaat initiatief, maar is uiteindelijk ook gefinancierd vanuit de rijksoverheid. Ook de uitvoering was bestuursrechtelijk.

In drie van de onderzochte regelingen, te weten de **Defensie-, Tilburg- en politieregeling,** komt de opstelling en financiering wel vanuit de werkgever, maar fungeert die werkgever ook als (gedeeltelijk) overheidsorgaan. In slechts twee van

de bestudeerde gevallen, namelijk de **KLM-** en **NS-regeling,** is de werkgever zelf (niet zijnde een overheidsorgaan) verantwoordelijk geweest voor de opstelling en financiering.[431]

Tabel 3.4 Financiering

Regeling	Overheid	Werkgever/overheid	Werkgever
Defensie		X	
KLM			X
NS			X
Tilburg		X	
TAS	X		
TNS	X		
CSE	X		
Zorgmedewerkers	X		
TSB	X		
Politie		X	
Silicose	X		

3.8.6 Uitvoering

De regelingen die door de rijksoverheid zijn opgesteld en gefinancierd (niet zijnde de werkgever van de benadeelden), worden soms door de opsteller gedeeltelijk zelf uitgevoerd. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de **zorgmedewerkersregeling,** waar hoofdzakelijk de Minister voor Langdurige Zorg en Sport verantwoordelijk is voor de afhandeling van aanvragen.

In andere gevallen is een wat meer neutrale, derde betrokken bij de schadeafhandeling. Dit is bijvoorbeeld het geval bij het Instituut Asbestslachtoffers, dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van de **TAS-, TNS- en CSE-regelingen**. Ditzelfde kan gezegd worden over de **TSB- en silicoseregelingen**. Beide regelingen zijn op voorstel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid opgesteld, maar de schadeafhandeling geschiedt hoofdzakelijk door respectievelijk het Instituut Slachtoffers Beroepsziekten door Gevaarlijke stoffen (ISBG) en de SSOM.

431. Zoals ik hierboven schreef, zijn alle aandelen van NS nog in handen van de rijksoverheid. Omdat de opstelling van de regeling geen overheidshandelen betreft, moet de financiering mijns inziens toch worden gezien als vanuit werkgever komende.

De regelingen die zijn opgesteld door de werkgever zelf betrekken soms ook een 'neutrale partij' bij de afhandeling van de aanvragen. Voor de **Defensie-regeling** is dit het ABP. Op grond van de andere **chroom-6-regelingen** en **de politieregeling** moet de aanvraag worden ingediend bij de werkgever zelf. Dit betekent overigens niet dat neutrale actoren niet óók betrokken zijn bij de regelingen die zijn opgesteld door de werkgever zelf. Bij de **Tilburg-regeling** wordt bijvoorbeeld advies ingewonnen van een onafhankelijke beoordelingscommissie bij de afhandeling van heroverwegingsverzoeken.

Tabel 3.5 Uitvoering van de regelingen

Regeling	Door de opsteller zelf (overheid of werkgever)	Door een derde, meer neutrale partij
Defensie		X
KLM	X	
NS	X	
Tilburg	X	
TAS		X
TNS		X
CSE		X
Zorgmedewerkers	X	
TSB		X
Politie	X	
Silicose		X

3.8.7 Procedure

De meeste regelingen, acht van de elf om precies te zijn, betreffen bestuursrechtelijke procedures.[432] Dit betekent dat de benadeelde in bezwaar kan gaan tegen de beslissing van het bestuursorgaan en dat een beroepsprocedure bij de rechter gevolgd kan worden. Uit de rechtspraakanalyses die in het kader van dit onderzoek zijn uitgevoerd, volgt dat verschillende kwesties aan de bestuursrechter worden voorgelegd. Het gaat dan bijvoorbeeld om de deskundigheid en onafhankelijkheid van onderzoek uitgevoerd door het RIVM dat ten grondslag ligt aan de

432. Defensie-, TAS-, TNS-, CSE-, zorgmedewerkers-, TSB-, politie- en silicoseregeling.

chroom-6-regelingen. Ook het vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid is in het kader van de **politieregeling** aan de bestuursrechter voorgelegd.

In slechts drie van de elf onderzochte regelingen is de procedure door de opstellers zelf ingericht en vormgegeven. Ook in deze regelingen is voorzien in een bezwaar- of herzieningsmogelijkheid. De **KLM-regeling** heeft een bezwaarcommissie. Tegen een beslissing of besluit van die commissie staat geen beroep meer open. De commissie brengt een bindend advies uit over de beslissing van de KLM-groep op de aanvraag. Bij de **NS-** en **Tilburg-regeling** kan er een heroverwegingsverzoek worden ingediend bij de uitvoerders van de regelingen, respectievelijk NS Insurance B.V. en de gemeente Tilburg e.a.

Alle onderzochte regelingen laten de mogelijkheid open om de werkgever aansprakelijk te stellen, via het civiele- of ambtenarenrecht. Dit betekent dat de benadeelde indien aan de vereisten is voldaan aanspraak kan maken op één van de regelingen, maar daarnaast ook nog de primaire route van het aansprakelijkheidsrecht kan bewandelen voor volledige schadevergoeding. Met andere woorden zijn de regelingen geen vervanging van het aansprakelijkheidsrecht, maar een aanvulling daarop.

Vijf van de regelingen bevatten een zogenaamde hardheidsclausule. Dit brengt in de toepassing van de regelingen enige rek. Zo kan van sommige vereisten van de regelingen worden afgeweken.[433] Uit het jurisprudentieonderzoek in het kader van de **Defensie-regeling** volgt dat bij de rechter slechts viermaal een beroep is gedaan op die hardheidsclausule.[434] Ook volgt uit het rapport van de Commissie Heerma van Voss dat weinig gebruik is gemaakt van de hardheidsclausule door benadeelden.[435] Onbekendheid met de mogelijkheid van de hardheidsclausule zou daar volgens de Commissie Heerma van Voss de oorzaak van (kunnen) zijn.[436] Vooralsnog is onbekend hoeveel gebruik wordt gemaakt van de hardheidsclausules in andere regelingen.[437]

433. Defensie-, KLM-, NS-, Tilburg-, zorgmedewerkersregeling.
434. CRvB 8 oktober 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:2293; Rb. Den Haag 19 september 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:10702 (tussenuitspraak), ECLI:NL:RBDHA:2018:725 (einduitspraak); CRvB 8 oktober 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:2292; CRvB 8 oktober 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:2294.
435. Rapport Heerma Van Voss 2022, p. 132-133.
436. Rapport Heerma Van Voss 2022, p. 132-133.
437. Dit komt deels omdat er nog geen gepubliceerde bestuursrechtspraak is over de regeling (in het geval van de zorgmedewerkersregeling) en omdat er nog geen cijfers bekend zijn over het gebruik van de clausule (in het geval van de KLM-, NS-, Tilburg-, en zorgmedewerkersregeling).

Tabel 3.6 Inrichting van de regelingen

Regeling	Bestuursrechtelijke procedure	Eigen inrichting procedure	Aansprakelijkheidsrechtelijke procedure (via ambtenarenrecht of civiele procedure) 'open'	Hardheidsclausule
Defensie	X		X	X
KLM		X	X	X
NS		X	X	X
Tilburg		X	X	X
TAS	X		X	
TNS	X		X	
CSE	X		X	
Zorgmedewerkers	X		X	X
TSB	X		X	
Politie	X		X	
Silicose	X		X	

3.8.8 Perceptieonderzoek

Naar **regelingen uitgevoerd door het IAS** wordt jaarlijks een tevredenheidsonderzoek gedaan. Uit dit tevredenheidsonderzoek volgt dat het IAS al meerdere jaren op rij goed wordt beoordeeld. Hierbij zij ook opgemerkt dat bij de resultaten van dit onderzoek de nodige kanttekeningen in acht moeten worden genomen.[438] Ook naar de **Defensie-regeling** is op eigen initiatief van de opsteller een evaluatie gedaan, waarbij de perceptie van benadeelden is betrokken. Uit dit laatste perceptieonderzoek bleek dat primair benadeelden de toegekende bedragen als laag ervaren, en de regelingen als weinig ruimhartig zien.[439]

Verder is door derden (secundair) perceptieonderzoek verricht naar sommige regelingen. Bij de **regelingen uitgevoerd door het IAS** gaat het om de perceptie van werkgevers en verzekeraars. Vanuit dit laatste perspectief is met name de vermeende neutraliteit van het **IAS** bekritiseerd. Bij de **silicoseregeling** is aan de hand van krantenberichten door Peeters in kaart gebracht wat destijds leefde onder benadeelden. Tussen de mijnwerkers ontstond jaloezie, omdat onderscheid tussen

438. Zie Laarman e.a. 2016, p. 6 en paragraaf 3.3.7 van dit onderzoek.
439. Laarman e.a. 2016, p. 60.

hen werd gemaakt op basis van de regeling. Ook bestond er veel onduidelijkheid en ontevredenheid over de criteria voor het verkrijgen van de uitkering. Verder wilden benadeelden vooral hun verhaal doen en erkend worden in hun ziekte.[440]

Naar de andere compensatieregelingen is geen perceptieonderzoek uitgevoerd.

Tabel 3.7 De uitvoering van perceptieonderzoek

Regeling	Op eigen initiatief	Door derden
Defensie	X	
KLM		
NS		
Tilburg		
TAS	X	X
TNS	X	X
CSE	X	X
Zorgmedewerkers		
TSB		
Politie		
Silicose		X

3.9 Conclusie

In dit hoofdstuk stond de vraag centraal wat de rechtspositie is van de benadeelde partij binnen een compensatieregeling voor beroepsziekten. Ter beantwoording van deze vraag analyseerde ik aan de hand van de achtergrond, het bedrag en de voorwaarden voor toekenning hiervan, de kring van gerechtigden, de financiering, de uitvoering, het proces en perceptieonderzoek, (bijna) alle compensatieregelingen voor beroepsziekten in Nederland.[441] Uit het onderzoek volgt dat de rechtspositie van de benadeelde partij verschillend is per regeling.

Allereerst verschilt het per beroepsziekte of, en zo ja, waarom er een compensatieregeling in het leven wordt geroepen. De opstelling van een compensatieregeling kan geschieden door de werkgever, de rijksoverheid of door beiden. In ieder geval wordt een regeling vaak opgesteld met de bedoeling om een aansprakelijkheidsprocedure te voorkomen. Het bedrag dat vervolgens op basis van een rege-

440. Peeters 2007, p. 64-66 en zie hierboven paragraaf 3.7.7.
441. Zie de inleiding van dit hoofdstuk voor de afbakening van dit onderzoek.

ling wordt uitgekeerd, varieert per regeling, en ligt tussen de € 5.000 en € 197.850. Dit geldt eveneens voor de 'schadeposten' waarin wordt voorzien, hoewel het meestal gaat om een bedrag dat voorziet in een immateriële 'schadepost'. Ook de kring van gerechtigden is verschillend per regeling. Waar in de ene regeling ruimte is voor nabestaanden en/of erfgenamen, richt de andere regeling zich op specifiek één groep benadeelden. Een en ander zal misschien afhankelijk zijn van de financiering, die soms door de werkgever zelf geschiedt, en op andere momenten door de overheid. Ook qua uitvoering zijn de regelingen op verschillende manieren ingericht. Soms is de uitvoering uitbesteed aan een neutrale derde, dan weer is de opsteller van de regeling zelf verantwoordelijk voor de uitvoering. De meeste onderzochte regelingen betreffen bestuursrechtelijke procedures. Op grond van alle regelingen is het nog mogelijk om de betrokken werkgever aansprakelijk te stellen, via het civiele of ambtenarenrecht. Dit is soms ook met succes gebeurd. Sommige opstellers of werkgevers reflecteren op de regeling door middel van perceptieonderzoek, bij andere regelingen is dat niet of door derden uitgevoerd.

Al met al laat de vraag, wat de rechtspositie van de benadeelde partij in een compensatieregeling is, zich in zijn algemeenheid lastig beantwoorden. Dit is namelijk verschillend per regeling, waar verschillende schadeveroorzakende gebeurtenissen en verschillende soorten schade veroorzaakt door ziekten en aandoeningen aan ten grondslag liggen. In ieder geval kan een rechtspositie die zó afhankelijk is van de inrichting van een specifieke regeling, mogelijk de rechtszekerheid voor een benadeelde met een beroepsziekte ondermijnen. Hiermee bedoel ik dat op voorhand niet duidelijk is of na een schadeveroorzakende gebeurtenis een compensatieregeling door een werkgever of overheid in het leven wordt geroepen. Daarnaast is op voorhand niet duidelijk hoe die regeling dan wordt ingevuld, alleen al als het gaat om de hoogte van de uitkering en onder welke voorwaarden de benadeelde aanspraak kan maken op een uitkering.

Bovenstaande analyse roept ook vervolgvragen op. In de eerste plaats liet ik zien dat de uitkeringen die op grond van de regelingen kunnen worden verkregen, soms voorzien in een immateriële schadepost, en soms in een materiële schadepost. Deze definitie of kwalificatie kan van belang zijn indien op een later moment een immateriële of materiële schadevergoeding van de werkgever wordt verkregen. Het is de vraag onder welke voorwaarden een uitkering met een schadevergoeding verrekend kan worden. In de tweede plaats springt in het oog dat de causaliteitscriteria die worden gehanteerd, verschillen per compensatieregeling. Ook dit is een interessant gegeven, gelet op de invloed die zo'n causaliteitscriterium kan hebben in een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure. Overkoepelend kan daarom de vraag gesteld worden, hoe een compensatieregeling zich verhoudt tot het aansprakelijkheidsrecht. Maar voordat ik daaraan toekom, is het van belang om eerst duiding te geven aan een compensatieregeling. Met andere woorden en om specifiek te zijn, is het noodzakelijk om uit te zoeken wat een compensatierege-

ling precies is. Bij deze en de andere hierboven opgeworpen vragen, sta ik stil in het volgende hoofdstuk.

4 De verhouding van compensatieregelingen tot het aansprakelijkheidsrecht

4.1 Inleiding

De vraag die in dit hoofdstuk centraal staat, is hoe compensatieregelingen voor beroepsziekten zich onderscheiden van en verhouden tot het aansprakelijkheidsrecht. Het antwoord op deze vraag is van belang voor de beantwoording van de hoofdvraag van dit onderzoek, namelijk hoe de rechtspositie van de benadeelde in een compensatieregeling zich verhoudt tot het aansprakelijkheidsrecht en in hoeverre benadeelden die rechtspositie als rechtvaardig ervaren. Ik beantwoord deze vraag door middel van juridisch-dogmatisch onderzoek. Dit betekent dat ik aan de hand van verscheidene bronnen, zoals de wetsgeschiedenis, rechtswetenschappelijke literatuur en gepubliceerde rechtspraak, het recht in kaart heb willen brengen.[1]

Dit hoofdstuk valt uiteen in drie onderdelen. In het eerste onderdeel zal ik duiding geven aan compensatieregelingen voor beroepsziekten (paragraaf 4.2). Met duiding bedoel ik dat ik meer uitleg en verklaring wil geven aan compensatieregelingen voor beroepsziekten. Dit doe ik zodat inzichtelijker wordt welke rol deze compensatieregelingen spelen in relatie tot het aansprakelijkheidsrecht.

In het tweede onderdeel onderzoek ik wat de betekenis is van een uitkering verkregen op basis van een compensatieregeling voor een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure (paragraaf 4.3). Hierbij leg ik de nadruk op het causaliteitscriterium. Uit hoofdstuk 2 volgt dat het bewijs van het *condicio sine qua non*-verband problematisch is voor de benadeelde en het schadeverhaal bij beroepsziekten bemoeilijkt. In hoofdstuk 3 liet ik zien dat er bij compensatieregelingen voor beroepsziekten óók een causaliteitscriterium wordt gehanteerd. Hiermee zou potentieel het causaliteitsprobleem vanuit het aansprakelijkheidsrecht naar compensatieregelingen voor beroepsziekten kunnen verplaatsen. En als voldaan is aan het causaliteitscriterium in de compensatieregeling, is het de vraag of dit op enige wijze invloed heeft op het bewijs van het *condicio sine qua non*-verband in een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure.

1. Zie hierover Smits 2016.

Het derde onderdeel richt zich op de wisselwerking tussen een uitkering verkregen op basis van een compensatieregeling en een schadevergoeding verkregen op grond van het aansprakelijkheidsrecht (paragraaf 4.4). Ik zal laten zien dat die wisselwerking er is, en dat dit bij de opstelling van compensatieregelingen niet altijd wordt voorzien.

De drie onderdelen verhouden zich als volgt tot elkaar. Het eerste onderdeel betreft een overkoepelende reflectie. Met deze reflectie laat ik zien welke plek compensatieregelingen innemen *naast* het aansprakelijkheidsrecht. In het tweede onderdeel laat ik een duidelijke invloed zien van het ene systeem, de (compensatieregeling), op het andere systeem (het aansprakelijkheidsrecht). Deze invloed in een mogelijke aansprakelijkheidsrechtelijke procedure komt sterk naar voren indien is voldaan aan één van de vereisten (namelijk het *condicio sine qua non*-verband) van de compensatieregelingen. In het derde onderdeel richt ik mij op de situatie waarin beide procedures worden doorlopen. In dit onderdeel laat ik een wisselwerking zien tussen de *uitkomsten* van de systemen, namelijk uitkering (compensatieregeling) en schadevergoeding (aansprakelijkheidsrecht).

In de afsluitende paragraaf breng ik de onderdelen samen en geef ik antwoord op de vraag hoe compensatieregelingen voor beroepsziekten zich verhouden tot het aansprakelijkheidsrecht.

4.2 Het duiden van compensatieregelingen voor beroepsziekten

4.2.1 Inleiding

In dit eerste onderdeel kom ik tot een duiding van compensatieregelingen voor beroepsziekten, om daarmee de plek die zij innemen *naast* het aansprakelijkheidsrecht inzichtelijk te maken. Terwijl het aansprakelijkheidsrecht de één kan verplichten om de schade van de ander te dragen, worden compensatieregelingen in het leven geroepen zonder dat een dergelijke verplichting daartoe bestaat. De reden(en) om tot opstelling van een compensatieregeling te komen, wordt niet gevonden in een juridische verplichting daartoe. Veeleer wordt de reden om tot opstelling van een compensatieregeling te komen gevonden in (een uiting van) solidariteit. Dit wordt in de literatuur ook wel in verband gebracht met het idee van distributieve rechtvaardigheid, wat aan de orde komt in paragraaf 4.2.2. Ik zal betogen dat compensatieregelingen inderdaad overwegingen kennen van distributieve rechtvaardigheid, maar ook overwegingen van corrigerende rechtvaardigheid.

In de literatuur is ook getracht om duiding te geven aan compensatieregelingen. Daar worden dit soort regelingen vaak gekwalificeerd als *'no-fault'* of *'ex-gratia'*. Deze kwalificaties bespreek ik in paragraaf 4.2.3. Een andere, maar zeer vergaande opvatting om compensatieregelingen van duiding te voorzien, is door de uitkering die op basis van een compensatieregeling wordt uitgekeerd te zien als een middel

om te voldoen aan een natuurlijke verbintenis in de zin van art. 6:3 BW. Dit bespreek ik in paragraaf 4.2.4. In paragraaf 4.2.5 sluit ik het eerste onderdeel van dit hoofdstuk af en tracht ik te laten zien welke plek compensatieregelingen innemen naast het aansprakelijkheidsrecht.

Bij dit onderdeel merk ik nog het volgende op. Het 'duiden' van compensatieregelingen is niet eenvoudig. De thema's die hieronder aan bod komen in het kader van mijn zoektocht naar duiding, komen voort uit literatuur over compensatieregelingen. In deze literatuur wordt ook getracht om compensatieregelingen uit te leggen, of te verklaren in het grotere geheel van het systeem van schadeverhaal. Daarom hangen de thema's niet per se met elkaar samen.

4.2.2 Compensatieregelingen: overwegingen van met name distributieve, maar ook corrigerende rechtvaardigheid

4.2.2.1 Inleiding

Terwijl het aansprakelijkheidsrecht zijn grondbeginsel vindt in corrigerende rechtvaardigheid, kennen compensatieregelingen voor beroepsziekten een dergelijk grondbeginsel *niet*. In de literatuur worden compensatieregelingen voor beroepsziekten echter wel in verband gebracht met de theorie (of theorieën) van distributieve rechtvaardigheid.[2] Regels of handelingen die voortvloeien uit het idee van corrigerende rechtvaardigheid gaan over het rechtzetten of wegnemen van fouten.[3] Regels of handelingen die voortvloeien uit het idee van distributieve rechtvaardigheid, gaan over een eerlijke verdeling van lusten en lasten over de samenleving.[4]

Hieronder laat ik zien dat compensatieregelingen voor beroepsziekten overwegingen incorporeren die terug te voeren zijn op met het name het idee van distributieve rechtvaardigheid. Maar ik zal eveneens laten zien dat compensatieregelingen óók overwegingen van corrigerende rechtvaardigheid bevatten. Hiervoor sta ik achtereenvolgens stil bij de theorieën van corrigerende (paragraaf 4.2.2.2) en distributieve rechtvaardigheid (paragraaf 4.2.2.3). Ook bespreek ik hoe distributieve rechtvaardigheid zich onderscheidt van corrigerende rechtvaardigheid (paragraaf 4.2.2.4) en ga ik nader in op ontwikkelingen in de literatuur over deze theorievorming (paragraaf 4.2.2.5). Daarna leg ik een verband met compensatieregelingen voor beroepsziekten (paragraaf 4.2.2.6). Ik sluit af in paragraaf 4.2.2.7.

2. Zie bijvoorbeeld Menyawi 2002 en in de Nederlandse context onder meer Rijnhout 2017 en Schutgens 2022.
3. On 2020, p. 309.
4. On 2020, p. 309.

4.2.2.2 *Corrigerende rechtvaardigheid*

Corrigerende rechtvaardigheid kenmerkt zich door het idee dat mensen in een bilaterale verhouding tot elkaar staan.[5] Deze verhouding wordt verstoord als de een (de schadeveroorzaker) de ander (de benadeelde) onrechtmatig schade toebrengt.[6] Dit verandert de verhouding tussen partijen. De schadeveroorzaker heeft een norm geschonden en het slachtoffer lijdt hierdoor schade.[7] De normschending en de schade die daaruit volgt, is reden om in te grijpen in de relatie tussen deze partijen.[8] Corrigerende rechtvaardigheid roept een verplichting in het leven voor de schadeveroorzaker om het slachtoffer in de 'oude' toestand te herstellen.[9]

Corrigerende rechtvaardigheid is het grondbeginsel van ons aansprakelijkheidsrecht. Zo kan de werkgever in verhouding tot de werknemer aansprakelijk zijn voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. Indien aan de vereisten van art. 7:658 lid 2 BW is voldaan, schept dat een verplichting van de werkgever om de werknemer in de oude toestand te herstellen. Veelal komt dit neer op een schadevergoeding in geld.[10] Het is hier waar het beginsel van volledige vergoeding zijn oorsprong vindt. Dat is immers hoe de benadeelde in de toestand kan worden gebracht waarin hij zou verkeren indien het schadeveroorzakende feit achterwege was gebleven. Ook het *condicio sine qua non*-verband vloeit voort uit het beginsel van corrigerende rechtvaardigheid. Zo kan de schadeveroorzaker alleen aansprakelijk worden gehouden voor schade die *door hem* is veroorzaakt in de bilaterale verhouding met de benadeelde.

4.2.2.3 *Distributieve rechtvaardigheid*

Distributieve rechtvaardigheid gaat over de verdeling van goederen over de samenleving of de leden van een gemeenschap.[11] Met goederen worden 'lusten en lasten' bedoeld. Preciezer gezegd, kan het gaan om de verdeling van geld, land, natuurlijke hulpbronnen en eer. Maar het kan ook gaan om de verdeling van belasting, boetes en verantwoordelijkheden.[12] Onder de leden van de gemeenschap krijgt ieder een eerlijk deel van de goederen die voor verdeling in aanmerking komen.[13] Die verdeling vindt plaats door middel van een proportionele gelijkheid. Dit betekent dat de verdeling plaatsvindt in relatie tot ieders 'verdienste'. Ik

5. De Wijkerslooth-van der Linden 2023, p. 44; Weinrib 2012.
6. Aristoteles (vertaling 1997), p. 177. Zie recent hierover ook De Wijkerslooth-van der Linden 2023, p. 44.
7. De Wijkerslooth-van der Linden 2023, p. 44; On 2020, p. 326.
8. De Wijkerslooth-van der Linden 2023, p. 44; On 2020, p. 319.
9. Aldus Weinrib, zie Weinrib 2013, p. 62. De rechter is de actor die dit proces in de gaten moet houden (p. 65). Zie ook Coleman 1992, p. 236, die corrigerende rechtvaardigheid ook als een beginsel ziet voor redenen voor herstel, maar zich voornamelijk richt op de dimensies schade en onrechtmatig handelen (de normschending).
10. Art. 6:103 BW.
11. Lamont & Favor 2017.
12. Finnis 2011, p. 166; Cane 2001, p. 405-406; On 2020, p. 310.
13. On 2020, p. 338.

gebruik een voorbeeld van On om dit te verduidelijken.[14] Stel dat A de waarde is die we toewijzen aan iemands verdienste, en deze persoon krijgt een aanspraak op een goed gewaardeerd op X. Een tweede persoon, wiens niveau van verdienste wordt beoordeeld als B, krijgt een aanspraak op een goed gewaardeerd op Y. Distributieve gelijkheid wordt bereikt als A gedeeld door X gelijk is aan B gedeeld door Y.[15] Distributieve rechtvaardigheid gaat met andere woorden om regels waarmee ieder zijn of haar eerlijke deel krijgt van de goederen die voor verdeling in aanmerking komen.[16] Een wat minder abstract voorbeeld is een belastingstelsel waarbij hogere inkomensgroepen een relatief groter deel van hun inkomen aan belastingen betalen in vergelijking met lagere inkomensgroepen. Hierdoor worden de lasten van de samenleving evenredig verdeeld op basis van het vermogen van individuen.

4.2.2.4 Distributieve rechtvaardigheid en het onderscheid met corrigerende rechtvaardigheid

Distributieve rechtvaardigheid onderscheidt zich van corrigerende rechtvaardigheid. Terwijl bij corrigerende rechtvaardigheid de bilaterale verhouding centraal staat tussen schadeveroorzaker en benadeelde, kunnen verdelingsvraagstukken die raken aan distributieve rechtvaardigheid over de hele samenleving gaan. Corrigerende rechtvaardigheid vraagt om herstel van de bilaterale verhouding, distributieve rechtvaardigheid vraagt om een verdeling die plaatsvindt door middel van de proportionele gelijkheid. Ik gebruik wederom een voorbeeld van On om dit te verduidelijken.[17] A veroorzaakt een ongeluk waardoor B schade ondervindt. B kan hierdoor niet meer werken. B kan op grond van corrigerende rechtvaardigheid schadevergoeding vragen van A. Als A echter niet in staat is om B te compenseren, zal B ook terug kunnen vallen op aanspraken die raken aan de theorie van distributieve rechtvaardigheid. Zo zal B op sociale zekerheid kunnen terugvallen. Aan die sociale zekerheid zal A, als onderdeel van de gemeenschap, ook hebben bijgedragen door middel van belasting. Dat A daaraan heeft bijgedragen heeft niets te maken met het feit dat hij schade heeft veroorzaakt jegens B, maar gaat erover dat A als lid van de gemeenschap eraan bijdraagt dat leden als B een sociaal vangnet hebben.[18]

Vragen die gaan over het herstel van een bilaterale verhouding, zijn vragen die raken aan het idee van corrigerende rechtvaardigheid. Vragen die over de verdeling van lusten en lasten over de leden van een gemeenschap gaan, zijn dus vragen die raken aan de theorie van distributieve rechtvaardigheid. Deze laatste vraagstukken strekken zich verder uit dan vraagstukken die gerelateerd

14. On 2020, p. 318.
15. On 2020, p. 318.
16. On 2020, p. 318.
17. On 2020, p. 320.
18. On 2020, p. 320.

zijn aan corrigerende rechtvaardigheid. Hiermee bedoel ik dat vraagstukken die gerelateerd zijn aan distributieve rechtvaardigheid, verder strekken dan de bilaterale verhouding tussen A en B. Zo kan het bij vraagstukken die raken aan distributieve rechtvaardigheid gaan om politieke vraagstukken, zoals wie onder welke voorwaarden kiesrecht heeft of wie recht heeft op huurtoeslag.[19]

Maar óók de keuze om beroepsziekten primair via het aansprakelijkheidsrecht als systeem gebaseerd op corrigerende rechtvaardigheid af te handelen, is uiteindelijk een verdelingsvraagstuk dat raakt aan distributieve rechtvaardigheid.[20] Distributieve rechtvaardigheid is dus de basis waarop corrigerende rechtvaardigheid voortbouwt. Verder kent het aansprakelijkheidsrecht óók noties van distributieve rechtvaardigheid. Zo is bijvoorbeeld de vraag wie en in welke mate voor welke schade opdraait en waarom, een verdelingsvraagstuk dat raakt aan de theorie van distributieve rechtvaardigheid.[21] Interessant is dat dit verdelingsvraagstuk voor beroepsziekten anders uitvalt in andere Europese landen. Denk bijvoorbeeld aan België, waar ervoor is gekozen om beroepsziekten af te wikkelen door middel van een directe verzekering.[22] Dat hiermee het aansprakelijkheidsrecht als route grotendeels is afgesloten bij schadeverhaal, is een distributieve keuze. Door middel van deze keuze wordt een deel van de lasten van het systeem bij de werkgevers neergelegd (die dragen af door middel van premies). Maar ook bij de maatschappij, die met belasting bijdraagt aan het systeem.

4.2.2.5 No-fault systemen en het verband met distributieve rechtvaardigheid

No fault systemen worden vaak in verband gebracht met distributieve rechtvaardigheid.[23] Zo neemt Honoré als voorbeeld het *no-fault* systeem voor verkeersongevallen zoals dat in Nieuw-Zeeland bestaat. Voor mensen die deelnemen aan het verkeer en daarvan de lusten ontvangen, is het eerlijk dat zij bijdragen aan de kosten (lees: de lasten dragen) voor ongelukken die ook bij een dergelijk systeem horen.[24] Schutgens spreekt in deze context over een groep medeburgers die tegenslag heeft. In de maatschappij ontstaat vanuit solidariteit de wens om deze tegenslag door het collectief te laten dragen. Op deze wijze komt volgens hem distributieve rechtvaardigheid tot uiting.[25] Ook Jutras heeft *no-fault* systemen in verband gebracht met noties van distributieve rechtvaardigheid. Volgens zijn opvatting is het gelet op noties van distributieve rechtvaardigheid, het meest rechtvaardig als bij *no-fault* systemen de schadeveroorzaker bijdraagt aan het systeem

19. On 2020, p. 310.
20. Zie hierover Cane 2001, p. 412-413.
21. Onder meer Loth 2016.
22. Zie hierover Vanhooff 2022-a.
23. Zie bijvoorbeeld Menyawi 2002; Rijnhout 2017 en Schutgens 2022.
24. Honoré 1999, p. 90.
25. Schutgens 2022, p. 89-90. Schutgens spreekt overigens over ‘verdelende rechtvaardigheid’ en ‘solidariteitsregelingen'.

in verhouding tot het gevaar dat hij heeft veroorzaakt.[26] Dat *no-fault* systemen in verband worden gebracht met distributieve rechtvaardigheid, biedt ook inspiratie om compensatieregelingen voor beroepsziekten te duiden. Hieronder ga ik daar verder op in.

4.2.2.6 Terug naar de beroepsziektecontext: corrigerende en distributieve overwegingen

In deze paragraaf keer ik terug naar de beroepsziektecontext. In hoofdstuk 3 liet ik zien dat redenen voor opstelling van compensatieregelingen voor beroepsziekten voornamelijk worden gevonden in erkenning van verdriet en leed en het voorkomen van een juridische procedure, aangezien die belastend is voor de benadeelde.

De redenen voor opstelling van compensatieregelingen voor beroepsziekten liggen in ieder geval niet in een juridische, afdwingbare verplichting. De redenen houden echter wel verband met het juridische. Hiermee bedoel ik dat de redenen worden gevonden in bijvoorbeeld het voorkomen van een juridische procedure, zoals bij bijna alle onderzochte compensatieregelingen het geval was. Of juist om uiting te geven aan de zorgplichtschending die heeft plaatsgevonden, zoals dat bij de Defensie-regeling een reden was om tot opstelling van de compensatieregeling te komen. Sterker nog, in de toelichting bij de TSB-regeling is uitdrukkelijk kenbaar gemaakt dat de opstelling is geschied 'bij hoge uitzondering', en niet volgt uit een 'juridische plicht tot schadevergoeding'.[27]

Al met al lijkt door de opstellers van de regelingen dus geen plicht tot opstelling te worden geconstateerd, maar wordt er wel gecompenseerd vanuit een bepaalde hoedanigheid. Oftewel, *iemand* voelt zich geroepen om een vorm van compensatie of tegemoetkoming te bieden – of dat nu de werkgever of opdrachtgever zelf is, privaat of publiek, en/of de overheid (als niet-werkgever/opdrachtgever). Dit gebeurt zonder dat sprake is van een (erkende) normschending waaruit (al) een verplichting tot herstel voortvloeit. Compensatieregelingen voor beroepsziekten lijken daarmee niet gegrond in een corrigerende vorm van rechtvaardigheid waaruit een juridisch afdwingbare plicht voortvloeit, zoals wél het geval is indien tot schadevergoeding wordt gekomen op basis van het aansprakelijkheidsrecht. Compensatieregelingen lijken voort te vloeien uit een niet-afdwingbare verplichting die gevoeld wordt om ook een bepaalde vorm van 'rechtvaardigheid' te bewerkstelligen. Hiermee lijkt uiting te worden gegeven aan een meer sociale, distributieve vorm van rechtvaardigheid.[28]

Dat compensatieregelingen worden opgesteld als toevoeging op het aansprakelijkheidsrecht als systeem, waarbij lusten en lasten over de maatschappij worden verdeeld, past mijns inziens bij het idee van distributieve, verdelende rechtvaardig-

26. Jutras 2015, p. 159.
27. Toelichting TSB-regeling, p. 10.
28. Door Cane ook wel omschreven als een meer sociale vorm van rechtvaardigheid. Zie Cane 2001, p. 418; Cane 2006 (oude druk), p. 454.

heid. Die lusten en lasten worden, in sommige regelingen méér dan in andere regelingen, over de maatschappij verdeeld. Ik doel dan met name op regelingen die door de overheid worden gefinancierd en uit publieke middelen worden betaald. De maatschappij profiteert van bepaalde beroepsgroepen, bijvoorbeeld bij de handhaving van de openbare orde (politieregeling) of in het ziekenhuis (zorgmedewerkersregeling). Daarom is het, eveneens gelet op het idee van distributieve rechtvaardigheid, misschien wel gerechtvaardigd (of verklaarbaar) dat de maatschappij bijdraagt aan een compensatieregeling. We zien dan ook dat de financiering bij een systeem dat overwegingen van distributieve rechtvaardigheid incorporeert, doorgaans ook wel gedragen wordt door de belastingbetaler.[29]

Hierbij zij opgemerkt dat in compensatieregelingen die worden opgericht door de werkgever zélf, niet-zijnde de overheid, ook overwegingen van distributieve rechtvaardigheid gevonden worden. Ondanks dat er geen juridische grondslag is om de benadeelde te compenseren, voelt de werkgever toch vanuit solidariteit een verplichting om het leed van de benadeelde te verzachten – de benadeelde heeft zich ingespannen voor de werkgever, en daar heeft de werkgever óók van mogen profiteren.

Met het idee van distributieve rechtvaardigheid kan ook verklaard worden, dat men misschien niet volledig wordt gecompenseerd. Zoals gezegd vraagt corrigerende rechtvaardigheid om herstel van de bilaterale verhouding (lees volledige vergoeding), terwijl distributieve rechtvaardigheid vraagt om een verdeling die plaatsvindt door middel van de proportionele gelijkheid (en dus niet noodzakelijkerwijs sprake is van volledige vergoeding). Uit distributieve rechtvaardigheid kan dus volgen dat als een ander dan de schadeveroorzaker de compensatie betaalt, het gerechtvaardigd is dat die compensatie *minder is* dan wanneer de schadeveroorzaker wél zelf de betaling verricht. A contrario kan geredeneerd worden dat het gerechtvaardigd is dat de compensatie of uitkering *hoger uitpakt,* indien de schadeveroorzaker de betaling verricht. Dit is een ontwikkeling die ook terug te zien is in de compensatieregelingen voor beroepsziekten. Zo zijn de uitkeringen die van de werkgevers zelf worden verkregen gemiddeld gezien hoger dan de uitkeringen die van de overheid zelf, niet-werkgever worden verkregen. Ik doel dan op de uitkeringen die kunnen worden verkregen op grond van de Defensie-, KLM-, NS-, Tilburg-, en politieregeling. Op het eerste oog is dit niet 'eerlijk'. Waarom ontvangt de één op basis van de ene regeling een hoger uitkeringsbedrag dan de ander op basis van de andere regeling?

Hiervoor kunnen verschillende verklaringen worden gevonden, die terug te voeren zijn op overwegingen van distributieve rechtvaardigheid. Zo hoeft – en dit is anders bij corrigerende rechtvaardigheid – een redelijke vergoeding niet per se de symmetrie tussen schade en herstel te weerspiegelen.[30] Bij de regelingen die

29. Wright 1992, p. 680-681.
30. Loth 2020, p. 159.

door de werkgevers zelf worden opgesteld, is het echter aannemelijk dat de financiers dus *zelf* ook hebben bijgedragen aan de schade. Daarom is in deze situatie het eerlijker als zij daar zelf aan zouden bijdragen. Jutras heeft in dit kader ook wel betoogd dat het rechtvaardig is als schadeveroorzakers bijdragen aan het systeem in relatie tot het gevaar dat is veroorzaakt.[31]

Ondanks dat de regelingen dus terug te voeren zijn op overwegingen van distributieve rechtvaardigheid, kennen zij ook elementen van corrigerende rechtvaardigheid. Met name de regelingen die zijn opgesteld door de werkgevers zelf komen in de buurt van de bilaterale verhouding die zo kenmerkend is op basis van een systeem van corrigerende rechtvaardigheid. Daarmee komt ook een uitkering in beeld die meer weg heeft van volledige vergoeding, en dus hoger is dan een uitkering die kan worden verkregen op basis van regelingen die *niet* door de werkgever zelf worden opgesteld. Ik geef een voorbeeld om dit te verduidelijken. Voor dit voorbeeld vergelijk ik de KLM-regeling met de TSB-regeling. Op basis van de KLM-regeling kan een benadeelde in geval van ziekte aanspraak maken op een uitkering van maximaal € 43.725. Een bedrag dat aanzienlijk hoger is, dan bij een uitkering die kan worden verkregen op basis van de TSB-regeling. Daar gaat het om een vast bedrag van € 22.839. Bij de KLM-regeling kan deze hogere uitkering mijns inziens gerechtvaardigd worden, omdat de regeling is opgesteld door de werkgever zelf. Van die werkgever mag verwacht worden dat hij meer bijdraagt aan zo'n regeling, dan van een overheid die niet betrokken is geweest als werkgever bij de schadeveroorzakende gebeurtenis. Bij een regeling als de TSB-, wordt in feite door de belastingbetaler bijgedragen aan schade die niet door hem veroorzaakt is. Ook ontbreekt bij deze regeling de bilaterale verhouding die voortvloeit uit corrigerende rechtvaardigheid – de bilaterale verhouding die juist wél aanwezig is bij de KLM-regeling. De regelingen bevatten kortom elementen van corrigerende rechtvaardigheid, ondanks dat hun bestaan voornamelijk gebaseerd is op overwegingen van distributieve rechtvaardigheid.

4.2.2.7 Afsluiting

Met het bovenstaande heb ik getracht om compensatieregelingen voor beroepsziekten van meer duiding te voorzien. Dit heb ik gedaan door de regelingen te beschouwing in het licht van corrigerende en distributieve rechtvaardigheid.

Compensatieregelingen lijken voort te vloeien uit een niet-afdwingbare verplichting die gevoeld wordt om ook een bepaalde vorm van 'rechtvaardigheid' te bewerkstelligen. Hiermee lijkt uiting te worden gegeven aan een meer sociale, distributieve vorm van rechtvaardigheid.[32] Compensatieregelingen voor beroepsziekten lijken daarmee niet gegrond in een corrigerende vorm van rechtvaardigheid waaruit een juridisch afdwingbare plicht voortvloeit, zoals wél het geval is indien

31. Jutras 2015, p. 159.
32. Door Cane ook wel omschreven als een meer sociale vorm van rechtvaardigheid. Zie Cane 2001, p. 418; Cane 2006 (oude druk), p. 454.

tot schadevergoeding wordt gekomen op basis van het aansprakelijkheidsrecht. Toch heb ik met het bovenstaande willen laten zien dat compensatieregelingen voor beroepsziekten wel degelijk óók overwegingen van corrigerende rechtvaardigheid kunnen bevatten. Dit is met name het geval indien de compensatieregelingen zijn opgesteld door de werkgever zelf.

Met dit gedachte-experiment pretendeerde ik niet om definitieve antwoorden te geven op de vraag hoe compensatieregelingen voor beroepsziekten zich verhouden tot theorieën van corrigerende en distributieve rechtvaardigheid. Het was een eerste verkenning om deze theorieën in verband te brengen met compensatieregelingen voor beroepsziekten. Hieronder ga ik verder met de duiding van de regelingen, door in te gaan op kwalificaties als *ex gratia* en *no fault*, die in de literatuur vaak aan compensatieregelingen worden gegeven.

4.2.3 Ex gratia en no-fault

4.2.3.1 Inleiding

Werkgeversaansprakelijkheid is, net als het aansprakelijkheidsrecht, een *fault* systeem (ook wel foutaansprakelijkheid genoemd). Onrechtmatigheid en toerekening zijn kernelementen van dit systeem.[33] In de literatuur wordt aan compensatieregelingen ook wel de kwalificatie *no-fault* (als tegenhanger van aansprakelijkheidsrecht als *fault* systeem) of *ex gratia* gegeven. Het doel van deze paragraaf is om aan de hand van deze kwalificaties duiding te geven aan compensatieregelingen voor beroepsziekten. Hiervoor sta ik eerst stil bij systemen die als *ex gratia* worden aangeduid (paragraaf 4.2.4.2). Daarna bespreek ik *no-fault* systemen (paragraaf 4.2.4.3) en het onderscheid met *ex gratia* (paragraaf 4.2.4.4). In paragraaf 4.2.4.5 tracht ik compensatieregelingen voor beroepsziekten te duiden als *ex gratia* of *no-fault*.

4.2.3.2 Ex gratia-systemen

In de literatuur wordt de opstelling van een regeling waarbij een onverplichte tegemoetkoming wordt toegekend, ook wel aangeduid als een opstelling *ex gratia*.[34] Dit betekent dat een bedrag wordt uitgekeerd, zonder dat daartoe een juridische verplichting bestaat. De betaling geschiedt op vrijwillige basis,[35] zonder dat er een normschending aan ten grondslag ligt.[36] Als voorbeeld van *ex gratia*-regelingen wordt in de internationale literatuur vaak gerefereerd aan (internationale) schadefondsen voor geweldsmisdrijven.[37]

33. Van Dam 2023, p. 163.
34. Bermingham & Brennan 2014, onder 2.6 en verder; Watts 2023; Winter 2009; Ciba foundation study group 1980; Howells 2019; Jain 2022; Thakare 2021; Schwenk 1974.
35. Watts 2023, p. 34.
36. Cane & Goudkamp 2018, p. 93.
37. Bermingham & Brennan 2014, onder 2.6.1; Cane & Goudkamp 2018, p. 96.

Een betaling *ex gratia* heeft vaak een symbolische waarde en daarmee een immaterieel karakter. Dit houdt ook in dat de betaling op basis van een *ex gratia*-regeling niet beoogt om volledig te compenseren.[38] Watts schrijft dat de betaling hiermee gevoelsmatig in de buurt komt van een schenking en dat kwesties van aansprakelijkheid in een dergelijke regeling dan ook niet aan de orde komen.[39] Ook Cane en Goudkamp stellen dat met een *ex gratia*-regeling het aansprakelijkheidsrecht als het ware wordt omzeild.[40] Ongeacht een normschending, hebben veelal overwegingen van politiek opportunisme de overhand, zo schrijven zij.[41] Meestal wordt bij de opstelling van een dergelijke regeling vanuit de overheid een bepaalde verantwoordelijkheid gevoeld.[42] Die verantwoordelijkheid wordt al dan niet gevoed door maatschappelijke druk die in bepaalde kwesties is uitgeoefend,[43] bijvoorbeeld als het gaat om regelingen voor vaccinatieschade, regelingen voor HIV en hepatitis C en voor de Creutzfeldt-Jakob ziekte.[44] In het verlengde hiervan schrijft Schutgens dat er in geval van schade veroorzaakt door rampen of andere vormen van 'massaschade', maatschappelijke druk kan ontstaan om benadeelden iets te bieden.[45] De overheid komt een groep benadeelden dan tegemoet ter verzachting van ondervonden tegenslag, zonder dat de overheid zich daarvoor aansprakelijk acht.[46] Wat de juridische grondslag betreft, schrijft Schutgens dat de financiële aanspraak die aan de benadeelde wordt gegeven 'onverplicht' is, wat inhoudt dat daartoe dus geen verplichting tot schadevergoeding op de overheid rust.[47] De schaderegeling zélf is de grondslag voor de toekenning,[48] en nu geen sprake is van een bestaande vorm van aansprakelijkheid, ontbreekt een 'harde' juridische grondslag.[49]

4.2.3.3 No-fault systemen

Ook *no-fault* systemen laten zich niet eenvoudig definiëren – een 'echte' definitie is er niet.[50]*No-fault* is in ieder geval een term die, om in de woorden van Van Boom en Faure te spreken, gebruikt wordt voor een variëteit aan alternatieve

38. Schutgens 2022, p. 84, voetnoot 12, onder verwijzing naar Tjepkema 2014; Watts 2023, p. 34. Schutgens schrijft overigens dat er wel sprake *kan* zijn van een volledige vergoeding.
39. Watts 2023, p. 34.
40. Cane & Goudkamp 2018, p. 93.
41. Cane & Goudkamp 2018, p. 93.
42. Cane & Goudkamp 2018, p. 93.
43. Cane & Goudkamp 2018, p. 94.
44. Cane & Goudkamp 2018, p. 96.
45. Schutgens 2022, p. 88. Schutgens spreekt hierover in het kader van solidariteitsregelingen, en hanteert niet het concept *ex gratia.* Ik meen overigens dat hij in wezen hetzelfde bedoelt.
46. Schutgens 2022, p. 88.
47. Schutgens 2022, p. 84.
48. Schutgens 2022, p. 85.
49. Schutgens 2022, p. 83.
50. Linden 1975, p. 449: 'The trouble is that no-fault means different things to different people'. Zie hierover ook Oliphant (2007). Hij schrijft dat een definitie geven gedoemd is te mislukken, zie op p. 43.

compensatiesystemen. Het is allesbehalve een 'eenduidig fenomeen'.[51] Zo schrijft Oliphant al in 2007 dat *no-fault,* afhankelijk van de context en het onderliggende sociale probleem dat men wenst op te lossen, veel verschillende vormen heeft aangenomen.[52] Soms verschijnt een *no-fault* systeem als een aanvulling op het aansprakelijkheidsrecht, soms wordt de toegang tot het aansprakelijkheidsrecht juist beperkt.[53] In de literatuur wordt ook wel gezegd dat *no-fault* dicht tegen sociale zekerheid aanleunt en dat het onderscheid hiermee niet altijd helder te maken is.[54]

Waar in ieder geval eenduidigheid over bestaat, is dat het recht op een uitkering bij *no-fault* niet afhankelijk is van een normschending of schuld door een derde partij.[55] De woorden '*no-fault*' suggereren dit natuurlijk ook. Hoewel juist op die naam ook kritiek bestaat. Macleod en Chakraborty vinden dit eigenlijk maar vreemde terminologie, omdat het in de naam iets centraal stelt wat ontbreekt.[56] Met Hodges geeft Macleod er dan ook de voorkeur aan om te spreken over *'no-blame'* vergoeding, omdat een daadwerkelijk *no-fault* systeem niet zou bestaan.[57] Zo bevatten alle *no-fault* regelingen die zij hebben onderzocht wel een element van een normschending of schuld waarmee het recht op een tegemoetkoming wordt beperkt.[58]

In sommige *no-fault* systemen wordt een 'afgezwakt', of meer 'afgebakend' causaal verband vereist. Soms wordt juist alleen een bepaald soort schade vergoed, los van de oorzaak daarvan.[59] In ieder geval ontbreekt in het *no-fault* systeem ook het idee dat compensatie volledig is. Volgens Oliphant gaat het veel vaker om 'werkelijke' compensatie, waarbij de schade meer centraal staat dan de oorzaak daarvan.[60] Een kenmerk van deze 'werkelijke' compensatie is dat het vaak gaat om de vergoeding van materiële schade, en dat voor vergoeding van immateriële schade geen plaats is.[61] Schadeposten die voor vergoeding in aanmerking komen, zijn vaak gestandaardiseerd.[62] De schade wordt vaak afgewikkeld door middel van een bestuursrechtelijke procedure, waarbij het gebruik van advocaten tot een minimum is teruggebracht.[63]

Indien over *no-fault* wordt gesproken, lijkt het in de kern dus te gaan om een systeem waarbij een vergoeding voor immateriële schade uitblijft; schadesoorten

51. Van Boom en Faure 2007 p. 11 onder 26; Oliphant 2007, p. 43.
52. Oliphant 2007, p. 43.
53. Oliphant 2007, p. 79.
54. Jutras 2015, p. 151-152; Oliphant 2007, p. 82-85.
55. Van Boom en Faure 2007, p. 11 onder 26.
56. Macleod & Chakraborty 2019, Introduction, onder 'Legal Context'.
57. Macleod & Hodges 2017, p. 615.
58. Macleod & Hodges 2017, p. 615.
59. Van Boom en Faure 2007, p. 11 onder 26.
60. Oliphant 2007, p. 80-81.
61. Van Boom 2006, onder 3.1; Oliphant 2007, p. 81.
62. Van Boom 2006, onder 3.1.
63. Jutras 2015, p. 151-152; Van Boom 2006, onder 3.1.

veelal gestandaardiseerd en gemaximeerd zijn en de procedure vaak bestuursrechtelijk is.[64]

Het grootste *no-fault* systeem ter wereld is dat van Nieuw-Zeeland. Sinds 1974 is het aansprakelijkheidsrecht daar verlaten in gevallen van personenschade die voortkomen uit ongelukken. Aan het systeem dragen werkgevers, autobezitters en de overheid bij. Net als bij veel andere *no-fault* systemen, betreft de procedure een bestuursrechtelijke.[65] Bewijs dat sprake is van een normschending is niet nodig.[66] Hoewel het systeem wordt geprezen om zijn economische efficiëntie, komt het ook niet zonder kritiek te staan.[67] Met name het niveau van compensatie zou laag zijn – zo wordt geen volledige vergoeding geboden, maar *real compensation* (daadwerkelijke compensatie).[68] Dit kan oplopen tot 80% van het laatst verdiende loon.[69] Ook biedt het systeem compensatie in veel gevallen van letselschade, maar is geen compensatie mogelijk indien slachtoffers buiten het systeem vallen. Secundaire slachtoffers met geestelijk letsel zijn hiervan een voorbeeld.[70] Een effect van dit systeem is dat er bijna geen letselschadejuristen- of advocaten meer zijn, terwijl die nodig kunnen zijn om de bestuursrechtelijke procedure binnen het ACC te doorlopen.[71] Ook Australië en Canada kennen dergelijke overkoepelende, grote *no-fault* systemen.[72]

Bij dit soort grote *no-fault* systemen is het gebruikelijk dat er een wettelijke grondslag is.[73] In Nieuw-Zeeland gaat het dan bijvoorbeeld om de *Accident Compensation Act* 2001, waarin regels zijn vervat voor het verstrekken van uitkeringen voor persoonlijk letsel als gevolg van ongevallen. Het is de vraag of bij kleinere *no-fault* systemen ook een dergelijke grondslag aanwezig is. In de Nederlandse context kan gedacht worden aan subsidiekaderwetten. Bij de TSB-regeling (nog even los van de vraag of het hier gaat om een *no-fault* regeling) is die bijvoorbeeld gebruikt als wettelijke grondslag voor het opstellen van de regeling. Uiteraard gaat het bij de TSB-regeling strikt genomen *niet* om subsidie. De discussie die gaande is over dit soort subsidiekaderwetten die worden gebruikt voor andere doeleinden dan het verlenen van subsidies, valt buiten de reikwijdte van dit onderzoek.[74]

64. Dit is de kernachtige definitie van Van Boom. Zie Van Boom 2006, onder 3.1.
65. Jutras 2015, p. 151-152.
66. Bermingham & Brennan 2014, onder 2.4.1.
67. Macleod & Hodges 2017, p. 46.
68. Macleod & Hodges 2017, p. 46.
69. Macleod & Hodges 2017, p. 46. De hoogte van de compensatie hangt af van of sprake is van schade veroorzaakt door letsel of door ziekte. Zie hierover Macleod & Hodges 2017, p. 39 en 46.
70. Watts 2023, p. 74.
71. Watts 2023, p. 75.
72. Zie hierover het onderzoek van Watts (2023).
73. Oliphant 2007, p. 81.
74. Zie hierover Tjepkema 2014, onder 3. Hij schrijft dat dit vaak maar gedeeltelijk als grondslag kan dienen, en eigenlijk *niet* als grondslag kan dienen als er eigenlijk geen sprake is van een subsidie.

4.2.3.4 Onderscheid tussen ex gratia en no-fault

In de literatuur wordt de term *ex gratia* nog weleens gebruikt voor systemen die ook onder de noemer van *no-fault* zouden kunnen vallen. Watts heeft daarom een eerste aanzet gegeven om *ex gratia* van *no-fault* te onderscheiden. Zij erkent overigens dat de concepten nauw aansluiten op elkaar.[75]

Het eerste aspect dat Watts uitlicht, ziet op de afwezigheid van aansprakelijkheid bij beide concepten.[76] Bij *ex gratia* heeft de uitkering iets weg van een schenking. De uitkering is gedaan zonder dat daarvoor een verplichting bestaat voor de betalende partij.[77] Bij een *no-fault* systeem gaat het daarentegen om een permanente, juridische verplichting die na de totstandkoming van het systeem in het leven is geroepen. Veelal is die juridische verplichting vervat in wettelijke regelgeving, net als de eventuele mogelijkheden om buiten het systeem nog op andere wijzen naar compensatie te zoeken.[78] Zo kwam hierboven aan de orde dat Nieuw-Zeeland een *Accident Compensation Act* heeft, waarin regels zijn vervat voor het verstrekken van uitkeringen voor persoonlijk letsel als gevolg van ongevallen.

Een tweede aspect dat door Watts wordt uitgelicht, betreft het eigen aandeel dat de aanvrager van de tegemoetkoming mogelijk heeft in de schadeveroorzakende gebeurtenis. Bij slachtofferfondsen voor misdrijven, die in de literatuur worden gecategoriseerd als *ex gratia*, is het zo dat ook het *eigen* aandeel van de aanvrager meespeelt bij de beoordeling of men in aanmerking komt voor compensatie.[79] Ook bij het Nederlandse Schadefonds Geweldsmisdrijven speelt dit een rol. Zo bepaalt art. 5 van de Wet Schadefonds Geweldsmisdrijven dat een uitkering achterwege kan blijven, indien de toegebrachte schade mede het gevolg is van een omstandigheid die aan het slachtoffer of de nabestaande is toe te rekenen. Watts stelt dat dit eigen aandeel niet wordt meegenomen in een *no-fault* systeem. In *no-fault* systemen krijgen slachtoffers die een (veelal strafrechtelijk) aandeel hebben in hun schade, gewoon een vergoeding voor hun letsel.[80]

Een derde verschil tussen *ex gratia* en *no-fault* is de mogelijkheid om de beslissing over het recht op compensatie of de hoogte hiervan aan te vechten.[81] Bij *ex gratia* is het minder gebruikelijk om de aanvrager een mogelijkheid tot bezwaar te bieden, terwijl een *no-fault* systeem zowel interne als externe mogelijkheden tot geschilbeslechting kent. Dit zorgt ervoor dat er bij *ex gratia* minder juridische controle mogelijk is. Watts verkiest een *ex gratia* systeem dan ook boven een *no-fault* systeem voor overheden die 'juridisch geneuzel' zouden willen vermijden – het dicht een bepaald gat in compensatie, terwijl het schadevergoedingsrecht op

75. Watts 2023, p. 34.
76. Watts 2023, p. 34.
77. Watts 2023, p. 34.
78. Watts 2023, p. 34.
79. Watts 2023, p. 35.
80. Watts 2023, p. 35.
81. Watts 2023, p. 35.

zichzelf niet verder in twijfel wordt getrokken.[82] Het is de vraag hoe dit laatste aspect zich verhoudt tot bijvoorbeeld het Schadefonds Geweldsmisdrijven, dat op basis van internationale literatuur bij uitstek als een *ex gratia* regeling zou kunnen worden gezien. Ten aanzien van het Nederlandse schadefonds is het echter mogelijk om bezwaar in te dienen en uiteindelijk naar de bestuursrechter te gedaan; het betreft dus een bestuursrechtelijke procedure.[83] Dit laatste zou op basis van het onderscheid van Watts eigenlijk duiden op een *no-fault* systeem.

Bij de redenering van Watts kunnen twee kanttekeningen worden geplaatst. In de eerste plaats gaat het bij de aspecten die zij uitlicht niet om sluitende onderdelen. Hiermee bedoel ik dat Watts een eerste aanzet geeft voor een debat over het onderscheid tussen *ex gratia* en *no-fault* systemen, maar zelf ook aangeeft dat de twee zich juist niet zo strikt laten onderscheiden. Een goed voorbeeld hiervan zijn wederom de schadefondsen voor geweldsmisdrijven. Op basis van internationale literatuur zijn zulke schadefondsen bij uitstek *ex gratia* regelingen, omdat het gaat om een regeling die onverplicht in het leven wordt geroepen door de overheid. De uitkering van het bedrag komt in de buurt van een schenking en heeft als doel om leed te verzachten. Dit terwijl het Nederlandse Schadefonds Geweldsmisdrijven een bestuursrechtelijke procedure kent. Bestuursrechtelijke procedures worden dan juist weer toegedicht aan *no-fault* systemen. Hieruit volgt mijns inziens dat *ex gratia* zich niet zo strikt laat onderscheiden van *no-fault*. Zo zou men kunnen betogen dat *ex gratia* regelingen ook bestuursrechtelijke procedures bevatten; of dat *no-fault systemen* ook onverplicht in het leven worden geroepen en bedragen worden uitgekeerd die in de buurt komen van schenkingen om leed te verzachten.

Ten tweede is het mijns inziens belangrijk om de redenering van Watts te begrijpen vanuit haar perspectief. Zij verrichtte onderzoek naar de vier grootste *no-fault* compensatiesystemen ter wereld. Het is daarom de vraag hoe haar opvatting over het onderscheid tussen *ex gratia* en *no-fault* systemen zich verhoudt tot de Nederlandse compensatieregelingen voor beroepsziekten. Die regelingen hebben in ieder geval een minder permanent karakter dan alomvattende *no-fault* systemen, en kennen ook een andere interne en externe geschilbeslechtingsprocedure. Ook bestaan deze regelingen, anders dan bij alomvattende systemen, *naast* ons Nederlandse aansprakelijkheidsrecht. Is hier dus sprake van *ex gratia*, of *no-fault*, of (geen van) beide?

82. Watts 2023, p. 35.
83. Zie de Wet Schadefonds Geweldsmisdrijven waar structureel wordt gesproken over 'besluit', maar ook de website: https://www.schadefonds.nl/slachtoffer/bezwaar-herziening-aanvullende-aanvraag/#:~:text=Bent%20u%20het%20niet%20eens%20met%20onze%20beslissing%20op%20uw,een%20andere%20beslissing%20moet%20nemen, voor het laatst geraadpleegd op 3 januari 2024.

4.2.3.5 Compensatieregelingen voor beroepsziekten: ex gratia of no-fault systemen?

Zoals gezegd is het de vraag hoe het bovenstaande zich verhoudt tot de compensatieregelingen voor beroepsziekten die in hoofdstuk 3 van dit onderzoek aan bod kwamen. Duidelijk is dat een evident juridische grondslag ontbreekt waaruit een verplichting voortvloeit om deze regelingen in het leven te roepen. De regelingen worden met andere woorden 'onverplicht' opgesteld. Zij pogen misschien wel herstel of compensatie te bieden, maar de opsteller of financier acht zichzelf hiertoe *niet* verplicht. Het duiden van de compensatieregelingen als *ex gratia* of *no-fault*, kan zoals gezegd hulp bieden bij het beantwoorden van de vraag hoe dit 'aanvullende' systeem zich verhoudt tot ons aansprakelijkheidsrecht als *fault* systeem. Tegelijkertijd moet bij deze conceptualisering ook een kanttekening worden geplaatst. Zo kan men zich namelijk afvragen wat het kwalificeren van de regelingen als ofwel *ex gratia,* ofwel *no-fault,* onder de streep uitmaakt. Daarnaast is het lastig om met deze kwalificaties de duiding of indeling van de regelingen sluitend te krijgen. Dit komt ook omdat de verschillen tussen *no-fault* en *ex gratia* nog onvoldoende is geduid en geconceptualiseerd in de rechtswetenschappelijke literatuur. Toch denk ik dat het van belang is, gelet op het (internationale) wetenschappelijke debat wat zich hier ook op richt, om de Nederlandse compensatieregelingen óók van (meer) duiding te voorzien zodat wij de compensatieregelingen kunnen plaatsen *naast* het aansprakelijkheidsrecht. Naar mijn mening kunnen compensatieregelingen voor beroepsziekten zowel als *ex gratia* als *no-fault* worden gezien, waarbij de ene regeling zich misschien meer karakteriseert als *ex gratia,* en de andere regeling wellicht beter tot zijn recht komt met de duiding van *no-fault.* Hieronder licht ik dat nader toe aan de hand van de kernelementen van *no-fault* en *ex gratia* die hiervoor zijn weergegeven. Voor deze kernelementen sluit ik aan bij het onderscheid dat Watts heeft gemaakt tussen de twee concepten.

Het **onverplichte, symbolische en vrijgevige karakter** wat zo typerend is voor *ex gratia,* zien we eigenlijk terug bij alle regelingen. Zo wordt zoals gezegd expliciet gemaakt dat er geen juridische plicht tot opstelling is geweest.[84] Ook het *ontkennen* van aansprakelijkheid laat dit mijns inziens zien.[85] De toegekende vergoedingen hebben iets symbolisch. Zo worden zij toegekend als erkenning van leed en verdriet, het bieden van maatschappelijke erkenning of het inlossen van een ereschuld. Een juridische procedure moet worden voorkomen – hetgeen aansluit bij het voorkomen van 'juridisch geneuzel' als kenmerk van *ex gratia*. Ook worden de regelingen vaak opgesteld vanuit maatschappelijke druk. Een goed voorbeeld hiervan is de zorgmedewerkersregeling. Maar ook de chroom-6-regelingen zijn allen opgesteld nadat er aandacht voor is geweest in de pers. Hetzelfde geldt voor de silicoseregeling, waarbij werd gedemonstreerd voor het inlossen van een ereschuld door de overheid. Wat ook in de richting wijst van *ex gratia*, is dat er een

84. Bijvoorbeeld bij de TSB-regeling.
85. Bijvoorbeeld bij de Defensie-regeling.

eigen inrichting is van de wijze waarop de beslissing kan worden aangevochten of heroverwogen. Dit is het geval in de KLM-, NS-, en Tilburgregeling.

Het merendeel van de regelingen is ingericht met een **bestuursrechtelijke procedure.** Om precies te zijn gaat het om de regelingen uitgevoerd door het IAS, de Defensie- de zorgmedewerkers-, TSB-, politie- en de silicoseregeling. Deze institutionele inbedding zou duiden op de kwalificatie van deze regelingen als *no-fault*.[86] Met name de regelingen die worden uitgevoerd door het IAS zijn institutioneel zeer goed ingebed, omdat er ook een Instituut voor Asbestslachtoffers is. Hetzelfde zou gezegd kunnen worden over de TSB-regeling, waaraan Lexces, het landelijk expertisecentrum stoffengerelateerde beroepsziekten, is gekoppeld. De regelingen die worden uitgevoerd door het IAS en de TSB-regeling hebben hierdoor een minder ad hoc karakter dan de andere regelingen. Dit zou mijns inziens wijzen in de richting van *no-fault.* De KLM-, NS- en Tilburg-regelingen hebben daarentegen **een eigen inrichting van de procedure**, hetgeen juist in de richting wijst van *ex gratia.*

Het **eigen aandeel** van aanvragers wordt eigenlijk in geen één regeling meegenomen, hetgeen ook pleit voor het duiden van de regelingen als *no-fault.* Tegelijkertijd is dit juist een aspect dat bij geweldsmisdrijven een grotere rol speelt dan in geval van beroepsziekten, en moet daarom wellicht buiten beschouwing worden gelaten in deze analyse.[87] Uiteraard zou hierbij kunnen worden opgemerkt dat 'roken' als potentiële oorzaak van bijvoorbeeld een beroepsziekte wordt meegenomen als 'eigen aandeel'. Dit is echter in geen één Nederlandse compensatieregeling voor beroepsziekten gebeurd.[88]

Ook het idee dat er nog wel een **bepaalde mate van causaliteit** wordt vereist in de regelingen (bij de ene regeling wat zwaarder dan bij de andere), maar geen causaliteit zoals we dat kennen uit het aansprakelijkheidsrecht, wijst in de richting van *no-fault* systemen.[89] Zoals hierboven aan de orde kwam, wordt bij *no-fault* vaak een afgebakend causaliteitscriterium gehanteerd. Dit terwijl bij *ex gratia* regelingen een causaal verband *geen centrale rol* lijkt in te nemen voor het doen van de uitkering. Dit past bij het idee dat *no-fault* een meer institutionele inbedding heeft dan

86. Defensie-, TAS-, TNS-, CSE-, zorgmedewerkers-, TSB-, politie- en silicoseregeling. De overige drie, KLM-, NS- en Tilburgregeling, bevatten ook een manier waarop de beslissing kan worden heroverwogen.
87. Hoewel uiteraard ook bij beroepsziekten eigen schuld een rol zou kunnen spelen.
88. En ook bij werkgeversaansprakelijkheid valt 'roken' bij beroepsziekten niet onder 'opzet' of 'bewuste roekeloosheid' van art. 7:658 lid 2 BW. Uiteraard zou men overigens kunnen betogen dat causaliteitsonzekerheid is verdisconteerd in (met name) de Defensie-regeling. De uitkering die op basis van die regeling kan worden verkregen drukt een bedrag uit, dat mede bepaald wordt door factoren zoals duur van de blootstelling, risico's in relatie tot multicausaliteit en aard van de aandoening een rol spelen. Ik vind het echter 'te zwaar' om te betogen dat het 'eigen aandeel' van de benadeelde hierin écht is verdisconteerd. Ik zal over deze kwestie overigens wel nog iets zeggen in paragraaf 4.3 van dit hoofdstuk (causaliteit).
89. De uitzondering hierop is het bedrag van € 7.000 dat op grond van de Tilburg-regeling kan worden verkregen zonder dat men ziek is.

ex gratia. Een institutionele inbedding, vraagt ook om meer afbakening, en dit kan met een causaliteitscriterium worden bereikt. Een *ex gratia*-regeling heeft meer een symbolisch karakter, bijvoorbeeld om benadeelden van een bepaalde gebeurtenis of incident tegemoet te komen. Na uitkering aan die groep eindigt de regeling, waardoor een verdere afbakening door middel van een causaliteitscriterium minder nodig is of minder centraal hoeft te staan. Overigens zij bij dit alles ook nog opgemerkt dat de politieregeling misschien wel een *fault*-systeem is. Daar is sprake van een daadwerkelijke vergoeding en wordt om die reden een 'volledig' causaal verband vereist. Van een afgezwakt causaliteitscriterium is dus geen sprake.

Kijken we naar de **kwalificaties van de uitkeringen**, dan zien we dat immateriële schadeposten vaker voor vergoeding in aanmerking komen dan materiële schadeposten – hoewel deze laatste overigens ook niet zijn uitgesloten.[90] Soms komen beide schadeposten voor uitkering in aanmerking.[91] Ook zagen we dat niet alle uitkeringen als materieel of immaterieel worden aangeduid.[92] Het is lastig om op basis hiervan de systemen te duiden als *ex gratia* of *no-fault.* In ieder geval lijkt het bij *no-fault* vaker te gaan om uitkeringen die voorzien in een materiële schadepost en bij *ex gratia* om uitkeringen die voorzien in een immateriële schadepost. Op basis hiervan zouden de regelingen uitgevoerd door het IAS en de politieregeling in de categorie *ex gratia* vallen, en de overige regelingen op basis van de kwalificatie van de uitkering elementen van beide hebben.

Duidelijk is dat de **route naar het aansprakelijkheidsrecht** nog steeds openstaat bij alle regelingen. Dit is anders bij alomvattende *no-fault* systemen. Waar *no-fault* systemen expliciet het aansprakelijkheidsrecht uitsluiten, zijn de Nederlandse systemen meer toevoegingen, zogenaamde 'add-ons', op ons aansprakelijkheidsrecht.[93] Dit zou dus in de richting kunnen wijzen van *ex gratia.*

Alles overziend en wellicht niet onverwacht, kunnen de regelingen mijns inziens niet heel duidelijk als *ex gratia* of *no-fault* worden gekwalificeerd. Er zijn regelingen die doordat zij institutioneel zijn ingebed, meer kenmerken bevatten van een *no-fault* systeem, zoals de regelingen uitgevoerd door het IAS. Er zijn ook regelingen waarbij de uitkering een symbolische waarde vertegenwoordigt, zoals de zorgmedewerkersregeling. Het is lastig om met deze kwalificaties de duiding van de regelingen 'sluitend' te krijgen. Hierbij is het zoals gezegd de vraag of het onder de streep uitmaakt welke kwalificatie er aan compensatieregelingen wordt gegeven. Toch hoop ik met het bovenstaande de plek die compensatieregelingen innemen naast het aansprakelijkheidsrecht, van iets meer context te hebben voorzien. Er gaan overigens ook verdergaande geluiden op over de duiding van compensatieregelingen. Deze geluiden wijzen, met het in het leven roepen van

90. Zie hiervoor hoofdstuk 3. Immaterieel zijn de vergoedingen die op basis van de TAS-, TNS- en CSE-regeling kunnen worden verkregen.
91. Defensie-, KLM-, NS-, Tilburg- en TSB-regeling.
92. Bijvoorbeeld bij de zorgmedewerkersregeling.
93. Zie over 'add-ons' Jutras 2015, p. 158, voetnoot 24.

een regeling, in de richting van het erkennen of honoreren van een natuurlijke verbintenis in de zin van art. 6:3 BW.

4.2.4 Het honoreren van een natuurlijke verbintenis

4.2.4.1 De aanleiding voor dit vraagstuk

De Raad van State heeft in zijn advies voor de zorgmedewerkersregeling geschreven dat met het opstellen van die regeling een natuurlijke verbintenis in de zin van art. 6:3 BW wordt gehonoreerd. Hiermee zou geen sprake zijn van een 'onverplicht' karakter van de regeling.[94] De natuurlijke verbintenis zou gegrondvest zijn op 'maatschappelijke opvattingen', opvattingen die volgens de Raad van State lijken te zien op het voldoen van een zogenaamde 'ereschuld' vanwege het beroep dat op zorgmedewerkers is gedaan tijdens de covidpandemie. Het advies van de Raad van State was om de grondslag van art. 6:3 BW daarom in de zorgmedewerkersregeling te expliciteren, hetgeen overigens niet is gebeurd. Verder is in de toelichting van de regeling ook niets te vinden over die, of een eventuele andere grondslag voor het in het leven roepen van de regeling.

Mijns inziens is de opvatting van de Raad van State een vergaande, waarvan ik mij afvraag of die gelet op de achtergrond van art. 6:3 BW hout snijdt.[95] Mocht de opvatting van de Raad van State kloppen, dan zou dat kunnen betekenen dat ook andere compensatieregelingen voor beroepsziekten misschien toch niet zo onverplicht in het leven worden geroepen. Hieronder ga ik allereerst in op het juridisch kader van de natuurlijke verbintenis, waarbij veel aandacht toekomt aan het bestaan van een dringende morele verplichting. Daarna plaats ik dit in de beroepsziektecontext.

4.2.4.2 Juridisch kader

Een natuurlijke verbintenis is op grond van art. 6:3 lid 1 BW een rechtens niet-afdwingbare verbintenis.[96] Het tweede lid van dit artikel bepaalt dat een natuurlijke verbintenis bestaat 'wanneer de wet of een rechtshandeling aan een verbintenis de afdwingbaarheid onthoudt' (sub a) of wanneer iemand jegens een ander een 'dringende morele verplichting heeft van zodanige aard dat naleving daarvan, ofschoon rechtens niet afdwingbaar, naar maatschappelijke opvattingen als voldoening van een aan die ander toekomende prestatie moet worden aangemerkt' (sub b). De eerste grond (a) is ook wel een 'afgeleide' grond genoemd, terwijl grond (b) als een 'zelfstandige' kan worden gezien.[97] Waar het bij de eerste grond

94. Raad van State 30 november 2022, W3.22.0198/III/Vo, p. 9.
95. Zie over de geschiedenis van de natuurlijke verbintenis onder meer Scholtens 1931 en Wessels 1988, p. 44 e.v.
96. Hiermee werden de arresten van de Hoge Raad hierover gecodificeerd, HR 12 maart 1926, ECLI:NL:HR:1926:AG1802 (*Goudse Bouwmeester*).
97. Wessels 1988, p. 4 e.v.

(a) gaat om bijvoorbeeld een geval van verjaring (art. 3:306 BW),[98] springt de tweede grond (sub b) in het oog in het licht van de redenering van de Raad van State en compensatieregelingen voor beroepsziekten.

Art. 6:4 BW bepaalt dat op natuurlijke verbintenissen de wettelijke bepalingen betreffende verbintenissen van overeenkomstige toepassing zijn, tenzij de wet of haar strekking meebrengt dat een bepaling geen toepassing mag vinden op een niet-afdwingbare verbintenis. Gelet op dit laatste zijn bepalingen die de afdwingbaarheid regelen, zoals de nakomingsvordering, niet van toepassing.[99] Wel van toepassing zijn wettelijke regels inzake hoofdelijkheid (afd. 6.1.2); overgang (titel 6.2); vererving; schuldvernieuwing; kwijtschelding; verrekening (afdeling 6.1.12); wettelijke regels inzake pand en hypotheek (titel 3.9) en borgtocht (titel 7.14).[100] De wetgever heeft aangegeven dat niet alle gevallen te voorzien zijn. De bepaling van art. 6:4 BW biedt ruimte aan de rechter ruimte om problemen die zich kunnen voordoen op te lossen door middel van een algemene maatstaf.[101]

De natuurlijke verbintenis kan worden omgezet in een afdwingbare verbintenis op grond van art. 6:5 BW. Dit laatste geschiedt door een overeenkomst van de schuldenaar met de schuldeiser, zo bepaalt het eerste lid van deze bepaling. Het tweede lid van art. 6:5 BW regelt dat een door de schuldenaar tot de schuldeiser gericht aanbod tot een zodanige overeenkomst om niet als aanvaard geldt, als het aanbod ter kennis van de schuldeiser is gekomen en deze niet onverwijld heeft afgewezen. Met 'om niet' wordt de afwezigheid van een tegenprestatie bedoeld.[102]

4.2.4.3 Een dringende morele verplichting

Wanneer is sprake van een dringende morele verplichting die van zodanige aard is dat naleving van naar maatschappelijke opvattingen als voldoening van een aan die ander toekomende prestatie moet worden aangemerkt? Volgens de Hoge Raad dient dit 'naar een objectieve maatstaf [te] worden beoordeeld' en komt 'aan het subjectieve inzicht van degene die de prestatie voldoet, geen beslissende betekenis [toe]'.[103] De Parlementaire Geschiedenis geeft verder geen uitsluitsel over een precies te hanteren maatstaf.[104] Of sprake is van een natuurlijke verbintenis, dient gelet op de tekst van de bepaling, naar 'maatschappelijke opvattingen' te worden

98. Zie hierover Asser/Sieburgh 6-I 2020/73.
99. Van Leuken e.a. 2017/21.1.3.
100. Zie hierover en voor meer voorbeelden Sikkema, *GS Verbintenissenrecht*, art. 6:4 BW, aant. 2.1 en Asser/Sieburgh 6-I 2020/80.
101. Parl. Gesch. BW Boek 6 1981, p. 86: M.V.A. II.
102. Parl. Gesch. BW Boek 6 p. 89-91. Voldoening aan een natuurlijke verbintenis is een handeling 'om niet'. Dit terwijl de omzetting zowel om niet als om baat kan zijn. Zie hierover en de discussie hieromtrent Asser/Sieburgh 6-I 2020/83.
103. HR 15 september 1995, ECLI:NL:HR:1995:ZC1808, NJ 1996, 616. Zie ook HR 9 november 1990, ECLI:NL:HR:1990:AC1105, NJ 1992, 212 rov. 4.4; HR 17 oktober 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2459, NJ 1998, 692.
104. Parl. Gesch. BW Boek 6 1981, p. 75 (nr. 4), TM p. 75.

beoordeeld, waarbij ruimte toekomt aan de feitenrechter.[105] In de wetsgeschiedenis is hierover te vinden dat het uiteindelijk aan de rechter is om te bepalen 'welke de omvang moet zijn van de kring van personen waarin de betreffende opvattingen leven'.[106] Hierbij is vooral van belang in 'welke kring van personen het aan de rechter voorgelegde geval zich heeft afgespeeld'.[107]

Sieburgh en Sikkema schrijven dat een 'gematigd ruime' leer wordt gehanteerd als het aankomt op de uitleg van de bepaling.[108] Het moet in de eerste plaats gaan om een *dringende* morele verplichting.[109] Dit resulteert er logischerwijs in dat niet elke morele verplichting als een natuurlijke verbintenis mag worden beschouwd en het vaak zal gaan om een beoordeling naar de omstandigheden van het geval.[110] Verder dienen zeer sterke morele verplichtingen die tegen civiele verbintenissen aanliggen, niet op dezelfde wijze behandeld te worden als zwakkere morele verplichting en uitsluitend zogenaamde 'lofwaardige daden'. Tussen sterkere en zwakkere verbintenissen liggen vele omgangsvormen. Als voorbeeld noemt Sieburgh de morele plicht tot ondersteuning van behoeftige verwanten. Deze plicht neemt volgens haar in kracht af naarmate de verwantschap verder is, en in kracht toe naarmate de verwantschap nauwer is. Ten slotte, indien sprake is van een zeer nauwe verwantschap, wordt zij daadwerkelijk een afdwingbare rechtsplicht in de zin van art. 1:392 BW e.v.[111] Hier komt bij dat des te groter het aantal natuurlijke verbintenissen is, des te kleiner het gebied van de schenking is en de bepalingen daaromtrent (art. 7:175 BW e.v.).[112]

Verder gaat het om een (objectieve) maatstaf van dringende morele verplichting, waarbij zowel naar de passieve als actieve zijde moet worden gekeken. Zo schrijft Sieburgh dat het mogelijk is 'dat iemand zich moreel of fatsoenshalve op bijzonder sterke wijze tot iets gebonden acht en dat hij dat naar objectieve maatstaven ook inderdaad is, maar dat toch niet van een natuurlijke verbintenis mag worden gesproken, omdat daar tegenover geen sterke aanspraak van de ander staat'.[113] Met andere woorden, zowel de *verplichting* als de *aanspraak* moet dringend zijn;[114] en er dient een 'overeenstemmend recht' te zijn tussen de presenterende partij en de ontvangende partij.[115] Zo is in het geval dat iemand die veel financiële middelen tot zijn beschikking heeft, hulp aan armen verleent, nog geen sprake van

105. Parl. Gesch. BW Boek 6 1981, p. 84. De Parlementaire Geschiedenis geeft verder geen uitsluitsel over een precies te hanteren maatstaf, zie ook p. 75.
106. Parl. Gesch. BW Boek 6 1981, p. 82-83.
107. Parl. Gesch. BW Boek 6 1981, p. 82-83.
108. Asser/Sieburgh 6-I 2020/71; Sikkema, *GS Verbintenissenrecht*, art. 6:3 BW, aant. 7.
109. Asser/Sieburgh 6-I 2020/74; Sikkema, *GS Verbintenissenrecht*, art. 6:3 BW, aant. 7.
110. Sikkema, *GS Verbintenissenrecht*, art. 6:3 BW, aant. 7.
111. Asser/Sieburgh 6-I 2020/71.
112. Asser/Sieburgh 6-I 2020/70.
113. Asser/Sieburgh 6-I 2020/74.
114. Asser/Sieburgh 6-I 2020/74; Sikkema, *GS Verbintenissenrecht*, art. 6:3 BW, aant. 7.
115. Bakker 2022, aant. 2.2 bij art. 6:3 t/m 6:5 BW.

een natuurlijke verbintenis. Sieburgh parafraseert de woorden van de Hoge Raad, die zich veelal in belastingkwesties hierover heeft uitgesproken,[116] als volgt:

> 'dat een op moraal of fatsoen rustende verplichting eerst dán als een natuurlijke verbintenis kan worden beschouwd, indien de omstandigheden van het geval en de verhouding van de daarbij betrokken personen de nakoming daarvan zó dringend maken, dat degene, tegenover wie zulk een verplichting bestaat, die nakoming als de vervulling van een hem toekomende, zij het in rechte niet afdwingbare prestatie mag beschouwen.'[117]

Hierbij zij opgemerkt dat er een discussie gaande is over het bestaan van dit aanspraakcriterium. Zo spreekt de Hoge Raad in zijn arrest van 4 juni 1965 niet meer over het aanspraakcriterium, terwijl hij dat eerder wel deed. In dit arrest houdt de Raad het hofarrest in stand, waarin is geoordeeld dat op de man wiens voormalig echtgenoot is vreemdgegaan en van wie hij is gescheiden, toch een natuurlijk verbintenis rust om in het onderhoud van de vrouw te voorzien. Met name Scholten heeft betoogd dat de Hoge Raad met dit arrest het aanspraakcriterium heeft laten gaan.[118] Om te bepalen of dit zo is, is denk ik ook van belang, dat de vraag of sprake is van een natuurlijke verbintenis een overweging is van feitelijke aard die in cassatie maar beperkt kan worden getoetst.[119] Hiermee bedoel ik dat feiten die ten grondslag liggen aan een specifieke zaak, gewaardeerd moeten worden door de feitenrechter om tot de juridische kwalificatie van een natuurlijke verbintenis te komen.[120] Dat de Hoge Raad zich niet uitspreekt over een aanspraakcriterium in een specifieke zaak, wil met andere woorden nog niet zeggen dat het aanspraakcriterium daarmee niet meer bestaat. In ieder geval lijkt voor het vaststellen van een natuurlijke verbintenis *zeer* van belang dat geen betekenis toekomt aan het subjectieve gevoel van partijen, maar een objectieve maatstaf moet worden gehanteerd van een dringende morele verplichting.[121]

Uit de literatuur en rechtspraak volgt dat met name in alimentatie- of pensioenkwesties is besloten dat sprake is van een dringend morele verplichting.[122] Dat van voldoening van een natuurlijke verbintenis sprake is, is ook toegewezen door de rechter in gevallen van vermogensverschuivingen tussen echtgenoten of samenwo-

116. Geschillen over de natuurlijke verbintenis zijn vooral inzake belastingkwesties aan de Hoge Raad voorgelegd, omdat het bestaan hiervan fiscale gevolgen kan hebben.
117. Asser/Sieburgh 6-I 2020/74 onder verwijzing naar HR 18 maart 1953, ECLI:NL:HR:1953:49, NJ 1953/640; HR 24 juni 1953, ECLI:NL:HR:1953:27, NJ 1953/645 en HR 26 mei 1954, ECLI:NL:HR:1954:106, NJ 1954/453; HR 4 juni 1965, ECLI:NL:HR:1965:AB6840, NJ 1965/277.
118. Annotatie G.J. Scholten bij HR 4 juni 1965, ECLI:NL:HR:1965:AB6840, NJ 1965, 277. Zie anders Sieburgh, Asser/Sieburgh 6-I 2020/74.
119. Asser Procesrecht/Korthals Altes & Groen 7 2015/140.
120. Asser Procesrecht/Korthals Altes & Groen 7 2015/140.
121. Bakker 2022, aant. bij art. 6:3 t/m 6:5 BW.
122. Bijvoorbeeld HR 27 februari 1980, NJ 1980/352, m.nt. G.J. Scholten (alimentatie) en HR 2 februari 1958, NJ 1958/215 (pensioen).

nende partners.[123] Daarnaast worden onder meer de dringende morele verplichting tot afdracht van ontvangen steekpenningen genoemd;[124] vrijwillige bijdragen aan een kerkgenootschap;[125] en de verplichting onder het oude erfrecht om de langstlevende echtgenoot voldoende verzorgd achter te laten na overlijden.[126]

4.2.4.4 Terug naar de beroepsziektecontext

Hartlief heeft opgemerkt dat met de voorlichting van de Raad van State over de zorgmedewerkersregeling, er al dan niet bedoeld een nieuwe impuls is gegeven aan het debat over compensatieregelingen door de figuur van de natuurlijke verbintenis naar voren te schuiven.[127] Deze figuur zou volgens hem dan kunnen liggen tussen overheidsaansprakelijkheid (een kwestie die ook nog van belang is in het kader van de pandemie, maar buiten het bestek van dit onderzoek valt) en een 'echte' onverplichte tegemoetkoming.[128] In het verlengde hiervan kan de vraag worden opgeworpen wat dit debat dan betekent voor andere tegemoetkomingsregelingen die door de overheid zijn opgesteld. Voor dit onderzoek zou met name interessant zijn hoe dat zit met de compensatieregelingen voor beroepsziekten.[129] Hieronder ga ik daar nader op in.

Voorafgaand aan de invoering van de zorgmedewerkersregeling, is een aantal vakbonden dat opkomt voor het personeel in de sector zorg en welzijn (FNV en CNV) een kortgedingprocedure gestart. Deze procedure betrof een collectieve actie, primair strekkende tot betaling van een voorschot op schadevergoeding aan benadeelden. In deze vordering zijn de vakbonden door de Rechtbank Den Haag niet-ontvankelijk verklaard, omdat een dergelijke vordering volgens de rechtbank individueel en van geval tot geval moet worden beoordeeld.[130] Ook de subsidiaire vordering, die strekte tot een gebod aan de Staat om met de vakbonden in overleg te treden over een compensatieregeling voor de benadeelden, is afgewezen door de

123. Zie bijvoorbeeld HR 4 december 1978, ECLI:NL:HR:1980:AC6832, NJ 1988/610; HR 1 oktober 2004, ECLI:NL:HR:2004:AO9558, NJ 2005/1; HR 17 oktober 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2459, NJ 1998/692; HR 10 oktober 2014, ECLI:NL:HR:2014:2931, NJ 2014/440. Zie voor lagere rechtspraak onder meer: Hof Amsterdam 16 april 2013, LJN CA3067; Rb. Haarlem 9 juli 2003, *NJF* 2003/54; Hof Amsterdam 15 november 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:4608. Zie hierover in de literatuur: Van Leuken e.a., *Hartkamps Compendium van het vermogensrecht* 2017/21.1.3.
124. HR 12 maart 1926, ECLI:NL:HR:1926:AG1802 (*Goudse Bouwmeester*).
125. HR 28 januari 1959, ECLI:NL:HR:1959:150, NJ 1959/170.
126. HR 30 november 1945, ECLI:NL:HR:1945:14, NJ 1946/62 (*Harms/De Visser*); HR 21 november 1958, ECLI:NL:HR:1958:133, NJ 1959/83; HR 24 april 1959, ECLI:NL:HR:1959:24, NJ 1959/603; Hof 's-Hertogenbosch 9 december 1991, ECLI:NL:GHSHE:1991:AC1172, NJ 1992/430; HR 6 oktober 1995, ECLI:NL:HR:1995:ZC1832, NJ 1996/105; Rb. Amsterdam 17 december 1997, ECLI:NL:RBAMS:1997:AD2811, NJ 1999/12.
127. Hartlief 2023, onder 1.
128. Hartlief 2023, p. 4.
129. Eerder is in de context van een regeling voor weduwen van slachtoffers van Nederlands geweld in Indonesië ook wel gezegd dat sprake is van een natuurlijke verbintenis, maar in deze context ging het om een natuurlijke verbintenis die overbleef na verjaring, dus de a-grond. Zie Van de Bunt 2014.
130. Rb. Den Haag 8 maart 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:2686, rov. 4.5.

rechtbank. Interessant is dat ook in het geding is gebracht dat mogelijk sprake is van een natuurlijke verbintenis in de zin van art. 6:3 BW.[131] De rechtbank oordeelt echter dat er geen juridische grondslag bestaat voor een verplichting *tot overleg* met de vakbonden – nog los van het feit dat dat overleg al heeft plaatsgevonden.[132] Niet expliciet wordt ingegaan op het bestaan van een natuurlijke verbintenis die mogelijk ten grondslag ligt aan het treffen van een regeling – hetgeen interessant is bij beantwoording van de vraag of een verplichting tot opstelling van een compensatieregeling voor beroepsziekten hieruit zou kunnen voortvloeien.[133]

Zoals gezegd vraag ik me af of dit het geval kan zijn. Ik gebruik de zorgmedewerkersregeling hierbij als voorbeeld. In het kader van deze regeling zou het dus gaan om een dringende morele verplichting vanuit de overheid naar de zorgmedewerkers toe, die van zodanige aard is, dat de naleving daarvan naar maatschappelijke opvattingen als voldoening van een aan die ander toekomende prestatie moet worden aangemerkt. Ik noem een aantal overwegingen die hierbij relevant kunnen zijn.

Allereerst de 'maatschappelijke opvattingen'. Met betrekking tot deze 'maatschappelijke opvattingen' is zeker denkbaar dat 'de maatschappij' van mening is dat sprake is van een dergelijke verplichting jegens het zorgpersoneel.[134] Zoals hierboven aan de orde kwam, is het uiteindelijk aan de rechter om te bepalen 'welke de omvang moet zijn van de kring van personen waarin de betreffende opvattingen leven'.[135] Hierbij is vooral van belang in 'welke kring van personen het aan de rechter voorgelegde geval zich heeft afgespeeld'.[136]

De feitenrechter heeft vrijheid om de kring van personen te bepalen waarin betreffende opvattingen leven, waarbij gewicht toekomt aan de kring van personen waarin het voorgelegde geval zich heeft afgespeeld. Aangezien de coronapandemie in de hele Nederlandse maatschappij heeft geleefd, zou de feitenrechter kunnen kijken naar wat in de samenleving als geheel leeft. Kijkend naar de dagbladen, verschenen bijvoorbeeld bijdragen als 'Zorgmedewerkers met long covid in wacht gezet over compensatie: 'Komt aan als een mokerslag'' (*De Telegraaf* 27 juni 2022); 'Je zal maar zo'n held in de zorg zijn' (*Volkskrant* 19 januari 2023) en 'Felle kritiek op compensatie voor long covid' (*Trouw* 8 september 2023). Als inderdaad in de maatschappij leeft dat zorgmedewerkers met long covid een tegemoetkoming of compensatie zouden moeten krijgen vanuit de overheid in ruil voor hun inzet

131. Rb. Den Haag 8 maart 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:2686, rov. 2.5.
132. Rb. Den Haag 8 maart 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:2686, rov. 4.10.
133. Overigens worden dit soort vragen die onderliggend zijn aan compensatieregelingen niet vaak voorgelegd aan de rechter. Zie hierover Cane 2006, p. 5 (oude druk).
134. In het recht wordt vaker gebruik gemaakt van 'maatschappelijke opvattingen', bijvoorbeeld in het kader van het Hangmat-arrest (HR 8 oktober 2010, ECLI:NL:HR:2010:BM6095). Zie hierover ook Dalhuisen & Bouwman 2023.
135. Parl. Gesch. BW Boek 6 1981, p. 82-83.
136. Parl. Gesch. BW Boek 6 1981, p. 82-83.

tijdens de pandemie, dan zou dat een aanwijzing kunnen zijn dat wellicht toch sprake is van een natuurlijke verbintenis in de zin van art. 6:3 lid 2 sub b BW.

Een tweede overweging die in ogenschouw moet worden genomen bij het vraagstuk van de natuurlijke verbintenis, is art. 6:4 BW. Het is namelijk de vraag hoe art. 6:4 BW zich verhoudt tot de beginselen van wettelijke regelingen over schadevergoeding in het Burgerlijk Wetboek (afdeling 6.1.10 BW), bijvoorbeeld over volledige vergoeding[137] of het idee dat schade concreet moet worden vastgesteld. In de wetsgeschiedenis is daarover niets opgemerkt. Sikkema schrijft dat de wettelijke regels die aan de schuldeiser de bevoegdheid geven om schadevergoeding wegens niet-nakoming te eisen, van toepassing zijn op de natuurlijke verbintenis.[138] Als het inderdaad zo is dat bij het geven van een onverplichte tegemoetkoming sprake is van een natuurlijke verbintenis in de zin van art. 6:3 BW, moeten de zorgmedewerkers dan niet volledig worden gecompenseerd, waarbij hun schade concreet wordt begroot? Dit is evenzeer denkbaar in de verhouding tussen werkgever en werknemer en de compensatieregelingen die in dat verband zijn opgesteld, zoals de chroom-6-regelingen. Ik vraag mij af of dat kan. Dit zou namelijk indruisen tegen het karakter van de onverplichte tegemoetkomingsregeling, waarbij een rechtsgrond zoals werkgeversaansprakelijkheid vaak juist ontbreekt (dat is immers de reden dat er een regeling wordt opgesteld) en de compensatieregeling ook niet beoogt om volledige vergoeding te bieden.

Het is wellicht ook interessant om dit gedachte-experiment om te draaien, zodat de gevolgen hiervan in ogenschouw genomen kunnen worden. Stel dat er inderdaad sprake is van een natuurlijke verbintenis, bijvoorbeeld in het geval van de zorgmedewerkersregeling. Hoewel het bieden van een tegemoetkoming dan niet afdwingbaar zou zijn, kan de natuurlijke verbintenis zoals bij de bespreking van het juridisch kader aan de orde kwam, wel degelijk omgezet worden in een afdwingbare verbintenis op grond van art. 6:5 BW. Verder is denkbaar dat er een zekerheidsrecht op de vordering wordt gevestigd.[139] Ook is van belang dat de voldoening aan een natuurlijke verbintenis een onverplichte rechtshandeling is in de zin van art. 3:45 BW en art. 42 Fw (Pauliana).[140]

Dit alles in ogenschouw nemende, heeft de natuurlijke verbintenis als grondslag voor een compensatieregeling voor beroepsziekten veel invloed op de rechtspositie van de benadeelde partij. Het is denkbaar dat er dan ook een beroep wordt gedaan op het bestaan van die natuurlijke verbintenis en dat men die dan graag zou willen omzetten in een rechtens afdwingbare verbintenis. Maar het is vooral dit onderdeel dat mijns inziens wringt. De verplichting om een tegemoetkoming

137. Dit uitgangspunt of beginsel van het schadevergoedingsrecht kan *a contrario* worden afgeleid uit art. 6:109 BW, zie Van Dam 2023, p. 464.
138. Sikkema, *GS Verbintenissenrecht*, art. 6:4 BW, aant. 3.
139. Parl. Gesch. BW Boek 6 1981, p. 86: M.v.A II p. 86.
140. Asser/Sieburgh 6-I 2020/80; Sikkema, *GS Verbintenissenrecht*, art. 6:4 BW, aant. 6; Parl. Gesch. BW Boek 6 1981, p. 86 e.v.

te geven kan wel van dringende morele aard zijn, maar het is de vraag of de aanspraak aan de zijde van de benadeelde dat ook is bij compensatieregelingen voor beroepsziekten. Zoals hierboven aan de orde kwam, moet zowel de *verplichting* als de *aanspraak* dringend zijn. In het bijzonder bij de zorgmedewerkersregeling wordt juist in de toelichting duidelijk aangegeven dat de zorgmedewerkers voor compensatie in de eerste plaats bij de werkgever moeten zijn, en *niet* bij de overheid. Dit sterkt mij in de gedachte dat van een dringende aanspraak van de zorgmedewerkers jegens de overheid geen sprake is.

In het verlengde hiervan heeft de Raad van State opgemerkt dat de begrippen 'tegemoetkoming' en 'onverplicht' vraagtekens oproepen.[141] Met het opstellen van de regeling, zou het onverplichte karakter namelijk wegvallen, omdat daarmee een afdwingbaar recht ontstaat. Dit laatste betwist ik overigens ook niet; wel denk ik dat het advies van de Raad van State voorbij is gegaan aan de hierboven besproken literatuur over *ex gratia*-regelingen. Dat er sprake is van een tegemoetkoming die een onverplicht karakter heeft, bevreemdt gelet op deze discussie niet zo zeer. *Juist* door te stellen dat sprake is van het voldoen van een natuurlijke verbintenis, wordt mogelijk een precedentwerking in het leven geroepen voor andere compensatieregelingen – een precedentwerking die de Raad van State juist beoogt te voorkomen, gelet op zijn advies. In veel andere gevallen zou mijns inziens namelijk kunnen worden ingebracht dat ook op basis van maatschappelijk opvattingen sprake zou moeten zijn van een ereschuld, en daarmee een natuurlijke verbintenis die moet worden nagekomen. Zo zou dit betoog eveneens op kunnen gaan in het kader van de silicoseregeling, waar destijds uitdrukkelijk door de minister-president werd gesproken over het inlossen van een ereschuld. Dit kan ingewikkelde discussies in de hand kan werken – wie heeft zich het hardst voor onze maatschappij ingezet en 'verdient' het meer dan anderen om tegemoetgekomen te worden? Wat onderscheidt onze zorgmedewerkers precies van oud-mijnwerkers met silicoselongen?

Kort en goed: mijns inziens is geen sprake van het honoreren van een natuurlijke verbintenis bij het in het leven roepen van een compensatieregeling voor beroepsziekten, in het bijzonder bij de zorgmedewerkersregeling. Mijns inziens wringt het betoog van de Raad van State met name aan de dringende 'aanspraak'-kant van de benadeelde. Verder gaat het advies voorbij aan de discussie die in de literatuur speelt over het karakter van dit soort regelingen. In ieder geval zal het uiteindelijk aankomen op een beoordeling van 'maatschappelijke opvattingen' – een beslissing die gelet op de wetsgeschiedenis lijkt voorbehouden aan de feitenrechter.

141. Raad van State 30 november 2022, W3.22.0198/III/Vo, p. 9.

4.2.5 *Afsluiting*

In dit onderdeel heb ik compensatieregelingen voor beroepsziekten van duiding voorzien, om de plaats die zij innemen naast het aansprakelijkheidsrecht inzichtelijker te maken.

De reden om tot opstelling van een compensatieregeling te komen, wordt niet gevonden in een juridische verplichting daartoe. Veeleer wordt de reden om tot opstelling van een compensatieregeling te komen gevonden in solidariteit. Zo vinden de opstellers of financiers van compensatieregelingen het eerlijk om benadeelden tegemoet te komen in hun schade, ook al kan juridisch gezien niet worden vastgesteld dat die schade door de opstellers of financiers gedragen moet worden. Dit wordt in de literatuur ook wel in verband gebracht met het idee van distributieve rechtvaardigheid.

Compensatieregelingen lijken voort te vloeien uit een niet-afdwingbare verplichting die gevoeld wordt om ook een bepaalde vorm van 'rechtvaardigheid' te bewerkstelligen. Hiermee lijkt uiting te worden gegeven aan een meer sociale, distributieve vorm van rechtvaardigheid.[142] Compensatieregelingen voor beroepsziekten lijken daarmee niet gegrond in een corrigerende vorm van rechtvaardigheid waaruit een juridisch afdwingbare plicht voortvloeit, zoals wél het geval is indien tot schadevergoeding wordt gekomen op basis van het aansprakelijkheidsrecht. Toch heb ik met het bovenstaande willen laten zien dat compensatieregelingen voor beroepsziekten wel degelijk óók overwegingen van corrigerende rechtvaardigheid kunnen bevatten. Dit is met name het geval indien de compensatieregelingen zijn opgesteld door de werkgever zelf. Bij de regelingen die door de werkgevers zelf worden opgesteld, is het aannemelijk dat de financiers zelf ook hebben bijgedragen aan de schade. Daarom is het in deze situatie eerlijker als zij daar zelf aan zouden bijdragen. De regelingen die zijn opgesteld door de werkgevers zelf komen hiermee in de buurt van de bilaterale verhouding die zo kenmerkend is in een systeem van corrigerende rechtvaardigheid. Daarmee komt ook een uitkering in beeld die meer weg heeft van volledige vergoeding, en dus hoger is dan een uitkering die kan worden verkregen op basis van regelingen die niet door de werkgever zelf worden opgesteld.

Ik vervolgde mijn route van duiding met het bespreken van de kwalificaties *ex gratia* en *no-fault*. De compensatieregelingen voor beroepsziekten kunnen niet heel duidelijk als *ex gratia* of *no-fault* worden gekwalificeerd. Er zijn regelingen die meer kenmerken bevatten van een *no-fault* systeem, zoals de regelingen uitgevoerd door het IAS, maar ook regelingen die een symbolische waarde vertegenwoordigen, zoals de zorgmedewerkersregeling. Het is lastig om met deze kwalificaties de duiding/indeling van de regelingen sluitend te krijgen, hetgeen overigens ook komt

142. Door Cane ook wel omschreven als een meer sociale vorm van rechtvaardigheid. Zie Cane 2001, p. 418; Cane 2006 (oude druk), p. 454.

doordat de verschillen tussen *no-fault* en *ex gratia* nog onvoldoende zijn geduid en geconceptualiseerd in de rechtswetenschappelijke literatuur.

Het eind van dit eerste deel sloot ik af met beantwoording van de vraag of het in het leven roepen van een compensatieregeling kan worden gezien als het honoreren van een natuurlijke verbintenis in de zin van art. 6:3 BW. Mijns inziens is daar geen sprake van. Ik liet zien dat het betoog van de Raad van State van die strekking wringt aan de 'dringende aanspraak'-kant van de benadeelde. Verder gaat de Raad van State voorbij aan de discussie die in de literatuur speelt, bijvoorbeeld over *ex gratia,* over het onverplichte, vaak symbolische karakter van dit soort regelingen.

4.3 Causaliteit

4.3.1 Inleiding

In hoofdstuk 2 zagen we dat het bewijs van het *condicio sine qua non*-verband een ingewikkelde kwestie is voor de werknemer die een beroepsziekte heeft. Het is niet eenvoudig aan te tonen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade heeft geleden. Daarom is de Hoge Raad de werknemer tegemoetgekomen door middel van de arbeidsrechtelijke 'omkeringsregel' en toepassing van de regels van proportionele aansprakelijkheid.[143] Hierdoor is in het causaliteitsvereiste enige rek aangebracht en is het juridische causaliteitscriterium verder weg komen te staan en ingewikkelder geworden dan de natuurkundige, niet-juridische variant.[144] Het is dan ook de vraag in hoeverre we niet de grenzen hebben bereikt van het nut van werkgeversaansprakelijkheid als een systeem dat slachtoffers schadeloos kan stellen.[145] Toch stellen Cane en Goudkamp terecht dat causaliteitskwesties niet enkel spelen in het systeem van aansprakelijkheid. Dit soort kwesties kunnen zich uiteraard voordoen in elk systeem waarin het recht op schadevergoeding afhangt van het traceren van een oorzakelijk verband tussen een schadeveroorzakende gebeurtenis en het verlies.[146] Wellicht dat in een ander systeem, waar ook een causaliteitscriterium aanwezig is, de problemen van het aansprakelijkheidsrecht wel worden 'meegenomen'.[147] Het is dan ook de vraag hoe

143. Zie hiervoor hoofdstuk 2 van dit proefschrift, paragraaf 2.3.5.4.
144. Cane en Goudkamp 2018, p. 112. Zie over natuurkundige/natuurwetenschappelijke causaliteit Asser/Sieburgh 6-II 2021/47. Het oprekken van het causaliteitscriterium gebeurt vaker in het aansprakelijkheidsrecht. Hierbij spelen vaak, zij het impliciet, rechtspolitieke overwegingen een belangrijke rol. Van Dam schrijft dat door middel van het oprekken van het causaal verband bij de omkeringsregel uiteindelijk de toegang tot de rechter wordt vergroot. Zie Van Dam 2020, p. 534 en p. 611 (oude druk). Zie over beleidsargumenten ook Cane en Goudkamp 2018, p. 112.
145. Aldus Cane en Goudkamp in een bredere context over letselschade, zie Cane en Goudkamp 2018, p. 102.
146. Cane en Goudkamp 2018, p. 102.
147. Zie hierover Van de Bunt 2016, p. 216 en p. 239. Van de Bunt schrijft in de context van schadefondsen dat wanneer het schadefonds dezelfde eisen als het aansprakelijkheidsrecht voor het

causaliteit tot uiting komt in compensatieregelingen voor beroepsziekten, en hoe dit zich verhoudt tot ons aansprakelijkheidsrecht. Daarover gaat het tweede onderdeel van dit hoofdstuk. In paragraaf 4.3.2 bespreek ik de causaliteitselementen die aanwezig zijn in compensatieregelingen voor beroepsziekten. Daarna bespreek ik de verhouding van die causaliteitselementen tot het aansprakelijkheidsrecht in paragraaf 4.3.3. Ik sluit af in paragraaf 4.3.4.

4.3.2 Causaliteitselementen in compensatieregelingen voor beroepsziekten

Zoals in hoofdstuk 3 naar voren kwam, bevatten de meeste Nederlandse compensatieregelingen voor beroepsziekten een causaliteitselement. Dit is ook logisch. De keuze voor een causaliteitselement geeft namelijk een afbakening voor de opsteller en financier van de regeling. Voor welke ziekten wordt wel een tegemoetkoming geboden, en voor welke niet? Waar wordt de spreekwoordelijke grens getrokken? Terwijl in werkgeversaansprakelijkheid een duidelijke (maar moeilijk haalbare) maatstaf geldt om te voldoen aan het causaal verband, zien we dat in compensatieregelingenlandschap het causaliteitselement verschilt per regeling. Zo bevat de ene regeling een sterker causaliteitselement dan de andere. Ook wordt in sommige regelingen gebruik gemaakt van een beroepsziektelijst. Hieronder bespreek ik per regeling achtereenvolgens het causaliteitscriterium, het bewijs hiervan en wie dat bewijs moet aanleveren.

Tilburg-regeling
Géén *causaliteitscriterium* is aanwezig in de Tilburg-regeling voor verkrijging van het bedrag van € 7.000, dat zowel ziet op immateriële als materiële schadeposten. Voor verkrijging van dit bedrag is het niet noodzakelijk dat de benadeelde ziek is of een minimumperiode aan het tROM-project heeft deelgenomen. Er is dus op geen enkele manier een causaliteitselement in de verkrijging van dit bedrag verwerkt, anders dan dat de benadeelde deel moet hebben genomen aan het project. Deze regeling vormt hiermee een uitzondering in het compensatieregelingenlandschap. Het verkrijgen van het 'immaterieel deel' van de uitkering (de uitkering die wél is gekoppeld aan een lijst met ziekten) komt aan de orde bij de bespreking van de andere chroom-6-regelingen.

Politieregeling
Een sterk *causaliteitscriterium* is juist aanwezig in de politieregeling. Daar moet sprake zijn van een daadwerkelijk causaal verband tussen de beroepsziekte en de werkzaamheden. Dit volgt ook logischerwijs uit het feit dat het in die regeling gaat om een (zo goed als) volledige immateriële schadevergoeding (voor zover

causaal verband en voor het schadebegrip hanteert, de problemen die het aansprakelijkheidsrecht heeft, blijven bestaan (p. 216).

dat kan), hetgeen ook terug te zien is in de hoogte van het bedrag dat wordt uitgekeerd. Voor het *bewijs* van dit causaal verband dient een verklaring van een arts te worden overgelegd *door de benadeelde*.

TSB-regeling
Ergens tussenin ligt het *causaliteitscriterium* van 'voorshandse aannemelijkheid', zoals is gebruikt in de TSB-regeling. Dit houdt in dat er aan de hand van een afwegingskader en protocollen per benadeelde wordt vastgesteld (door het Deskundigenpanel) wat het risico is dat de benadeelde tijdens de arbeid is blootgesteld aan stoffen. Dit wordt gedaan in zo'n mate dat dit volgens de gangbare wetenschappelijke inzichten oorzakelijk verband houdt met de gediagnosticeerde aandoening. Voor het *bewijs* dient een verklaring van een arts te worden overgelegd, evenals bewijsstukken over het werkverleden *door de benadeelde*.

Chroom-6-regelingen[148]
Voor de chroom-6-regelingen is een matrix en functieverdeling in groepen gemaakt voor het immateriële deel van de uitkering, waardoor ook als het ware een causaliteitselement in de regeling is verwerkt. In de matrix spelen factoren zoals duur van de blootstelling, risico's in relatie tot multicausaliteit en aard van de aandoening een rol. Dit is vervolgens gekoppeld aan een lijst met aandoeningen. Als aanvullend vereiste bij de chroom-6-regelingen geldt, met uitzondering van de Tilburg-regeling, dat de benadeelde minimaal één jaar werkzaam is geweest bij de werkgever voordat een recht op uitkering kan ontstaan. Voor het *bewijs* dient, naast dat men kan aantonen dat men heeft gewerkt bij de betreffende werkgever, een verklaring van een arts te worden overgelegd *door de benadeelde.*

Regelingen uitgevoerd door het IAS[149]
Bij de regelingen uitgevoerd door het IAS moet de ziekte die de benadeelde heeft op de lijst staan die bij de uitvoering van de regelingen wordt gehanteerd. Het gaat om de ziektes mesothelioom, asbestose of de schildersziekte.[150] Het *causaliteitscriterium* houdt in dat aannemelijk is dat de betreffende ziekte is veroorzaakt door blootstelling aan asbest of oplosmiddelen tijdens het verrichten van arbeid.[151] Als *bewijs* heeft *de benadeelde* een informatieverplichting om bewijsstukken omtrent zijn ziekte en werkverleden te overleggen aan de SVB.[152] Voor de verkrijging van de uitkering dient de benadeelde aannemelijk te maken dat de betreffende ziekte is veroorzaakt door blootstelling aan asbest of oplosmiddelen tijdens het

148. Defensie-, KLM en NS-regeling.
149. TAS-, TNS- en CSE-regeling.
150. De schildersziekte kwam op grond van de CSE-regeling voor vergoeding in aanmerking. Inmiddels is de schildersziekte ondergebracht bij de TSB-regeling.
151. Respectievelijk art. 3 sub a en art. 10 sub a van de TAS-regeling, art. 2 en 2a TNS-regeling en art. 3 sub c van de CSE-regeling.
152. Art. 16 TAS-regeling; art. 6 TNS-regeling; art. 9 CSE-regeling.

verrichten van arbeid.[153] Zoals aan de orde kwam in hoofdstuk 3, *helpt het IAS* bij een eventuele bemiddeling tussen de benadeelde en de werkgever over een schadevergoeding.

Zorgmedewerkersregeling
Voor een succesvolle aanspraak op de zorgmedewerkersregeling moet de benadeelde langdurige post-covid klachten hebben opgelopen als zorgmedewerker tijdens de eerste golf van de covid-19 pandemie in 2020. De combinatie van het werkverleden met de ziekte vormt het *causaliteitscriterium*, waarin een waarschijnlijke kans dat covid op de werkvloer is opgelopen is vertaald in het recht op een uitkering. Als *bewijs* dient *de benadeelde* een bewijs van dienstverband[154]; een gewaarmerkt verzekeringsbericht; een kopie van de WIA-beslissing; het medisch onderzoeksverslag behorend bij de WIA-beslissing en desgevraagd overige inlichtingen en bewijsstukken, noodzakelijk voor de beoordeling van de aanvraag te overleggen.[155]

Silicoseregeling
Een benadeelde die minimaal vijf jaar ondergronds in het Nederlandse mijnbedrijf had gewerkt en aan de ziekte silicose leed, kon een aanvraag doen op grond van de silicoseregeling. Als *causaliteitscriterium* werd gehanteerd dat aannemelijk moest zijn dat de benadeelde de beroepsziekte silicose in een Nederlandse mijn heeft opgelopen. Hiervoor dient *de benadeelde bewijs* te overleggen dat hij minimaal vijf jaar in een Nederlandse mijn heeft gewerkt en dat hij voor minimaal 30% in zijn functioneren is beperkt ten opzichte van personen die niet aan mijnstof blootgesteld zijn geweest.[156]

Een vergelijking van de causaliteitscriteria
De causaliteitscriteria uit de verschillende regelingen laten zich lastig vergelijken. Per regeling verschilt wat het criterium precies is. Ik besprak dat er géén causaliteitscriterium was voor het verkrijgen van de € 7.000 op grond van de Tilburg-regeling en juist een sterk causaliteitscriterium aanwezig was in de politieregeling. In de TSB-regeling gaat het om 'voorshandse aannemelijkheid' en in de regelingen uitgevoerd door het IAS en de silicoseregeling om 'aannemelijkheid'. Een 'waarschijnlijke kans' wordt vereist in de zorgmedewerkersregeling. De chroom-6-regelingen maken gebruik van een matrix, waarin multicausaliteit doorklinkt.

153. Respectievelijk art. 3 sub a en art. 10 sub a van de TAS-regeling, art. 2 en 2a TNS-regeling en art. 3 sub c van de CSE-regeling.
154. Zie indien de zorgmedewerker inmiddels voor een andere.
155. Art. 2.3 lid 3 sub a t/m e zorgmedewerkersregeling. In plaats van het medisch onderzoeksverslag kan ook een verklaring van een arts worden overlegd. Zie art. 2.3 lid 8 zorgmedewerkersregeling.
156. Art. 2 lid 1 silicoseregeling. Ik schrijf hier in verleden tijd omdat de silicoseregeling niet meer in werking is.

Voor het bewijs moet de benadeelde bij alle regelingen relevante informatie over het arbeidsverleden overleggen. Soms moet men aantonen dat men in dienst is geweest bij de betreffende werkgever die de regeling heeft opgesteld (bijvoorbeeld bij de chroom-6-regelingen). In andere gevallen moet men relevante informatie over het arbeidsverleden overleggen waaruit blijkt dat men in het verleden door arbeid ziek kan zijn geworden. Verder wordt van de benadeelde verwacht dat *hij* dit bewijs aanlevert.

Nu de verschillende *causaliteitscriteria* in kaart zijn gebracht, net als het *bewijs* en *wie* dit bewijs moet aanleveren, is het interessant om te bezien hoe deze criteria zich verhouden tot het aansprakelijkheidsrecht.

4.3.3 Verhouding tot het aansprakelijkheidsrecht: verplaatsing van een (causaliteits)probleem?

Causaliteit neemt in het aansprakelijkheidsrecht een belangrijke rol in. Een schadeveroorzaker kan in beginsel alleen aansprakelijk gehouden worden voor andermans schade als hij die schade ook heeft veroorzaakt.[157] Of, preciezer gezegd door Sieburgh, er bestaat slechts een wettelijke verplichting tot vergoeding van schade als die schade 'is veroorzaakt door een omstandigheid die de grond is voor de aansprakelijkheid'.[158] Er moet voldaan zijn aan het vereiste van het *condicio sine qua non*-verband, voordat van aansprakelijkheid gesproken kan worden en we aan volledige vergoeding toekomen.[159] Zoals ook in hoofdstuk 2 aan de orde kwam, moet de schade ook redelijkerwijs kunnen worden toegerekend aan de schadeveroorzaker. Zo bepaalt art. 6:98 BW dat voor vergoeding slechts in aanmerking komt schade die in zodanig verband staat met de gebeurtenis waarop de aansprakelijkheid van de schuldenaar berust, dat zij hem, mede gezien de aard van de aansprakelijkheid van de schade, als gevolg van deze gebeurtenis kan worden toegerekend.[160]

In hoofdstuk 2 besprak ik dat, om de werkgever met succes aansprakelijk te stellen, de werknemer op grond van art. 7:658 BW zal moet stellen en bewijzen dat hij schade 'in de uitoefening van zijn werkzaamheden' lijdt (*causaliteitscriterium*).[161] Ook is besproken dat het *bewijs* hiervan, met name bij beroepsziekten, een lastige aangelegenheid is en bij de *benadeelde* ligt.

Enigszins eenvoudiger qua *bewijs* voor de *benadeelde* (maar hierbij geldt uiteraard hetzelfde *causaliteitscriterium* van art. 7:658 lid 2 BW), is het om een beroep te kunnen doen op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel. Hiervoor moet de *benadeelde*

157. Cane en Goudkamp 2018, p. 97.
158. Asser/Sieburgh 6-II 2021/47.
159. Cane en Goudkamp 2018, p. 97.
160. Zie over dit beginsel van ons schadevergoedingsrecht Lindenbergh Mon. BW nr. B34 2020/10 en 2020/13.
161. Lindenbergh 2021/3.12.

werknemer in de eerste plaats *stellen en zo nodig bewijzen* dat hij zijn werkzaamheden heeft verricht onder omstandigheden die schadelijk kunnen zijn voor zijn gezondheid. In de tweede plaats moet de werknemer *stellen en zo nodig aannemelijk maken* dat hij lijdt aan gezondheidsklachten die daardoor kunnen zijn veroorzaakt. Maar in hoofdstuk 2 liet ik ook zien dat deze route niet eenvoudig is. De regel drukt het vermoeden uit dat de gezondheidsschade van de werknemer is veroorzaakt door de omstandigheden waarin deze zijn werkzaamheden heeft verricht – en voor dit vermoeden is geen plaats wanneer het verband tussen de gezondheidsschade te onzeker of te onbepaald is.[162]

Een laatste optie betreft een beroep op de toepassing van de regel van proportionele aansprakelijkheid. Hier geldt eigenlijk een *ander causaliteitscriterium*, omdat het *condicio sine qua non*-verband door toepassing van de regel wordt losgelaten.[163] Het gaat bij toepassing van de regel van proportionele aansprakelijkheid om een de verplichting tot schadevergoeding van de werkgever overeenstemmend met de mate van waarschijnlijkheid dat de schade is veroorzaakt door de werkomstandigheden, dan wel een vermindering van de aansprakelijkheid van de werkgever naar de mate van waarschijnlijkheid dat de schade is veroorzaakt door omstandigheden die aan de benadeelde zelf zijn toe te rekenen (*het criterium*).[164] Om voorlichting te krijgen over de grootte van de kans dat de gezondheidsschade van de werknemer is veroorzaakt in de uitoefening van zijn werkzaamheden door een toerekenbare tekortkoming van de werkgever, ligt het voor de hand dat de feitenrechter hiervoor een deskundige benoemt.[165] De *benadeelde* kan uiteraard zelf met *bewijs* komen, maar wordt hierbij ook geholpen indien een deskundige wordt benoemd.

Hierboven liet ik zien welk *causaliteitscriterium* in het aansprakelijkheidsrecht geldt, en wat voor *bewijsde benadeelde* moet aanleveren om aan het causaliteitsvereiste te voldoen. Van belang is, dat anders dan bij compensatieregelingen voor beroepsziekten, de werkgever nog *tegenbewijs* kan leveren. De werkgever kan stellen en zo nodig bewijzen dat *niet* is voldaan aan het vereiste *condicio sine qua non*-verband.

Het is de vraag of de hierboven besproken causaliteitscriteria die in de regelingen worden gebruikt problemen opleveren, en of daarmee het probleem dat aanwezig is in het aansprakelijkheidsrecht niet juist wordt verplaatst naar de regelingen.[166] Met andere woorden: hoe verhouden deze causaliteitscriteria zich tot het causaliteitscriterium van het aansprakelijkheidsrecht? Aan de hand van de bespreking van beroepsziektelijsten die in compensatieregelingen worden gehanteerd

162. HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1721, NJ 2014/99 (*Lansink/Ritsma I*), rov. 4.1.2-4.1.3. Hij herhaalde dit in het *Gemeente Rheden*-arrest, zie HR 6 april 2018, ECLI:NL:HR:2018:536, NJ 2018/291, m.nt. J. Spier, rov. 3.3.2. Zie voor het vervolg op *Lansink Ritsma I*, het *Lansink Ritsma II*-arrest: HR 11 december 2020, ECLI:NL:HR:2020:1996.
163. Asser/Sieburgh 6-II 2021/79.
164. Klaassen 2007.
165. HR 31 maart 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU6092, NJ 2011/250, m.nt. T.F.E. Tjong Tjin Tai, rov. 3.13.
166. Zie hierover het empirische gedeelte van het proefschrift.

(paragraaf 4.3.3.1) en de verschillende causaliteitscriteria in compensatieregelingen (paragraaf 4.3.3.2), ga ik in op de invloed van een toewijzing op grond van een compensatieregeling op een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure (paragraaf 4.3.3.3).

4.3.3.1 Het gebruik van een beroepsziektelijst

De status quo

Het hanteren van een beroepsziektelijst is gebruikelijk in veel Europese landen.[167] Op deze manier worden benadeelden met een beroepsziekte tegemoetgekomen in het bewijs van het causaal verband en het krijgen van compensatie of een uitkering. Het gebruik van een dergelijke lijst in Nederland zou een mogelijke oplossing kunnen zijn voor de beroepsziekteproblematiek. Een lange tijd was er geen noodzaak om zo'n lijst te hebben, omdat schade werd vergoed vanuit een stelsel van sociale zekerheid.[168] Nu is er in zekere zin een achterstand op andere landen die een dergelijke lijst wél hebben.[169]

De Europese lijst van Beroepsziekten, zoals vastgesteld in 1990 door de Europese Commissie, is in Nederland niet opgenomen in wet- of regelgeving.[170] In 2003 heeft de Commissie lidstaten voor de tweede maal aanbevolen om de lijst in wettelijke bepalingen op te nemen (art. 1 Aanbeveling).[171] De lijst bestaat uit wetenschappelijke erkende beroepsziekten die volgens de Commissie voor schadeloosstelling in aanmerking kunnen komen en waarvoor preventieve maatregelen getroffen moeten worden. De aanbeveling van de Commissie is niet bindend voor lidstaten.

Ook de *International Labour Organization* (ILO), een gespecialiseerde organisatie van de Verenigde Naties die zich bezighoudt met arbeidsvraagstukken, hanteert een beroepsziektelijst.[172] Het Verdrag betreffende prestaties bij arbeidsongevallen en beroepsziekten uit 1964 (nr. 121) bepaalt in art. 8 sub a dat elk lid van de Verenigde Naties bij de wet een lijst van beroepsziekten moet vaststellen, welke tenminste de ziekten bevat die door de ILO als beroepsziekten worden aangemerkt en als beroepsziekten worden erkend. De ILO verwijst in het artikel naar haar

167. Andere landen hebben veelal een systeem waarbij belangrijke schadeposten zijn gedekt door een fonds, gefinancierd door werkgevers. Lindenbergh 2021/18 en 2021/60.
168. Barentsen 2003, p. 12-16.
169. Lindenbergh 2021/18.
170. PB L 160 van 26.6.1990, p. 39; COM(96) 454 def.
171. Aanbeveling van de Commissie van 19 september 2003 betreffende Europese lijst van beroepsziekten 2003/670/EG.
172. International Labour Organization, *List of Occupational Diseases (revised 2010). Identification and recognition of occupational diseases: Criteria for incorporating diseases in the ILO list of occupational diseases*, Geneva: International Labour Organization 2010.

eigen beroepsziektelijst, waarvan de laatste herziening in 2010 was.[173] Indien in de lidstaat geen lijst wordt gehanteerd, bepaalt sub b van art. 8 dat de lidstaat in zijn wetgeving een algemene definitie van beroepsziekten moet opnemen, welke voldoende ruim is om tenminste de ziekten van de beroepsziektelijst te dekken. Een combinatie (sub c) van het hanteren van een beroepsziektelijst (sub a) en een algemene definitie van een beroepsziekte (sub b) of bepalingen welke het mogelijk maken vast te stellen of sprake is van een ziekte die in de uitoefening van beroep zijn ontstaan, is ook een optie. Het verdrag is door Nederland geratificeerd.

Het gebruik van beroepsziektelijsten in compensatieregelingen

Hierboven liet ik zien dat in enkele compensatieregelingen ook met beroepsziektelijsten wordt gewerkt, zoals in de chroom-6-regelingen en de TSB-regeling. Andere regelingen zijn weer specifiek voor een bepaald soort ziekten in het leven geroepen, zoals de zorgmedewerkersregeling, silicoseregeling en de regelingen uitgevoerd door het IAS. De politieregeling staat open voor allerlei ziekten, zolang het maar om een beroepsziekte gaat. Met uitzondering van deze laatste regeling, zal de benadeelde telkens alleen succesvol aanspraak kunnen maken op een regeling als hij een ziekte heeft die op de lijst van de regeling staat of de betreffende ziekte heeft waarvoor de regeling in het leven is geroepen. Bij het *bewijs* dat men aan de ziekte lijdt is de benadeelde er grotendeels indien een verklaring van een arts in combinatie met informatie over het arbeidsverleden wordt overgelegd, voor wat het *causaliteitscriterium* van de regelingen betreft. Aantonen dat de ziekte daadwerkelijk in de uitoefening van de werkzaamheden is geleden, zoals in het aansprakelijkheidsrecht het geval is, hoeft niet. Ook betreft het een lichter bewijs dan bij de arbeidsrechtelijke omkeringsregel, waarbij aannemelijk moet zijn dat de benadeelde lijdt aan gezondheidsklachten die *door* werkzaamheden zijn veroorzaakt die schadelijk *kunnen* zijn.

Ik gebruik een voorbeeld uit de regelingen om dit te verduidelijken. Stel dat de benadeelde bij Defensie heeft gewerkt en neuskanker heeft. Neuskanker staat in bijlage 3 op de lijst met ziekten die mogelijk worden veroorzaakt door blootstelling aan chroom-6. Om aanspraak te maken op de Defensieregeling, hoeft hij ten behoeve van de uitkering enkel een verklaring van een arts over te leggen dat sprake is van neuskanker, inclusief informatie over het arbeidsverleden. Aantonen dat de neuskanker is ontstaan in de uitoefening van de werkzaamheden (*condicio sine qua non*-verband) hoeft niet. Anders dan bij de arbeidsrechtelijke omkeringsregel, hoeft de benadeelde in de eerste plaats niet te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij werkzaamheden heeft verricht met chroom-6, onder omstandigheden die schadelijk waren voor de gezondheid. In de tweede plaats hoeft hij niet aannemelijk te maken dat zijn neuskanker daardoor *kan* zijn veroorzaakt.

173. International Labour Office, *List of Occupational Diseases* (*revised 2010*). *Identification and recognition of occupational diseases: Criteria for incorporating diseases in the ILO list of occupational diseases*, Geneva: International Labour Organization 2010.

Indien wordt voldaan aan het causaliteitscriterium uit de regeling, krijgt de benadeelde geen 'volledige schadevergoeding'. Hij krijgt een uitkering op basis van de Defensieregeling. De uitkering drukt een bedrag uit, dat mede bepaald wordt door factoren zoals duur van de blootstelling, risico's in relatie tot multicausaliteit en aard van de aandoening. Daarom zou betoogd kunnen worden dat de uitkering het meest in de buurt komt van een vergoeding op basis van de regels van proportionele aansprakelijkheid, waarin multicausaliteit ook een rol speelt bij het verkrijgen van de vergoeding.

Al met al, wordt door gebruik te maken van een lijst of een uitkering voor één betreffende ziekte, een lichter causaliteitscriterium gehanteerd dan in het aansprakelijkheidsrecht. Als iemand een ziekte heeft die op de lijst staat, of een ziekte waarvoor de regeling is opgesteld, én bij de betreffende werkgever heeft gewerkt of een relevant arbeidsverleden heeft, kan diegene al in aanmerking komen voor een uitkering. Dit is een lichter criterium dan in het aansprakelijkheidsrecht, omdat men niet hoeft te bewijzen dat men schade heeft geleden *in de uitoefening van de werkzaamheden* en er ook geen tegenbewijs kan worden geleverd door de werkgever. Ook de bewijsmaatstaf is hiermee lager dan in het aansprakelijkheidsrecht, omdat de benadeelde vaak 'slechts' hoeft aan te tonen dat hij de ziekte heeft die op de lijst staat en een relevant arbeidsverleden heeft. Tegelijkertijd betekent hantering van een lijst of één ziektebeeld, óók dat als iemand een ziekte heeft die níet op de lijst staat, diegene in beginsel (met uitzondering van een eventuele hardheidsclausule) *geen* aanspraak heeft op een uitkering. Dan is men overgeleverd aan de 'gewone', maar strengere bewijsregels van werkgeversaansprakelijkheid, omdat dat het enige is dat rest.[174]

4.3.3.2 Het gebruik van verschillende causaliteitscriteria in de beroepsziekteregelingen

Zoals ik hierboven heb laten zien, verschillen niet alleen de regelingen van het aansprakelijkheidsrecht qua causaliteitscriteria, maar verschillen deze criteria en wat daarvoor bewezen moet worden, óók per regeling. Deze verschillen kunnen logisch worden verklaard. Het gaat om verschillende ziektebeelden, veroorzaakt door verschillende ziekmakende stoffen en ander ziekmakend werk. Ook betreft het verschillende werkgevers en worden de regelingen door verschillende actoren opgesteld. Tegelijkertijd kan men zich afvragen waarom de benadeelde voor bijvoorbeeld een uitkering op grond van de KLM-regeling (die ik hierboven besprak als één van de chroom-6-regelingen) aan een ander causaliteitscriterium moet voldoen dan voor een uitkering op grond van één van de regelingen die bijvoorbeeld wordt uitgevoerd door het IAS. Ik denk dat dit onzekerheid en ongelijkheid in de hand werkt.

Dat de causaliteitscriteria per regeling verschillen en het bewijs dat daarvoor moet worden aangeleverd, kan er ook voor zorgen dat in elke regeling uiteindelijk

174. Zie hoofdstuk 2.

de benadeelde en daarmee ook zijn of haar juridische ondersteuning telkens het 'wiel' opnieuw moet uitvinden, omdat niet exact kan worden teruggevallen op uitleg van eerdere regelingen. Als voorbeeld neem ik de TSB-regeling. In deze regeling dient de benadeelde aannemelijk te maken dat de betreffende ziekte één van de drie op de lijst is, maar ook dat 'voorshands aannemelijk' is dat de aandoening het gevolg is van blootstelling aan één of meer gevaarlijke stoffen bij het verrichten van arbeid.[175] In hoofdstuk 3 besprak ik dat het bij 'voorshands aannemelijk' gaat om 'het risico dat de aanvrager tijdens de arbeid is blootgesteld aan stoffen, in een dergelijke mate dat dit volgens de gangbare wetenschappelijke inzichten oorzakelijk verband houdt met de gediagnosticeerde aandoening'.[176] Het lijkt erop, zo schrijft Klaassen, dat aan het bewijs van dit causaal verband minder zware eisen worden gesteld dan in het kader van een aansprakelijkheidsprocedure op grond van art. 7:658 lid 2 BW het geval is.[177] Toch is het mijns inziens de vraag of duidelijk is voor benadeelden wat precies van hen wordt gevraagd en hoe zij precies worden beoordeeld. Voor elke beroepsziekte die op de lijst staat, is een apart protocol opgesteld.[178] Zo wordt bijvoorbeeld bij longkanker veroorzaakt door asbest – naast een bevestiging van diagnose door de medisch specialist – de aannemelijkheid door het deskundigenpanel mede gebaseerd op een gedetailleerde uitvraag van: de arbeidshistorie; classificatie van functies naar ISCO-68 codes; berekening van de cumulatieve blootstelling middels een blootstellingsmatrix en eventuele verdiepende analyses van onderliggende data van de blootstellingsmatrix en van blootstellingsinformatie.[179] Hoe hoog de lat precies ligt, en of dat ook niet gewicht in de schaal kan leggen bij een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure, is onduidelijk. Wel heeft de Raad voor de rechtspraak in zijn advies aan het Ministerie voor Rechtsbescherming gezegd dat de beroepsziektelijst die is opgesteld in het kader van de TSB-regeling 'vanwege de wijze van totstandkoming ervan, in en buiten rechte gezag heeft'.[180] De Raad heeft dan ook de verwachting uitgesproken dat door de totstandkoming de positie van de werknemer (die hij als 'zwak' bestempelt), wordt versterkt. Niet alleen rechtstreeks vanwege het toe-

175. Art. 4 lid 1 sub a TSB-regeling.
176. Afwegingskader causaliteit onder 'Adviescommissie Lijst Beroepsziekten'.
177. Klaassen 2022, p. 202. Zie in deze bijdrage ook de kritiek die Klaassen heeft gehad op de conceptregeling, waar nog in stond dat 'aannemelijk is dat de aandoening of aandoeningen in overwegende mate het gevolg is of zijn van blootstelling aan één of meer gevaarlijke stoffen' – een formulering die haars inziens meer vragen opwierp dan beantwoordde. Mijn inziens leek het om een aanzienlijk strengere maatstaf te gaan, dan de maatstaf die is opgenomen in de definitieve regeling.
178. Afwegingskader causaliteit onder 'Beoordeling individuele gevallen aan de hand van protocollen'.
179. Zie 'Bijlage 2 Protocol longkanker door asbest in het kader van de regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten', onder 'Cumulatieve beroepsmatige blootstelling aan asbest'.
180. Raad voor de rechtspraak, Advies Regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten (TSB-regeling), 28 januari 2022, p. 2.

kennen van een bedrag, zo schrijft hij, maar ook indirect.[181] Met dit laatste lijkt de Raad te doelen op het gebruiken van de lijst in een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure. Dat brengt mij tot de volgende deelparagraaf over de invloed van een compensatieregeling op zo'n procedure.

4.3.3.3 De invloed van een toewijzing op grond van een compensatieregeling op een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure

Wat voor invloed heeft het oordeel dat wordt voldaan aan een causaliteitscriterium uit een compensatieregeling op de beoordeling in een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure?

In een arrest van 2021 heeft de Hoge Raad zich voor het eerst uitgelaten over de invloed van een compensatieregeling voor beroepsziekten op een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure.[182] Precies gezegd, heeft de Hoge Raad een arrest gewezen over de invloed van een toegewezen uitkering onder een compensatieregeling op een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure. Het ging in deze zaak om de Defensieregeling – en daarom noem ik het arrest voor het gemak 'het *Defensie*-arrest'. Van belang is dat de Staat in deze procedure niet heeft bestreden dat hij zijn zorgplicht jegens de werknemers heeft geschonden.[183] De zaak gaat over vier (oud-)defensiemedewerkers die tijdens hun werkzaamheden langdurig zijn blootgesteld aan chroom-6.[184] Zij waren werkzaam in functies met mogelijk directe blootstelling hieraan.[185] Dit betekent dat zij op grond van de regeling vallen in functiegroep 1; de functiegroep die de zwaarste blootstelling aan chroom-6 heeft gehad en daarmee ook aanspraak kan maken op de hoogste uitkeringen op grond van de regelingen.[186] Bij bijvoorbeeld longkanker en blootstelling van tenminste 10 jaar aan chroom-6, gaat het dan om een bedrag van € 42.707,38, tegenover een bedrag van € 23.489,06 voor (oud-)medewerkers die in functiegroepen 2 en 3 vallen. Op grond van deze regeling hebben de (oud-)medewerkers in deze procedure dan ook een uitkering ontvangen.

In deze civiele procedure vorderen de (oud-)medewerkers (vermoedelijk een volledige) schadevergoeding voor de door hen geleden schade.[187] Hieraan hebben

181. Raad voor de rechtspraak, Advies Regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten (TSB-regeling), 28 januari 2022, p. 2.
182. HR 3 december 2021, ECLI:NL:HR:2021:1806 (*Defensie*-arrest), waarover in gelijke zin Overheul 2023, p. 13.
183. Conclusie A-G De Bock onder 3.7 van 21 mei 2021 vóór HR 3 december 2021, ECLI:NL:HR:2021:1806 (*Defensie*-arrest), waarover in gelijke zin Overheul 2023, p. 13.
184. HR 3 december 2021, ECLI:NL:HR:2021:1806 (*Defensie*-arrest), uitgangspunten en feiten, rov. 2.1, waarover in gelijke zin Overheul 2023, p. 13.
185. HR 3 december 2021, ECLI:NL:HR:2021:1806 (*Defensie*-arrest), rov. 2.1, waarover in gelijke zin Overheul 2023, p. 13.
186. In gelijke zin Overheul 2023, p. 13.
187. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 10 maart 2020, ECLI:NL:GHSHE:2020:871, waarover in gelijke zin Overheul 2023, p. 13.

zij ten grondslag gelegd dat de Staat onrechtmatig gehandeld heeft jegens hen.[188] Het gerechtshof oordeelt dat de Staat jegens de (oud-)medewerkers aansprakelijk is voor de geleden en nog te lijden immateriële en materiële schade.[189] Het hof overweegt onder meer dat de Staat door middel van het verstrekken van een uitkering aan de (oud-)medewerkers 'in wezen haar aansprakelijkheid (...) [heeft] erkend'.[190] In cassatie wordt over dit oordeel geklaagd, en bij de Hoge Raad, in navolging van de A-G, wordt dit oordeel uiteindelijk 'gered'. Zo overweegt de Hoge Raad dat het oordeel van het hof *niet* berust op de aanname dat de Staat zijn aansprakelijkheid heeft erkend met de toekenningen op grond van de regeling (rov. 3.3), maar wel op de volgende overwegingen (rov. 3.2):

> '(i) op grond van het RIVM-rapport van 4 juni 2018 staat vast dat [verweerders] tijdens de uitoefening van hun werkzaamheden zijn blootgesteld aan chroom6;
> (ii) verder staat vast dat zij alle vier een functie hadden die valt in functiegroep 1, en dat zij dus tijdens hun werk direct zijn blootgesteld aan chroom6;
> (iii) ook staat vast dat [verweerders] allen een ziekte of aandoening hebben die is vermeld op de lijst in het RIVM-rapport van ziekten en aandoeningen die mogelijk kunnen zijn veroorzaakt door blootstelling aan chroom-6. Aan hen is namelijk op grond van de uitkeringsregeling een uitkering toegekend in verband met de ziekten en aandoeningen waaraan zij lijden;
> (iv) dit betekent dat [verweerders] voldoende aannemelijk hebben gemaakt dat is voldaan aan het vereiste van causaal verband voor de vestiging van aansprakelijkheid (condicio sine qua non-verband).'[191]

Mede op grond van de verstrekte uitkering konden de (oud-)medewerkers met succes een beroep doen op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel.[192] Het is terecht dat in de literatuur de vraag is opgeworpen wat nieuwe regelingen, en met name ook de recent inwerking getreden TSB-regeling, betekenen in het licht van dit arrest van de Hoge Raad.[193]

Ondanks dat dit soort regelingen in beginsel geen erkenning zijn van aansprakelijkheid, kan uit het arrest van de Hoge Raad wel worden afgeleid dat uitkeringen op grond van regelingen onder omstandigheden kunnen bijdragen aan het voldoende aannemelijk maken van het vereiste van causaal verband, in het

188. In gelijke zin Overheul 2023, p. 13.
189. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 10 maart 2020, ECLI:NL:GHSHE:2020:871, waarover in gelijke zin Overheul 2023, p. 13.
190. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 10 maart 2020, ECLI:NL:GHSHE:2020:871, rov. 7.1.7, waarover in gelijke zin Overheul 2023, p. 13.
191. HR 3 december 2021, ECLI:NL:HR:2021:1806, rov. 3.2, waarover in gelijke zin Overheul p. 14.
192. HR *Lansink/Ritsma*, ECLI:NL:HR:2013:BZ1721, rov. 4.1.2-4.1.3, waarover Overheul 2023, p. 14.
193. Overheul 2023, p. 14, onder verwijzing naar de annotaties bij HR 3 december 2021, ECLI:NL:HR:2021:1806 van M.S.A. Vegter (*TRA* 202/24) en B. Barentsen (*JAR* 2022/15) en de bijdrage van de laatste auteur in *O&A* 2022/75, ('Werkgeversaansprakelijkheid en compensatieregelingen'). Barentsen schrijft ook dat het in het leven roepen van een compensatieregeling niet direct aansprakelijkheidsgevolgen heeft.

bijzonder aan de beoordeling van een beroep op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel.[194] Met name de woorden 'onder omstandigheden' zijn van belang om te benadrukken. Bij de zaak die leidde tot het arrest van 3 december 2021 ging het om (oud-)medewerkers die werkten in functiegroep 1, en direct zijn blootgesteld aan chroom-6. Daarnaast hebben zij een ziekte of aandoening die door het RIVM in verband is gebracht met chroom-6.[195] Eerder schreef ik al dat de zaak misschien anders zou zijn uitgepakt als het zou gaan om (oud-)medewerkers die in functiegroep 3 vielen en 'slechts' op de achtergrond zijn blootgesteld aan chroom-6. Wellicht dat zij daarmee niet de ondergrens van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel hadden gehaald.[196] In zo'n geval zou betoogd kunnen worden dat het verband tussen de gezondheidsschade en de arbeidsomstandigheden, ondanks het RIVM-rapport, alsnog te onzeker of te onbepaald is.

In beginsel blijft dan ook vaststaan dat compensatieregelingen geen erkenning van aansprakelijkheid zijn. Maar uitkeringen op grond van de regeling kunnen onder omstandigheden zeker bijdragen aan het aannemen van het causaal verband en in het bijzonder een beroep op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel in de zin van art. 7:658 BW, bijvoorbeeld als uit een RIVM-rapport blijkt dat een bepaalde groep werknemers werkzaamheden heeft verricht onder omstandigheden die schadelijk zijn voor hun gezondheid en dat zij lijden aan gezondheidsklachten die op basis van het rapport daardoor kunnen zijn veroorzaakt.[197] De inhoudelijke beoordeling op grond van de matrix draagt dan bij aan de juridische beoordeling van het *condicio sine qua non*-verband.

Ondanks dat compensatieregelingen voor beroepsziekten vaak een artikel bevatten waarin staat dat een uitkering op grond van de regeling géén erkenning van aansprakelijkheid van de werkgever of de Nederlandste Staat inhoudt, kan een compensatieregeling, en het gehanteerde causaliteitscriterium in het bijzonder, dus wel invloed hebben in een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure.[198] Het *Defensie*-arrest is mijns inziens wel casusspecifiek, maar kan ook zeker betekenisvol zijn voor andere compensatieregelingen. Dit is met name denkbaar voor andere chroom-6-regelingen die op dezelfde wijze als de Defensie-regeling zijn opgesteld. Maar ook aan de TSB-regeling kan worden gedacht, aangezien die regeling 'in

194. In gelijke zin Overheul 2023, p. 14.
195. Overheul 2023, p. 14, onder verwijzing naar de noot van Barentsen onder het *Defensie*-arrest, JAR 2022/1. Barentsen schrijft dat met de uitkering (zij spreekt over compensatie) 'gegeven [is] dat de blootstelling langdurig en intensief is geweest en dat het om ziektes gaat die heel wel door chroom-6 kunnen zijn veroorzaakt, nu het om categorie-1 personeel gaat. Op die manier kan de Uitkeringsregeling doorwerken in de aansprakelijkheidszaak.' Ook schrijft hij dat een beslissing op de grond van de regeling 'wel zeer informatief [is] voor een aansprakelijkheidsprocedure, ook al is zij zeker niet bindend.'
196. Zie over de 'ondergrens' van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel de conclusie van A-G Valk onder 3.5 voor HR 11 december 2020, ECLI:NL:HR:2020:1996 (art. 81 RO), (*Lansink/Ritsma II*).
197. In gelijke zin Overheul 2023, p. 14.
198. In gelijke zin Overheul 2023, p. 14.

en buiten rechte gezag heeft'.[199] Indien men een uitkering krijgt op grond van de TSB-regeling en dus één van de drie ziektes heeft die op de lijst van de regeling staan, zou dit met andere woorden betekenis kunnen hebben voor een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure tegen een werkgever. Zoals ik hierboven schreef, werd die invloed ook gesuggereerd door de Raad voor de rechtspraak, aangezien de regeling de positie van de werknemer volgens de raad zou kunnen versterken. Het *Defensie*-arrest laat mijns inziens in ieder geval zien dat een regeling, ook al is het een *aanvulling* op het systeem van werkgeversaansprakelijkheid, wel degelijk invloed heeft *binnen* datzelfde rechtsgebied en daar niet los van kan worden gezien.

4.3.4 Afsluitend

Ik kom tot een afronding van dit deel over causaliteit in het aansprakelijkheidsrecht, causaliteitselementen in compensatieregelingen voor beroepsziekten en de verhouding en de invloed van die laatste tot en op die eerste.

Compensatieregelingen voor beroepsziekten bevatten nog steeds causaliteitscriteria, zij het dat het causaliteitscriterium en het bewijs dat hiervoor moet worden aangeleverd, minder streng is dan op het basis van het aansprakelijkheidsrecht van de benadeelde wordt verwacht. Dat nog een causaliteitsvereiste aanwezig is, bevreemdt niet. Hiermee kan de regeling worden afgebakend. Ik liet zien dat in veel compensatieregelingen gebruik wordt gemaakt van een beroepsziektelijst of een uitkering voor één betreffende ziekte. Hierdoor wordt een lichter causaliteitscriterium en bewijsmaatstaf gehanteerd dan in het aansprakelijkheidsrecht. Tegelijkertijd betekent hantering van een lijst of één ziektebeeld, óók dat als iemand een ziekte heeft die níet op de lijst staat, diegene in beginsel (met uitzondering van een eventuele hardheidsclausule) geen aanspraak kan maken op een uitkering. Verder sprak ik mijn zorgen uit over het hanteren van verschillende causaliteitscriteria in verschillende regelingen. Ondanks dat deze verschillen logisch verklaard kunnen worden, kan het onzekerheid en ongelijkheid in de hand kan werken.

Ondanks dat aansprakelijkheid in de regelingen expliciet niet wordt erkend, is duidelijk dat causaliteitscriteria die in de regelingen worden gehanteerd, hun invloed kunnen hebben in een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure. Mij lijkt dat hoe strenger zo'n causaliteitscriterium is en hoe hoger de eisen die daaraan worden gesteld zijn (en hoe meer het daarmee in de buurt komt van causaliteit in werkgeversaansprakelijkheid), hoe plausibeler het is dat die invloed in een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure ook daadwerkelijk plaatsvindt. Concreet werd die invloed gesuggereerd bij de opstelling van de TSB-regeling, die zowel in

199. Zie paragraaf 4.3.3.2 en Raad voor de rechtspraak, Advies Regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten (TSB-regeling), 28 januari 2022, p. 2.

als buiten rechte gezag kan hebben.[200] Nog concreter is dit voor de Defensie-regeling, waarbij benadeelden uit de groep die het meest direct aan chroom-6 waren blootgesteld, terecht een succesvol beroep konden doen op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel.[201] Het is de vraag of de opstellers van de regeling dit laatste scenario voorzien hebben. Aangezien vlak na de Defensieregeling, ook de NS- en KLM-regeling in het leven zijn geroepen, lijkt het in ieder geval niet een negatieve precedentwerking voor de opstellers van de regelingen te hebben gehad. Zoals gezegd is het *Defensie*-arrest wel casusspecifiek, maar kan het betekenisvol zijn voor andere compensatieregelingen. Het laat zien dat een compensatieregeling als aanvulling op het systeem van werkgeversaansprakelijkheid, wel degelijk invloed heeft *binnen* datzelfde rechtsgebied en daar niet los van kan worden gezien.

4.4 Schadevergoeding en uitkering

4.4.1 Inleiding

Het derde onderdeel van dit hoofdstuk gaat over de wisselwerking tussen een uitkering verkregen op basis van een compensatieregeling en een schadevergoeding verkregen op grond van het aansprakelijkheidsrecht. De opbouw van het deel is als volgt. In paragraaf 4.4.2 bespreek ik schadevergoeding in het aansprakelijkheidsrecht. Daarna ga ik in paragraaf 4.4.3 in op de uitkeringen die worden verkregen op grond van compensatieregelingen voor beroepsziekten. In paragraaf 4.4.4 bespreek ik hoe een uitkering op grond van een compensatieregeling zich verhoudt tot een schadevergoeding op basis van het aansprakelijkheidsrecht.

4.4.2 Schadevergoeding in het aansprakelijkheidsrecht

4.4.2.1 Inleiding

Het aansprakelijkheidsrecht heeft als hoofddoel om aanspraken te handhaven.[202] Hoewel dit het beste preventief kan geschieden door nakoming van verplichtingen af te dwingen, is dit niet altijd mogelijk.[203] Vaak resteert enkel de mogelijkheid tot beëindiging van de situatie of het bewerkstelligen van de situatie zoals die zonder normschending zou hebben bestaan.[204] Schadevergoeding speelt bij deze laatste mogelijkheid een belangrijke rol.[205] Het doel van schadevergoeding is om de benadeelde zoveel mogelijk in de toestand wordt gebracht waarin hij zou verkeren indien het schadeveroorzakende feit achterwege was gebleven (*restitutio in*

200. Raad voor de rechtspraak, Advies Regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten (TSB-regeling), 28 januari 2022, p. 2.
201. HR 3 december 2021, ECLI:NL:HR:2021:1806 (*Defensie-arrest*).
202. Lindenbergh Mon. BW nr. B34 2020/5.
203. Lindenbergh Mon. BW nr. B34 2020/5.
204. Lindenbergh Mon. BW nr. B34 2020/5.
205. Lindenbergh Mon. BW nr. B34 2020/5.

integrum).[206] Schadevergoeding is, in de woorden van Lindenbergh, eigenlijk een *next best thing* bezien vanuit de doelstelling van het aansprakelijkheidsrecht. Die doelstelling is juist om aanspraken te *handhaven*.[207] Voorkomen door nakoming van de primaire norm is beter, net als feitelijk herstel.[208] Schadevergoeding is bedoeld voor gevallen waarin nakoming of feitelijk herstel niet meer mogelijk is.[209]

De situatie waarin de benadeelde zonder schadetoebrengende gebeurtenis zou verkeren, kan het beste worden bereikt door de schade van de benadeelde volledig te vergoeden (het beginsel van volledige schadevergoeding).[210] Om dat te bereiken, moet zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de omstandigheden waarin de benadeelde verkeert (het uitgangspunt van concrete schadebegroting).[211] Hieronder ga ik achtereenvolgens in op het beginsel van volledige vergoeding en het uitgangspunt van concrete schadebegroting.[212]

4.4.2.2 Het beginsel van volledige vergoeding

De situatie waarin de benadeelde zonder de schadetoebrengende gebeurtenis zou verkeren, kan het beste worden bereikt door de schade van de benadeelde volledig te vergoeden.[213] Volledige vergoeding is één van de beginselen van ons schadevergoedingsrecht.[214] Het beginsel ligt besloten in wettelijke bepalingen van ons schadevergoedingsrecht, ook al is het niet met zoveel woorden in een wetsartikel neergelegd.[215] Volledige vergoeding betekent dat vermogensschade en ander nadeel worden vergoed (art. 6:95 lid 1 BW). Vermogensschade bestaat uit geleden verlies en gederfde wint (art. 6:96 lid 1 BW). Ook toekomstige schade valt hieronder (art. 6:105 BW).[216] Expliciet wordt 'volledige schadevergoeding' genoemd in

206. HR 5 december 2008, ECLI:NL:HR:2008:BE9998, NJ 2009/387 (*Rijnstate/Reuvers*). Zie ook Lindenbergh Mon. BW nr. B34 2020/4, hetzelfde nummer voor 'beginselen' en 'uitgangspunten'. Klaassen, Mon. BW nr. B35 2017/5, onder verwijzing naar HR 12 juni 2015, ECLI:NL:HR:2015:1600, NJ 2016/380 (*K/Rabobank Emmen-Coevorden*) en HR 10 februari 2017, ECLI:NL:HR:2017:208, NJ 2017/134 (*Donata/New India*). Zie verder ook Asser/Sieburgh 6-II 2021/31.
207. Lindenbergh Mon. BW nr. B34 2020/6.
208. Lindenbergh Mon. BW nr. B34 2020/6; Lindenbergh Mon. Nr. B34 2020/7.
209. Lindenbergh Mon. BW nr. B34 2020/6.
210. Lindenbergh Mon. BW nr. B34 2020/10.
211. Lindenbergh Mon. BW nr. B34 2020/36.
212. Zie hierover Lindenbergh Mon. BW nr. B34 2020/36, en zie over het onderscheid tussen beginselen en uitgangspunten Lindenbergh. Mon. BW nr. B34 2020/4.
213. Lindenbergh Mon. BW nr. B34 2020/10.
214. Lindenbergh Mon. BW nr. B34 2020/7. Zie over de andere 'doelen', ook weleens aangeduid als 'functies' of 'effecten', en de andere 'beginselen' Lindenbergh Schadevergoeding algemeen 1 Mon. BW nr. B34 2020/8 e.v.
215. Lindenbergh Mon. BW nr. B34 2020/11. Zo schrijft Lindenbergh dat bepalingen als art. 6:162 BW en art. 6:74 BW impliceren dat de nadelige gevolgen van de normschending zoveel mogelijk ongedaan worden gemaakt – waarmee volledige vergoeding wordt geïmpliceerd. Hij noemt in dit kader ook art. 1 EP EVRM (bescherming recht op eigendom). Zie ook Hartlief 2021, p. 257.
216. Lindenbergh Mon. BW nr. B34 2020/11.

art. 6:109 lid 1 BW, het artikel waarin de rechterlijke matiging is bepaald.[217] Het 'andere nadeel', oftewel immateriële schade, wordt slechts vergoed voor zover de wet daar recht op geeft.[218] Die schadevergoeding wordt naar billijkheid vastgesteld.[219]

In literatuur speelt een discussie of handhaving van het beginsel van volledige vergoeding haalbaar is op termijn.[220] Sommige auteurs stellen dat volledige vergoeding van schade een misvatting is,[221] omdat zij vaak niet mogelijk is[222] of (zelfs) moet worden herzien.[223] Van Dam prefereert dan ook te spreken over 'volledig rechtsherstel' in plaats van 'volledige vergoeding'.[224] Verder gaan er in de letselschadewereld geluiden op voor het afstappen van volledige, concrete compensatie en over te gaan naar gestandaardiseerde vergoedingen.[225] Ook is gepleit voor compensatie die niet per se absoluut, of werkelijk is,[226] maar 'eerlijk' of 'redelijk'.[227]

In ieder geval, om volledige vergoeding te kunnen bereiken, moet zoals gezegd zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de omstandigheden waarin de benadeelde verkeert. Hieronder ga ik nader in op dit uitgangspunt van concrete schadebegroting. Ook sta ik stil bij abstracte schadebegroting als uitzondering op dit uitgangspunt.

4.4.2.3 Concrete en abstracte schadebegroting[228]

Bij schadebegroting in een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure, heeft de rechter de vrijheid om de schade te begroten op de wijze die het meest met de aard van die schade in overeenstemming is.[229] Indien de omvang niet nauwkeurig kan wor-

217. Lindenbergh Mon. BW nr. B34 2020/11. Lindenbergh noemt in zijn monografie ook oude rechtspraak van de Hoge Raad, waarin het beginsel van volledige vergoeding expliciet wordt genoemd. Zo verwijst hij naar HR 17 januari 1964, ECLI:NL:HR:1964:34, NJ 1964/322 (*Oranje Lijn/Bohne*), waar de Raad het heeft over 'het aan de artikelen 1282-184 ten grondslag liggende beginsel van volledige schadevergoeding'.
218. Art. 6:95 lid 1 BW, art. 6:106 BW. Lindenbergh schrijft dat de ratio van deze beperking vermoedelijk is terug te voeren op de beperkte mogelijkheid om in geval van immateriële schade aan herstel door compensatie bij te dragen. Lindenbergh Mon. BW nr. B34 2020/12.
219. Voor de categorieën die zijn weergegeven in art. 6:106 BW. Zie ook Hartlief 2021, p. 269.
220. Zie over deze discussie Klaassen Mon. BW nr. B35 2017/5.
221. Standen 1995; Moreteau, 2015, p. 87-88.
222. Van Dam 2015, p. 79.
223. Cane en Goudkamp 2018, p. 132.
224. Van Dam 2015, p. 85.
225. Klaassen 2017/5. Zie hierover ook Barbiers 2022 en Rijnhout 2023.
226. Zie over volledige vergoeding als 'werkelijk' geleden schade Klaassen 2017/5.
227. Cane en Goudkamp 2018, p. 131-132; Macleod & Hodges 2017; Rijnhout 2023.
228. Zie ook Lindenbergh die spreekt over schadevaststelling; Lindenbergh Mon. BW nr. B34 2020/36 en Lindenbergh & Franken 2013.
229. Art. 6:97 BW; Parl. Gesch. Boek 6 BW p. 339. Zie ook Klaassen Mon. BW nr. B35 p. 5 en 7; Hartlief 2021, p. 276-277; Van Dam 2020, p. 517 (oude druk).

den vastgesteld, dan wordt zij geschat, zo bepaalt art. 6:97 BW.[230] De feitenrechter heeft hierbij een grote vrijheid. Beslissingen hieromtrent kunnen in cassatie slechts beperkt worden getoetst. Wel zij opgemerkt dat de vrijheid moet worden gezien tegen de achtergrond van het beginsel van volledige vergoeding.[231]

Het uitgangspunt van schadebegroting bij letselschade is concrete schadebegroting, en dit geldt dus ook bij vergoedingen voor beroepsziekten die via het aansprakelijkheidsrecht lopen.[232] Dit houdt in dat bij de begroting van elke schadepost rekening wordt gehouden met alle omstandigheden van de benadeelde,[233] of zoals Lindenbergh schrijft, 'in het concrete geval door de concrete benadeelde geleden schade'.[234] Specifiek zal het bij schade veroorzaakt door een beroepsziekte bijvoorbeeld gaan om een concrete berekening van individuele ziektekosten en verlies aan verdienvermogen.[235] Hiervoor is nodig om de huidige/werkelijke situatie te vergelijken met de hypothetische situatie waarin het schadeveroorzakende feit zou zijn uitgebleven.[236] In veel gevallen, zo schrijft Hartlief, zal gebruik worden gemaakt van statistische gegevens en veronderstellingen, over bijvoorbeeld de mogelijkheid dat de benadeelde promotie zou hebben gemaakt.[237] Het gaat met andere woorden om de exacte schade van *deze* benadeelde.[238]

Schade veroorzaakt door beroepsziekten wordt in de regel concreet begroot. Abstracte schadebegroting vormt hierop een uitzondering.[239] De rechter abstraheert dan van één of meerdere omstandigheden van het geval.[240] Hij zal in zo'n geval nagaan wat in het algemeen in een dergelijk geval de schade is die *een*

230. De feitenrechter heeft hierbij een grote vrijheid. Beslissingen hieromtrent kunnen in cassatie slechts beperkt worden getoetst. Klaassen Mon. BW nr. B35, p. 9.
231. Klaassen Mon. BW nr. B35, p. 9.
232. Hartlief 2021, p. 277.
233. Hartlief 2021, p. 277.
234. Lindenbergh Mon. BW nr. B34 2020/36. Ze ook Klaassen Mon BW nr. B35, p. 10, onder verwijzing naar HR 23 april 2010, ECLI:NL:HR:2010:BL6156 (*Optas Pensioenen/ECT*) en HR 10 februari 2017, ECLI:NL:HR:2017:208, NJ 2017/134 (*Donata/New India*).
235. Hartlief 2021, p. 278-279. Bij toekomstige inkomensschade uit arbeid zie Klaassen Mon. BW. nr. B35, p. 8, onder verwijzing naar HR 15 mei 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2654, NJ 1998/624 (*Vehof-Vasters/Helvetia*); HR 14 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4277, NJ 2000/437, m.nt. J.H. Brunner (*Van Sas/Interpolis*); HR 3 december 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE9243, NJ 2003/212; HR 17 februari 2017, ECLI:NL:HR:2017:273, NJ 2017/115 (*Molenaar/Goudse Schadeverzekeringen*). Klaassen schrijft dat aan het bewijs van de benadeelde met ernstig letsel 'geen strenge eisen worden gesteld' (p. 8) en dat er een afweging van 'goede en kwade kansen' plaatsvindt (p. 11, zie ook art. 6:105 BW);
236. Klaassen Mon. BW nr. B35, p. 11, onder verwijzing naar HR 8 april 2005, ECLI:NL:HR:2005:AR7435, NJ 2005/371 (en HR 9 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1053 (*Hofstad c.s./Zürich c.s.*).
237. Hartlief 2021, p. 278-279, onder verwijzing naar HR 14 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4277, NJ 2000/437, m.nt. J.H. Brunner (*Van Sas/Interpolis*).
238. Hartlief 2021, p. 279.
239. Zie over huishoudelijke hulp bij letsel bijvoorbeeld HR 5 december 2008, ECLI:NL:HR:2008:BE9998, NJ 2009/387 (*Rijnstate/Reuvers*). Zie verder Van Dam 2020, p. 518 (oude druk); Hartlief 2021, p. 279.
240. Van Dam 2020, p. 518 (oude druk); Hartlief 2021, p. 277.

benadeelde lijdt.[241] Motieven om te abstraheren zijn volgens de Hoge Raad de redelijkheid en billijkheid en praktische gronden.[242] In de literatuur wordt voornamelijk efficiëntie en doelmatigheid genoemd.[243] Als er een groot aantal vergelijkbare gevallen is, is het doelmatig het 'gangbare' tot uitgangspunt te nemen en dan te bezien hoe groot in het algemeen de schade is van 'een' benadeelde.[244] Lindenbergh schrijft dat de rechtvaardiging van abstractie wordt gevonden in het gegeven dat het resultaat daarvan bevredigend is.[245]

4.4.3 Uitkeringen in compensatieregelingen

4.4.3.1 Inleiding

In deze subparagraaf sta ik stil bij de uitkeringen die op basis van compensatieregelingen kunnen worden verkregen. Allereerst komen de kwalificaties van de uitkeringen aan bod (paragraaf 4.4.3.2). Daarna sta ik stil bij de hoogte van de bedragen (paragraaf 4.4.3.3), en ga ik in op over- en ondercompensatie, de vergelijking met vergoeding in het aansprakelijkheidsrecht en de juridische relevantie van de kwalificaties van uitkeringen

4.4.3.2 Kwalificaties van de uitkeringen

Terwijl bij een vergoeding op basis van het aansprakelijkheidsrecht structureel gesproken wordt over 'schadevergoeding', zien we dat de uitkering die op basis van een compensatieregeling voor beroepsziekten wordt verkregen, telkens anders wordt genoemd. Zo volgt uit hoofdstuk 3 dat in de **Defensie-, KLM-, en NS- en silicoseregeling** wordt gesproken over een 'uitkering'. In de **Tilburg-, TNS- en TSB-regeling** wordt het bedrag geduid als 'tegemoetkoming', terwijl het in de **TAS- en CSE-regeling** gaat over een 'voorschot' dat voorziet in een tegemoetkoming. In een enkel geval, namelijk de **zorgmedewerkersregeling**, wordt gesproken over een 'financiële ondersteuning'.

Op zichzelf is een verschillende naam geven aan hetzelfde beestje misschien niet problematisch. Grof gezegd zou men dan ook kunnen betogen dat de uitkeringen alle hetzelfde beogen, namelijk het bieden van een 'tegemoetkoming' in de geleden schade.[246] Tegelijkertijd moet men oppassen om te pas en te onpas

241. Van Dam 2020, p. 518 (oude druk); Hartlief 2021, p. 277; Lindenbergh Mon. BW nr. B34/36.
242. HR 5 december 2008, ECLI:NL:HR:2008:BE9998, NJ 2009/387 (*Rijnstate/Reuvers*), rov. 3.4. Zie hierover ook Van Dam 2020 (oude druk), p. 518, onder verwijzing naar onder meer HR 28 mei 1999, ECLI:NL:HR:1999:ZC2912, NJ 1999/564, m.nt. A.R. Bloembergen (*Johanna Kruidhof*) en HR 21 februari 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2286, NJ 1999/145, m.nt. C.J.H. Brunner (*Wrongful birth*).
243. Zie Giesen e.a. 2001, p. 144; Rijnhout 2023, p. 20.
244. Lindenbergh 2013, p. 27. De individuele omstandigheden spelen overigens nog steeds een rol, zie p. 28.
245. Lindenbergh 2013, p. 29.
246. Zie Schutgens die een definitie aan een dergelijke tegemoetkoming geeft: 'een financiële aanspraak die onverplicht aan het slachtoffer van een schadeveroorzakende gebeurtenis wordt toege-

verschillende termen voor hetzelfde te gebruiken. Ik doel dan met name op kwalificaties die de rechtspositie van de benadeelde in een civiele procedure mogelijk beïnvloeden.[247] Zo heeft ook de Raad voor de rechtspraak in zijn advies voor de **TSB-regeling** opgemerkt dat het rechtskarakter en het begrip van de 'tegemoetkoming' in het kader van die regeling wat diffuus is:

> 'is het nu een voorschot of niet, of wordt dit begrip alleen maar gebruikt om uit te drukken dat niet de volledige schade geacht wordt vergoed te zijn?'[248]

Toch vloeien er ook verschillen voort uit de uitkeringen die kunnen worden verkregen op basis van de compensatieregelingen. Hiermee bedoel ik dat de uitkeringen soms ook verschillen in strekking. Neem bijvoorbeeld de **TAS- en CSE-regeling**. De uitkering die op basis van deze regelingen kan worden verkregen, heet 'voorschot', en is ook bedoeld echt als *voorschot* op een later te verkrijgen schadevergoeding. In geen van de andere regelingen wordt gesproken over voorschot en bij geen één van de uitkeringen die op basis van de andere regelingen kunnen worden verkregen, lijkt het ook te gaan om een dergelijk voorschot.

Verder volgt uit hoofdstuk 3 dat de regelingen met de uitkeringen telkens in iets anders beogen te voorzien. Meestal voorzien de bedragen die worden uitgekeerd in een zogenaamde 'immateriële' schadepost. Dit is het geval in de **TAS-, TNS-, CSE- en politieregeling**. Soms voorzien de uitkeringen in materiële en immateriële schade, zoals in de **chroom-6-regelingen** en de **TSB-regeling.** Tweemaal is de uitkering niet nader gespecificeerd; in de **zorgmedewerkers- en silicoseregeling**.

Kortom, een vergoeding die op basis van het aansprakelijkheidsrecht wordt verkregen, voorziet in duidelijk omlijnde schadeposten die in beginsel concreet worden begroot, terwijl dat in de compensatieregelingen diffuser en minder vergelijkbaar of gelijk is. Ook qua hoogtes verschillen de uitkering van de schadevergoeding die op basis van het aansprakelijkheidsrecht kan worden verkregen. Daar ga ik hieronder nader op in.

4.4.3.3 De hoogte van de uitkeringen

Over- en ondercompensatie in compensatieregelingen

Anders dan wat het uitgangspunt is bij letselschade in het aansprakelijkheidsrecht, is het bedrag dat wordt verkregen door benadeelden abstract vastgesteld (het

kend, zonder dat daartoe voorafgaand aan die regeling een verplichting tot compensatie op de schadeveroorzakende partij rustte'. Schutgens 2022, p. 84, onder verwijzing naar Tjepkema 2014. Zie recenter in bestuursrechtelijke context de oratie van Van den Brink, p. 7.

247. Ik kom hier nog op terug.

248. Raad voor de rechtspraak, Advies Regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten (TSB-regeling), 28 januari 2022, p. 4.

gaat om *een* benadeelde), en niet concreet (het gaat dus niet om *die* benadeelde). Daarom is het realistischer dat benadeelden door middel van het bedrag soms zullen worden overgecompenseerd, maar vaker worden ondergecompenseerd.[249] Mocht dit inderdaad het geval zijn, dan is dit op zichzelf vanuit een juridisch-dogmatisch oogpunt niet direct problematisch, want de verkregen bedragen beogen ook geen daadwerkelijke, 'volledige' compensatie te zijn; ook niet voor diegenen die het zwaarste letsel hebben.

De vergelijking met vergoeding in het aansprakelijkheidsrecht

Duidelijk is dat de bedragen verkregen op basis van compensatieregelingen niet beogen om, anders dan in het aansprakelijkheidsrecht, volledig schadedekkend te zijn. Dit vloeit logischerwijs voort uit het gegeven dat tegemoetkomingen onverplicht worden toegekend, dus zonder dat daartoe een juridische grondslag of verplichting bestaat uit hoofde van het aansprakelijkheidsrecht. Dit terwijl in het aansprakelijkheidsrecht het beginsel van volledige vergoeding juist centraal staat.

De bedragen verkregen op grond van de onderzochte regelingen lopen uiteen van € 5.000 tot € 197.850 en voorzien in verschillende schadeposten.[250] Materiële schadeposten zoals arbeidsvermogensschade en pensioenverlies, zijn grote schadeposten in het aansprakelijkheidsrecht.[251] Ik heb geen cijfers gevonden over de gemiddelde schadepost van een benadeelde met een beroepsziekte, die zich ook lastig laat vaststellen. De schadepost van een benadeelde met een beroepsziekte hangt namelijk af van verschillende factoren. In de eerste plaats, wanneer men ziek wordt: is er een lange incubatietijd, of niet?[252] Bij mesothelioom ten gevolge van asbestblootstelling, dat een lange incubatietijd kent, is het inkomensverlies waarschijnlijk lager dan bij een ziekte als allergisch contacteczeem ten gevolge van chroom-6. Tegelijkertijd is denkbaar dat een benadeelde die lijdt aan de ziekte mesothelioom niet meer in staat is om arbeid te verrichten, terwijl dat dit anders is voor een benadeelde met allergisch contacteczeem. Verder is het inkomensverlies en de schade die een benadeelde daardoor lijdt, afhankelijk van of en hoe lang de benadeelde tijdens zijn ziekte recht heeft op een arbeidsgerelateerde uitkering, zoals bijvoorbeeld een WIA-uitkering. Het is in ieder geval zeker denkbaar dat de materiële uitkeringen die op grond van de compensatieregelingen kunnen worden verkregen niet volledig schadedekkend zijn. Zo gaat het om een bedrag van rond de € 4.000 dat op basis van de chroom-6-regelingen kan worden verkregen, € 7.000 dat op basis van de Tilburg-regeling wordt gegeven en € 22.839 dat op grond van de TSB-regeling wordt uitgekeerd. Bij de Tilburg- en TSB-regeling gaat het dan ook

249. Zie Wagner 2012, p. 586. Hoewel volgens Wagner onduidelijk is in hoeverre compensatieregelingen benadeelden op een systematische basis ondercompensateren, zou het *in ieder geval* die benadeelden ondercompenseren die het meest zware letsel hebben. Dit is een normatief standpunt uiteraard.
250. De *f* 20.000 die volgt uit de silicoseregeling is omgerekend naar euro's. Het gaat dan om € 9075,60.
251. Klaassen 2017/5.
252. Giesen e.a. 2001, p. 146.

nog eens om een uitkering die zowel in materiële als immateriële schadeposten voorziet. Uiteindelijk zal het per individu verschillen of sprake is van een volledige vergoeding, omdat dat afhangt van de schade die zij hebben geleden.

Het is eveneens lastig om de immateriële 'uitkeringen' die op basis van de compensatieregelingen worden gegeven, op waarde te schatten. In de Smartengeldgids 2024 is geen aparte categorie voor schade door beroepsziekten opgenomen. Er zijn ook geen aparte categorieën opgenomen voor bijvoorbeeld ziekten als kanker. Dit is een ziekte die veelal is opgenomen in de beroepsziektelijsten van de onderzochte compensatieregelingen. Wel is een aantal beroepsziektezaken opgenomen in de categorie 'na ongeval'. Ik vond 27 zaken die gaan over beroepsziekten en waarin smartengeld is toegekend. 19 van de gevonden zaken gaan over de blootstelling aan asbest.[253] In 18 gevallen lijdt de benadeelde aan de ziekte mesothelioom. In deze zaken zijn vergoedingen voor immateriële schade toegekend tussen € 58.989 en € 83.447 (geïndexeerde bedragen).[254] In één zaak, waar de benadeelde leed

253. Smartengeldgids 2024 p. 132, Gerechtshof 's-Hertogenbosch 7 november 2023, ECLI:NL:GHSHE:2023:3687; Smartengeldgids 2024, p. 132, Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 8 december 2015, ECLI:NL:GHARL:2015:9263; Smartengeldgids 2024, p. 133, Gerechtshof 's-Hertogenbosch 11 maart 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:655; Smartengeldgids 2024, p. 133, Rb. Maastricht 7 november 2012, ECLI:NL:RBMAA:2012; Smartengeldgids 2024, p. 133, Gerechtshof Arnhem 9 augustus 2011, ECLI:NL:GHARN:2011; Smartengeldgids 2024, p. 134, Gerechtshof Arnhem 20 december 2011, ECLI:NL:GHARN:2011; Smartengeldgids 2024, p. 134, Rb. Amsterdam 24 juni 2009, ECLI:NL:RBAMS:2009; Smartengeldgids 2024, p. 134, Gerechtshof Den Haag 18 december 2012, ECLI:NL:GHSGR:2012; Smartengeldgids 2024, p. 134, Rb. Den Haag 13 september 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:10452; Smartengeldgids 2024, p. 135, Rb. Haarlem 1 april 2009, ECLI:NL:RBHAA:2009; Smartengeldgids 2024, p. 135, Rb. Rotterdam 29 april 2009, rolnr. 07-1700; Smartengeldgids 2024, p. 135, Rb. Rotterdam 17 juli 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:5084; Smartengeldgids 2024, p. 136, Gerechtshof Den Haag 3 april 2012, ECLI:NL:GHSGR:2012; Smartengeldgids 2024, p. 136, Rb. Midden-Nederland 28 oktober 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:8742; Smartengeldgids 2024, p. 136, Rb. Maastricht 2 november 2005, ECLI:NL:RBMAA:2005; Smartengeldgids 2024, p. 137, Gerechtshof 's-Hertogenbosch 28 augustus 2012, ECLI:NL:GHSHE:2012; Smartengeldgids 2024, p. 137, Rb. Zeeland-West-Brabant 20 april 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:2452; Smartengeldgids 2024, p. 138, Gerechtshof 's-Hertogenbosch 18 december 2012, ECLI:NL:GHSHE:2012; Smartengeldgids 2024, p. 138, Rb. Rotterdam 10 juni 1993, VR 1994/120.

254. Smartengeldgids 2024 p. 132, Gerechtshof 's-Hertogenbosch 7 november 2023, ECLI:NL:GHSHE:2023:3687; Smartengeldgids 2024, p. 132, Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 8 december 2015, ECLI:NL:GHARL:2015:9263; Smartengeldgids 2024, p. 133, Gerechtshof 's-Hertogenbosch 11 maart 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:655; Smartengeldgids 2024, p. 133, Rb. Maastricht 7 november 2012, ECLI:NL:RBMAA:2012; Smartengeldgids 2024, p. 133, Gerechtshof Arnhem 9 augustus 2011, ECLI:NL:GHARN:2011; Smartengeldgids 2024, p. 134, Gerechtshof Arnhem 20 december 2011, ECLI:NL:GHARN:2011; Smartengeldgids 2024, p. 134, Rb. Amsterdam 24 juni 2009, ECLI:NL:RBAMS:2009; Smartengeldgids 2024, p. 134, Gerechtshof Den Haag 18 december 2012, ECLI:NL:GHSGR:2012; Smartengeldgids 2024, p. 134, Rb. Den Haag 13 september 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:10452; Smartengeldgids 2024, p. 135, Rb. Haarlem 1 april 2009, ECLI:NL:RBHAA:2009; Smartengeldgids 2024, p. 135, Rb. Rotterdam 29 april 2009, rolnr. 07-1700; Smartengeldgids 2024, p. 135, Rb. Rotterdam 17 juli 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:5084; Smartengeldgids 2024, p. 136, Gerechtshof Den Haag 3 april 2012, ECLI:NL:GHSGR:2012; Smartengeldgids 2024, p. 136, Rb. Midden-Nederland 28 oktober 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:8742; Smartengeldgids 2024, p. 136, Rb. Maastricht 2 november 2005, ECLI:NL:RBMAA:2005; Smartengeldgids 2024, p. 137, Gerechtshof 's-Hertogenbosch 28 augustus 2012, ECLI:NL:GHSHE:2012; Smarten-

aan asbestose, werd € 136.636 (geïndexeerd) toegekend.[255] Drie van de gevonden zaken gaan over de blootstelling aan neurotoxische stoffen. In deze zaken leden de benadeelden aan hersenbeschadiging, en kregen zij bedragen toegekend van € 33.081; € 59.675 en € 138.653 (geïndexeerde bedragen).[256] In twee zaken waarin sprake is van blootstelling aan oplosmiddelen en waarin de benadeelden lijden aan OPS, wordt € 11.270 en € 24.860 aan smartengeld toegekend (geïndexeerd).[257] In de drie resterende zaken waarin sprake was van blootstelling aan giftige en schadelijke stoffen, en de benadeelden leden aan toxische encefalopathie, longkanker en longemfyseem, werd respectievelijk € 20.205; € 41.662 en € 126.320 (geïndexeerd) toegekend.[258] Het gemiddelde van alle gevonden bedragen is € 68.977, met een standaarddeviatie van € 29.280. Hierbij merk ik op dat het gaat om 27 gevonden zaken, waarvan het merendeel zaken waren waarin de benadeelde is blootgesteld aan asbest. In aanvulling hierop volgt uit de Smartengeldgids 2024 dat een langdurige periode van ziekteopname; levensgevaar; een levenslange zware handicap; een situatie waarbij de beroepsuitoefening vaak onmogelijk of niet volledig mogelijk is en geen uitzicht op herstel; gewicht in de schaal leggen voor een hogere vergoeding bij zwaar letsel.[259]

Het zou interessant zijn om de gevonden bedragen, voor zover dat kan, te vergelijken met de uitkeringen van de onderzochte compensatieregelingen uit hoofdstuk 3. Ik benadruk voor zover dat kan, omdat het gaat om het vergelijken van schadevergoedingen met uitkeringen, en dit op zichzelf een lastige aangelegenheid is. Uit hoofdstuk 3 volgt in ieder geval dat veel van de onderzochte compensatieregelingen in een immateriële schadepost voorzien. Zo wordt in de chroom-6-regelingen een bedrag van € 5.000 tot € 50.000 uitgekeerd in geval van ziekte. Bij de regelingen uitgevoerd door het IAS gaat het om een bedrag van rond de € 20.000. Als we er vanuit zouden gaan dat de zorgmedewerkers- en silicoseregeling ook in een immateriële schadepost voorzien, gaat het ook om een bedrag van rond de € 20.000. Vergeleken met het gemiddelde bedrag van € 68.977 dat wordt uitgekeerd op basis van de gevonden zaken uit de Smartengeldgids, zouden de uitkeringen als laag kunnen worden gezien (denkend vanuit het schadevergoedingsrecht). Stel dat een benadeelde die bij Defensie voor 13 jaar is blootgesteld lijdt aan COPD,

---

geldgids 2024, p. 137, Rb. Zeeland-West-Brabant 20 april 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:2452; Smartengeldgids 2024, p. 138, Gerechtshof 's-Hertogenbosch 18 december 2012, ECLI:NL:GHSHE:2012.

255. Smartengeldgids 2024, p. 138, Rb. Rotterdam 10 juni 1993, VR 1994/120.
256. Smartengeldgids 2024, p. 62, Rb. Rotterdam 20 juli 2012, ECLI:NL:RBROT:2012; Smartengeldgids 2024, p. 65, Rb. Dordrecht 15 april 1999, VR 2000/95; Smartengeldgids 2024, p. 70, Rb. Heerlen 15 december 2010, ECLI:NL:RBMAA:2010.
257. Smartengeldgids 2024, p. 55, Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 16 juni 2020, ECLI:NL:GHARL:2020:4569; Smartengeldgids 2024, p. 60, Rb. Utrecht 16 augustus 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:4180.
258. Smartengeldgids 2024, p. 129, Rb. Den Haag 5 oktober 2011, ECLI:NL:RBSGR:2011; Smartengeldgids 2024, p. 132, Gerechtshof Den Haag 1 oktober 2004, VR 2005/109 en Smartengeldgids 2024, p. 138, Gerechtshof Amsterdam 16 februari 2010, nr. 200.012.957.
259. Smartengeldgids 2024, p. 17.

klasse 3. Daarvoor staat een 'immateriële uitkering' van € 28.827,48. COPD klasse 3 is een ernstige vorm, waarbij de benadeelde moeite zal hebben met ademhalen en veel last heeft van benauwdheid en vermoeidheid; en waarschijnlijk ook afhankelijk is van zuurstoftoevoeging. Al met al gaat het om een benadeelde die waarschijnlijk niet meer volledig arbeidsgeschikt is en zijn of haar leven moet aanpassen op de aandoening, die progressief is en zal verergeren.

Een uiterste qua hoogte van de uitkering betreft de politieregeling. Deze regeling voorziet in een maximumbedrag van € 197.850 en lijkt hiermee, mede nu het gaat om een daadwerkelijke vergoeding, ook daadwerkelijk volledig te zijn. In ieder geval is denkbaar dat, als het gaat om immateriële schade die is geleden, benadeelden wél 'volledig' zijn gecompenseerd. Of beter gezegd, dat zij het bedrag benaderen wat men voor immateriële schade, die naar zijn aard niet 'volledig' *kan* zijn maar billijk, ook zou krijgen op basis van het aansprakelijkheidsrecht.

De juridische relevantie van de kwalificaties van uitkeringen

De kwalificaties van uitkeringen zijn van belang voor aansprakelijkheidsrechtelijke procedures.[260] Die relevantie ziet voornamelijk op de kwalificaties die aan de uitkeringen worden gegeven en de schadeposten waarin zij voorzien. Ik denk nog steeds dat het van belang is om goed na te denken over de kwalificatie van het bedrag dat wordt verkregen op basis van een compensatieregeling, omdat het bedrag dat wordt verkregen bij het alsnog bewandelen van de route van het aansprakelijkheidsrecht bij de civiele rechter vaak in mindering zal worden gebracht op de toegewezen schadevergoeding.[261]

In een eerdere bijdrage van mijn hand besprak ik in dit kader de tegemoetkoming van € 7.000 die op grond van de Tilburgregeling kan worden verkregen.[262] Op grond van art. 4 van de regeling bevat de tegemoetkoming verschillende schadeposten. Het gaat zowel om angstschade (art. 4 sub a) als om een tegemoetkoming voor zorgkosten (art. 4 sub c), maar ook om een tegemoetkoming voor de ervaren onheuse bejegening (art. 4 sub b) en om een tegemoetkoming voor verlies van arbeidsvermogen (art. 4 sub e). Eerder schreef ik dat het karakter van de tegemoetkoming hiermee zowel immaterieel als materieel lijkt te zijn,[263] hetgeen mij juridisch gezien lastig lijkt als de tegemoetkoming in mindering moet worden gebracht op een verkregen schadevergoeding bij een verzekeraar of rechter (art. 4). De KLM- en NS-regelingen bevatten soortgelijke bepalingen, zo liet ik al zien in hoofdstuk 3. Art. 2 lid 4 van zowel de KLM-als de NS-regeling bepaalt dat iedere aanspraak 'als opkomend voordeel [wordt] verrekend met hetgeen ingevolge een

260. Dit betoogde ik al eerder. Zie Overheul 2023.
261. Overheul 2023, p. 12.
262. Overheul 2023, p. 12-13.
263. Zie ook hoofdstuk 3 van dit proefschrift.

lopende of toekomstige aansprakelijkstelling verschuldigd mocht zijn'.[264] In aanvulling hierop bepaalt de KLM-regeling ook nog dat de uitkering op grond van de regeling moet worden gezien als een 'voorschot' op de aanspraak die de benadeelde, erfgenaam of nabestaande kan ontlenen aan de door de overheid (toen nog in te voeren) TSB-regeling. Met het indienen van een aanvraag voor een uitkering op grond van de KLM-regeling**,** zo bepaalt art. 16, machtigt de benadeelde de KLM Groep om de aanspraak hierop geldend te maken en te incasseren. Het is de vraag in hoeverre dit standhoudt, nu de TSB-regeling juist bepaalt dat die alleen wordt uitgekeerd indien nog niet eerder iets toegekend is aan de benadeelde.[265] Daarnaast voorziet de TSB-regeling slechts nog in een beperkt aantal ziektebeelden. In aanvulling hierop geldt deze regeling alleen voor de benadeelde zelf, en niet voor nabestaanden of erfgenamen.

Die TSB-regeling kent overigens op zijn beurt weer dezelfde problematiek.[266] Zo staat in de toelichting dat de tegemoetkoming 'is te beschouwen als een vorm van smartengeld'.[267] Tegelijkertijd wordt de tegemoetkoming gezien als een maatschappelijke erkenning voor benadeelden, waarbij men tegemoet wordt gekomen in *kosten*.[268] Maar, de regeling beoogt niet te voorzien 'in een schadevergoeding die gekoppeld is aan de werkelijke schade'.[269] Ook hier lijkt het karakter van de tegemoetkoming zowel materieel als immaterieel te zijn. Dit lijkt mij problematisch, aangezien ook bij deze regeling het idee is dat de benadeelde de tegemoetkoming terugbetaalt wanneer hij van zijn werkgever of opdrachtgever een 'betaling' ontvangt (art. 4 sub 3). De tegemoetkoming moet worden terugbetaald, ongeacht 'de aard van de kosten waarin de betaling voorziet' (art. 4 sub 3). Men kan zich afvragen of deze constructie juridisch houdbaar is, zo schreef ik al eerder. Ook betoogde ik dat het mij complex lijkt voor een civiele rechter om te bepalen welk gedeelte van de tegemoetkoming (bijvoorbeeld als die deels gekwalificeerd wordt als 'immaterieel') precies met een uiteindelijke (bijvoorbeeld materiële) schadevergoeding moet worden verrekend. In het verlengde hiervan kan mijns inziens de vraag worden opgeworpen of de benadeelde na ontvangst van de schadevergoeding van de werkgever het voorschot aan de uitvoerder van de regeling, de SVB, moet terugbetalen; een bepaling die wederom alleen in de TAS- en CSE-regeling is opgenomen en alleen geldt indien geen gebruik wordt gemaakt van de volmachtverlening/constructie van art. 3 sub d TAS- en art. 3 sub f CSE-regeling.[270]

264. Zie ook p. 1, van de KLM-regeling: 'Indien in individuele gevallen aansprakelijkheid wordt aangenomen door middel van een rechterlijke uitspraak, wordt de tegemoetkoming in het kader van deze regeling verrekend met de eventueel geleden of te lijden schade'. We zagen ook dat de Defensie-regeling een dergelijke bepaling niet kent.
265. Art. 4 lid 1 sub b. En indien er minder is toegekend dan € 22.839,-, dan slechts het positieve verschil, zie art. 6 lid 2 TSB-regeling.
266. Overheul 2023, p. 13.
267. Toelichting TSB-regeling, onder 2.3.
268. Toelichting TSB-regeling, onder 5.3.
269. Toelichting TSB-regeling, onder 2.3.
270. Art. 3 sub f TAS-regeling, p. 15 toelichting; art. 3 lid 1 sub g CSE-regeling.

Hieronder probeer ik deze vragen te beantwoorden aan de hand van het leerstuk van voordeelstoerekening.

4.4.3.4 Voordeelstoerekening

Inleiding

Het is de vraag hoe het precies zit met de verrekening van een tegemoetkoming, uitkering of voorschot met een (toekomstige) schadevergoeding in het aansprakelijkheidsrecht. In dit kader kan allereerst worden gedacht aan het artikel over voordeelstoerekening van art. 6:100 BW.[271] Hieronder ga ik in op het juridisch kader hiervan. In het bijzonder sta ik stil bij de gezichtspuntencatalogus uit het arrest *Verhaeg/Jenniskens*. De gezichtspuntencatalogus kan mijns inziens inspiratie bieden voor de uitkeringen verkregen op basis van compensatieregelingen en hun verhouding tot een schadevergoeding die wordt verkregen in het aansprakelijkheidsrecht.

Juridisch kader

Art. 6:100 BW bepaalt dat indien een zelfde gebeurtenis voor de benadeelde naast schade tevens voordeel heeft opgeleverd, dit voordeel bij de vaststelling van de te vergoeden schade in rekening moet worden gebracht. De achterliggende gedachte van voordeelstoerekening is dat de benadeelde niet beter mag worden van een gebeurtenis die hem schade berokkent.[272] Vier elementen zijn van belang: er moet sprake zijn van 'eenzelfde gebeurtenis', 'voordeel', 'redelijkheid'[273] en 'voor zover'.[274]

Indien sprake is van een *condicio sine qua non*-verband tussen de schadeveroorzakende gebeurtenis en het verkregen voordeel, is sprake van eenzelfde gebeurtenis.[275] In *Tennet/ABB* heeft de Hoge Raad overwogen dat het moet gaan om een voordeel dat 'zonder de normschending niet zou zijn opgekomen'.[276] Voor het vereiste van 'voordeel' is van belang dat het werkelijk is genoten of naar redelijke verwachting werkelijk genoten gaat worden.[277] Bij de interpretatie van de

271. Er wordt ook wel gesproken over voordeelstoerekening. Zie Tjong Tjing Tai 2017, p. 80.
272. Klaassen Mon. BW nr. B34, p. 107. Het idee van voordeelstoerekening doet ook wel denken het indemniteitsbeginsel zoals we dat kennen in het verzekeringsrecht, zie Van Dam 2020, p. 510 (oude druk); Van Dam 2006.
273. HR 8 juli 2016, ECLI:NL:HR:2016:1483, NJ 2017/262, m.nt. S.D Lindenbergh, m.nt. J.S. Kortmann (*Tennet/ABB*), rov. 4.4.3. Zie hierover ook Lindenbergh, *GS Schadevergoeding*, art. 6:100 BW, aant. 2.1.2; Van Dam 2020 (oude druk), p. 511, die erop wijst dat de Hoge Raad benadrukt dat art. 6:100 BW samenhangt met de toerekening naar redelijkheid van art. 6:98 BW.
274. Lindenbergh 2010.
275. Lindenbergh, *GS Schadevergoeding*, art. 6:100 aant. 2.1.1.
276. HR 8 juli 2016, ECLI:NL:HR:2016:1483, NJ 2017/262, m.nt. S.D. Lindenbergh, m.nt. J.S. Kortmann (*Tennet/ABB*), rov. 4.4.3. De Hoge Raad geeft aan dat hij terugkomt op eerdere jurisprudentie, waarin meer of andere eisen aan voordeelstoerekening werden gesteld. Zie bijvoorbeeld HR 10 juli 2009, ECLI:NL:HR:2009:BI3402, NJ 2011/43, m.nt. J. Hijma (*Vos/TSN*).
277. HR 1 februari 2002, ECLI:NL:HR:2002:AD6627, NJ 2002/122 (*Van Straaten/Brandts*); Asser/Sieburgh 6-II, 2021/99.

redelijkheid wordt veel vrijheid gelaten aan de feitenrechter, hetgeen volgt uit de elementen 'redelijkheid' en 'voor zover'.[278]

Toepassing van het juridisch kader op compensatieregelingen voor beroepsziekten

Bij compensatieregelingen voor beroepsziekten is sprake van een uitkering die wordt verkregen naar aanleiding van een schadeveroorzakende gebeurtenis, bijvoorbeeld blootstelling aan chroom-6 in het geval van de chroom-6-regelingen. Deze gebeurtenis is dezelfde indien een latere schadevergoeding op grond van het aansprakelijkheidsrecht wordt verkregen. Er is mijns inziens sprake van een *condicio sine qua non*-verband tussen het verkregen voordeel (de uitkering) en de schadeveroorzakende gebeurtenis in geval aansprakelijkheid wordt aangenomen en daarvoor een schadevergoeding wordt uitgekeerd. Hiermee lijkt aan twee criteria voor de verrekening van voordeel te zijn voldaan. Dit maakt het echter nog niet per se en altijd redelijk om de uitkering op de uiteindelijk schadevergoeding verkregen op grond van het aansprakelijkheidsrecht in mindering te brengen. Is het bijvoorbeeld mogelijk om een uitkering die voorziet in een immateriële schadepost, te verrekenen met een materiële schadevergoeding? En maakt het daarbij nog uit wie (de werkgever zelf, of de overheid die geen werkgever is geweest) de regeling heeft opgesteld en gefinancierd? Om deze vragen te beantwoorden, kan het arrest *Verhaeg/Jenniskens* inzicht bieden.

Het Verhaeg/Jenniskens-arrest

In de zaak die leidde tot het *Verhaeg/Jenniskens*-arrest van 1 oktober 2010, is een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden in een tuinbouwbedrijf met zijn arm bekneld geraakt in een versnipperaar.[279] Als gevolg hiervan is de werknemer blijvend invalide.[280] De werkgever heeft aansprakelijkheid erkend voor de gevolgen van het ongeval.[281] De werkgever heeft een aansprakelijkheidsverzekering bij Aegon Schadeverzekering N.V. en Fortis Corporate Insurance N.V. Daarnaast heeft de werkgever onverplicht, ten behoeve van de werknemers, een ongevallenverzekering afgesloten bij AMEV N.V. Deze verzekering geeft de werknemers aanspraak op een uitkering indien sprake is van blijvende invaliditeit als gevolg van een ongeval. De werknemer heeft aanspraak gemaakt op een uitkering op basis van deze ongevallenverzekering. Het verzekerde bedrag betreft 75 %

278. Parl. Gesch. Boek 6 BW, p. 348. Zie ook Verheij, Mon. BW nr. 4 2023/5.52; Lindenbergh, *GS Schadevergoeding*, art. 6:100 BW, aant. 2.2; Van Dam 2020 (oude druk), p. 511.
279. HR 1 oktober 2010, ECLI:NL:HR:2010:BM7808, NJ 2013/81, m.nt. T. Hartlief (*Verhaeg/Jenniskens*), rov. 3.1 onder (i) en (ii).
280. Amputatie van zijn arm bleek onvermijdelijk. HR 1 oktober 2010, ECLI:NL:HR:2010:BM7808, NJ 2013/81, m.nt. T. Hartlief (*Verhaeg/Jenniskens*), rov. 3.1 onder (ii).
281. HR 1 oktober 2010, ECLI:NL:HR:2010:BM7808, NJ 2013/81, m.nt. T. Hartlief (*Verhaeg/Jenniskens*), rov. 3.1 onder (iii).

van driemaal het jaarsalaris bij volledig functieverlies van de arm.[282] De aansprakelijkheidsverzekeraars hebben aansprakelijkheid erkend van de werkgever, maar stellen zich op het standpunt dat de door de werknemer ontvangen uitkering uit de ongevallenverzekering op grond van art. 6:100 BW in mindering dient te worden gebracht.[283]

De vraag die in de zaak centraal staat, is of de aan de werknemer uit hoofde van een ten behoeve van hem door de werkgever afgesloten ongevallenverzekering uitbetaald bedrag als voordeel in de zin van art. 6:100 BW in redelijkheid in mindering mag worden gebracht op het door de aansprakelijkheidsverzekeraar van de werkgever aan de werknemer uit te keren bedrag. De rechtbank en het hof hebben deze vraag bevestigend beantwoord. Het hof heeft hiertoe overwogen dat de ongevallenverzekering dient te worden aangemerkt als een sommenverzekering.[284] In zo'n geval is het redelijk de door de werknemer daaruit ontvangen uitkering als voordeel te verrekenen met de door hem van de aansprakelijkheidsverzekering te ontvangen schadevergoeding. Van belang hiervoor is dat de ongevallenverzekering op initiatief van de *werkgever* is afgesloten *zonder* dat zij daartoe jegens de werknemer verplicht was. Ook heeft de werkgever de premies voor zijn rekening genomen.[285] Het verweer van de werknemer dat hij zelf heeft bijgedragen aan de verzekering doordat de premie in zijn loon is doorberekend maakt dat volgens het hof, ogenschijnlijk vanwege gebrek aan onderbouwing van dit standpunt door de werknemer, niet anders.[286] Het hofarrest wordt door de Hoge Raad gecasseerd, omdat het onvoldoende gemotiveerd zou zijn.[287] In zijn arrest geeft de Raad de feitenrechter handvatten om tot een voldoende gemotiveerde beslissing te komen.

De Hoge Raad stelt voorop dat aan de rechter een ruime beoordelingsvrijheid is gelaten om te beslissen of verrekening van voordeel in een concreet geval redelijk is.[288] Verder geeft de Hoge Raad een aantal gezichtspunten die in aanmerking genomen kunnen worden bij de toepassing van art. 6:100 BW. De gezichtspunten

282. Omdat sprake is van 95% functieverlies, is 95% van 75% van driemaal het jaarsalaris uitgekeerd. Zie HR 1 oktober 2010, ECLI:NL:HR:2010:BM7808, NJ 2013/81, m.nt. T. Hartlief (*Verhaeg/Jenniskens*), rov. 3.1 onder (v).
283. HR 1 oktober 2010, ECLI:NL:HR:2010:BM7808, NJ 2013/81, m.nt. T. Hartlief (*Verhaeg/Jenniskens*), rov. 3.1 onder (vi).
284. HR 1 oktober 2010, ECLI:NL:HR:2010:BM7808, NJ 2013/81, m.nt. T. Hartlief (*Verhaeg/Jenniskens*), rov. 3.2. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 28 oktober 2008, HD 103.004.652 (niet gepubliceerd), rov. 4.9.1-4.9.3.
285. HR 1 oktober 2010, ECLI:NL:HR:2010:BM7808, NJ 2013/81, m.nt. T. Hartlief (*Verhaeg/Jenniskens*), rov. 3.2. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 28 oktober 2008, HD 103.004.652 (niet gepubliceerd), rov. 4.10.3-4.10.6.
286. HR 1 oktober 2010, ECLI:NL:HR:2010:BM7808, NJ 2013/81, m.nt. T. Hartlief (*Verhaeg/Jenniskens*), rov. 3.2. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 28 oktober 2008, HD 103.004.652 (niet gepubliceerd), rov. 4.10.8.
287. HR 1 oktober 2010, ECLI:NL:HR:2010:BM7808, NJ 2013/81, m.nt. T. Hartlief (*Verhaeg/Jenniskens*), rov. 3.5.4.
288. HR 1 oktober 2010, ECLI:NL:HR:2010:BM7808, NJ 2013/81, m.nt. T. Hartlief (*Verhaeg/Jenniskens*), rov. 3.5.2.

richten zich op gevallen van letselschade, waarbij het voordeel dat al dan niet voor toerekening in aanmerking komt, bestaat uit een verzekeringsuitkering. De Raad overweegt:

'(a) Van verrekening zal **in het algemeen** alleen dan sprake kunnen zijn, indien de uitkering ertoe strekt **dezelfde schade** te vergoeden als die waarvoor de partij die zich op de voordeelstoerekening beroept, aansprakelijk is. Daarbij valt te bedenken dat de verzekering kan zijn aangegaan ter dekking van schadevormen die rechtens of in de praktijk niet voor (volledige) vergoeding in aanmerking komen, of ter aanvulling van bedragen die in voorkomend geval als schadevergoeding, bijvoorbeeld ter zake van **smartengeld**, aan de betrokkene kunnen worden toegekend. Mede om die reden dient de rechter terughoudend te zijn met (volledige) verrekening, indien bij de benadeelde (mede) sprake is van **immateriële schade. De rechter dient voor iedere schadepost afzonderlijk te beoordelen of verrekening redelijk is** (vgl. HR 17 december 1976, nr. 11000, NJ 1977/351).
(b) Geschiedt de uitkering ingevolge een schadeverzekering, dan zal - indien voldaan is aan de eis onder (a) dat het om vergoeding van dezelfde schade gaat - verrekening in beginsel op haar plaats zijn, nu de verzekeraar tot het beloop van het door hem betaalde in de rechten van de benadeelde wordt gesubrogeerd en de aansprakelijke partij voor dat bedrag dus door de verzekeraar kan worden aangesproken.
(c) Geschiedt de uitkering op grond van een sommenverzekering - in welk geval de uitkering niet ervan afhankelijk is of schade is geleden (art. 7:964 BW) en **geen subrogatie** plaatsvindt - die door de **benadeelde zelf** (**of door een ander, buiten de sfeer van de aansprakelijke persoon**) is gesloten en betaald, **dan komt verrekening in het algemeen niet in aanmerking**, nu het bestaan van een zodanige verzekering een aangelegenheid is die de schadeplichtige niet aangaat, waar het afsluiten van een dergelijke verzekering een **zuiver individuele en persoonlijke beslissing is**, zowel wat betreft de vraag of men een zodanige verzekering zal afsluiten, als wat betreft de vraag voor welke bedragen men zich wenst te verzekeren en welke premie men in verband daarmee bereid is te betalen (vgl. HR 28 november 1969, NJ 1970/172). **Indien de rechter van oordeel is dat verrekening niettemin redelijk is, dan dient hij onder ogen te zien of de redelijkheid dan niet ook meebrengt dat die verrekening wordt beperkt met het oog op de premies die in de loop der tijd voor de verzekering zijn betaald**.
(d) Is de **premie voor de sommenverzekeringdoor de aansprakelijke persoon betaald, dan kan daarin aanleiding worden gevonden wel tot verrekening over te gaan, met name indien jegens de benadeelde geen verplichting bestond tot het sluiten van de verzekering of tot betaling van de premie.Mede in verband met het onder** (**a**) **overwogene,** komt daarbij mede betekenis toe aan het antwoord op de vraag met welk **oogmerk** de aansprakelijke persoon **de premie** voor zijn rekening heeft genomen.
(e) Is de in het geding zijnde aansprakelijkheid gedekt door een verzekering, dan zal verrekening van een uitkering ingevolge een sommenverzekering in het algemeen niet in overeenstemming met de redelijkheid zijn.
(f) Voor verrekening bestaat in het algemeen **eerder aanleiding indien sprake is van een risicoaansprakelijkheid dan wanneer de aansprakelijkheid is gebaseerd op schuld.** Voorts

> kan de rechter betekenis toekennen aan de **mate van verwijtbaarheid**, in die zin dat voor verrekening eerder grond bestaat naarmate de aansprakelijke persoon **minder verwijt** van het schadetoebrengende feit kan worden gemaakt.' [vet MO]

De Hoge Raad geeft in zes gezichtspunten weer waar de feitenrechter, die nogmaals grote vrijheid toekomt, rekening mee moet houden bij verrekening met een uitkering uit verzekering in geval van letselschade. Het type schadepost is van belang (sub a), maar ook of sprake is van een schade- (sub b) of sommenverzekering (sub c en e). In geval van een sommenverzekering is van belang wie de premie heeft betaald (sub d). Daarnaast legt gewicht in schaal of sprake is van een risico- of schuldaansprakelijkheid (sub f). Over het arrest is destijds al veel geschreven.[289] Omdat dit een andere context betreft dan die van een uitkering verkregen op grond van een compensatieregeling voor beroepsziekten en een mogelijke schadevergoeding op basis van het aansprakelijkheidsrecht, beperk ik mij tot gezichtspunten a, c, d en f, die ik hieronder zal bespreken.[290] Deze gezichtspunten kunnen gelet op de overwegingen van de Hoge Raad over het type aansprakelijkheid, het soort schade, over de financier en de begunstigde, en de aard van de aansprakelijkheid, inspiratie bieden voor de vraag of een uitkering op basis van een compensatieregeling in mindering mag worden gebracht met een later verkregen schadevergoeding op grond van het aansprakelijkheidsrecht. De andere gezichtspunten staan, gelet op de context waarin de Hoge Raad die handvatten voor de feitenrechter heeft willen bieden, verder af van het onderwerp van dit onderzoek. Ik sta kort stil bij *gezichtspunt f*.[291] Daarna kom ik toe aan de bespreking van *gezichtspunten a, c en d*.

Gezichtspunt f: eerder verrekening bij risicoaansprakelijkheid dan schuld

De Hoge Raad overweegt in gezichtspunt f dat in het algemeen eerder aanleiding bestaat om te verrekenen in geval van risicoaansprakelijkheid dan wanneer de aansprakelijkheid gebaseerd is op schuld. Verder kan de rechter betekenis toekennen aan de mate van verwijtbaarheid. Zo is er eerder grond voor verrekening naarmate de aansprakelijke persoon minder verwijt van het schadetoebrengende feit kan worden gemaakt.

Het is interessant om dit gezichtspunt kort te beschouwen in het kader van werkgeversaansprakelijkheid. In hoofdstuk 2 kwam aan de orde dat de aansprakelijkheid van de werkgever op grond van art. 7:658 BW een schuld- en geen

289. Annotatie van Hartlief bij het arrest (NJ 2013/81); Silvius 2017; Lindenbergh 2010; Bolt 2011.
290. HR 1 oktober 2010, ECLI:NL:HR:2010:BM7808, NJ 2013/81, m.nt. T. Hartlief (*Verhaeg/Jenniskens*), rov. 3.5.3.
291. Hartlief noemt het ook wel een 'vingerwijzing' van de Hoge Raad. Zie de annotatie van Hartlief (NJ 2013/81) onder 12.

risicoaansprakelijkheid is.[292] Maar, ik besprak ook dat er in de literatuur ook wel wordt gesproken over een schuldaansprakelijkheid die steeds verder naar een risicoaansprakelijkheid neigt, gelet op de omgekeerde bewijslast en hoge lat als het gaat om de invulling van de zorgplicht.[293]

Juist dit tweeledige karakter van werkgeversaansprakelijkheid biedt geen duidelijke richting om te bepalen of een uitkering verkregen op grond van een compensatieregeling verrekend kan worden met een later verkregen schadevergoeding op grond van werkgeversaansprakelijkheid. Op het eerste gezicht zouden er aanwijzingen zijn *juist* te verrekenen, omdat sprake is van een schuldaansprakelijkheid. Maar gelet op de invulling van art. 7:658 BW (de omgekeerde bewijslast en hoge lat bij de invulling van de zorgplicht) riekt de bepaling juist naar risicoaansprakelijkheid – hetgeen ervoor zou pleiten om verrekening *niet* redelijk te achten.

Ook wordt betekenis toegekend aan de verwijtbaarheid. Maar ook in de context van werkgeversaansprakelijkheid is dit lastig. Hartlief schrijft in dit kader dat dit alleen al complex is omdat de inzet van de procedure niet is om de mate van verwijtbaarheid in beeld te brengen, omdat voor het aannemen van aansprakelijkheid als zodanig een verzwaarde mate van verwijt immers niet nodig is.[294]

Voor wat betreft die verwijtbaarheid is het tevens lastig om daar iets zinnigs over te zeggen zonder dat een concreet geval voorligt. De mate van verwijtbaarheid zal afhangen van de omstandigheden van het geval. Kortom, het is logisch om hiermee gewicht toe te kennen aan de andere gezichtspunten. Gelet op de omschrijving van die andere gezichtspunten, en met name de wijze waarop *gezichtspunt a* en het belang van dit gezichtspunt telkens terugkeert in de andere gezichtspunten (lees bijvoorbeeld gezichtspunt *b en d*), lijkt de Raad ook meer gewicht aan dit *gezichtspunt a* te willen toekennen. Ik kom toe aan de bespreking daarvan.

Gezichtspunt a: het vergoeden van dezelfde schade

Met name *gezichtspunt a* kan inspiratie bieden voor uitkeringen verkregen op basis van compensatieregelingen voor beroepsziekten en hun verhouding tot het aansprakelijkheidsrecht. Zo moet het, voordat aan verrekening kan worden toegekomen, *in het algemeen* gaan om 'dezelfde schade'. In het algemeen, dus uitzonderingen hierop zijn mogelijk. Ook dient de rechter voor iedere schadepost afzonderlijk te beoordelen of verrekening mogelijk is.[295] Met name de overweging van de Hoge Raad in het kader van smartengeld verdient aandacht. Hij oordeelt dat smartengeld doorgaans niet voor volledige vergoeding in aanmerking komt, en dat de

292. Kroon schrijft dat de rechtspraak de schuldaansprakelijkheid van de voorlopers van art. 7:658 BW heeft omgebogen in de richting van een risicoaansprakelijkheid, en dat het huidige art. 7:658 BW deze rechtsontwikkeling codificeert. Zie Kroon, art. 7:658 BW, aant. A3.
293. Lindenbergh 2021/3.23.
294. Zie zijn noot bij dit arrest (NJ 2013/81), onder 15.
295. Zie ook Klaassen Mon. BW nr. B35, p. 110, zij spreekt over 'postenbenadering', en wijst op het proefschrift van Bolt waarin ook een dergelijke benadering wordt bepleit, Bolt 1989, p. 191 e.v.

rechter daarom terughoudend dient te zijn met volledige verrekening, indien bij de benadeelde mede sprake is van immateriële schade (lees: en er ook sprake is van materiële schade).[296]

Lindenbergh schrijft dat de toerekening van een bepaald type voordeel beperkt zou moeten worden tot een specifieke schadepost. Concreter geeft hij aan dat immateriële voordelen bijvoorbeeld alleen in aanmerking te nemen bij eventuele immateriële schade.[297] Ook Tjong Tjin Tai schrijft dat een toerekening van immateriële voordelen bij materiële schade niet redelijk lijkt te zijn.[298] Hij onderbouwt dit met een verwijzing naar het *Wrongful Birth*-arrest, waarin de Hoge Raad in de context van art. 6:100 BW en in een op het eerste oog voor de zaak relevante/betwiste rechtsoverweging overweegt dat 'ervan [moet] worden uitgegaan dat immateriële voordelen slechts in rekening te worden gebracht bij de vaststelling van eventuele immateriële schade'.[299] Ik wijs op A-G Hartlief, die in zijn conclusie voor een arrest van 7 december 2018 (81 RO) met een verwijzing naar *Wrongful Birth* concludeert dat immateriële voordelen alleen in aanmerking zijn te nemen bij eventuele immateriële schade.[300] Ook Klaassen lijkt deze mening toegedaan, in ieder geval als het gaat om immateriële voordelen in mindering te brengen met materiële vergoeding. Zij beroept zich onder meer op het arrest *Van den Endt/Bogaerts*, waarin het oordeel van het hof dat de inkomensschade niet in mindering gebracht mag worden met een vergoeding vanwege immateriële schade, in stand wordt gelaten.[301] Verrekening van immateriële schadevergoeding met materiële schadevergoeding, en dus de andere kant op, volgt volgens Klaassen niet expliciet uit het arrest. Maar begrijp ik haar redenering goed, dan lijkt zij het niet onlogisch te vinden als dit gelet op art. 6:100 BW niet opgaat.[302] Van Dam lijkt dit laatste overigens wel uit het *Van*

296. Ook Klaassen schrijft dat uit het arrest volgt dat dat de ruimte om een verzekeringsuitkering in mindering te brengende te vergoeden immateriële schade beperkt is.
297. Lindenbergh, *GS Schadevergoeding*, art. 6:100, aant. 2.3.
298. Tjong Tjing Tai 2017, p. 82.
299. HR 21 februari 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2286, NJ 1999/145, m.nt. C.J.H. Brunner, rov. 3.10. In deze zaak kwam men aan voordeelsverrekening overigens niet toe, omdat geen vergoeding van immateriële schade werd toegekend. Het ging hier om het vermeende immaterieel voordeel dat verkregen wordt wanneer een gezond kind wordt geboren. Zie hierover ook Van Dam 2020 (oude druk), p. 512 en Klaassen Mon. BW nr. B35, p. 111.
300. A-G Hartlief vóór 7 december 2018, ECLI:NL:HR:2018:2253, onder 4.7. Zie in dezelfde zin ook Verheij, Mon. BW nr. 4, 2023/5.52.
301. Klaassen Mon. BW nr. B35, p. 110-111, onder verwijzing naar HR 17 december 1976, ECLI:NL:HR:1976:AC5837, NJ 1977/351, m.nt. A.R. Bloembergen. De Hoge Raad lijkt het arrest van het hof te hebben gered. Zie ook Brunner in zijn noot bij het arrest (VR 1997/34): 'Wat de Hoge Raad eigenlijk zegt is, dat het Hof niet bedoeld kan hebben wat het zei, namelijk dat alle voordelen die het gevolg zijn van de onrechtmatige daad in mindering komen op de vordering tot schadevergoeding'.
302. Klaassen Mon. BW nr. B35, p. 111. Zij stelt ook dat dit de heersende opvatting is in de praktijk. Bolt heeft betoogd dat sprake moet zijn van voldoende samenhang tussen schadeposten. Zie p. 191 e.v. Klaassen denkt dat de Hoge Raad met het *Verhaeg/Jenniskens*-arrest ook die opvatting is toegedaan.

den Endt/Bogaerts-arrest af te leiden; materiële voordelen worden verrekend met materiële nadelen en immateriële voordelen met immateriële nadelen.[303]

Lindenbergh schrijft dat, ook in geval van bijzondere regelingen waarin de vergoeding is beperkt tot een bepaald soort schade, de voordelen die buiten die soort schade vallen, niet verrekenbaar worden geacht.[304] Volgens Schutgens is in het kader van compensatieregelingen die van overheidswege worden opgesteld relevant met welk oogmerk en voor welke schade de tegemoetkoming is verstrekt. Een tegemoetkoming die moet worden gezien als een 'gebaar ter erkenning' (lees: immaterieel), kan dan niet in mindering worden gebracht op een vergoeding voor materiële schade.[305] Ook Van de Bunt is deze opinie toebedeeld.[306] De opsteller van een compensatieregeling doet er volgens haar verstandig aan bepalingen op te nemen over de wisselwerking met andere vergoedingen.[307]

Mijns inziens gaat gezichtspunt a ook op voor compensatieregelingen voor beroepsziekten. Concreet gezegd, houdt dit in dat als een uitkering voorziet in een immateriële schadepost, deze uitkering in beginsel niet verrekend kan worden met een later verkregen vergoeding van materiële schade bij de civiele rechter. Ook houdt dit in dat een uitkering die voorziet in een materiële schadepost slechts in mindering kan worden gebracht op een materiële schadevergoeding, en een uitkering die voorziet in een immateriële schadepost slechts in minder kan worden gebracht op een immateriële schadevergoeding.

Concreet betekent dit dat het in mindering brengen van de tegemoetkoming die is verkregen op basis van de **Tilburg-regeling**, problematisch is omdat de € 7.000 die aan elke deelnemer van het project is toegekend, zowel immaterieel als materieel is en lastig te bepalen is voor welke schadepost wat is betaald.[308] De bepaling die in de regeling is opgenomen, dat het op basis van de regeling verkregen bedrag wordt verminderd met een eventueel verkregen schadevergoeding – waarbij geen onderscheid is gemaakt tussen een immateriële of materiële schadevergoeding,[309] lijkt mij niet houdbaar. Een rechter zal naar redelijkheid moeten bepalen welk deel van de € 7.000 op de uiteindelijke schadevergoeding in mindering moet worden gebracht.

Ook de **KLM- en NS-regelingen** bepalen expliciet dat iedere aanspraak op grond van de regeling als 'opkomend voordeel' wordt verrekend met hetgeen ingevolge een lopende of toekomstige aansprakelijkheidsstelling verschuldigd

303. Van Dam 2020 (oude druk), p. 512.
304. Lindenbergh, *GS Schadevergoeding*, art. 6:100 BW aant. 6 onder a.
305. Schutgens 2022, p. 100.
306. Van de Bunt 2016/IV.10.3.3.2.
307. Van de Bunt 2016/IV.10.3.3.2. Zie in internationale context dezelfde aanbeveling van Vanhooff 2022, p. 612.
308. Dit is uiteraard anders voor het louter immateriële deel dat ook op basis van de regeling kan worden verkregen. Zie hiervoor hoofdstuk 3.
309. Art. 2 lid 3 Tilburg-regeling.

mocht zijn.[310] Bij deze regelingen zie ik in dit kader minder problemen, omdat er een duidelijk onderscheid is gemaakt tussen het immateriële deel dat op basis van de regelingen kan worden verkregen, en het materiële deel.[311]

Gezichtspunten c en d: de relatie tussen de betaler, de begunstigde en het oogmerk

Naast de kwestie van dezelfde schade, komt in het kader van verrekening bij uitkeringen uit een sommenverzekering ook nog betekenis toe aan de vraag *wie* de sommenverzekering heeft afgesloten (*gezichtspunten c en d*). Als dat de benadeelde zelf of een derde (lees: iemand buiten de sfeer van de aansprakelijke partij is), dan geldt in het algemeen dat verrekening *niet* op zijn plaats is (*gezichtspunt c*).[312] Is het de aansprakelijke persoon zelf, dan kan daarin aanleiding worden gevonden om wel tot verrekening over te gaan (*gezichtspunt d*), met name indien de aansprakelijke partij de sommenverzekering onverplicht heeft afgesloten. Hierbij komt betekenis toe aan het oogmerk waarmee de aansprakelijke persoon de premie voor zijn rekening heeft genomen. Hartlief spreekt in navolging van A-G Wuisman (die concludeerde voor het arrest)[313] ook wel over de beantwoording van de vraag of het als 'extraatje' is bedoeld, of niet. Overigens zij opgemerkt dat de Hoge Raad bij de bespreking van *gezichtspunt d* nogmaals benadrukt dat *gezichtspunt a* in overweging moet worden genomen (lees: 'mede in verband met hetgeen onder (a) overwogene'). Dit onderstreept mijns inziens het belang van het vergoeden van 'dezelfde schade', voordat tot voordeelstoerekening kan worden overgegaan.

Voor de context van compensatieregelingen voor beroepsziekten kan van belang zijn wie de financier is van de regeling. Als dat de werkgever zelf is, ligt daarin een grotere aanwijzing om tot verrekening over te gaan, dan wanneer het een derde is geweest die niets met de schadeveroorzakende gebeurtenis van doen heeft gehad. Vertaal ik dit concreet naar de context van compensatieregelingen voor beroepsziekten, dan zou dus van belang kunnen zijn 1. wie de regeling heeft opgesteld of gefinancierd (de werkgever zelf of een derde, zoals de overheid); en 2. met welk oogmerk of doel de uitkering wordt gedaan. Is dit om de benadeelde daadwerkelijk te compenseren in zijn schade, of heeft het meer het karakter van 'een extraatje'?

Lindenbergh schrijft dat uitkeringen die derden uit vrijgevigheid in verband met de schadetoebrenging hebben gedaan, in beginsel niet voor verrekening in

310. Art. 2 lid 4 KLM-regeling en art. 2 lid 4 NS-regeling. Zie ook p. 1 van de KLM-regeling: 'Indien in individuele gevallen aansprakelijkheid wordt aangenomen door middel van een rechterlijke uitspraak, wordt de tegemoetkoming in het kader van deze regeling verrekend met de eventueel geleden of te lijden schade'.
311. Zie hoofdstuk 3.
312. Zie annotatie Hartlief (NJ 2013/81) onder 12.
313. Conclusie A-G Wuisman onder 2.10, vóór HR 1 oktober 2010, ECLI:NL:HR:2010:BM7808, NJ 2013/81, m.nt. T. Hartlief (*Verhaeg/Jenniskens*).

aanmerking komen.[314] Ook Verheij betoogt dit, omdat dergelijke uitkeringen 'de dader niet aangaan'.[315] Bolt noemt in dit kader het voorbeeld van 'giften' die derden doen in het kader van een schadeveroorzakende gebeurtenis. Hierbij is volgens haar denkbaar dat de derde de vrijwillige bijdrage als troost aan de benadeelde heeft verstrekt, met de bedoeling de benadeelde een 'extraatje' te verschaffen.[316] Schutgens is in het licht van compensatieregelingen die van overheidswege zijn opgesteld, ook deze mening toegedaan. Als de overheid een tegemoetkoming heeft verstrekt voor schade waarvoor een *derde* later alsnog verhaal biedt, is voordeelsverrekening volgens hem niet redelijk. Bedragen die uit vrijgevigheid worden verstrekt, horen immers niet ten goede te komen aan de schadeveroorzaker.[317] Wel zou volgens Schutgens de overheid het bedrag van de tegemoetkoming in beginsel terug moeten krijgen.[318]

Mijns inziens kan, gelet op de *gezichtspunten c en d* uit het *Verhaeg/Jenniskens*-arrest, een uitkering die is verstrekt door een ander dan de werkgever (bijvoorbeeld de overheid) niet verrekend worden met een later verkregen schadevergoeding van de werkgever. Is de uitkering die wordt gegeven door de overheid expliciet bedoeld als voorschot en gegeven met het oog op een latere, daadwerkelijke schadevergoeding door de werkgever, dan ben ik het eens met Schutgens dat de overheid dit bedrag in beginsel terug zou moeten kunnen krijgen indien een schadevergoeding door de werkgever wordt toegekend.

Daarnaast kan gelet op de gezichtspunten een uitkering die is verstrekt door de werkgever zelf, worden verrekend met een later verkregen schadevergoeding. Hierbij is echter wel van belang dat de uitkering in dezelfde schadepost voorziet als de schadevergoeding, zodat voldaan wordt aan *gezichtspunt a*. Zo kan een schadevergoeding die voorziet in materiële schade (bijvoorbeeld inkomensderving), niet worden verrekend met een uitkering op grond van een regeling die voorziet in een immateriële schadepost. Daarnaast is van belang dat het oogmerk van de werkgever ook is om een voorschot te bieden op een potentiële schadevergoeding in de toekomst. Is de uitkering bedoeld als een 'extraatje', dan zou het mijns inziens bevreemden om de uitkering te verrekenen met de schadevergoeding. Zij beogen namelijk iets anders. De uitkering beoogt om iets extra's te bieden, iets te verzachten; de schadevergoeding beoogt schade te compenseren. Ik maak het bovenstaande concreet aan de hand van de compensatieregelingen voor beroepsziekten en de relevante bepalingen over verrekenen in dit kader.

In het geval van de **TSB-regeling** lijkt het mij in eerste instantie niet problematisch dat de tegemoetkoming moet worden terugbetaald door de benadeelde, indien van de werkgever of opdrachtgever alsnog een 'betaling' wordt ontvan-

314. Lindenbergh, *GS Schadevergoeding*, art. 6:100 BW aant. 10 sub 3.
315. Verheij, Mon. BW nr. 4 2023/5.52.
316. Bolt 1989, p. 242-243.
317. Schutgens 2022, p. 100.
318. Schutgens 2022, p. 100-101.

gen.[319] Dit is immers het idee achter de TSB-regeling: voorzien in een tegemoetkoming door de overheid zodat men 'iets' heeft, omdat het onmogelijk is de daadwerkelijke schade op de werkgever te verhalen. Ditzelfde geldt voor de **TAS- en CSE-regelingen**, die eenzelfde bepaling bevatten en waarbij via een volmacht wordt geprobeerd de daadwerkelijke schade op de werkgever te verhalen.[320]

Wat wel problematisch is bij de **TSB-regeling** – en nu kom ik weer terug bij *gezichtspunt a*, dat ook bij *gezichtspunten c en d* in acht moet worden genomen – is dat de tegemoetkoming moet worden terugbetaald, ongeacht 'de aard van de kosten waarin de betaling voorziet', nu ook de tegemoetkoming van de TSB-regeling zowel kan worden beschouwd als een immateriële en materiële tegemoetkoming en duidelijkheid daarover vooralsnog uitblijft.[321] Bij de TAS- en CSE-regeling speelt deze problematiek niet, omdat het daar duidelijk gaat om een voorschot dat voorziet in een uitkering voor immaterieel nadeel en in de regelingen is opgenomen dat deze wordt verrekend met een verkregen immateriële schadevergoeding.[322]

Wat de KLM Groep heeft vastgelegd in de **KLM-regeling** is een omgekeerde situatie: KLM Groep wil aanspraak maken op de (toen nog niet ingevoerde) TSB-regeling en ziet de eigen uitkering, die bedoeld is als tegemoetkoming in geleden schade die door de KLM Groep zelf is veroorzaakt, als een voorschot op de tegemoetkoming die een derde (de overheid) uiteindelijk zou willen geven. Dit lijkt mij zeer problematisch, en ik vraag mij af of dit wel neergelegd kan worden in een compensatieregeling.[323] In aanvulling hierop bepaalt de **KLM-regeling** ook nog dat de uitkering op grond van de regeling moet worden gezien als een 'voorschot' op de aanspraak die de benadeelde, erfgenaam of nabestaande kan ontlenen aan de door de overheid (toen nog in te voeren) TSB-regeling. Met het indienen van een aanvraag voor een uitkering op grond van de KLM-regeling**,** zo bepaalt art. 16, machtigt de benadeelde de KLM Groep om de aanspraak hierop geldend te maken en te incasseren. Het is de vraag in hoeverre dit standhoudt, nu de TSB-regeling juist bepaalt dat die alleen wordt uitgekeerd indien nog niet eerder iets toegekend is aan de benadeelde.[324]

319. Art. 4 sub 3 TSB-regeling.
320. art. 3 sub d TAS- en art. 3 sub f CSE-regeling. Zie verder hoofdstuk 3.
321. Art. 4 sub 3 TSB-regeling, zie verder hoofdstuk 3.
322. Art. 3 sub e TSB-regeling; 3 sub f CSE-regeling. Zoals in hoofdstuk 3 aan de orde kwam is er een verschil met de TNS-regeling in dit kader, omdat daar geen regeling wordt verleend op grond van een volmacht.
323. Dit zou in strijd met de goede zeden kunnen zijn, art. 3:40 BW.
324. Art. 4 lid 1 sub b. En indien er minder is toegekend dan € 22.839,-, dan slechts het positieve verschil, zie art. 6 lid 2 **TSB-regeling**.

Afsluitende opmerkingen

Bij het bovenstaande zij opgemerkt dat art. 6:100 BW een bepaling is waarbij aan de rechter enige vrijheid wordt toegekend om te bepalen wat redelijk is. Het is daarom lastig te voorspellen hoe een en ander in de praktijk zal uitpakken.

Hier komt bij dat afdeling 10 van ons Burgerlijk Wetboek, waarin art. 6:100 BW staat, regelend recht is.[325] Partijen mogen een en ander dus anders afspreken, binnen de grenzen van wat betamelijk is (art. 3:40 BW). Als er niets is afgesproken, lijkt het in ieder geval aan de aard van ons schadevergoedingsrecht in de weg te zijn om verschillende schadeposten met elkaar te gaan verrekenen. Verder zij opgemerkt dat art. 7:658 BW van dwingend recht is, zo bepaalt het derde lid. Artikel 7:658 BW lid 2 bepaalt dat de werkgever aansprakelijk is voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, en hier kan niet ten nadele van de werknemer van worden afgeweken. Het is alleen de vraag of er, in geval de uitkering op grond van een compensatieregeling in redelijkheid wordt verrekend met een schadevergoeding op grond van het aansprakelijkheidsrecht, er daadwerkelijk sprake is van *nadeel* aan de zijde van de werknemer – of dat alleen sprake is van *weggenomen voordeel.* In geval een immateriële uitkering wordt verrekend met een immateriële schadevergoeding, wordt er mijns inziens niet *ten nadele* van de werknemer afgeweken van de bepaling van art. 7:658 lid 2 BW dat de werkgever aansprakelijk is voor *de schade* die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. Het 'toegevoegde' voordeel dat de werknemer had op basis van de uitkeringsregel, is door middel van een verrekening met een later verkregen schadevergoeding, alleen weggenomen.

Concreet, lijkt het mij niet rechtsgeldig als een werkgever die een compensatieregeling opstelt afspreekt dat een uitkering die wordt gegeven en voorziet in een immateriële schadepost, kan worden verrekend met een potentiële later verkregen vergoeding die voorziet in materiële schade. De werknemer maakt dan immers geen aanspraak meer op (volledige) vergoeding van zijn schade, en hiermee wordt dus wél ten nadele afgeweken van art. 7:658 lid 2 BW.

4.4.4 Afsluiting

Ik sluit af. Anders dan in het aansprakelijkheidsrecht, waar volledige vergoeding en concrete schadebegroting uitgangspunt is, wordt men – in schadevergoedingsrechtelijke termen – in een compensatieregeling voor beroepsziekten veelal onder- of overgecompenseerd door middel van door middel van het verstrekken van een gestandaardiseerde uitkering. Het gaat daar ook niet om vergoeding, maar om een 'tegemoetkoming', 'uitkering', of 'voorschot', die soms een materieel en soms een immaterieel karakter lijkt te hebben. Dit karakter is van belang in het kader

325. Met uitzondering van art. 6:109 lid 1. Zie Lindenbergh, Mon. BW B34, nr. 25; Asser/Sieburgh 6-II 2021/4; Lindenbergh, *GS Schadevergoeding*, aant. 5.1. Zie ook Parl. Gesch. Boek 6 BW MvA II, p. 331-333.

van voordeelstoerekening. Als een tegemoetkoming die wordt verkregen op basis van een compensatieregeling voorziet in een immaterieel deel kan die in beginsel niet verrekend worden met een later verkregen vergoeding van materiële schade bij de civiele rechter (en vice versa). Het staat partijen echter vrij iets anders af te spreken, nu de schadevergoedingsregels van regelend recht zijn. Wel lijkt het mij, als niet duidelijk wordt afgesproken wat precies is bedoeld, dat de bepaling moet worden gelezen in het licht van ons schadevergoedingsrecht. Dit houdt in dat een uitkering die voorziet in materieel nadeel *in beginsel* slechts in mindering kan worden gebracht op een schadevergoeding die voorziet in een materiële schadepost, en een uitkering die voorziet in een immateriële schadepost slechts op een schadevergoeding die in diezelfde immateriële schadepost voorziet.[326] In beginsel, omdat ook hier een bepaalde mate van vrijheid aan de feitenrechter moet worden gegeven en hij in lijn met de jurisprudentie van de Hoge Raad per schadepost zal moeten beslissen of verrekening hem redelijk voorkomt.

Verder moet rekening worden gehouden met wie de opsteller en financier is van de compensatieregeling in kwestie. Als dat niet de schadeveroorzaker of werkgever is, maar een derde, dan ligt het minder voor de hand te gaan verrekenen. Als de overheid bijvoorbeeld een compensatieregeling in het leven roept en een tegemoetkoming verstrekt voor schade waarvoor de daadwerkelijke schadeveroorzaker (dus werkgever) later alsnog verhaal biedt, lijkt voordeelsverrekening niet redelijk. Bedragen die uit vrijgevigheid worden verstrekt, horen in lijn met Schutgens mijns inziens ook niet ten goede te komen aan de schadeveroorzaker.[327] Wel denk ik, eveneens in lijn met Schutgens, dat de overheid het bedrag van de tegemoetkoming terug zou moeten kunnen krijgen, in beginsel.[328] Dit lijkt mij met name terecht, als de tegemoetkoming in het kader van een compensatieregeling ook daadwerkelijk is bedoeld als voorschot en is gegeven met het oog op een latere, daadwerkelijke schadevergoeding van de schadeveroorzaker/werkgever.

4.5 Conclusie

In dit hoofdstuk stond de volgende vraag centraal:

> Hoe onderscheiden compensatieregelingen voor beroepsziekten zich van en verhouden zij zich tot het aansprakelijkheidsrecht?

Aan de hand van drie onderdelen heb ik het onderscheid van compensatieregelingen voor beroepsziekten met en hun verhouding tot het aansprakelijkheidsrecht

326. Lagere jurisprudentie die ik in het kader van de politieregeling besprak lijkt hiermee in overeenstemming te zijn. Zie paragraaf 3.6.6.
327. Schutgens 2022, p. 100.
328. Schutgens 2022, p. 100-101.

uitgelicht. Ik probeerde de compensatieregelingen van meer duiding te voorzien, en stond stil bij causaliteit, schadevergoeding en uitkering.

Ik kwam tot de conclusie dat er, anders dan in het aansprakelijkheidsrecht, geen duidelijke, juridische verplichting is voor het in het leven roepen van een regeling om een uitkering te bieden. Terwijl die verplichting in het aansprakelijkheidsrecht voortkomt uit het grondbeginsel van corrigerende rechtvaardigheid, kent een compensatieregeling een dergelijk grondbeginsel niet. Het is inderdaad zo dat de werking van een compensatieregeling en de opstelling daarvan verklaard kan worden door noties van distributieve rechtvaardigheid, maar dat schept nog geen verplichting om een regeling in het leven te roepen. In het verlengde hiervan, moet het in het leven roepen van een compensatieregeling mijns inziens niet gezien worden als het honoreren van een natuurlijke verbintenis (art. 6:3 BW).

Kenmerkend voor de regelingen is dus dat zij onverplicht worden opgesteld. Dit sluit aan bij wat in de literatuur bekend is over *ex gratia* of *no-fault* systemen. Ik schreef dat compensatieregelingen voor beroepsziekten kenmerken van beide figuren in zich dragen, waarbij de één meer aansluit bij *ex gratia,* en de ander meer bij *no-fault.*

Ook concludeerde ik dat er in compensatieregelingen voor beroepsziekten nog steeds een causaliteitselement aanwezig is, zij het dat het hier gaat om een 'verzwakt' causaliteitselement. Indien men een ziekte heeft die op de lijst staat of de ziekte waarvoor de regeling is opgesteld, en men heeft gewerkt bij de betreffende werkgever of heeft een relevant arbeidsverleden, kan men al voor een uitkering in aanmerking komen. Dit is een lichter criterium dan in het aansprakelijkheidsrecht, omdat men niet hoeft te bewijzen dat men schade heeft geleden *in de uitoefening van de werkzaamheden* en er ook geen tegenbewijs kan worden geleverd door de werkgever. De benadeelde hoeft vaak 'slechts' aan te tonen dat hij een ziekte heeft die op de lijst staat en een relevant arbeidsverleden heeft.

Ondanks dat aansprakelijkheid in de regelingen expliciet niet wordt erkend, zien we toch dat causaliteitselementen die in de regelingen worden gehanteerd, hun uitwerking kunnen hebben in een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure. Mij lijkt het dat hoe strenger zo'n causaliteitscriterium is en hoe hoger de eisen die daaraan worden gesteld (en hoe meer het daarmee in de buurt komt van causaliteit in werkgeversaansprakelijkheid), hoe plausibeler het is dat die 'doorwerking' in het aansprakelijkheidsrecht ook daadwerkelijk plaatsvindt. Dit zou het met name 'makkelijker' moeten maken voor de benadeelde om een beroep te doen op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel. Het gaat dan met name om het voldoende aannemelijk maken dat de benadeelde lijdt aan gezondheidsklachten die door de werkzaamheden kunnen zijn veroorzaakt[329] – en dat dus is voldaan aan het

329. Het gaat hier om de 'tweede stap'. De 'eerste stap' voor een geslaagd beroep op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel is dat de benadeelde in de eerste plaats stelt en zo nodig bewijst dat hij zijn werkzaamheden heeft verricht onder omstandigheden die schadelijk kunnen zijn voor zijn gezondheid.

vereiste van causaal verband voor de vestiging van aansprakelijkheid (*condicio sine qua non*-verband).

We zagen dat anders dan in het aansprakelijkheidsrecht, waar volledige vergoeding en concrete schadebegroting centraal staat, in een compensatieregeling wordt onder- of overgecompenseerd door middel van het verstrekken van een gestandaardiseerde uitkering. Het gaat daar ook niet om schadevergoeding, maar om een 'tegemoetkoming', 'uitkering', of 'voorschot', die soms een materieel en soms een immaterieel karakter lijkt te hebben. Dit karakter is van belang in het kader van voordeelstoerekening. We zagen dat een materiële uitkering in beginsel slechts in mindering kan worden gebracht op een schadevergoeding die voorziet in materiële schade, en een immateriële uitkering op een schadevergoeding die voorziet in immateriële schade. *In beginsel*, omdat ook hier een bepaalde mate van vrijheid aan de feitenrechter moet worden gegeven en hij in lijn met de jurisprudentie van de Hoge Raad per schadepost zal moeten beslissen of verrekening hem redelijk voorkomt. Verder moet rekening worden gehouden met wie de opsteller en financier is van de compensatieregeling in kwestie. Als dat niet de werkgever is, maar een derde buiten de sfeer van de aansprakelijke partij, dan ligt het minder voor de hand te gaan verrekenen. De derde zou bij een uiteindelijk schadevergoeding overigens wel de uitkering terug moeten kunnen krijgen, indien de uitkering in het kader van een compensatieregeling ook daadwerkelijk is bedoeld als voorschot en is gegeven met het oog op een latere, daadwerkelijke schadevergoeding van de werkgever.

Toegegeven, dit alles betrof tot nu toe met name een theoretische en dogmatische exercitie. Het zegt nog niets over hoe benadeelden dit alles daadwerkelijk ervaren, en wat zij zelf als rechtvaardig zien. Dit is van belang om de problematiek rondom beroepsziektekwesties verder te helpen en een bijdrage te leveren aan het wetenschappelijke debat hierover. Zijn de regelingen ook daadwerkelijk een oplossing voor het probleem in de ogen van benadeelden? Of slechts doekjes voor het bloeden?[330] Aan deze kwesties kom ik toe in de volgende twee hoofdstukken.

330. Om in de woorden van Waterman te spreken. Zie haar bijdrage in TVP (Waterman 2022).

5 Reactions to No-Fault Compensation Schemes for Occupational Diseases in the Netherlands

The Role of Perceived Procedural Justice, Outcome Concerns, and Trust in Authorities[1]

Marlou Overheul, Kees van den Bos en Rianka Rijnhout[*]

Abstract

Financial redress for victims of occupational diseases can be offered through no-fault compensation schemes. No-fault compensation schemes have an explicit mission in promoting perceived fairness and justice. The objective is to offer a quick, fair and just procedure and outcome, while preventing civil court procedures and restoring trust. However, the question is whether applicants of these no-fault schemes indeed experience perceived fairness and justice. This paper discusses the result of an in-depth interview study with 58 victims involved in no-fault schemes for occupational diseases in the Netherlands. We focus on the role of perceived procedural justice, outcome concerns and trust in the (former) employer.

1. This chapter is based on a paper which has been published in the *International Journal of Law in Context* (maximum of 12,000 words). In this chapter, research questions 4 up to 7 are answered (see Chapter 1, section 1.2).
A.M. Overheul, K. van den Bos & R. Rijnhout, 'Reactions to no-fault compensation schemes for occupational diseases in the Netherlands: the role of perceived procedural justice, outcome concerns and trust in authorities, *International Journal of Law in Context* 2025, p. 1-22, https://doi.org/10.1017/S1744552324000466.

* Author contributions: Marlou Overheul designed the study, including the topic list, collected the data, analyzed the data, interpreted the findings and wrote the manuscript. Kees van den Bos provided conceptualization and theoretical input and aided in designing the study and topic list, co-interpreted results and edited the manuscript. Rianka Rijnhout provided input for the design and set-up of the study, co-interpreted results and commented on several drafts of the manuscripts.

5.1 Introduction

In 2014, employees and former employees of the Dutch Ministry of Defence in the Netherlands met on reunions and other social gatherings. There they noticed that many of their current and former colleagues were severely ill or deceased. Research showed that the Ministry of Defence unlawfully exposed its employees to chromium-6 from 1984 to 2006.[2] Worse still, the Ministry had known about the harmful effects of the substance since 1973. As is illustrated in the movie *Erin Brockovich*, exposure to chromium-6 is dangerous. It can negatively affect the environment and lead to a variety of illnesses, including several forms of cancer and eventually death.

As it happens, in the Netherlands, the City of Tilburg also unlawfully exposed some of its benefit recipients to chromium-6.[3] That is, some of the benefit recipients who were unemployed in that city were obliged to paint and polish passenger trains in exchange for receiving their social security benefits. These events caused great social unrest, especially since victims encountered difficulties getting access to justice.[4]

In the Netherlands, tort law is the primary compensation system for occupational diseases; there is no (other) form of workers' compensation (Lindenbergh, 2012). The employer is obliged to take reasonable care for the safety of its employees (art. 7:658 Dutch Civil Code). If the requirements of this article are met, there is a right to full compensation (Cane and Goudkamp, 2018). Even though the exposure to chromium-6 was in the above-described cases unlawful,[5] it was (and still is) difficult in both cases for workers to hold their employers liable and recover damages from them (Oliphant and Wagner, 2012). The major obstacle under Dutch law (and other jurisdictions) is proving causation (conditio sine qua non) between the exposure of toxic substances at the workplace and the injury caused. Even though the Dutch Supreme Court applied the rule of reversal and proportional liability to occupational disease cases,[6] proving causation under Dutch law remains difficult, in part because many diseases caused by hazardous materials have a multicausal clinical picture (Oliphant, 2012;

2. Dutch National Institute for Public Health and Environmental Protection (hereafter: NIPHEP), 'Protection of Defence personnel against health risks of chromium-6 was inadequate', 6 May 2018 <https://www.rivm.nl/en/news/protection-of-defence-personnel-against-health-risks-of-chromium-6-was-inadequate>.
3. Court of Rotterdam 1 February 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:600.
4. 'Dutch defence ministry apologizes for chromium-6 exposure', *National Post* 4 June 2018 and NIPHEP, 'Possible health risks due to exposure to chromium-6 at tROM project Tilburg' <https://www.rivm.nl/en/news/possible-health-risks-due-to-exposure-to-chromium-6-at-trom-project-tilburg>.
5. Supreme Court of the Netherlands, 21 December 2021, ECLI:NL:HR:2021:1806; Court of Rotterdam 1 February 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:600.
6. Supreme Court of the Netherlands, 7 June 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1721; Supreme Court of the Netherlands 31 March 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU6092.

Wagner, 2012; Stapleton, 1986). Unlike other European Union countries, there is no occupational disease list used in the Netherlands. All of this causes civil court procedures to be lengthy (five years average[7]), expensive (between 15.000-70.000 euros), and mentally stressful for victims of occupational diseases (De Groot and Lindenbergh, 2018; Huver *et al.*, 2007). One could argue that tort law is, in fact, not working properly for the claim adjustment of occupational diseases. Or, one could argue that tort law is working properly, but that it is just not suitable for the claim adjustment of occupational diseases. Therefore, in literature, there is an ongoing discussion whether the system of tort law perhaps should be abandoned in occupational disease cases (Hartlief and Klosse, 2003; Faure & Hartlief 2001; Hartlief 2003; Hartlief 2008; Frenk 2006; Vegter 2009; Klaassen 2012; Eshuis 2013; Barentsen 2014; Klosse 2015; Lindenbergh 2021/60; Hartlief 2023; Kolder 2023; Waterman 2022).

Partly because of the social upheaval and harm these events caused upon the citizens involved, both the Ministry of Defence and the City of Tilburg established no-fault compensation schemes for the damages caused.[8] No-fault compensation schemes are often established as an alternative for tort law, since claim adjustment is, especially in case of occupational diseases, complex (Vansweevelt and Weyts, 2020; Vanhooff 2020). Offering victims an alternative for the primary route of tort law is a revolutionary way in the Netherlands of compensating for occupational diseases. This development is a necessary one, given the International Labour Organization's (ILO) criticism on the Dutch system for having an unfriendly compensation system for victims of occupational diseases (Klosse *et al.*, 2015; Eshuis, 2013; Waterman, 2022).

No-fault compensation schemes are schemes founded by the government and/or (in the case of occupational diseases) by an employer as an addition or alternative to tort law (Watts, 2023). The objective is to offer a quick, fair and just procedure and compensation while preventing a civil court procedure (Macleod and Hodges, 2017, p. 615-616). The schemes usually offer a defined group of victims a standardized amount of compensation and often do not allow for full compensation (Oliphant, 2012; Wagner, 2012). As most compensation systems cherish the idea of restoring the victim to the original state (corrective justice), the latter is contrary to full compensation as key principle of tort law and damages (Akkermans, 2020, p. 28; Macleod and Hodges, 2017, p. 642).

Furthermore, the schemes function on a no-fault basis. This means that an entitlement is based on the occurrence of the incident as such, regardless of anyone being at fault for it, in contrast to fault-based schemes (Cameron, 2020; Lewis, 2017, p. 461-462). In general, no-fault schemes are seen as being less adversarial

7. This aligns with UK numbers, averaging between three and five years (Lewis, 2017, p. 473).
8. For the schemes see <https://wetten.overheid.nl/BWBR0040982/2021-06-08> and <https://www.tilburg.nl/fileadmin/files/actueel/chroom_6/definitieve-regeling-tegemoetkoming-chroom_6-feb-2021.pdf>.

than fault-based schemes, as claimants do not have to prove liability and causality. Also, no-fault schemes have proven to be more therapeutic than fault-based schemes (Akkermans, 2020; Cameron, 2020; Elbers *et al.* 2016; Lippel, 1999).

Importantly, some no-fault schemes even have an explicit mission in promoting perceived fairness and justice (Akkermans, 2020). We refer to the experience of being treated fairly as perceived procedural justice (Lind and Tyler, 1988; Tyler and Lind, 1992). Perceived procedural justice has already been investigated in both simulated and real-life court room settings before (Thibault and Walker, 1975; Grootelaar and Van den Bos, 2018). A fair treatment experience consists of being treated in a polite manner and with respect, being able to voice opinions, and being seriously listened to by professional and component authorities (Van den Bos *et al*., 2014). Being treated fairly is important. We know that people tend to be more satisfied with the outcome obtained when they perceive their treatment as fair (Thibault and Walker, 1975; Lind and Tyler, 1988; Brockner and Wiesenfield, 1996; Van den Bos *et al.,* 2014). Experienced fair treatment also has positive effects on trust and perceived legitimacy, compliance with the law and cooperation with authorities (the fair process effect) (Tyler, 2006; Grootelaar and Van den Bos, 2018; Creutzfeldt and Bradford, 2016).

In work-related contexts, perceived justice can have a positive impact on the health and recovery of victims of occupational diseases, and eventually can help people to return back to work faster (Bilias *et al.,* 2023). Perceived justice contributes to restoring trust in the (former) employer (Saerle *et al.,* 2011). Also, there are indications that when a no-fault procedure is perceived as fair and just by victims of occupational diseases, the outcome, even though not fully compensating, will be perceived as fair and just as well (Watts, 2020, p. 20). Additionally, perceiving a no-fault scheme as fair and just, might eventually prevent victims of occupational diseases from starting a civil court procedure (Macleod and Hodges, 2017).

Relevant for answering these questions is the perception of fairness among applicants of no-fault schemes. This includes the issue what the effects of no-fault compensation schemes are on feelings of trust in the former employer.[9] However, to our knowledge, whether applicants of these no-fault schemes for occupational diseases indeed experience fairness and justice to be done has not been investigated previously. A significant lacuna, we argue, given that perceived justice lies in the foundation of almost all no-fault schemes.[10] In this article, we speak to this lacuna, by examining the perceived procedural and outcome justice of applicants of no-fault schemes for occupational diseases and their trust in their

9. As written above, experienced fair treatment also has positive effects on trust and perceived legitimacy, compliance with the law and cooperation with authorities (*the fair process effect*).
10. Macleod and Hodges actually prefer to speak of 'no-blame' compensation schemes (Macleod and Hodges, 2017).

(former) employer, focusing on the Dutch chromium-6 schemes. Therefore, our overarching research question is:

> *To what extent do victims of occupational diseases perceive the procedure and outcome of their compensation scheme as fair and just, and how are their perceptions of fairness and justice related to their judgments of trust in their former employer?*

Thus, the current research investigated whether applicants of no-fault compensation schemes for chromium-6 occupational diseases experience perceived procedural justice and outcome concerns,[11] and how this relates to the trust they have in their former employer. At the time of writing,[12] two schemes for chromium-6 occupational diseases have been established in the Netherlands: One by the Dutch Ministry of Defence,[13] and the other by the City of Tilburg.[14] The applicants of the schemes carried out the same kind of work and were therefore exposed to chromium-6 in the same way. Also, the established schemes to compensate damages of the applicants are largely the same and inspired by each other. That is why we collected data on these two sites. Specifically, this paper discusses the result of an in-depth interview study with 58 participants involved in these schemes used in the Netherlands. This paper gives insight in the functioning of no-fault compensation schemes for occupational diseases while focusing on perceived procedural and outcome justice and trust in the former employer.

We outline a short explanation of the no-fault schemes for chromium-6 occupational diseases in the section 5.2. Our study design and methodology is set out in section 5.3. In section 5.4, we present our findings, including extracts from participant interviews. Before we conclude in section 5.6, we discuss the significance and limitations of our findings in section 5.5.

5.2 No-fault schemes for chromium-6 occupational diseases

The no-fault compensation schemes for chromium-6-occupational diseases were founded by the Dutch Ministry of Defence (Scheme 1) and the City of Tilburg in the Netherlands (Scheme 2).[15] The schemes came into force between 2019 and 2021. The schemes are similar; they make use of a list of diseases and occupations,

11. See on outcome concerns and its relationship to outcome justice and favorability Brockner and Wiesenfield, 1996.
12. In the meantime, more chromium-6 schemes were established. One by Royal Dutch Airlines (<https://www.chroom6klmgroep.com/chroom-6/collectieve-regeling>) and one by Dutch Railways (<https://www.chroom6ns.nl/regeling-volledig/>).
13. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0040982/2021-06-08> (Scheme 1).
14. <https://www.tilburg.nl/fileadmin/files/actueel/chroom_6/definitieve-regeling-tegemoetkoming-chroom_6-feb-2021.pdf> and <https://www.tilburg.nl/gemeente/actueel/chroom-6/> (Scheme 2).
15. Op cit. 1176 and 1177.

which makes proving causation much easier than for those who sue in tort (Lewis, 2017, p. 463). (Former) employees who have worked at sites where chromium-6 was used can submit an application to claim a compensation under the scheme. If their application is considered eligible, they are entitled to a standardized, one-off amount for non-pecuniary loss, varying from €5.338,42 to € 42.707,38, which is linked to their illness and the type of work.[16]

For example, if an applicant suffers from lung cancer and worked as a welder, the applicant is entitled to an amount of € 19.218,32. In case the applicant worked as a welder for at least ten years, the applicant is entitled to an amount of € 42.707,38.[17] Or, if the applicant worked as a handyman for three years and suffers from chronic obstructive pulmonary disease (COPD), the applicant is entitled to € 8.007,63.[18] In case the illness of the applicant is not listed in the scheme, the applicant is entitled to nothing. The Dutch National Institute for Public Health and Environmental Protection (hereafter: NIPHEP) conducted research underlying the schemes. In its research, illnesses which are assumed to be related to chromium-6 are linked with the standardized allowances applicants are entitled to.[19]

Applicants of the first scheme (Ministry of Defence) who are entitled to an amount of non-pecuniary damages, are also entitled to a standardized amount of pecuniary damages of € 4.110,59. Applicants of the second scheme (City of Tilburg) receive a standardized amount consisting of both pecuniary and non-pecuniary damages of € 7.000. While applicants of the first scheme are only entitled to an allowance when they have an illness which can be related to chromium-6; applicants of the second scheme receive € 7.000 regardless of whether they have an illness. Therefore, it is possible that an applicant, who is completely healthy and has worked at the site only for a day, could also receive this amount. This difference between the schemes is justified by the fact that the applicants of this second scheme were, unlike the Defence personnel from the first scheme, forced to work on the site in exchange for receiving their social security benefits.

Under certain conditions, relatives of deceased employees may also be entitled to a survivor's benefit, varying from € 4.110,59 (Scheme 1) to € 7.000 (Scheme 2).[20] Important to note is, that the compensation received qualifies as an 'allowance'. An allowance is a financial entitlement granted to the victim of a damaging event, and on account of that event, by a damaging party, without any obligation to compensation (ex gratia) (Schutgens, 2022).

16. See on the focus on non-pecuniary damages in no-fault schemes Lewis, 2017, p. 467.
17. See appendixes 1-3 of both schemes.
18. *Ibid.*
19. NIPHEP, 'Possible health risks due to exposure to chromium-6 at tROM project Tilburg', <https://www.rivm.nl/en/news/possible-health-risks-due-to-exposure-to-chromium-6-at-trom-project-tilburg>; 'Chroom-6 op poms-locaties van Defensie gezondheidseffecten en verantwoordelijkheden', <https://www.rivm.nl/publicaties/chroom-6-op-poms-locaties-van-defensie-gezondheidseffecten-en-verantwoordelijkheden#abstract_en>.
20. Art. 7 (Scheme 1) and art. 3 and 4 (Scheme 2).

An administrative body functions as executor of the schemes. Applicants who disagree with the decision on their application can start an administrative procedure (Scheme 1) or request for a reconsideration (Scheme 2). The schemes are no acknowledgement of liability (Art. 2 of both schemes). Therefore, applicants are still allowed to start a civil court procedure after gaining their standardized compensation, if they e.g. believe that full compensation is appropriate in their case. As said, applicants will then have to prove causation between the exposure of toxic substances at the workplace and the injury caused, which is difficult. Few employees have started a civil procedure – some successfully.[21]

5.3 Methodology

This study focuses on the perspective of the victim. As is assumed in literature, we aim to analyze whether victims indeed perceive the no-fault procedure as fair and just, also relating to the trust they have in their former employer. In total, 58 in-depth interviews were conducted with Defence personnel (44 participants) and Tilburg citizens (14 participants) who reported to be victims of occupational diseases and who filed an application to one of the two above described no-fault compensation schemes.

The applicants of the schemes were approached through the chromium-6 website for victims' support, our own research website, personal injury lawyers and also, using the snowball method. More than 1500 people filed for a compensation from one of the two schemes, but we are uncertain whether our call reached the whole population, simply because former workers had passed away and not every former worker might visit the website for victim's support. Also, many of them were benefit recipients who have little access to a computer – sometimes they did not even have access to a phone. Since data collecting took place during the covid-19 pandemic and face-to-face contact (which proved to be crucial for this population) was lacking, it was often difficult to find participants who were willing to participate.[22]

At first, 70 applicants responded and were willing to participate. Twelve of them withdrew their participation. Reasons for withdrawal were lack of interest, distrust in research in general and sudden unreachability. In the end, we conducted 54 interviews with 58 participants. One interview was conducted with two participants, and one interview with three participants.

Fifty-two of the participants worked on the sites themselves as military or civilians. Five of the participants were surviving relatives. One of the participants was a representative of a number of employees who were not proficient in Dutch or English. The age of the participants was between 36-77 years, with an average

21. For a successful example, see Supreme Court of the Netherlands, 21 December 2021, ECLI:NL:HR: 2021:1806.
22. See on challenges for solidarity and social justice of the covid-19 pandemic, Bal *et al.* 2022.

age of 58. The participants worked on the sites for different amounts of time; varying from a few weeks, to a few months or even years. Some worked on the sites for almost their whole lifetime and some of them still did. Several of them have had severe types of cancer or lost a relative to one of these types of cancer.

Three participants finished primary school; five secondary school; one domestic science school; 11 junior technical school; one intermediate technical school; 24 intermediate vocational education and eight higher professional education. For five of the participants the level of education is unknown.

41 of the participants had access to legal assistance in the form of a legal advisor or lawyer. 17 of the participants did not have access to legal assistance and for one of the participants it is unknown whether he or she had access to this.

We conducted the interviews from February 2020 until February 2021. The first author of the article was the interviewer. She is Dutch, female and at the end of her twenties at the time of interviewing. We continued data collection until saturation was reached (Boeije and Bleijenbergh, 2019). The interviews were semi-structured and a topic list, which covered the filing of the application, the procedure, the outcome and compensation received and the possibility of starting a civil court procedure. After interviewees had given their informed consent to take part in this study, the interviews were audio recorded. One participant did not grant permission to audio record the interview. The interviews lasted 17-151 minutes, with an average of 56.16 minutes per interview. Thirty-three interviews were conducted in person and took place at the victims' home, a public place or at a Veterans Institute in the Netherlands. Twelve interviews were conducted via video and nine via telephone.

We studied fairness and justice perceptions by starting our interview with open-ended questions, thereby leaving room for participants to come up with concepts of fairness and justice themselves. Like in the study of Ansems *et al.* (2020), participants were asked a clear question on perceived justice, without inquiring about predetermined justice components. In this way, we assessed which components of perceived procedural and outcome justice (if any) participants put forward themselves. After that, follow-up questions were asked to find out what these procedural and outcome justice components entailed exactly in participants' views and how participants constructed their perceptions of these components. Thereby, this study will contribute to the relatively scarce studies using a qualitative design for fairness perceptions (*ibid.*).

We also asked participants to indicate with a report mark (1-10) how fairly they felt treated, how fair their outcome was, and to what extent they trusted the (former) employer (positively formulated). The report marks followed the format used in the Dutch school system, enabling respondents in our research to indicate whether they thought the fairness of their treatment during the procedure, the fairness of their outcome, and the level of trust in their (former) employer was very good (10), very bad (1), or somewhere in between. Asking for grades, not

only provided us with explorative and interesting quantitative insights, it was also a way to open conversations and get participants, who sometimes experienced difficulty expressing themselves and understanding our questions, to talk.

We transcribed the interviews verbatim, after which we started coding them inductively in three phases, starting in vivo and open with around 150-200 codes, to axial and finally selective coding, ending up with 40 codes (Boeije and Bleijenbergh, 2019). Themes emerged from the codes, and the constant comparison method was used to generate and refine categories and subcategories. This means that data saturation was indicated to be reached when no new themes emerged after which the analysis was completed (*Ibid.*; Boeije, 2002). During these phases, all authors critically assessed the code tree. Also, interrater reliability was used (O'Connor and Joffe, 2002). In two rounds, we provided a second coder with ten percent of randomly selected interview transcriptions. In this way, we assessed the extent to which the second coder assigned text fragments to the same codes as we did. In case of disagreement about how to code a text fragment, coders discussed their views. Coders reached 95.0 percent agreement. We believe this result indicates a sufficient degree of intersubjectivity of our coding scheme.

Ethical approval was given by the Ethical Board of the Faculty of Law, Economics and Governance of Utrecht University. Furthermore, we performed a Data Protection Impact Assessment (DPIA) prior to conducting the interviews. This DPIA helped to ensure that appropriate safeguards were in place to minimize any risk to participants' privacy, especially since the collected data contains special personal data as described in the General Data Protection Regulation. This special personal data concerns information about participants' illnesses and financial situations. Participants gave informed consent to the usage of their citations, in which this information is sometimes shown. We note explicitly that, while every effort was made to anonymize the collected data, there remains a possibility that participants may recognize each other or that one of the two employers involved may recognize their (former) employees. The citations used in this article were all translated from Dutch.

5.4 Findings

5.4.1 Introduction

Across our participants, there was a low perception of fairness and justice of the no-fault compensation schemes. For example, the average grade (1-10) participants gave to indicate the fairness and justice of their treatment during the procedure was 3.5 ($SD = 2.84$). The fairness and justice of the outcome received was rated with an average of 3.0 ($SD = 2.66$). The level of trust in the (former) employer was rated with an average of 3.1 ($SD = 2.84$).

The participants raised concerns which relate to both issues of procedural justice and outcome concerns. This fourth section shows which themes of procedural justice (5.4.2) and outcome concerns (5.4.3) participants put forward when asked about their perceptions of fairness and justice. We will also shed light on trust participants reported to have in their former employer (5.4.4).

5.4.2 Procedural justice

As mentioned earlier, perceived procedural justice has already been investigated in various settings before (Thibault and Walker, 1975; Grootelaar and Van den Bos, 2018; Ansems *et al.,* 2020). From research outside the scope of no-fault compensation schemes, we know that a fair treatment consists of being treated in a polite manner and with respect, being able to voice opinions, and being seriously listened to by professional and component authorities (Van den Bos *et al.,* 2014).

For participants of the no-fault schemes for occupational diseases, the most frequently mentioned components which made participants of the no-fault schemes for occupational diseases made feel treated unfairly and which relate to procedural justice were voice (5.4.2.1), due consideration (5.4.2.2) and neutrality (5.4.2.3). To a lesser extent communication and professionalism of the administrative body was mentioned (5.4.2.4).

5.4.2.1 Voice

Giving people a voicing opportunity about a decision, will enhance their judgements of fairness of the decision-making procedure. In the field of procedural justice, this is the most generally and best-documented finding (Van den Bos *et al.,* 1997; Van den Bos 2024). People will evaluate the way in which they are treated to be more fair and just when they receive an opportunity to voice opinions, than when they are not allowed an opportunity to voice (Van den Bos, 1999). On the one hand, no-fault compensation schemes seem to provide for more voicing opportunities than tortious systems (Macleod and Hodges, 2017). On the other hand, since no-fault compensation schemes contain more non-adversarial elements, it could be argued that the voicing opportunities are not utilized to its fullest extent (Lind *et al.,* 1989; Shuman, 1994).

Excerpts that deal with being involved, engaging, contributing, having a say, expressing an opinion and telling a story were given the code *voice.* Many participants considered not being able to voice their opinion, experiences and thoughts as reasons for the feeling of being treated unfairly. Participants experienced lack of voice at various points in the process. First of all, we heard repeatedly that participants experienced lack of voice during the establishment of the scheme:

> 'What I think is important actually is that the [former employer] should stop whining you know. Really sit down with people. And just ask, what do you need? I understand the need to test whether something is realistic or not. But don't decide for yourself what is realistic. Start talking about it.' (P33)

Applicants of the schemes were invited to 'participation events'. Here, the establishments of the schemes was discussed. However, when there is not much room to voice at the event and/or alter the intended decision, this might lead to the perception of pseudo-participation (Greenberg, 1999; Van den Bos, 2023). A participant states the following about being involved in such an event:

> 'They have not involved us in what we want. They decided it themselves. There was a city council meeting where we were allowed to tell our story. Everyone indicated that they wanted like 25,000, 20,000 euros. They should have involved us more.' (P37)

Also, participants experienced lack of voice during the process itself. The fact that the schemes contain mainly non-adversarial elements, resulting in the claim adjustment being to large extent a paper procedure, has not contributed to participants being able to voice their story:

> 'Well then I say... In hindsight. Then I would have done it like this. Then I would have approached all the people personally for a while with a phone call or a video call or something. (...) I don't feel recognized. I don't feel taken seriously either. It was more of an automatic process, more of a commutation scheme. Most would agree with this. Then we need as little as possible. I don't really know if you couldn't agree with that. All those things... If I don't know, it was probably an automatic process.' (P25)

Most participants lacked the feeling of voicing their opinion in person to the administrative body that handled the claims. The next extract shows a participant, suffering from severe progressive lung disease COPD, saying he would have wanted a personal conversation with the administrative body that handled the claims:

> 'I wish I had [a personal conversation]... I know some people have had an interview who had to show up before a committee. The committee consists of a lot of eloquent people, with legal backgrounds and doctors. They talk us down, argue us out. That's not that surprising, right? When there are three or four men sitting in front of you, and you sit there alone. These are often well-spoken people who will argue you out, as if *you* are the guilty party. That's how it goes.' (P3)

Some participants did have in-person contact with the administrative body that handled their claim, and were (in theory) able to voice their opinion, usually

by telephone. Two surviving relatives, who lost their husband (participant 50a) and father (participant 50b) from the (assumed) occupational disease of bladder cancer, received € 7.000. They stated:

> 'Interviewer: Were you able to tell your story in any way?
> Participant 50a: Nowhere. Nowhere. It's just yes, sorry ma'am. I even had an argument on the phone with a woman from the [administrative body]. I don't even remember what it was about. (…) I get a big mouth and then, you know, never mind...
> Interviewer: Was that something you guys would need? That they talk to you, or listen to you better?
> Participant 50b: Ideally though. Yes, as long as they don't forget and keep remembering what happened. Well, no calls of how things ended, how the court case ended, how we feel personally, how we are doing after all this time. Yes, from colleagues among themselves, but not from the [former employer] itself, not from higher up. Well, what I just said. They hope we forget, so they prefer as little communication as possible.' (P50a and P50b)

Another participant stated to 'have liked to looked some people in the eyes (…) especially when you got certain answers over the phone' (P19). We also heard that 'there is no communication' at all, which made people feel 'like a dog who needs stay in its place' (P13) and that people just 'wanted to tell [their] story' (P18).

A few participants actually did have contact with the administrative body in person, at a hearing. One participant suffered from (among other things) cancer of the throat. He received € 60.000, but stated that he was not able to voice to the administrative body what he wanted. He sang in choirs since he was young – something which was impossible now due to his illness. The following extract shows that voicing opportunities at a hearing, are not always perceived as an actual opportunity to voice an opinion. This could potentially make the involved citizens become frustrated and upset about the system they are part of (Van den Bos, 2023):

> 'I didn't get to say what I wanted to say. There was a woman sitting there. Who sat there with that.. Who understood where I wanted to go, to bring out the emotional story of me as a person. But I didn't get a chance to do that. I used to be, from the age of seven, in choirs. Until I was diagnosed with throat cancer. (…) I have a recording [of singing]. (…) I wanted to play that at the hearing then too. (…) 'I said, I want three-and-a-half minutes of your time, mister chairman'. 'No, there's another customer waiting out there.'' (P16)

Another participant who went to a hearing also expressed her concerns on 'getting citizens against you':

> 'Yes, I also told my story there. At the time, everyone was very sorry. Everyone cares. Everyone wants to help you. But you're on your own anyway. You know, the [body] stands behind the

> decisions that are made. And then you are... You get knocked under and shoved. (...) Then I think to myself: Deal with it properly.. Deal with it properly. In this way you only get citizens who stand against you, instead of doing things with you.' (P55)

As previously stated, victims are still able to start a civil court procedure to hold the former employer liable on the basis of tort – even though the foundation of no-fault schemes lies in avoiding such procedures (Macleod and Hodges, 2017). Interestingly, we repeatedly heard participants stating that they would want to go to a judge to tell their story:

> 'I would very much like to bring that to a judge to tell my story. You know. Then you might also get the feeling of gosh, they do want to listen to you once. That you feel heard.' (P43)
> 'I would love to be able to say a story to a judge one day. This happened, this is my view. And being a judge, what do you do then? (...) Not just tell the story, a story I can put on paper. He is the judiciary. I hope he will actually take steps.' (P44)

Overall, participants lacked voicing opportunities during the establishment of the scheme and the process itself. When participants objectively did have an opportunity to voice their opinions, for example over telephone or at a hearing, they did not perceive it as an actual voicing opportunity. Also, the lack of voicing opportunities caused some participants to desire a civil court procedure. Naturally, following the lack of voicing opportunities, participants also raised due consideration concerns.

5.4.2.2 Due consideration

Crucial for voicing opportunities to lead to positive perceptions of procedural fairness and justice, is that the body to whom the opinions are voiced listens carefully to what is being said. Only when due consideration is taking place, voice will indeed lead to the perception of fair and just procedures (Folger, 1977; Tyler, 1987; Tyler, 1989; Greenberg, 1990; Lind *et al.*, 1990; Van den Bos, 2023). In literature, being listened to and taken seriously and believed, is seen as one of the key principles for a successful no-fault scheme – a key principle which is suggested as being more important than compensation in itself (Macleod and Hodges, 2017, p. 644).

Excerpts that deal with listening, being heard and being seen were given the code *due consideration.* Following the lack of voice, participants did not feel heard or taken seriously during the handling of the procedure. Again, the claim adjustment being to a larger extent a paper procedure, seem to have contributed to participants (negative) experiences.

First of all, participants in both schemes lacked the feeling of being heard during the *establishment* of the scheme. They expressed wanting to be involved in determining what amounts would be suitable for them, indicating that they might

have been more willing to accept the decision of the administrative body when they would have perceived the establishment of the scheme as fair and just.

> 'In my view, they should have done a lot more adversarial work with the people affected (...) We should also not spend an eternity trying to make it into a lawsuit, but if there are people who have become ill from it [chromium-6], we should do something about it..' (P42)

Also, *during* the handling of the claim by the administrative bodies, participants did not feel heard or taken seriously. One surviving relative who lost her husband to cancer, stated:

> 'You might as well tell [your story] to a wall. And you actually know that too. Then you tell.. Then you get the standard rant from the staff member again about what they should say. Not to tell about the ruling right away. So they do take their time. Only, you don't get a concrete question. In fact, you can call but it's of little use because you have to wait for a written ruling.' (P41)

One participant did not get severely ill, but suffers from minor physical problems. He received 7.000 euros allowance and is in fact overcompensated, but still feels treated unfairly due to lack of being listened to carefully during the handling of the claim adjustment:

> 'I do think that communication could be better. (...) We are taken for granted. (...) We do not feel heard or taken seriously. Communication is important for us, for me. A call back is not that much. (...) That's really just it. It's very simple. People are not that difficult. Money can't make up for that. If they had done this, it would have saved so much I think.' (P25)

We also heard that 'you could tell your story, and that was it. There was no response at all' (P14) and that participants had the feeling that they 'had not been taken seriously in the whole thing' (P2). One participant actually said he did not feel the need to be heard, since he had been 'screwed anyway' (P52).

As mentioned earlier, it is interesting that participants still feel the urge to start a civil court procedure, since the foundations of schemes often lies in avoiding one (Macleod and Hodges, 2017). No-fault, non-adversarial systems seem to enhance or give chance to hearing opportunities more often than tortious, adversarial systems. The latter is caused by the missing of 'blame' in the non-adversarial systems, which allows parties to speak more open about mistakes that were made and prevention (*ibid.*). What we do know from tortious, civil court procedures, is that they can be perceived as fair and just due to (voicing and) hearing opportunities (Grootelaar and Van den Bos, 2018).

One participant clearly stated that he expects a judge would seriously hear his story. He suffers from lung cancer, and eventually received an allowance on basis

of the scheme of € 21.500. Still, he feels unheard, since the discussion with his former employer about whether his illness was caused by chromium-6 took a lot of time and energy:

> 'I do have the expectation [that the judge would listen to my story], because this case has been playing for a long time. And if you put down a good argument, it is realistic [that the illness is related to chromium-6].' (P14)

Overall, not being seriously heard and listened to during the establishment of the scheme and process of claim adjustment, made participants feel treated unfairly and unjust. Combined with the lack of voicing opportunities, these are two most important criteria that people use when forming judgements of procedural fairness and justice (Van den Bos 2024). Therefore, this not surprisingly caused a low perception of fairness and justice. But, as we know from procedural justice literature, another criterion is important for the perception of fairness and justice: the perception of neutrality of the deciding body (Ansems *et al.*, 2020).

5.4.2.3 Neutrality

Next to voice and due consideration, neutrality is also one of the core principles mentioned in procedural justice literature when investigated in court room settings (Lind and Tyler, 1988; Tyler, 1989; Grootelaar and Van den Bos, 2018; Ansems *et al.*, 2020). For no-fault schemes to be successful as well, Macleod and Hodges argue that the most important criterion is to maximise not just the independence of the deciding body, but also the perception of its independency (Macleod and Hodges, 2017, p. 630). Also in Alternative Dispute Resolution (ADR), perceived lack of independence has proven to impact the fairness of the scheme (Williams *et al.*, 2020, p. 291). In these alternatives for classic court room settings, presenting a case before an impartial third party is important for litigants (McCoun *et al.*, 1988). Not surprisingly, in this study, the perceived lack of neutrality was one of the reasons for participants to feel they were treated unfairly and unjustly.

Excerpts that deal with (in)dependency, (im)partiality and neutrality were given the code *neutrality*. The perceived lack of neutrality featured heavily in reasons why participants felt treated unjustly and unfairly. The first level on which perceived lack of neutrality was visible, was on the level of claim adjustment. Participants missed an impartial body handling the claims and felt like there was an absence of equality of arms[23]:

> 'Look it is of course not new for the [administrative body] to work for [the former employer]. It's a package. [The former employer] gives orders and the [administrative body] implements it. And then you already have no independence. (...) And I suspect they are under heavy

23. See in this context also Hertogh *et al.*, 2021.

> pressure from [the former employer] (...) it's the [former employer] big shots that decide.' (P24)
> 'He who pays the piper calls the tune.' (P37)

The second level on which perceived lack of neutrality was visible, was at the NIPHEP. By order of the Ministry of Defence and the City of Tilburg, the NIPHEP conducted the research underlying the two schemes. Especially participants suffering from illnesses not included in the scheme, felt like the list of illnesses was too short and/or that the investigation was too limited by focusing on chromium-6, while they believed they were also exposed to other toxic substances.[24] Participants stated:

> 'In my view, that political thing has been going on in the [NIPHEP] and the [former employer]. Surely one could just... it is one's own organisation investigating, how can that be? Surely the [NIPHEP] is not independent? It's not independent, is it? Surely they have to weaken everything? What kind of politics has been played there? It was all discussed in the backroom discussions. As it goes in politics.' (P29)

Other participants said that 'the one you feed, you don't bite' (P2), 'the fox guards the chickens' (P28) and that 'it's a cloak of charity' and 'conflict of interest' (P55). Participants thought that the research conducted was 'a one-sided study' (P54) and that it was better if a foreign agency, 'totally independent who had nothing at all to do with the [former employer]' would have conducted the underlying research (P51).

Thirdly, medical experts involved in the claim adjustment were perceived as not being neutral. The schemes state that a report from a medical expert is required to substantiate an application for an allowance. Also, both schemes determine that in the event of a dispute about the illness of the applicant, an independent medical expert will be called in.[25] Therefore, medical experts played an important role in the claim adjustments of participants, since they checked whether the participant's illness corresponded to an illness covered by the scheme. Participants however, felt like the medical experts protected their former employer and also in this context, felt like there was an absence of equality of arms:

> '(...) the medical examiner was from the [former employer] I thought. (...) Then it is actually weird that I have to give data to them. Because that's actually the other party. And then they look in your file. You also have there and there and there. That's actually wrong. Because then they already have a head start there.' (P32)

24. This resonates with Stapleton (1986), who states that the lack of causal proof can still undermine the effectiveness of no-fault compensation schemes, p. 17.
25. Art. 7 and 10 of the schemes.

We heard that the former employer paying for doctors makes it dependent (P7) and that doctors protect the former employer (P1). Others said that inspection by an independent doctor and an independent examination is one of the things which should be changed about the scheme (P45). Also, participants believed that no doctor 'want to burn [their] fingers on [it]' (P24) and that doctors already 'have [their] judgement ready' (P28).

One participant, a surviving relative, linked the perceived lack of neutrality of medical experts to perceived trust in the former employer. She also mentioned the perceived lack of neutrality as a reason why she is relieved that a civil court case is pending. The participant's husband died of intestinal cancer. She is in a dispute with his former employer about the causal link between the unlawful exposure of her husband to chromium-6 and his illness:

> 'I don't trust it one bit and that's why I'm happy... That this lawsuit is just there. Now they can't.. Just look what they did to me. By that independent doctor... 'independent'. People started writing. And that guy who just said like, yes, he was sick before he started working at the pumping station. Yes, I know that too. I wrote that myself. I asked for that attention myself. That he was already ill.' (P4)

Overall, the perceived lack of neutrality impacted the fairness of the scheme. The perceived lack of neutrality was visible on three different levels: the administrative bodies that handled the claims, the NIPHEP and the doctors investigating the applicants for the claim adjustment.

5.4.2.4 Other procedural justice criteria

In addition to the procedural justice criteria we have elaborated on so far, participants also mentioned other procedural justice criteria that made them feel treated unfairly. The first one relates to respectful and polite communication. Signs of respect and politeness influence the perception of fair and just treatment (e.g. Lind and Tyler 1988):

> 'In communications, they haven't done so very great. Despite looking like it was hugely well put together.' (P47)

Furthermore, we heard that communication by the administrative body was 'quite gruff and blunt' (P4) and 'purposeless' (P10). Others said there was 'no communication at all' (P13). One participant mentioned that it would have been better if the former employer had communicated that 'they were shocked that this happened. And that it should never have happened or something. (...) So that you also indicate that you are guilty. They don't.' (P47).

Secondly, restrictiveness or prescriptiveness is said to be a core element in predicting fairness or justice of no-fault schemes. As Macleod and Hodges argue,

rules are essential for providing a framework, but rules must aid, rather than prevent the efficient functioning of a scheme (Macleod and Hodges, 2017, p. 650). This also relates to the professionalism of administrative bodies (Van den Bos *et al.*, 2014). Participants thought the administrative bodies were mainly executive with little liberty to act in the claim adjustment. One participant told us he was frustrated that the administrative body said that his skin cancer could also have been caused by sunbathing:

> 'Are they authorized to make such statements? I think they are only executive and only have the claim to fulfil and they should keep that along a list in my opinion. If that disease is on that list, you are not supposed to sit in a doctor's chair.' (P3)

Another participant said that the administrative bodies said themselves that they are 'just executive. You can't do anything with that. You feel so abandoned then.' (P46).

5.4.3 Outcome satisfaction

Participants were dissatisfied with their outcome and perceived the compensation received as unfair/unjust. We believe that participants perceived the procedure as unfair and unjust, and were therefore also less willing to embrace their outcome with satisfaction.[26] The first reason for dissatisfaction with the outcome, lies in the core elements of the no-fault scheme, which is the fact that participants were not fully compensated (section 5.4.3.1). The second reason for dissatisfaction is found in comparing one's outcome received with the outcome of others (section 5.4.3.2).

5.4.3.1 Lack of full compensation

As said, the no-fault schemes in this study offer victims, instead of full compensation, a standardized, abstract amount of compensation in the form of an allowance. While it is not clear whether no-fault schemes undercompensate victims on a systematic basis, it is said to undercompensate victims who sustained the most serious injuries (Wagner, 2012, p. 586). In other words, standardization in a no-fault scheme therefore causes victims to sometimes be over- , but more often undercompensated (Cane and Goudkamp, 2018). Interesting is, that overcompensation in itself is not said to have a negative impact on the experiences of a no-fault scheme (Wagner, 2012, p. 586). However, it remains unclear what is perceived as a 'fair' compensation in a no-fault scheme (Macleod and Hodges, 2017, p. 642).

Excerpts that deal with (the lack of) full compensation, (not) being fully recovered in damages and damage coverage were given the code (*lack of*) *full*

26. See also about the fair process effect Van den Bos, 2023.

compensation. In the first place, participants showed a general dissatisfaction with the amount of compensation received:

> 'I say it very derogatorily: it is change' (P46)
> 'You can't buy health. People who got an amount of money for an illness, that amount runs out. And you don't get any better. The amounts of compensation are so low in the Netherlands.' (P7)

Secondly, participants thought the lack of full compensation was not fair, due to future income and pension loss they suffer:

> 'Well, I actually want to get a much higher compensation, because my problem is: I can't work anymore. And whether it's because of them or not, I don't know. But they happen to be there, and I've been working for those guys since '79. I almost showered with that toxic substance every day.' (...) 'I will be satisfied when I have a decent allowance. One that is mending my pension.' (P5)
> 'Before I worked at the project, I worked full-time, forty hours. At the project, I also worked forty hours. And now I can only work 12 hours. They can figure out how much I miss per month. I just want that back.' (P12)

Thirdly, participants linked dissatisfaction with the outcome to illnesses:

> 'Because what I've got, the compensation I've received and the damage I've got, that's a really big difference. I'm still, I'm in trouble. And I'm still afraid I might be in danger. That risk remains. Maybe I'll get other problems maybe cancer or something like that.'(P1)

Fourthly, the dissatisfaction with the amount was related to damages of family members of the participants:

> 'And what a legal staff of [the former employer] also said to my legal counsel, is that I am overcompensated. I did find some of that. (...) But I am not overcompensated. They destroyed my life. [participant cries] (...) Well then I had compensation which in my opinion is far too little because they destroyed not only me, but my whole family.' (P3)

Also for surviving relatives, the lack of full compensation made them perceive their outcome as unfair and unjust:

> 'I think [justice would be] first and foremost of proper compensation, because you have to imagine. For 13 years, I didn't have an income. I had my children who were then studying. I had to take out a mortgage for that, because my husband was no longer here.' (P4)

For participants, the dissatisfaction with the outcome due to the lack of full compensation was also a reason to start a civil court procedure:

> 'The consequential damages, who pays for that? I say, if I get cancer soon and I need those drugs. Who pays for all that? (...) I reported myself to a lawyer [for a civil court procedure]. (...) But for me the issue is, I want, if I get sick, I want [the employer] to pay for everything too..' (P28)

And also surviving relatives see the lack of full compensation as a reason to start a civil court procedure. The next fragment is from a woman who lost her partner to cancer after he had worked with chromium-6:

> 'I have just received word again from the [former employer], they have deposited a lump sum. And I wanted to know if it's a realistic amount. We had a calculation made. Then you know whether you say it's a lot or it's very little or well you name it. And that turned out to be less than a third of the actual damage. That is quite a big difference. So we sent the bill there, of which they say the lump sum has therefore been rejected. So we are going to the court.' (P33)

Interesting to see is, that one participant actually *was* fully compensated, but still feels treated unfairly due to the treatment he received during the procedure:

> 'When you have so many years... I have.. [participant cries] had opposition everywhere. Whereas I just want recognition. Just an affirmation that it's their fault. And not like, is it their fault? Would it be, would it be? How can it be? And why is this happening to me? My lawyer at one point said, you should be happy with the amount you received.' (P18)

Thus, participants' dissatisfaction with the outcome is related to one of the core principles of the no-fault system, namely the lack of full compensation and is shown on different levels; a general dissatisfaction with the amount; future income and pension loss; the illnesses participants have and the damage caused to family members. The lack of full compensation was for some participants reason to start a civil court procedure. And sometimes, even when one was fully compensated, the treatment overall was still seen as unfair.

5.4.3.2 Comparing one's outcome with the outcome of others

Excerpts that deal with the outcome of others within and outside one's own scheme, were given the code *outcome of others.*

Participants' judgement of the fairness/justice of their own outcome, depends on the outcome that (in their eyes) applicants of the 'other' no-fault scheme received. Even though the schemes are very similar, participants of both schemes consider the other no-fault scheme as more fair and just. That is, participants of the

one scheme consider the other scheme as fairer and more just, and the other way around:

> 'There is no difference between what happened at [the one scheme] and what happened at [the other scheme], and I think that if you use the law, you should use it as it is. Equal treatment. Don't say 'well that's different because that company is different'. And that's why I think it's so corrupt. There are only a few people with ideals.' (P2)

Participants' judgement of the fairness/justice of their own outcome, also depends on the outcome that (in their eyes) applicants of the same no-fault scheme received. The schemes aim to compensate every applicant equally, since every illness listed in the scheme is linked to the same standardized amount. Nevertheless, participants thought of their own outcome as less fair and/or just than the outcome of others. They thought others in the same scheme received a better outcome, whether or not in secret negotiation with the (former) employer:

> 'While I know there are people, who haven't been in touch with that mess at all, got more than we did. (...) There is one person (...) who got € 100.000 hush money. € 100.000 hush money. And several of us guys know that. I thought that one was gone.' (P15)
> 'If you have oesophageal cancer, you get nothing. If you have stomach cancer, you do get a benefit. Get it? It has become such a theoretically delineated story, there is no human dimension in it.' (P10)

Others said that the outcome is 'unequal' and that it 'cannot be that [the former employer] makes such distinctions' and that '[the former employer] discriminates like that' (P12).

5.4.4 Trust in the (former) employer

A fair treatment can have positive effects on, among other things, trust in authorities (the fair process effect) (e.g. Grootelaar and Van den Bos, 2018). In work-related context, perceived justice can contribute in restoring trust in the (former) employer. For no-fault schemes to be successful, widespread trust is said to be of crucial importance (Macleod and Hodges, 2017, p. 648).

Excerpts that deal with having (no) trust, confidence and faith in the former employer were given the code *trust*. Participants showed low levels of trust in their (former) employer:

> 'Just trusting people or the government. That can't be fixed. And I must also say that my trust in the government was also very much lost. Maybe not only because of that. (...) The scheme did not help that. What I'm saying, it felt more like a buyout scheme. Because there you can't claim serious amounts that actually apply to this. Yes if that happened in the corporate world

there might be very different amounts against it. (...) That has my distrust. My distrust of the government was actually already quite. Originated much earlier there. Yes quite big. This actually just confirmed how they treat people. They don't give a damn.' (P25)
'Anyway, my trust is at Antarctic level. I don't believe in it in that sense. Until they don't charge or try those people who have been at the controls there and still continue on the same footing, then I think to my own, you still don't have my trust. Talk does not fill holes. And at the [former employer], it's more talk.' (P55)

Some participants explicitly linked elements of procedural justice with trust. One participant states to have low trust in his former employer, since he has not been seriously listened to:

'I rate [my trust with] a 4. They just don't listen to you. That's what I also said to [the former employer]. [The former employer] and the trade unions didn't listen to the shop floor. They just had their own opinions. Blinkers on, we know.' (P9)

Another participant linked the low level of trust with the fairness of the treatment when asked to rate the latter:

'Interviewer: Could you rate the fairness of the treatment?
Participant: 1. Because you no longer have confidence in the [former employer]. The trust is completely gone. The trust is really completely gone.' (P12)

Overall, there was a low level of trust in the former employer among participants. We believe that the perceived unfairness of the procedure and outcome has probably not contributed to this perception of trust in the former employer.

5.5 Discussion

The purpose of this article was to consider whether applicants of no-fault schemes for occupational diseases experience perceived justice and how this related to their feelings of trust in the former employer. Our overarching research question was:

To what extent do victims of occupational diseases perceive the procedure and outcome of their compensation scheme as fair and just, and how are their perceptions of fairness and justice related to their judgments of trust in their former employer?

Thus, we focused on perceived procedural and outcome concerns of applicants of no-fault schemes for occupational diseases and their trust in their (former) employer, focusing on the Dutch no-fault schemes established for chromium-6 victims. In the above, we presented data from semi-structured in-depth interviews with 58 applicants of the schemes.

Overall, the qualitative data show that perceived justice is important for applicants of no-fault schemes. The most frequently mentioned components which made participants of the no-fault schemes for occupational diseases feel treated unfairly and which relate to procedural justice were voice, due consideration and neutrality. To a lesser extent, but also mentioned, was communication and professionalism of the administrative body.

First, our findings support the widespread idea in procedural justice literature that voice is one of the most important components for applicants of the schemes (Bornstein and Poser, 2007; Van den Bos, 2023). The lack of voice opportunities in our study made participants feel treated unfairly and unjustly. Participants lacked voicing opportunities during the establishment of the scheme and the process itself. When participants did have an opportunity to voice, for example over telephone or at a hearing, they did not perceive it as an actual voicing opportunity. Also, the lack of voicing opportunities caused some participants to desire a civil court procedure. An initial conclusion is that voicing opportunities in no-fault schemes, whether or not due to non-adversarial elements, are not always utilized to its fullest extent – at least in the schemes we have researched.

Second, in line with the lack of perceived voice opportunities, the data show that not being seriously heard and listened to during the establishment of the scheme and process of claim adjustment, made participants feel they were treated unfairly and unjustly. In line with the notion that voice and due consideration are generally considered to be two important criteria that people use when forming judgements of procedural fairness and justice (Van den Bos, 2023), our findings suggested rather low perceptions of fairness and justice among our participants.

Third, the perceived lack of neutrality impacted the fairness of the scheme. The perceived lack of neutrality was visible on three different levels: the administrative bodies that handled the claims, the NIPHEP and the doctors investigating the applicants for the claim adjustment. For no-fault schemes to be successful, Macleod and Hodges (2017, p. 630) argue that the most important criterion is to maximise not just the independence of the deciding body, but also the perception of its independency. Also in ADR, perceived lack of independence has proven to impact the fairness of the scheme (Williams *et al.,* 2020, p. 291). In these alternatives for classic court room settings, presenting a case before an impartial third party could be important for litigants (McCoun *et al.,* 1988; Lind *et al.,* 1989; Bornstein and Poser, 2007). Not only for victims, but also for employers in case of occupational diseases, the neutrality of the deciding body is of relevance. The Dutch Institute for Asbestos Victims (IAS) has for instance been criticized by employers for being too much of an advocate for victims, which seem to have influenced the trust employers have in the IAS (Peeters, 2007, p. 211). Even though this is from an employers' perspective, the latter does align with our study where the perceived lack of neutrality was one of the reasons for participants to feel treated unfairly and unjustly.

Fourth, the overall low perception of perceived fairness of the scheme procedure, has probably not contributed to participants being willing to accept the outcome received.[27] The dissatisfaction of outcome firstly relates to one of the core principles of the no-fault system, namely the lack of full compensation. Our data show a general dissatisfaction with the amount; future income and pension loss; the illnesses participants have and the damage caused to family members. The lack of full compensation was for some participants a reason to start a civil court procedure. And even when one was fully compensated, the overall treatment was still seen as unfair. Our results correspond with the idea that it is important for victims to recover past losses and expenses with the compensation received (Genn, 1994; 1999, p. 254; Huver *et al.,* 2007; Rijnhout, 2020).

Also, participants were unsatisfied with their outcome, since they compared their outcome with those of others and felt they were disadvantaged. When asked about whether participants perceive their outcome as fair/just, participants who related their dissatisfaction with the outcome of others, distinguished between comparing their outcome with applicants in the same no-fault scheme and applicants of the other no-fault scheme.

We argue that the low perception of perceived procedural fairness of the scheme has not contributed to participants being willing to accept the outcome received. This finding confirms that in many situations, people actually find it difficult to assess whether their outcome is fair or unfair and satisfying or unsatisfying because they only have information about their own outcome and they do not know the outcomes of others. In these situations, people use the fairness of the procedure as a heuristic substitute to assess how to judge their outcome (Van den Bos, *et al.,* 2014). Furthermore, our results match the idea that where there are parallel streams which compensate at different levels, problems arise and people will be unsatisfied.[28]

Fifth, while research in court-room settings shows that procedural justice can be positively associated with trust in judges (Grootelaar and Van den Bos, 2018), in this context, the perceived unfairness of the schemes on a procedural and outcome level might have influenced the level of trust in the (former) employer in a negative way. Our data confirm the idea that no-fault systems typically use claim adjusters or governmental administrators who are not chosen by or directly answerable to the public. Consequently, no-fault schemes might sometimes lack those attributes of trust that are found in court room settings – at least in the two schemes we have studied (Shuman, 1994).

Contrary to expectations often raised in doctrinal literature about no-fault schemes, the schemes we researched are not perceived as fair and just and were associated with a low level of trust in the (former) employer. We believe that

27. See also Bornstein and Poser, 2007.
28. Bornstein & Poser 2007; Macleod & Hodges 2017, p. 642.

these findings are relevant and important for understanding perceived justice and trust judgments among victims of occupational diseases. But our findings may also touch upon broader societal issues. While professionals operate within the structured system of a no-fault compensation schemes, which operates by rules and a formal process; the victims involved often struggle to navigate the complexities of their situations.[29] This touches upon the restrictiveness or prescriptiveness of rules, which is frequently identified as a core factor influencing the perceived fairness or justice of no-fault compensation schemes. As Macleod and Hodges (2017, p. 650) argue, while rules are essential for providing a coherent framework, they should aid rather than hinder the efficient functioning of such schemes. However, participants in our study expressed the view that administrative bodies primarily functioned in an executive capacity, exhibiting limited discretion in the claim adjustment process. This challenge reflects larger societal issues, particularly as the increasing complexity of regulatory frameworks can lead to unintended consequences. A pertinent example from the Netherlands is the childcare benefit scandal, wherein parents received government subsidies for childcare, known as childcare benefit. Between 2005 and 2019, the Tax Authority made significant errors, leading some parents to be wrongly informed that they owed thousands of euros in repayments, despite being entitled to these funds. This situation resulted in substantial financial hardship and debt for many families, prompting the establishment of two no-fault compensation schemes that have faced significant criticism for their effectiveness in addressing the damages incurred.[30] Another notable case is the British Post Office Scandal, during which, from 1999 to 2015, over 900 subpostmasters were wrongfully convicted of theft, fraud, and false accounting based on flawed data.[31] These two examples show that restrictiveness of rules is a fundamental aspect in predicting fairness and justice. Returning to our findings, this is also the case in no-fault compensation schemes. As noted earlier, while rules are crucial for establishing a framework, they must support the efficient operation of the system rather than obstruct it. In our study, participants indicated that administrative bodies were predominantly executors of rules. These bodies had little liberty to act in the claim adjustment process.

We would like to highlight that perceived justice and trust among victims of occupational diseases may also be shaped by what can be described as 'opposing rationalities'. In the context of no-fault compensation schemes, both victims and professionals engage in the process of claim adjustment, yet their priorities often differ fundamentally. For victims, participating in the process might require them to disclose potentially damaging information to the adversarial party. For example,

29. Also see on 'system' versus 'lifeworld', Habermas, 1988.
30. See on this matter, e.g., 'The Dutch childcare benefit scandal, institutional racism and algorithms', https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-9-2022-000028_EN.html.
31. See e.g. 'Post Office Horizon scandal: Why hundreds were wrongly prosecuted', https://www.bbc.com/news/business-56718036.

a victim of lung cancer might be compelled to acknowledge a history of smoking, which could be seen as an alternative cause of their illness, aside from exposure to chromium-6. On the other hand, professionals tasked with evaluating claims in the no-fault compensation scheme must navigate decisions about causality. This involves determining whether the illness in question, which is listed under the no-fault scheme, can be plausibly linked to exposure to chromium-6 at the workplace (Macleod and Hodges, 2017, p. 631-632). This discrepancy between priorities can create significant risks for victims, as well as the employer. Information provided during the claim adjustment process can later be used against them, particularly in cases where a civil legal route is pursued. A striking example occurred in a case adjudicated by the Supreme Court of the Netherlands. Four victims had initially received compensation under the no-fault compensation scheme of the Ministry of Defence, but subsequently sought full compensation through a civil lawsuit. While the lower courts did not award these damages,[32] the Supreme Court did.[33] Ultimately, the Supreme Court even ruled that receiving compensation under the no-fault scheme could be used to establish the causal link in civil proceedings between the employee and the employer.[34] This is noteworthy because proving such causality is notoriously difficult in occupational disease cases. All in all, disclosing information during the claim adjustment in the no-fault compensation scheme may be of influence to one's position in future civil litigation.

Even though there is court success for some victims, we would like to stress that our findings do not imply that victims are overall better off by filing a tort law claim or by going to court. The average number of potential occupational disease claims per year in the Netherlands is 4500; of which only 600-700 claims are actually filed, and even fewer will end up in Dutch courtrooms (Eshuis *et al.*, 2011). And *if* victims file a claim, it could lead to secondary victimisation and is said to have anti-therapeutic effects (Elbers and Becx, 2020; Lippel, 2007). Nevertheless, it must be said that procedural and outcome justice elements were reasons for participants to sometimes desire a civil court procedure.

There are, of course, examples of no-fault schemes that *do* work well in terms of victim satisfaction. Some schemes measure satisfaction of its applicants through surveys.[35] Since these surveys do not seem to investigate perceived justice and

32. This was due to inadmissibility issues. See Court of Limburg, 14 February 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:1464 and Court of Appeal 's-Hertogenbosch, 10 March 2020, ECLI:NL:GHSHE:2020:871.
33. Supreme Court of the Netherlands, 3 December 2021, ECLI:NL:HR:2021:1806.
34. Supreme Court of the Netherlands, 3 December 2021, ECLI:NL:HR:2021:1806.
35. E.g., the Dutch Institute for Asbestos Victims (IAS), see www.asbestslachtoffers.nl/general-information-about-compensation-for-asbestos-victims-in-the-netherlands/ and its Annual Report IAS (2022) 20. Even though the 2020 survey shows that the IAS is highly appreciated, a methodological note should be taken in account, since the survey can only be answered with three response categories, namely bad; neutral and good. Also, the items used contain elements which are open to interpretation and therefore, could make the results less reliable. Thus, without further statistical analysis or other methodology, little can be said about these results. See Laarman *et al.*, 2016, p. 60.

fairness from a social psychological perspective, it makes it difficult to compare these results to ours. Therefore, elaborating further on these surveys falls outside the scope of this paper.

In line with the above-mentioned, an important limitation of our research is that we did not undertake research on other no-fault schemes for occupational diseases. It would certainly be interesting to do so in future research. Also, it would be interesting to research how applicants of schemes who *do* perceive procedures as fair and just, would feel about the outcome received and trust in the (former) employer. Furthermore, worth mentioning is that we have collected data of two schemes and analyzed the data together. As said, the schemes are very similar, but there are of course, (albeit quiet small) differences in the schemes as well. However, the data did not give us significant different impressions.

5.6 Coda

To conclude, we believe there are lots of opportunities for fairness and justice in the non-adversarial character no-fault schemes. In the schemes that we studied in this paper, these opportunities are not always utilized to its fullest extent when it comes down to perceived fairness and justice of the victims involved. This suggests that it is important to understand the role of perceived procedural justice and outcome concerns and their relation to trust in the (former) employer, and we hope the current findings have contributed to more insight on these important issues.

6 No-Fault Compensation for Exposure to Chromium-6 in the Netherlands

The Role of Perceived Justice on Trust and Pursuing Court Procedures[1]

Marlou Overheul, Kees van den Bos en Amarins Jansma[*]

6.1 Introduction

Some ten years ago, employees and former employees of the Dutch Ministry of Defence met at reunions and other social gatherings. There they noticed that many of their current and former colleagues were severely ill or deceased. These alarming events prompted research conducted by the National Institute for Public Health and the Environment. Findings of that study showed that the Ministry of Defence unlawfully exposed its employees to chromium-6 from 1984 to 2006.[2] Worse still, the Ministry had known about the harmful effects of the substance since 1973. Indeed, exposure to chromium-6 can lead to a variety of illnesses, including several forms of cancer and eventually death. This disclosure caused great social unrest, especially since victims encountered difficulties getting access to justice.[3]

---

1. This chapter is based on a paper which is submitted for publication. At the time of publishing this book, this paper is under review. In this chapter, research questions 4 up to 7 are answered (see Chapter 1, section 1.2).

* Author contributions: Marlou Overheul designed the study and survey, collected the data, analyzed the data, interpreted the results and wrote the manuscript. Kees van den Bos provided conceptualization and theoretical input and aided in designing the study and survey, aided in analyzing the results and edited the manuscript. Amarins Jansma aided in analyzing the results and commented on several drafts of the manuscripts.

2. Dutch National Institute for Public Health and Environmental Protection (in Dutch: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu, hereafter: RIVM), 'Protection of Defense personnel against health risks of chromium-6 was inadequate', 6 May 2018 <https://www.rivm.nl/en/news/protection-of-Defense-personnel-against-health-risks-of-chromium-6-was-inadequate>.

3. 'Dutch Defense ministry apologizes for chromium-6 exposure', *National Post* 4 June 2018 and RIVM, 'Possible health risks due to exposure to chromium-6 at tROM project Tilburg' <https://www.rivm.nl/en/news/possible-health-risks-due-to-exposure-to-chromium-6-at-trom-project-tilburg>.

The claim adjustment of occupational diseases is complex. In the Netherlands, tort law is the primary compensation system for occupational diseases. The employer is obliged to take reasonable care for the safety of its employees.[4] However, it is difficult for workers to hold their employers liable and recover damages from them.[5] Think, for example, of the turmoil that arose concerning healthcare workers who developed long covid. A modest scheme has now been developed, but initially, the workers fell back on a small allowance after two years of illness since it was impossible for them to claim damages from their employer (or the Dutch State).[6] The major obstacle under Dutch law is proving causation (*conditio sine qua non*) between the exposure of toxic substances at the workplace and the injury caused. Even though the Dutch Supreme Court applied the rule of reversal and proportional liability to occupational disease cases,[7] proving causation under Dutch law remains difficult. This is because many diseases caused by hazardous materials have a multicausal clinical picture.[8] These issues cause procedures to be lengthy – they take five years on average. On top of this, the costs are high, varying from 15.000 to 70.000 euros. All of this results in mental stress for victims of occupational diseases.[9]

Partly because of the social upheaval and harm these events caused on the citizens involved, the Dutch Ministry of Defence established a no-fault compensation scheme for the damages caused.[10] No-fault compensation schemes are often established as an addition to tort law, since claim adjustment is complex, especially in case of occupational diseases.[11] Offering victims an alternative for the primary route of tort law by the employer itself, is a revolutionary way in the Netherlands of compensating for occupational diseases. This development is a necessary one, given the International Labour Organization's (ILO) criticism on the Dutch system for having an unfriendly compensation system for victims of occupational diseases.[12]

Importantly, no-fault schemes have an explicit mission in promoting perceived fairness and justice,[13] which is assumed to rebuild trust in one's living environment society. However, whether applicants of these no-fault schemes for occupational

4. Art. 7:658 Dutch Civil Code.
5. Oliphant & Wagner 2012.
6. There has been one exception so far, see Rb. Amsterdam 16 december 2023, ECLI:NL:RBAMS:2022:7569.
7. Supreme Court of the Netherlands, 7 June 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1721; Supreme Court of the Netherlands 31 March 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU6092.
8. Oliphant 2012; Wagner 2012; Stapleton 1986.
9. De Groot & Lindenbergh 2018; Huver *et al.* 2007.
10. For the schemes see <https://wetten.overheid.nl/BWBR0040982/2021-06-08> and <https://www.tilburg.nl/fileadmin/files/actueel/chroom_6/definitieve-regeling-tegemoetkoming-chroom_6-feb-2021.pdf>.
11. Vansweevelt & Weyts 2020; Vanhooff 2020.
12. Klosse *et al.* 2015; Eshuis 2013; Waterman 2022.
13. Akkermans 2020.

diseases indeed experience justice and whether this is perhaps associated with levels of trust, has, to our knowledge, not been investigated before. We argue that this is a significant gap in our knowledge. After all, nearly all no-fault schemes assume that perceived fairness and justice play an important role in the perceived legitimacy and acceptance of these schemes, so knowing how people perceive the fairness and justice of these schemes is an important issue. In this paper, we aim to address this lacuna by focusing on the Dutch Ministry of Defence chromium-6 scheme and by examining applicants' perceptions of procedural and outcome fairness and justice related to this scheme, their trust feelings in their (former) employer, and their intentions to initiate a court procedure.

We start with the theoretical background of no-fault compensation schemes for occupational diseases and their relation to perceived fairness and justice. After this, we introduce the current study and give an overview of our study design and methodology. Thereafter, we present our results, which consist of both quantitative and qualitative data. In the end, we will discuss the significance and limitations of our results.

6.2 Theoretical background

6.2.1 No-fault compensation schemes for occupational diseases

No-fault compensation schemes are schemes founded by the government and/or (in the case of occupational diseases) by an employer as an addition or alternative to tort law.[14] The objective is to offer a quick, fair, and just procedure and compensation while preventing a civil court procedure.[15]

The schemes function on a so-called 'no-fault' basis. This means that entitlements are based on the occurrence of the incident as such, regardless of anyone being at fault for it, in contrast to fault-based schemes.[16] In general, no-fault schemes are seen as being less adversarial than fault-based schemes, as claimants do not have to prove liability, causality and process less adversarial financial consequences. Also, no-fault schemes have proven to be more therapeutic than fault-based schemes.[17]

The schemes usually offer a defined group of victims a standardized amount of compensation and often do not allow for full compensation.[18] As most compensation systems cherish the idea of restoring the victim to the original state

14. Watts 2023.
15. Macleod & Hodges 2017, p. 615-616.
16. Cameron 2020; Lewis 2017, p. 461-462.
17. Akkermans 2020; Cameron 2020; Lippel 1999.
18. Oliphant 2012; Wagner 2012.

(corrective justice), the latter is contrary to full compensation as key principle of tort law and damages.[19]

In the Netherlands, several no-fault schemes have been established as additions or alternatives to tort law, addressing various issues such as mining damage in Groningen,[20] victims of violent crimes,[21] and allowance affairs.[22] Specifically, numerous schemes have been established for occupational diseases, included those related to asbestos,[23] Organic Psycho Syndrome,[24] healthcare workers experiencing long covid,[25] police employees,[26] individuals working with toxic substances,[27] and miners suffering from silicosis.[28] These schemes were all founded by the Dutch government. Employers in the Netherlands established only a few schemes, notably those addressing chromium-6 issues.

Before we elaborate further on the latter below, it is important to explain that there is no (legal) definition of *no-fault* compensation schemes (in Dutch: *no-fault* compensatieregeling[29]). More than that, there is an ongoing discussion on how they should be designated. Some authors prefer to speak of *ex gratia* schemes, where the idea that the payment has no legal consequences plays a more central role in the name.[30] Others prefer to speak of *no-blame*.[31] However, the term *no-fault* is more commonly used in literature and presents the core, which is giving a compensation without establishing fault. Entitlements are based on the occurrence of the incident as such, regardless of anyone being at fault for it, in contrast to fault-based schemes such as our system of Dutch liability law.[32] Therefore, in this article, we speak of *no-fault* compensation schemes and will set aside further discussion on this topic for now.[33]

19. Akkermans 2020, p. 28; Macleod & Hodges, 2017, p. 642.
20. Tijdelijke wet Groningen, see https://wetten.overheid.nl/BWBR0043252/2023-07-01.
21. Wet schadefonds geweldsmisdrijven, see https://wetten.overheid.nl/BWBR0002979/2020-01-01.
22. Besluit Compensatieregeling CAF 11 en vergelijkbare (CAF-)zaken, see https://wetten.overheid.nl/BWBR0044059/2020-09-08.
23. Regeling tegemoetkoming asbestslachtoffers, https://wetten.overheid.nl/BWBR0035006/2024-01-01; regeling voor niet-loondienstgerelateerde slachtoffers van mesothelioom en asbestose, https://wetten.overheid.nl/BWBR0022913/2023-04-01.
24. Regeling tegemoetkoming werknemers met CSE [Organic Psycho Syndrome, authors], https://wetten.overheid.nl/BWBR0043193/2023-01-01.
25. Regeling zorgmedewerkers met langdurige post-covid klachten, *Stcrt.* 2023, 24739.
26. Regeling vergoeding beroepsziekten politie, https://wetten.overheid.nl/BWBR0036902/2020-06-30.
27. Regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten, https://wetten.overheid.nl/BWBR0047535/2024-01-01.
28. Reglement eenmalige silicosevergoeding oud-mijnwerkers, not digitally accessible or published in *Staatscourant*.
29. No-fault is a common term in Dutch literature and very often used. See e.g. Van Boom 2006. There is no commonly used translation of 'no-fault' in Dutch.
30. Watts 2023.
31. Macleod & Hodges 2017.
32. Cameron 2020; Lewis 2017, p. 461-462.
33. See Watts 2023.

6.2.2 *Perceived fairness and justice*

No-fault schemes have an explicit mission in promoting perceived fairness and justice.[34] An important component of fairness and justice perceptions constitutes the experience of being treated fairly, which we label as perceived *procedural justice*.[35,36] Perceived procedural justice has been investigated in both simulated and real-life court room settings.[37] Experiencing fair treatment consists of being treated in a polite manner and with respect, being able to voice your opinions, and being seriously listened to by professional and component authorities.[38]

Giving people a voicing opportunity about a decision, will enhance their judgements of fairness of the decision-making procedure. In the field of procedural justice, this is the most generally and best-documented finding.[39] People will evaluate the way in which they are treated to be more fair and just when they receive an opportunity to voice opinions, than when they are denied such an opportunity.[40] In literature, being listened to, taken seriously, and believed, is seen as one of the key principles of a successful no-fault scheme – a key principle, sometimes considered more important than compensation in itself.[41]

Crucial for opportunities to voice your opinions to lead to positive perceptions of procedural fairness and justice, is that the authority or organization to whom the opinions are voiced to listens carefully to what is being told. Only when due consideration occurs, voice will indeed lead to the perception of fair and just procedures.[42]

Being treated fairly can have important effects on what people think, feel, and do. For example, we know that people tend to be more satisfied with the outcome obtained if they perceive their treatment as fair, which relates to issues of outcome concerns.[43] Research indicates that people are inclined to place greater emphasis on procedural justice when they perceive outcomes as unfavorable. Moreover, people tend to prioritize the fairness and justice of procedures when outcomes are perceived as unfavorable.[44]

34. Akkermans 2020.
35. Lind & Tyler 1988; Tyler & Lind 1992; Van den Bos 2024.
36. Although the terms 'fairness' and 'justice' are quite often used interchangeably in the literature, it certainly is possible to make relevant distinctions between these two notions. In this article, however, we will zoom in onto what the concepts have in common. We will therefore use the two labels as synonyms, unless explicitly stated otherwise.
37. Thibaut & Walker 1975; Grootelaar & Van den Bos 2018, Ansems 2020.
38. Van den Bos, 2024.
39. Van den Bos *et al.* 1997; Van den Bos 2024.
40. Van den Bos 1999.
41. Macleod & Hodges 2017, p. 644.
42. Folger 1977; Tyler 1987; Tyler 1989; Greenberg 1990; Lind *et al.* 1989; Van den Bos 2024.
43. Thibaut & Walker 1975; Lind & Tyler 1988; Van den Bos *et al.* 2014; Brockner & Wiesenfield 1996.
44. Brockner & Wiesenfield 1996; Grootelaar & Van den Bos 2018.

As we explore outcome concerns within no-fault schemes, it remains unclear what is perceived as a 'fair' compensation (outcome).[45] While it is not clear whether no-fault schemes undercompensate victims on a systematic basis, it is said to undercompensate victims who sustained the most serious injuries.[46] In other words, standardization in a no-fault scheme therefore causes victims to sometimes be over- , but more often undercompensated.[47] Interesting is, that overcompensation in itself is not said to have a negative impact on the experiences of a no-fault.[48]

Experienced fair treatment can also have positive effects on feelings of trust and perceived legitimacy, compliance with the rule of law, and cooperation with authorities (the so-called 'fair process effect').[49] In work-related contexts, perceived justice can have a positive impact on health and recovery of victims of occupational diseases, and eventually help people to return back to work faster.[50] Perceived justice furthermore contributes in restoring people's trust feelings in their (former) employer.[51] Also, there are indications that when a no-fault procedure is perceived as fair and just by victims of occupational diseases, the outcome, even though not fully compensating, will be perceived as fair and just as well.[52] Additionally, perceiving a no-fault scheme as fair and just, might eventually deter victims of occupational diseases from pursuing civil court procedures considering the lower frequency of appeals associated with perceived procedural justice.[53]

6.3 Current Study

6.3.1 A focus on perceived fairness and justice of victims of occupational diseases

The current study is an attempt to study the perceived fairness and justice of victims of occupational diseases who received a payment on the basis of a no-fault compensation scheme.[54] As said, whether the *procedure* and *outcome* of these compensation schemes are indeed experienced as fair and just, has to our knowledge not been researched before. In addition to this, it is unclear how their perceptions of fairness and justice relate to victims' feelings of trust in their (former) employer and their intentions to initiate a civil court procedure. Based on

45. Macleod & Hodges 2017, p. 642.
46. Wagner 2012, p. 586.
47. Cane & Goudkamp 2018.
48. Wagner 2012, p. 586.
49. Tyler 2006; Grootelaar & Van den Bos 2018; Creutzfeldt & Bradford 2016.
50. Bilias *et al.* 2023.
51. Saerle *et al.* 2011.
52. Watts 2020, p. 20.
53. Macleod & Hodges 2017; Ansems 2020; Van der Bruggen *et al.* 2023.
54. As noted, for now we interpret fairness and justice as the same construct (see Finkel 2001). On outcome concerns and the relationship between outcome justice and outcome favorability, please see Brockner and Wiesenfield 1996.

perceived justice literature both in- and outside work-related contexts,[55] combined with above-mentioned assumptions concerning no-fault compensation schemes, we formulated three explorative research questions:

- To what extent do victims of occupational diseases perceive the procedure and outcome of their compensation scheme as fair/just?
- To what extent is their perception of fairness and justice related to their feelings of trust in their former employer?
- To what extent is their perception of fairness and justice related to the willingness to initiate a court procedure?

Furthermore, we hypothesized that:

I. Perceived procedural fairness/justice is positively associated with perceived outcome justice
II. Perceived procedural fairness/justice is positively associated with perceived trust in the former employer
III. Perceived outcome fairness/justice is positively associated with perceived trust in the former employer
IV. Perceived procedural fairness/justice is negatively associated with respondents' willingness to initiate a court procedure
V. Perceived outcome fairness/justice is negatively associated with respondents' willingness to initiate a court procedure
VI. Trust feelings are negatively associated with respondents' willingness to initiate court procedures

6.3.2 *A focus on the compensation scheme for chromium-6 of the Dutch Ministry of Defence*

For this research, we focus on the compensation scheme for chromium-6 as founded by the Dutch Ministry of Defence. The scheme came into force between 2019 and 2021. Parliamentary documents demonstrate that the scheme was established because the Ministry of Defence acknowledges its responsibility for the consequences of breaching its duty of care as an employer.[56] The aim of the scheme is to 'address the suffering experienced by (former) employees as much as possible.'[57] It is important to note that the drafting of the scheme does not imply or establish legal liability.

Employees or former employees who have worked at a site where chromium-6 was used could submit an application to claim compensation under the scheme. The application should be submitted at the administrative body of the scheme,

55. Bilias *et al.* 2023; Saerle *et al.* 2011; Watts 2020, p. 20.
56. *Kamerstukken II* 2018-2019, 35000-X, nr. 105, beneath 'Aanleiding voor de regeling', p. 3.
57. *Kamerstukken II* 2017-2018, 34775-X, nr. 126, beneath 'Aanbevelingen paritaire commissie', p. 3.

which is the *Stichting Pensioenfonds ABP* (hereafter: ABP).[58] The applicant must substantiate the application with documents necessary to determine whether he or she meets the conditions for awarding the payment (in Dutch: *uitkering*).[59] The focus is on information regarding employment history (whether you actually worked for the Ministry of Defence and what your role was) as well as on the medical condition. For the employment history, it is important that the applicant actually worked for the Ministry of Defence for at least a year, in one of the occupations which is listed in the fourth appendix of the scheme.[60] The medical condition must be substantiated with a statement from a physician.

The scheme makes use of a list of diseases and occupations, which makes proving causation much easier than for those who sue in tort.[61] The Dutch National Institute for Public Health and Environmental Protection (in Dutch: *Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu*, hereafter: *RIVM*) conducted research underlying the schemes. In its research, illnesses which are assumed to be related to chromium 6 are linked with the standardized payments applicants are entitled to.[62] The occupations are divided into three groups: a 'highest' category with direct exposure to chromium-6 (group 1);[63] a probable background exposure (group 2);[64] and a category with incidental exposure to chromium-6 (group 3).[65] To claim a payment, the illness must be diagnosed by a doctor. Conditions associated with chromium-6 include lung cancer, nasal cancer, stomach cancer, laryngeal cancer,[66] COPD,[67] chromium-6-related allergic contact eczema and chromium-6-related allergic asthma and rhinitis.

When their application was considered to be eligible, applicants are entitled to a standardized, one-off amount for non-pecuniary loss, varying from €5.338,42 to € 42.707,38, which is linked to their illness and the type of work.[68] For example, in the case an applicant suffers of lung cancer and worked as a welder, the applicant is entitled to an amount of € 19.218,32. In case the applicant worked as a welder for at least ten years, the applicant is entitled to an amount of € 42.707,38. Or, in the case the applicant worked as a handyman for three years and suffers from chronic obstructive pulmonary disease (COPD), the applicant is entitled to € 8.007,63. In

58. Art. 9 of the Scheme. We will delve further into the requirements for application below.
59. '*Uitkering*' is the term which is used in the scheme. Therefore, it is not a (legal) compensation, even though the payment 'compensates' the victim in its damages.
60. Art. 3.1.b of the Scheme.
61. Lewis 2017, p. 463.
62. Art. 3 lid 1 sub b of the scheme, appendix II.
63. This group includes, for example, the roles of mechanic, welder and painter.
64. This group includes roles such as warehouse clerk and security guard.
65. This group includes roles as technician.
66. This diseaeses was added later; see the *RIVM* report 2020-0019 in the context of the Scheme, p. 3 and p. 17.
67. It is important that the diagnosis of COPD is made no later than ten years after the last exposure to chromium-6, based on Art. 3.3 of the Scheme.
68. See on the focus on non-pecuniary damages in no-fault schemes Lewis 2017, p. 467.

case the illness of the applicant is not listed in the scheme, the applicant is entitled to nothing. Applicants of scheme who are entitled to an amount of non-pecuniary damages, are also entitled to a standardized amount of pecuniary damages of € 4.110,59. Under certain conditions, relatives of deceased employees may also be entitled to a survivor's benefit of € 4.110,59.

The applicant submits the claim for the payment at the ABP. The ABP is an administrative body (in Dutch: *bestuursorgaan*) and functions as executor of the schemes. It is important to note that the claim adjustment process is primarily a paper-based procedure. Applicants who disagree with the decision of their application can start an administrative procedure and object the decision of the ABP and eventually appeal for a judicial review at the administrative court, where a hearing can be conducted. But, in the first and in most cases, no hearing will be conducted and the ABP will handle the application through a paper-based procedure.

The scheme is no acknowledgement of liability.[69] Therefore, applicants are still allowed to start a civil court procedure after gaining their standardized compensation, if they e.g. believe that full compensation is appropriate in their case. As said, applicants will then have to prove causation between the exposure of toxic substances and the injury caused, which is difficult. Few employees have started a civil procedure – some successfully.[70]

In total, our research population consists of 2038 applicants of the scheme.[71] Of these applications, 971 were granted payment. 1007 applications were rejected. At the time of writing, known is that, a remaining 60 applications of the entire population are still pending. 111 objections had been filed, of which 20 were upheld.[72] Currently, there are no cases pending before a court.[73]

6.4 Method

6.4.1 Respondents

In our research, we had a sample that consisted of 135 applicants of the compensation scheme of the Ministry of Defence, of which 126 worked on the site themselves. The majority of the sample was male ($N = 104$). Eight respondents were women and 23 did not indicate their gender. Nine respondents were

69. Art. 2 of the Scheme.
70. For a successful example, see Supreme Court of the Netherlands, 21 December 2021, ECLI:NL:HR:2021:1806.
71. Commissie Uitkeringsregeling Chroom-6 Defensie, appendix 6.
72. Commissie Uitkeringsregeling Chroom-6 Defensie, appendix 8.
73. Commissie Uitkeringsregeling Chroom-6 Defensie, appendix 10.

relatives. We asked our respondents to fill in our survey if they had received a decision of the administrative body.[74]

Most of our respondents were in the age category 60 to 70 ($N = 58$), followed by 50 to 60 ($N = 29$) and 70 to 80 ($N = 19$). Only four respondents aged between 40 and 50 and two between 30 and 40. The other respondents did not indicate their age.[75]

Most respondents completed intermediate vocational education ($N = 69$), or high school ($N = 18$). A smaller group completed higher (professional) education ($N = 13$). Seven respondents did not know what to answer to this question and five preferred not to tell us. The majority of the respondents did not have income from employment at the time of the survey ($N = 73$). 36 respondents indicated they did receive income and the other respondents did not disclose their financial situation.

Hundred respondents reported health issues at the time of taking the survey.[76] Thirty of them reported to have cancer. Six of them had intestinal cancer, four lung cancer, three bladder cancer, three throat cancer, two nose cancer, two esophageal cancer, one skin cancer, one leukemia, one Hodgkin's disease and seven had forms of cancer which were not further specified by the respondents. Seven of the respondents reported being terminal and in the last phase of their lives. Other types of health issues reported by respondents were COPD ($N = 19$), autoimmune diseases, such as asthma ($N = 27$) and severe eczema ($N = 23$); and OPS ($N = 5$). Ten of the respondents reported mental health problems. Lesser mentioned health issues were dental problems ($N = 6$), pulmonary fibrosis ($N = 2$) and fertility problems ($N = 1$). Two respondents indicated that exposure to chromium-6 also resulted in health issues among their children.

The amount of compensation respondents received differed. Thirty respondents received between € 1 and € 10.000 on their application. Ten respondents received between € 10.000 and € 20.000; six respondents between € 20.000 and € 30.000; two respondents between € 30.000 and €40.000 and three respondents between € 40.000 and € 50.000. One respondent received more than € 50.000. Twenty-five respondents received nothing. Thirty-four respondents did not know what they had received. The other respondents did not disclose the amount of money they received.

---

74. From earlier research, we know that the general research population consists of 2038 applicants of the scheme. Of these applications, 971 were granted payment. 1007 applications were rejected. Furthermore, 60 applications in this population are still pending, 111 objections had been filed, of which 20 were upheld. Currently, there are no cases pending before a court (see Commissie Uitkeringsregeling Chroom-6 Defensie, Appendices 6, 8, and 10).
75. We asked for ranges of ages due to privacy reasons, the Data protection impact assessment (DPIA) we conducted prior to data collection and feedback we got from the Data Protection Officer of Utrecht University.
76. The follow-up question (if answered yes) was an open field where participants could report about their illnesses. We are therefore aware that there are more illnesses than reported to us, e.g. mental health problems.

Forty-seven respondents appealed the decision of the administrative body. Sixty-six respondents did not appeal the decision of the administrative body. Fifteen respondents did not know whether they appealed the decision. The other respondents decided or preferred not to report this data.

6.4.2 Research procedure

The recruitment of research respondents for our survey turned out to be a challenging process. Permission to recruit respondents directly through the Ministry of Defence was, after following a procedure which lasted one-and-a-half year, unfortunately denied. Therefore, we recruited applicants of the scheme through the chromium-6 website for victims' support, our own research website, personal injury lawyers and a Facebook group where victims came together digitally. On these mediums, we shared a recruitment message. The recruitment message informed potential respondents about the goals and importance of our study and presented a link to a 15-minute Qualtrics survey.

Respondents were not always willing to participate in our research, partly because of the emotional burden they experience as being a victim of an occupational disease. Also, they sometimes showed their distrust in research in general, via a spontaneous phone call or e-mail. Especially since data collecting took place during the covid-19 pandemic and face to face contact (which proved to be crucial for this population) was lacking, it was often difficult to find respondents who were willing to participate.

Data collection took place from September 2021 until June 2022. Since the data we wanted to collect contained special personal data, e.g. information about health and finances, within the meaning of the General Data Protection Regulation, we carried out a Data Protection Impact Assessment. Data was collected pseudonymously. Ethical approval was given by the Ethical Board of the Faculty of Law, Economics and Governance of Utrecht University.

6.4.3 Research design

At the start of the survey, we informed respondents about the goals of the study and explained how their data was collected and stored. After respondents gave informed consent, they were asked to complete several questionnaires, on which we will elaborate in section 6.4.4.

We also included several open questions in the survey. We believed asking about respondents' experiences in an open way was important for several reasons. First of all, we were aware that respondents may have been traumatized by being intoxicated with chromium-6, followed by a possibly revictimizing process

of claiming compensation for their damages.[77] Known is that participating in research could also revictimize respondents.[78] Therefore, we gave respondents the opportunity to talk about their experiences in their own words. First, in the beginning of the survey, we asked respondents about their main reason to apply for compensation on basis of the scheme. Second, since one of the scales (measuring willingness to initiate a court procedure, see section 6.4.4.5) was self-developed, we included an open field where respondents could describe whether they have been to court in their own words and explain their reasons for (not) doing so. Third, at the end of the survey, we asked respondents whether there was anything else they would like to tell us, providing respondents with the opportunity to disclose important matters that were not yet captured in the survey so far and allowing us to get insight into aspects that we did not anticipate with our quantitative questionnaires.[79]

The survey concluded with demographic questions about age, gender, education, current work situation and health. We also asked respondents whether they appealed the decision of the administrative body or not (closed-ended question). After that, they were debriefed.

6.4.4 Measures

6.4.4.1 Overview

As mentioned, the respondents were asked to complete several questionnaires. Those questionnaires measured in the following order: perceived procedural justice (section 6.4.4.2), perceived outcome justice (section 6.4.4.3), trust feelings in Defence (section 6.4.4.4), and willingness to initiate a court procedure (section 6.4.4.5). All questionnaires involved 7-point Likert scales, having respondents indicate their level of agreement from 1 (*completely disagree*) to 7 (*completely agree*).[80]

6.4.4.2 Perceived procedural justice

To measure respondents' perceptions of procedural justice, we used a scale adapted from earlier studies on procedural justice.[81] To align with the current study, we made several modifications to these scales used in prior work. That is,

77. De Groot & Lindenbergh 2018.
78. Arendell 1997.
79. See also Van der Bruggen *et al.* 2023; Ansems 2020.
80. We also asked respondents to answer one item (report marks) measuring the constructs of procedural justice, outcome justice and trust with a report mark from 1 (very bad) to 10 (very good). In this way, they indicated with one number how fairly they felt treated, how fair they perceived the outcome of the scheme, and to what extent they trusted their (former) employer. These report marks followed the format used in Dutch school system, enabling our respondents who potentially experience issues in expressing themselves and understanding our scales, to answer in a more 'easy' way. See also Van Lent et al. 2019.
81. Lind & Tyler 1988; Van den Bos 2014; Grootelaar & Van den Bos 2018. See also Van den Bos 2024.

in numerous procedural justice research, respondents are commonly asked about their perceptions regarding the assumed neutrality, impartiality or independence of a judge. The concept of impartiality is pivotal in legal decision-making, as it underscores the necessity for an unbiased and independent judiciary. Nevertheless, in the context of compensation schemes for occupational diseases, a purportedly independent decision-making body is absent. Consequently, seeking respondents' opinions on the independence of the decision-making within the scheme appeared unsuitable for the objectives of this research.

All in all, we asked respondents to indicate to what extent they agreed with the following 7 statements: 'I was able to voice my opinion', 'My opinion was seriously listened to', 'I was treated in a fair manner', 'I was treated in a just manner', 'My opinion has been noted with consideration', 'My story was genuinely considered', and 'I was treated in a polite manner'. The items showed a strong internal consistency ($\alpha = .93$).

6.4.4.3 Perceived outcome justice

We developed an 18-item scale measuring respondents perceptions about the fairness/justice of the outcome they received. Six items on the scale are in line with earlier research on outcome justice, and contained items such as 'I found this outcome just', 'I find this outcome favorable', 'I find this outcome fair' and 'I have the impression that my outcome is worse than others'' 'I think my outcome is no different from others'', 'The outcome was a form of justice for me'.[82]

Eight items were drawn from research on victim justice, such as 'The payment offers satisfaction', 'The payment makes me feel acknowledged in my suffering', 'The payment makes me feel acknowledged as a victim', 'The payment confirmed that mistakes were made', 'The payment alleviated my pain and suffering', 'The payment was an emotional support to me', 'The payment helped me process what happened', 'The payment ensures that mistakes made will not be made again in the future'.[83]

As mentioned earlier, one of the core elements of a compensation schemes that they offer a defined group of victims a standardized amount of compensation and often do not allow for full compensation. Therefore, we created four items which are in our opinion specifically interesting for compensation scheme research and which relate to outcome concerns, such as 'The payment covers my damages', 'The payment is proportionate to the damage suffered', 'I am satisfied with the amount of money' and 'The payment has contributed to my recovery'.

Several items were reversed. Factor analysis revealed the items were inherently consistent. Also, all items showed a strong internal consistency ($\alpha = .90$).

82. See, e.g., Grootelaar & Van den Bos 2018.
83. See, e.g., Van Dongen, Hebly & Lindenbergh 2013; Mulder 2013.

6.4.4.4 *Trust in Defence as the (former) employer*

To assess respondents' feelings of trust in Defence, their (former) employer, we adapted the 6-item scale of Grootelaar and Van den Bos (2018, $\alpha = .92$) which was used in a court room context. We modified the scale to setting of the present study in which the employer is founder and financier of the scheme. Like Grootelaar and Van den Bos, we wanted to measure respondents' trust feelings as directly and precisely as possible, but we also added some items which relate to procedural justice elements.[84] We asked respondents to indicate their level of agreement with the following nine items: 'I have confidence in Defence as my (former) employer', 'I feel more confident about Defence because of this scheme', 'I trust Defence to do the right thing', 'Defence is competent', 'Defence acts with care', 'Generally speaking, I am satisfied with Defence', 'Defence treats people properly', 'I feel like there is a great distance between me and Defence' and 'I think Defence understands me'. Some items were reverse scored. The items showed high internal consistency ($\alpha = .86$).[85]

6.4.4.5 *Willingness to initiate court procedures*

We created our own scale to measure to what extent respondents were willing to initiate a court procedure with 12 self-developed items. One item was simply 'I would like to go to court'. Other items included reasons why one would like to go to court, such as 'I would like to go to court for money', 'I would want to go to court because the judges determines the real damages', 'I would still want to go to court to be fully compensated', 'I would still want to go to court for recognition of my suffering', 'I would still want to go to court so that Defence is held accountable for its actions', 'I would still want to go to court because of its impartiality', 'I would still want to go to court to tell my story', 'I would still want to go to court for fair treatment', 'I would like to go to court for justice'.

We also included items that would precisely contradict the intentions to go to court, such as 'Defence has acknowledged that its responsible for its actions' and 'The scheme does justice to mistakes that were made'. These items were reverse coded. Factor analysis revealed they were inherently consistent with the positively formulated items and thus included in the total scale. The internal consistency of the items in the total scale was high ($\alpha = .91$).

Applicants of the scheme have the option to appeal the decision of the administrative body at the administrative judge, as well as initiate a civil court procedure to pursue full compensation. Because we expected that respondents would not always understand the difference between an administrative and civil

84. Grootelaar & Van den Bos 2018, p. 246.
85. Of course, one could argue that the administrative body taking the decisions should be the one which trust should be assessed. But we have to keep in mind that our assumption is that the foundation of the scheme contributes to restoring trust in the former employer.

judge, we simple referred to 'court' in the items measuring willingness to initiate a court procedure.

6.4.5 Non-forced responses

Due to the risk of revictimization combined with the difficulties we encountered in recruiting respondents, we decided to use non-forced responses in our survey. This means respondents could skip items that did not feel comfortable to them. By incorporating this flexibility, we aimed to reduce respondent burden. We also hoped that respondents were more likely to provide thoughtful and accurate responses, since they were not compelled to answer every question.[86]

6.4.6 Analyses

All quantitative analyses were performed in Jamovi (Version 2.3.21). Since our measures were not normally distributed, we used Spearman's rho to examine the relationships between our main measures.[87] The three open questions were analyzed thematically in NVivo (Version 12). Qualitative analyses proceeded in three stages: open, axial and selective coding.[88]

6.5 Results

6.5.1 Descriptive findings

The descriptive statistics for all measures are presented in Table 6.1. To examine to what extent respondents perceived the procedure and outcome of their compensation scheme as fair and just, we calculated mean scores for their responses to the procedural injustice and outcome injustice scales. Analyses revealed that respondents generally perceived relatively low levels of procedural justice ($M = 2.65$, $SD = 1.49$) and outcome justice ($M = 2.30$, $SD = 1.07$).[89]

86. See on non-forcing responses Kreuter *et al.* 2020.
87. For both regression analyses, we tested for the assumption of normality with the Shapiro-Wilk's test. For the analysis including trust as a dependent variable and procedural and outcome justice as independent variables, this test revealed a significant result, $W = .914$ ($p < .001$). For the analysis including willingness to initiate court procedures as a dependent variable, and procedural justice and trust as independent variables, the test yielded $W = .890$ ($p < .001$). Supported by quantile-quantile plots, these tests indicated a violation of the normality assumption for both regression analyses. We therefore used Spearman's rho (instead of Pearson's r) to test for correlation and support of our predictions.
88. Boeije & Bleijenberg 2019.
89. These scores correspond with the low report marks respondents assigned to the perceived fairness and justice of the procedure ($M = 3.11$, $SD = 2.23$) and outcome received ($M = 2.12$, $SD = 2.13$).

Similarly, we analysed respondents' feelings of trust in Defence, their (former) employer. We found that respondents had low levels of trust in the Ministry of Defence ($M = 2.03$, $SD = 1.17$).[90] In addition, analyses revealed that respondents were willing to initiate a court procedure ($M = 5.41$, $SD = 1.46$).

Table 6.1 Descriptives of perceived procedural and outcome justice, experienced trust and the willingness to initiate court procedures

	Procedural Justice	Outcome Justice	Trust	Court Procedures
N	118	93	105	103
Missing	17	42	30	32
SD	1.49	1.07	1.17	1.46
M	2.65	2.30	2.03	5.41
Median	2.29	1.94	1.67	5.83
Minimum	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum	7.00	6.00	5.78	7.00

6.5.2 Correlations

The results of correlational analyses are shown in Table 6.2. The analysis revealed that procedural justice was positively associated with outcome justice ($\rho = .33$, $p = .002$), suggesting that the more respondents perceived procedural justice the more they perceived outcome justice. This aligns with Hypothesis 1. Additionally, procedural and outcome justice were both positively correlated with feelings of trust ($\rho = .27$, $p = .007$ and $\rho = .42$, $p < .001$, for procedural and outcome justice respectively). Thus, the more respondents perceived their procedure and outcome to be just, the more they trusted their former employer, which supports Hypothesis 2 and 3.

Furthermore, perceived procedural justice was negatively associated with willingness to initiate a court procedure ($\rho = -.24$, $p = .017$). This implies that respondents who perceived their procedure as less fair or just were more inclined to initiate court procedures, thus providing support for Hypothesis 4. However, contrary to our expectations (Hypothesis 5), we found no significant association between perceived outcome justice and the willingness of initiating a court procedure ($\rho = -.17$, $p = .119$). Analyses also revealed that trust was negatively associated with the willingness of initiating a court procedure ($\rho = -.310$, $p < .001$). This suggests that the less respondents trusted Defence, the more likely they were to initiate a court procedure, supporting Hypothesis 6.

90. Correspondingly, they graded their level of trust in their employer with a low mark ($M = 2.37$, $SD = 2.23$).

Table 6.2 Correlations

	Procedural Justice	Outcome Justice	Trust	Court Procedures
Procedural Justice	-			
Outcome Justice	.33**	-		
Trust	.27**	.42***	-	
Court Procedures	-.24*	-.17	.31**	-

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. We used Spearman correlation, due to the nonnormal distribution of our data.

6.5.3 *Exploratory regressions*

To further explore the relationship between all variables, we conducted two additional linear regression analyses. First, we wanted to examine which type of procedural justices was a stronger predictor of trust, when combined in one model, because research showed that litigants' trust is more strongly associated with procedural justice compared to outcomes.[91] We wanted to see if this same effect holds in our sample. A linear regression analysis, of which the results are depicted in Table 3, showed that both procedural justice and outcome justice significantly predicted feelings of trust.[92] Notably, outcome justice emerged as a stronger predictor of trust, exhibiting a substantially higher estimate ($\beta = .46$, $p < .001$) compared to procedural justice ($\beta = .21$, $p = .039$). This finding suggests the potential primacy of outcomes over procedural aspects in shaping applicants' trust feelings towards their employer.

Table 6.3 Regression Analysis for Trust[93]

Predictor	β	SE	t	p	95% *CI*
Intercept		.28	1.47	.146	
Procedural Justice	.21	.08	2.10	.039	[.015, .410]
Outcome Justice	.46	.11	4.56	< .001	[.261, .655]

Furthermore, we also wanted to explore whether trust *or* procedural justice was a stronger predictor of respondents' willingness to initiate court procedures. Hence,

91. Grootelaar & Van den Bos 2018.
92. The overall model was significant, $F(2, 80) = 19.6$, $p = .001$, explaining 33% of the variance in trust (adjusted $R^2 = .33$). In our regression analysis we only included respondents who filled in all the four scales ($N = 81$).
93. We did not include control variables.

we conducted a second regression analysis featuring the willingness to initiate court procedures as the dependent variable, with trust and procedural justice as predictors. Because we had no hypothesis about the relative importance of predictors, we included them simultaneously in the model. Results are presented in Table 4. The analysis revealed that only trust significantly and negatively predicted willingness to initiate court procedures (β = -.12, p = .005).[94] This suggests the pivotal role of trust in influencing respondents' willingness to initiate court procedures. Simply put, even though procedural justice and trust are both related to the willingness of court procedures, as shown by our correlation analysis, our regression results imply that when considering the combined effects of trust and procedural justice, the direct relationship between procedural justice and willingness to initiate a court procedure is reduced. This could imply that trust partially mediates the relationship between procedural justice and willingness to start a court procedure, though further testing would be required to confirm this.

Table 6.4 Regression Analysis for Willingness to Initiate Court Procedures[95]

Predictor	β	SE	t	p	95% *CI*
Intercept		.37	17.63	< .001	
Procedural Justice	-.31	.11	-0.77	.441	[-.323, .092]
Trust	-.12	.15	-2.88	.005	[-.517, -.102]

6.5.4 Qualitative findings

As said, we also inquired by means of open fields what respondents' main reason was to apply for a payment on the basis of the scheme (section 6.5.4.1). We also wanted to know whether they still wanted to go to court and why (section 6.5.4.2). In section 6.5.4.3, to the extent possible, we relate these themes which emerged from the qualitative results to the above discussed quantitative results.

6.5.4.1 Main reason to apply for the scheme

This open field was filled in by 118 respondents.[96] Themes that emerged from the codes relate to outcome justice (section 6.5.4.1.1) and procedural justice (section 6.5.4.1.2).

94. The overall model was significant, $F(2, 90) = 6.95$, $p = .002$, explaining 13% of the variance in willingness to report court procedures (adjusted $R^2 = .13$). We only included respondents who filled in all the four scales ($N = 81$).
95. We did not include control variables.
96. We double coded some responses.

6.5.4.1.1 Outcome justice

The most frequently mentioned *reason* to apply for the scheme, was the illnesses respondents experienced. This was indicated by 50 respondents. Since 'illness' relates to damages,[97] we relate this to the theme of outcome justice. In line with respondents' illnesses, compensation served as a significant motivation for applying. This was cited 38 times. For instance, respondents stated that loss of income due to their illness was quite big, e.g. 'Because of my diseases, I had to stop working early and lost quite a bit of income. Furthermore, I am afraid of the future and what is to come'. We also read that 'A Disablement Insurance Act [WAO] benefit is a decline in living expenses' and that 'a benefit can acknowledge [Defence's] failure'. People also wanted to look out for their relatives by means of a compensation. Respondents stated that 'I want my partner to be taken care of better after I die, which will happen' and that they wanted to have the 'healthcare and cremation costs' reimbursed.

6.5.4.1.2 Procedural justice

The following reasons mentioned by respondents, relate to procedural justice as a theme. 15 respondents simply stated or referred to 'justice', or that it is important that 'everything is treated justly and fairly'. 1 respondent explicitly mentioned in this context 'to be heard'. Acknowledgement was mentioned by 10 respondents. One respondent wrote for example: 'I think I got ill mostly because of my job at Defence, and I want acknowledgement and help to make things right'. Another reason mentioned had to do with mistakes that were made by Defence – this was mentioned 21 times by respondents.

6.5.4.2 Willingness to initiate court procedures

This open field was filled in by 100 respondents. 25 of them reported to still be in negotiations with their former employer,[98] and could therefore not provide us with further information about their willingness to initiate court procedure. Themes that emerged from the codes relate to outcome justice (section 6.5.4.2.1) and procedural justice (section 6.5.4.2.2). We also discuss reasons mentioned for not opting for court (section 6.5.4.2.3).

6.5.4.2.1 Outcome justice

39 respondents told us they wanted to go to court. The main reason stated, was related to outcome justice. Specifically, it concerns the lack of adequate or full compensation. This lack of adequate of full compensation was mentioned by 11 respondents. We read for instance that respondents want 'compensation for loss of income', and 'fair and real compensation', but also that 'the scheme is a

97. E.g., when looking at the Dutch Civil Code and Dutch compensation law.
98. By this is meant the negotiation process that takes places before a civil claim is filed in addition to the payment awarded on the basis of the scheme.

pittance and not fair' and 'the payment of the scheme is a drop in the ocean'. Six respondents want a recognition for their illness. Two other respondents said they want recognition in general, e.g. because 'they do not believe my story'.

6.5.4.2.2 Procedural justice

Respondents also mentioned procedural justice elements as a reason to initiate court procedures. Four respondents said that they wanted to go to court for a fair and just claim adjustment. Two stated they want a voicing opportunity and to have a say, and one spoke about a fair treatment. Two respondents wrote that they wanted to go to court because of its impartiality and independence. Three respondents want to go to court since it the whole procedure and claim adjustments is taking too long. For instance, one respondent stated that he is 'put on the line'. Two respondents wrote they wanted to go to court due to the attitude of Defence, 'they act criminal' and are 'unreachable'. Five respondents did not specific why they would like to go court. One said she feels like she is fighting a losing battle.

6.5.4.2.3 Reasons mentioned for *not* opting for court

There were also respondents who *did not* want to initiate court procedures. 30 respondents told us they *did not* want to go to court. If stated, the main reason for not going to court were the costs. This was mentioned by six respondents. For instance, respondents stated: 'I am afraid it will cost a lot of money' and 'If the judge rejects the decision, you have even more expenses'. Six respondents said to simply have no energy for a procedure. One said 'This is stressful and will not improve my health', and we also read that 'the extra money I would get as a result would not compensate for my illness, I will not be healthy anymore'. Some respondents perceived the claim adjust procedure as taking too long, prompting them to initiate court procedures. In contrast, two respondents did not want to initiate court proceedings, expressing concerns that the process itself would be lengthy. For example, one wrote 'this is going to take years'. Four respondents referred to the difficulty of fighting against the former employer. We read they feel 'on their own'. One of them even spoke of an 'anxiety to sue the government'. One respondent did not want to go to court due to a lack of trust in Defence. Six other respondents did not specify why or had other reasons why they did not want to go to court. One respondent said for instance, that going to court 'will not get [her] husband back'.

6.5.4.3 Relation to quantitative results

The above presented qualitative findings, complement the quantitative results. However, it is important to exercise caution linking these two sets of quantitative and qualitative data. Therefore, we focus on qualitative themes of outcome justice (section 6.5.4.3.1) and procedural justice (section 6.5.4.3.2) which were found

in respondents' answers on their main reason to apply for the scheme and their willingness to initiate court procedures. Relating the qualitative findings on reasons for *not* opting for court to the quantitative results is challenging, since we have measures different aspects. Therefore, we will not attempt to connect these two sets of results. Additionally, we will not focus on trust in the former employer (which is part of our quantitative results), as it was not queried in the open fields of the survey and therefore not part of our quantitative findings.

6.5.4.3.1 Outcome justice

Contrary to our expectations, our *quantitative results* show no significant association between perceived outcome justice and the willingness of initiating a court procedure ($\rho = .17$, Hypothesis 5, section 6.5.2). However, looking at our *qualitative findings*, outcome justice *does* seem to play an important role in potentially initiating a court procedure – at least for our respondents, when it comes down to the investigated no-fault compensation schemes for chromium-6. We showed that the lack of full compensation was an important motivation for respondents in their willingness of initiating court procedures (section 6.5.4.2.1). This is supported by *qualitative findings* examining the decision to apply for the scheme. We found that the illness and compensation served as a motivation for respondents to apply (6.5.4.1.1). In other words, respondents were searching for outcome justice in the scheme. But, even though respondents were looking for outcome justice, they perceived relatively low levels of outcome justice ($M = 2.30$, $SD = 1.07$) as our *quantitative results* show.[99]

6.5.4.3.2 Procedural justice

As we expected, our *quantitative results* show a (negative) significant association between perceived procedural justice and the willingness to initiate a court procedure ($\rho = -.24$, $p = .017$, Hypothesis 4, section 6.5.2). This finds support in our *qualitative findings.* Elements of procedural justice were mentioned by respondents as reasons to potentially initiate court procedures (section 6.5.4.2.2). We found that respondents wanted a fair and just claim adjustment; voicing opportunities and the impartiality and independence of a court. This finding is supported by qualitative findings examining the decision to apply for the scheme. We showed that respondents often mentioned justice or a fair treatment as a motivation to apply. In other words, respondents' were searching for procedural justice in the scheme. But, even though respondents were looking for procedural justice, they perceived relatively low levels of procedural justice ($M = 2.65$, $SD = 1.49$).[100]

99. This score corresponds with the low report marks respondents assigned to the outcome received ($M = 2.12$, $SD = 2.13$).
100. This score corresponds with the low report marks respondents assigned to the perceived fairness and justice of the procedure ($M = 3.11$, $SD = 2.23$).

6.6 Discussion

6.6.1 Main findings

The purpose of this study was to examine whether applicants of a no-fault compensation scheme for occupational diseases experience justice and how this related to their feelings of trust in their (former) employer and eagerness to initiate court procedures. Our examination focuses on the Dutch no-fault scheme for chromium-6, as established by the Dutch Ministry of Defence. Above, we have presented both quantitative and qualitative data from a survey with applicants of the scheme.

First of all, contrary to what we expected from a no-fault compensation scheme, our study shows that our applicants did not perceive the procedure and the outcome of the scheme, as fair and just. Furthermore, we found that procedural justice and outcome justice were related, meaning that when applicants perceived more fairness in the procedure of the scheme, they also perceived more fairness in the outcome of the scheme.

Moreover, our study shows a relationship between applicants' perceptions of procedural justice and their feelings of trust in Defence, their (former) employer. We also found that applicants' outcome concerns were related to their trust feelings. This is partly in line with studies who examined the interrelationships between procedural justice, outcome concerns and trust in the judiciary.[101] For instance, similar to our study, Grootelaar and Van den Bos surveyed 483 litigants at court hearings of the Dutch district court and found that perceived procedural justice was positively associated with trust in judges. Respondents had more trust in judges, when they felt they were treated respectfully and were able to voice their concerns, regardless of whether the outcome of the court decision was favorable or unfavorable to them.[102] Interestingly, contrary to Grootelaar and Van den Bos where procedures appeared more important than outcomes, in our sample outcome concerns emerged as a stronger predictor compared to procedures. This finding suggests that the relative importance of justice perceptions varies between different groups of people. More specifically, in the current sample, consisting of applicants of the of no-fault compensation schemes for occupational diseases, there could be a potential primacy of outcomes over procedural aspects in shaping trust towards the employer.

Our study also showed that the less people viewed their procedure as fair and just, the more willing they were to initiate court procedures. This result aligns with the notion that perceptions of procedural fairness can affect decision-making, including people's decision to for instance protest against an authority's

101. Grootelaar & Van den Bos 2018.
102. Grootelaar & Van den Bos 2018.

decision.[103] In a study by Lind et al. on accepting arbitration awards or rejecting them and pursuing litigation, the decision to go to court was found to be strongly associated with perceptions of procedural justice.[104]

In contrast to our expectations, we did not find a relation between perceived outcome justice and pursuing court procedures. This lack of association could be attributed to the limited sample size in the outcome concerns scale. We note this because our null-effect finding is contrary to Boekema's study. The latter study emphasizes the importance of the *outcome* to *appeal* a lower court ruling in an administrative procedure, while our study demonstrates that the procedure is an important factor in *initiating* legal proceedings.[105] Also, we found that the more people trusted their former employer, the less they were willing to initiate court procedures. Our results show the pivotal role of trust in influencing the willingness to initiate court proceedings. Our finding is important for the debate on no-fault compensation schemes. As said, the foundation of no-fault schemes lies in avoiding such court procedures[106] – even though victims are still able to start a court procedure to hold the former employer liable on the basis of tort.

Our qualitative and quantitative data complement each other. As said, our *quantitative results* show no significant association between perceived outcome justice and the willingness of initiating a court procedure. However, looking at our *qualitative findings*, outcome justice *does* play a role in potentially initiating a court procedure for the respondents that participated in our research. We showed that the lack of full compensation was an important motivation for respondents in their willingness of initiating court procedures. This is supported by *qualitative findings* examining the decision to apply for the scheme. We found that the illness and compensation served as a motivation for respondents to apply. In other words, respondents' were searching for outcome justice in the scheme. These qualitative findings align with previous research, which shows that it is important for personal injury victims to recover income loss up to the level of financial security through compensation.[107] But, even though respondents were looking for outcome justice, they perceived relatively low levels of outcome justice as our *quantitative results* show. As said, our *quantitative results* also show a significant association between perceived procedural justice and the willingness to initiate a court procedure. This finds support in our *qualitative findings.* Elements of procedural justice were mentioned by respondents as reasons to potentially initiate court procedures. We found that respondents wanted a fair and just claim adjustment; voicing opportunities and the impartiality and independence of a court. This finding is supported by qualitative findings examining the decision

103. Vermunt et al 1996.
104. Lind et al 1993.
105. Boekema 2015.
106. Macleod & Hodges 2017.
107. We will reflect on this below. See Genn, 1994; 1999, p. 254; Huver et al. 2007; Rijnhout 2020.

to apply for the scheme. We showed that respondents often mentioned justice or a fair treatment as a motivation to apply. In other words, respondents were searching for procedural justice in the scheme.

Of course, perceived procedural justice has been investigated in various settings before.[108] From research outside the scope of no-fault compensation schemes, we know that a fair treatment consists of being treated in a polite manner and with respect, being able to voice opinions, and being seriously listened to by professional and component authorities.[109] Interesting is, that for instance in research on court-room settings, we know that *do* people feel treated fairly and that the *fair process effect can* take place. That is, concretely put, when people for instance feel heard by a judge, they are more likely to trust the judge. In any case, it is very important that people have the opportunity to share their story.[110] It is interesting to note that mean scores from studies in Dutch courtroom settings are significantly higher than those in our study. For example, in the study by Grootelaar and Van den Bos, the procedural justice scale had a mean of 5.57 (SD = 1.13).[111] Similarly, Ansems et al. found a mean of 5.38 on the procedural justice scale (SD = 1.27) and 4.55 on the outcome justice scale (SD = 4.55).[112] If we compare these results to ours, our results are very low, with a mean of 2.65 on our procedural justice scale (SD = 1.49), and 2.30 on our outcome justice scale (SD = 1.07). We also showed a low mean of 2.03 on the trust scale (SD = 1.17), compared to for instance the mean of 5.31 (SD = 1.31) in the trust scale of Grootelaar and Van den Bos and the mean of 5.09 (SD = 1.55) in the study of Ansems et al. We note that our results exhibit a markedly different and almost surprisingly negative outcome compared to other studies on procedural justice conducted in courtroom settings. Unfortunately, we cannot directly compare our findings to studies on procedural justice within no-fault compensation schemes, as such studies, to our knowledge, do not exist. Our results suggest that the fair process effect may occur in no-fault schemes, given the relationship between procedural and outcome justice, and the contribution of both to feelings of trust (in our case, towards the former employer). However, despite these indications, participants do not feel treated fairly and are dissatisfied with the outcomes received. They show very low levels of trust feelings and are show high levels of willingness to go to court. To explain this discrepancy, we must move beyond our current findings and engage in some speculation.

One explanation can be found in voicing opportunities (which are inseparably linked with due consideration). On the one hand, no-fault compensation schemes *seem* to provide for more voicing opportunities than tortious systems.[113] Since a

108. Thibaut & Walker, 1975; Grootelaar & Van den Bos 2018; Ansems *et al.* 2020.
109. Van den Bos *et al.* 2014.
110. Lind & Tyler 1988.
111. Grootelaar & Van den Bos 2018, p. 250. They used several scales on outcome concerns, which makes it fragile comparing those results to ours.
112. Ansems 2021.
113. Macleod & Hodges 2017.

tort law procedure is absent, there would be more openness to for example admit mistakes and engage in dialogue with each other. On the other hand, since no-fault compensation schemes contain more non-adversarial elements, it could be argued that the voicing opportunities are not utilized to its fullest extent.[114] The fact that the scheme we studied contains mainly non-adversarial elements, resulting in the claim adjustment being to large extent a paper procedure (see section 6.3.2), has maybe not contributed to respondents being able to e.g. voice their story and experience due consideration. This may have led to respondents to not perceive the procedure as fair or just, and they therefore might also be less willing to embrace their outcome with satisfaction.[115] The latter is supported in our study, since we also found that procedural justice and outcome justice were related.

The idea that voicing opportunities are lacking in the no-fault compensation scheme that we researched, goes to the heart to a fair process for victims of occupational diseases. Victims, in some circumstances, might possibly need their day in court, to voice and be seriously listened to by neutral deciding bodies.[116] This fits with Lind et al., raising doubts about whether cost- or time-saving innovations, such as no-fault schemes, will actually increase individual tort litigants' satisfaction with the outcome and perceived fairness.[117] They found that, contrary to commonly held assumptions, trial engendered higher levels of litigant comprehension.[118] These findings, they argue, are contrary to the view that trial is an incomprehensible and alienating event for litigants.[119] The results in our study contribute to the idea that sometimes, at least in the scheme we studied, the best way to reach perceived justice for victims might not lie in a no-fault, non-adversarial alternative or addition to tort law.[120] A recent study by Van Doorn also shows that victims of mass harm prefer an adversarial procedure.[121] However, whatever procedure is used, no-fault or fault, it must be enacted well if it is to be viewed as fair.[122] And for the record, our results do not imply that victims are better off by filing a tort law claim or by going to court.[123]

114. Lind *et al.* 1989; Shuman 1994.
115. See also about the fair process effect Van den Bos 2024.
116. Lippel 2007; Shuman 1994; Shuman 2000; Lind et al. 1989; Hadfield 2005, p. 24.
117. Lind et al. 1989.
118. Lind et al. 1989.
119. Lind et al. 1989.
120. Shuman 1994.
121. Van Doorn 2024, p. 457.
122. Lind et al. 1989; Akkermans 2020. In the context of research on sexual abuse within the Roman Catholic Church, Van Dijck argues that in efforts to strengthen the position of victims, more attention should be given to the use of legal instruments than to the instruments themselves. See Van Dijck 2018-a, p. 111. See on this topic also Commissie Lindenbergh 2011.
123. As said, the average number of potential occupational disease claims per year in The Netherlands is 4500; of which 600-700 claims are actually filed and even fewer will end up in Dutch courtrooms. See Eshuis et al. 2011.

The idea that (the lack of) voicing opportunities might have been crucial to our results, is supported by the fact that other no-fault schemes sometimes offer *more* voicing opportunities and *are* perceived as fair or just. An example of this is the Dutch Scheme for Asbestos Victims (*in Dutch:* de regeling tegemoetkoming asbestslachtoffers or TAS-regeling). This scheme, which is founded by the government for victims who have worked with asbestos at an employer, is implemented by the Dutch Institute for Asbestos Victims (*in Dutch:* Instituut voor Asbestslachtoffers, *hereafter:* IAS). The IAS enhances voicing opportunities by mandating mediation between the employer and the victim as an integral part of the procedure.[124] Every year, satisfaction of the victims is measures through a survey of the IAS.[125] The respondents are asked several questions, which includes whether the claim specialist made them aware of the importance of a timely application; whether the IAS provide sufficient explanation by telephone; whether the questions during the conversation were sufficiently clear and whether the respondents are satisfied with the speed of the claim process. The most recent survey (2023) shows that the IAS is highly appreciated. Of course, this might be caused by the voicing opportunities that are offered during the process. Another reason might be found in the fact that the scheme was founded by the government; and not the employer or damage-causing party. Whereas the scheme we researched, was founded by the employer (also part of the government) being the damage-causing party. Either way, an important methodological note should be taken in account in interpreting these results of the IAS. The survey, which includes several questions about respondents' satisfaction with their procedure, can only be answered with three response categories, namely bad; neutral and good. Also, the items used contain elements which are open to interpretation and therefore, could make the results less reliable. Thus, without further statistical analysis or other methodology, little can be said about these results.[126] In other words, these surveys do not seem to investigate perceived justice and fairness from a social psychological perspective, it makes it difficult comparing these results to ours. Therefore, elaborating further on these surveys falls outside the scope of this paper.

In any case, our explanation that voicing opportunities are not fully utilized in the scheme we researched, is relevant for the design of no-fault schemes for occupational diseases. Many schemes, especially in the context of occupational diseases in the Netherlands, established after the Defense's chromium-6 regulation, resemble that regulation. Concrete examples are the chromium-6 schemes set up by Royal Dutch Airlines (*in Dutch:* KLM)[127] and by Dutch Railways (*in*

124. Art. 3 and 10 sub c, TAS-regeling.
125. See the annual reports of the IAS, accessible via www.asbestslachtoffers.nl.
126. See Laarman et al. 2016, p. 60.
127. See <https://www.chroom6klmgroep.com/chroom-6/collectieve-regeling>.

Dutch: NS).[128] We believe that for future schemes to be effective, it is crucial that they include key elements of a courtroom setting – like the opportunity to voice concerns and receive due consideration – even when a formal courtroom is avoided and no-fault schemes are used. Otherwise, the purpose of these schemes is undermined.

The dissatisfaction of respondents with the outcome received in our study, might be due to the (relatively) low amounts that are paid out on the basis of the scheme. 25 respondents received nothing on their application. Most of the respondents (30) received between € 1 and € 10.000. Ten of the respondents received between € 10.000 and € 20.000 and six between € 20.000 and € 30.000. Only few respondents received more than € 30.000. Twenty-five respondents received nothing. From previous research, we know that it is important for personal injury victims to recover income loss up to the level of financial security through compensation.[129] The discrepancy between possible income loss caused by the severe illnesses that respondents have (30 of the respondents suffered from cancer and 19 from COPD), could be an explanation for the low levels of perceived outcome justice.

Another element that we did not investigate and which may also play a role in understanding what we report here, is the perceived neutrality of the claims handler. Macleod and Hodges argue that not only neutrality, but also the perception of neutrality is crucial for the success of no-fault compensation schemes.[130] As we discussed in section 6.4.4.2, this is an element we deliberately omitted in the design of our study. In numerous procedural justice research, respondents are commonly asked about their perceptions regarding the assumed neutrality, impartiality or independence of a judge. The concept of impartiality is pivotal in legal decision-making, as it underscores the necessity for an unbiased and independent judiciary. Nevertheless, in the context of compensation schemes for occupational diseases, a purportedly independent decision-making body is absent. Consequently, seeking respondents' opinions on the independence of the decision-making within the scheme appeared unsuitable for the objectives of this research. However, as shown in previous procedural justice research, such as that by Ansems et al. concerning criminal defendants, neutrality is one of the core elements of respondents' procedural justice perception.[131] Therefore, for future studies, it might be interesting to look into the perception of neutrality of no-fault compensation schemes as well.

128. See https://www.chroom6ns.nl/regeling-volledig/.
129. Genn 1999, p. 254; Huver et al. 2007; Rijnhout 2020.
130. Macleod & Hodges 2017.
131. Ansems 2020.

6.6.2 Implications

The current study is, to our knowledge, the first to empirically examine the perceived fairness and justice of a no-fault compensation scheme for occupational diseases and its relation to trust in the (former) employer and the likelihood of pursuing court procedures.

With a total population of 2038 applicants, we would have preferred a somewhat higher response rate. Therefore, is hard to tell whether our sample is representative for the whole population. Given that our sample also consists of non-WEIRD (Western, Educated, Industrialized, Rich and Democratic) respondents, who mainly enjoyed a more practical education, we believe our research is important to gain more insight in groups that are overall understudied.[132]

Due to our relatively small sample size, we embrace our results with proper restraint. This restraint should be taken into account in interpreting our results. All in all, in future research endeavors, one should remain aware of the challenges associated with finding traumatized and severely ill respondents, as well as the burden of survey research.

In line with this, using non-forced responses aligns with ethical considerations, but it introduces potential risks concerning response rates and the overall utility of the gathered data. Of course, using non-forced responses also comes with a certain risk regarding the utility of the data. Specifically, for our research, this implies that the sample size varies for procedural justice, outcome concerns, trust and the willingness to initiate court procedures (see Table 6.1). All in all, we believed it was crucial to approach our respondents, who went through a lot, with respect in this research process. This is why we, despite the risks, opted for non-forced responses. Overall, it is still possible that we imposed a substantial demand on our respondents due to the length of the survey combined with open fields.

6.6.3 Limitations

First of all, the self-report quality of our findings is an essential element of what we report here, revealing how people going through important events in their lives experienced how they were treated following exposure to chromium 6. Self-reports also limit what we learn from these findings. It can be hard, for example, for respondents going through difficult circumstances to reflect on the fairness and justice of what they have been going through. Furthermore, we asked respondents to fill in our survey while the procedure of the scheme was still ongoing or had already concluded for some respondents.

132. See in other contexts: Laajaj *et al.* 2019.

Secondly, an important limitation of our research is that we did not explore other no-fault schemes for occupational diseases founded by employers themselves. At the time of conducting this research, two schemes for chromium-6 occupational diseases had been established in the Netherlands: One by the Dutch Ministry of Defence,[133] and the other by the City of Tilburg.[134] At first, our aim was to gather quantitative survey data on both sites. However, soon as we started our research, we found out from municipal officials that many respondents of the Tilburg scheme did not have access to a computer or a phone. Also, they showed to be very reluctant in participating in research, due to trusting issues in the government. Therefore, we limited ourselves to data collection with victims of the Defence-scheme.[135] In the meantime, several schemes were established by Royal Dutch Airlines[136] and by Dutch Railways[137] specifically for working with chromium-6, resembling the Defence scheme. It is important to stress that our results are specific to the Defence scheme, and do not provide insights into the perceptions of applicants within those other schemes. On a broader scale, government-initiated schemes for asbestos and long covid exist as well, distinct from those initiated by employers. For future research, it would certainly be interesting to explore these schemes as well.

Thirdly, one could argue that it would be interesting to research respondents' *actual* behavior and find out if they eventually *did* go to court – instead of measuring their willingness. However, at the time of data collection, we did not know how far along the respondents were in the process of filing an application, making an objection, starting an appeal (administrative court), or submitting a damage claim (civil court). Furthermore, since data were collected from September 2021 to June 2022, right after the scheme was opened, we assumed there would not yet be any actual (civil) court cases. Legal proceedings involving occupational diseases, typically take 3-5 years, often delayed by negotiations with the responsible party before one gets into court. This extended timeline is particularly problematic for occupational disease cases, and the reason why no-fault compensation schemes are established on a large scale in the Netherlands. From research, we know that very few victims ultimately file a claim for compensation. In the Netherlands, the average number of potential occupational disease claims per year is 4500, but only 600-700 claims are actually filed, and even fewer end up in court.[138] This trend is supported by data from the 2022 report by the Commission on Chromium-6 Compensation Scheme at the Ministry

133. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0040982/2021-06-08> .
134. <https://www.tilburg.nl/fileadmin/files/actueel/chroom_6/definitieve-regeling-tegemoetkoming-chroom_6-feb-2021.pdf> and <https://www.tilburg.nl/gemeente/actueel/chroom-6/>.
135. And we conducted qualitative semi-structured interviews at the Tilburg site, which is part of a different study.
136. See <https://www.chroom6klmgroep.com/chroom-6/collectieve-regeling>.
137. See https://www.chroom6ns.nl/regeling-volledig/.
138. Eshuis et al. 2011.

of Defence, which showed no ongoing civil court cases at that time. A search on www.rechtspraak.nl (using the terms 'Defensie' and 'chroom-6', filter civil law, May 10 2022), found only ten relevant judgements. These civil court cases mainly involved holding the Ministry of Defence liable as an employer. Most of these judgements pertain to one specific case where four former employees of Defence successfully held the Ministry of Defence liable.[139] Five of the results are related to this case, which involved prolonged exposure to chromium-6.[140] In its ruling, the Supreme Court provided more guidance on how a compensation scheme related to liability law. The other four cases found did not involve holding the Ministry of Defence liable as an employer for working with chromium-6 and showed up in the search results for other reasons.[141] Long story short, this court case analysis indicates that, despite one successful liability case against the Ministry of Defence, there have not been more published cases of other employees attempting the same. Plus, given the complexity of pursuing such a route, we argue it is suitable to focus on the respondents' willingness to go to court, rather than developing a scale to determine whether they actually *did*.

Additionally, the open-field responses in our survey provided space for respondents to share what actions they ultimately took, addressing potential concerns about actual behaviour regarding court actions. Furthermore, it is well-established in social psychology literature that intention is the immediate determinant of behaviour. It is argued that a measure of intention corresponding to the behaviour will lead to accurate prediction.[142] In the context of our study, measuring respondents' intentions to initiate a court procedure may align with the actual behaviour of going to court. However, intentions can evidently change over time due to various events that can influence these intentions.[143] For instance, over time, an individual's intention to start a court procedure may change after consulting with personal injury lawyers and learning that the chances of success, particularly with occupational disease claims, are very small. Consequently, the initial intention to go to court may shift to a decision not to pursue legal action. It is important to take this into account while reading and interpreting our study results. On top of this, it is important to note that respondents may have various reasons for not opting for court, other than was mentioned in the scale we developed. In the open field, we read about costs, the energy, the length of the

139. HR 3 december 2021, ECLI:NL:HR:2021:1806.
140. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 21 februari 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:599; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 7 mei 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:1683; Gerechtshof 's-Hertogenbosch 10 maart 2020, ECLI:NL:GHSHE:2020:871; Rb. Limburg 14 februari 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:1464.
141. Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 4 september 2023, ECLI:NL:GHARL:2023:7394; Rb. Overijssel 21 november 2022, ECLI:NL:RBOVE:2022:3488; Rb. Zeeland-West-Brabant 22 september 2021, ECLI:NL:RBZWB:2021:4706.
142. E.g. Ajzen & Fishbein 1980, p. 41-47.
143. Lind 1997.

procedure, the difficulty of fighting the employer and trust as reasons for *not* opting for court procedures. These themes may be pertinent when constructing future scales to assess the desirability of court proceedings.

Fourthly, it could be the case that respondents were not able to answer our outcome justice scale in a meaningful way, since lots of applications were rejected (1007 out of 2038 in total). However, we argue that it is still possible to derive insights from the outcomes of these applications, even when the outcomes are 'negative' and the application of a respondent was rejected. This has been previously studied in other literature on perceived procedural and outcome justice in courtroom settings. That is, respondents can still think of their procedure as fair and just, even though their outcome is 'negative'. For example, a defendant in a criminal case could get a fine (which is a 'negative' outcome from a legal perspective), but still perceive the procedure as fair and just.[144] In other words, getting a rejection on an application for a no-fault compensation scheme, might not be perceived as unfair or unjust, but could also be seen as fair and just due to the motivation of the decision by the administrative body or judge, or the perceived fairness or justice of the procedure. Additionally, as we have discussed in section 6.4.5, non-forced responses were implemented. This allowed respondents to bypass questions if their application was for instance still pending or if they felt uncomfortable answering for any other reason. All in all, this might be a reason for a relatively low N in the Outcome Justice scale (N = 93), compared to for instance the Procedural Justice scale (N = 118).

6.7 Coda

To conclude, we believe there are lots of opportunities for fairness and justice in the non-adversarial character no-fault schemes. In the scheme that we studied in this paper, these opportunities seem not to be utilized to its fullest extent when it comes down to perceived fairness and justice of the victims involved. This suggests that it is important to understand the role of perceived procedural justice and outcome concerns and their relation to trust in the (former) employer and the willingness of initiating court procedures by victims of occupational diseases/ applicants of no-fault compensation schemes. We hope the current findings have contributed to more insight on these important issues.

144. See, e.g., Ansems et al. 2020.

7 Slotbeschouwing

Compensatieregelingen voor beroepsziekten: een rechtvaardige aanvulling op het aansprakelijkheidsrecht?

7.1 De aanleiding van dit onderzoek en de hoofdvraag

Compensatieregelingen voor beroepsziekten worden op relatief grote schaal ad hoc in het leven geroepen door zowel de overheid als werkgevers (zonder erkenning van aansprakelijkheid). Het is de zoveelste 'verschuiving' in de geschiedenis van schadeverhaal bij beroepsziekten.[1] Net als bij de andere verschuivingen, zijn ook deze regelingen bedoeld om rechtvaardigheid te bewerkstelligen voor benadeelden. En die rechtvaardigheid lijkt hard nodig. De rechtspositie van de benadeelde met een beroepsziekte staat – ondanks tegemoetkomingen zijdens de Hoge Raad en wetgever[2] – al jaren onder druk. Over mogelijke oplossingen zijn ideeën te over,[3] maar een structurele oplossing op systeemniveau blijft uit.

Compensatieregelingen voor beroepsziekten lijken op het eerste gezicht een perfecte 'oplossing'. De regelingen bestaan *naast* het aansprakelijkheidsrecht. Tegelijkertijd wordt de 'menselijke kant' niet uit het oog verloren.[4] Anders gezegd, de rechtvaardigheidsbeleving van benadeelden staat hoog op de agenda. Want, als men zich rechtvaardig behandeld voelt, is men ook eerder geneigd de 'uitkomst' van een procedure te omarmen. Ondanks dat compensatieregelingen niet als doel hebben om volledige schadevergoeding te bieden, kan men toch tevreden zijn met wat men krijgt op basis van die regelingen. Althans, dat is het idee achter de regelingen – én de vraag. Daarnaast staat de route naar het aansprakelijkheidsrecht nog open, mochten benadeelden toch die 'volledige schadevergoeding' ambiëren. Nu bij de opstelling van de regelingen het aansprakelijkheids- en schadevergoedings-

1. Klosse & Hartlief 2007, p. 5. Voor deze verschuivingen verwijs ik naar hoofdstuk 2 van dit onderzoek.
2. Denk aan toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel (HR 7 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1721, NJ 2014/99, m.nt. T. Hartlief (*Lansink/Ritsma I*)) en toepassing van de regel van proportionele aansprakelijkheid (HR 31 maart 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU6092, NJ 2011/250, m.nt. T.F.E. Tjong Tjin Tai (*Nefalit/Karamus*)), maar ook de volgorde van het juridisch debat van art. 7:658 lid 2 BW. Zie hiervoor hoofdstuk 2 van dit onderzoek.
3. Een greep uit deze literatuur: Faure & Hartlief 2001; Hartlief 2003; Hartlief 2008; Frenk 2006; Vegter 2009; Klaassen 2012; Eshuis 2013; Barentsen 2014; Klosse 2015; Lindenbergh 2021/60; Kolder 2023.
4. Commissie VSAB 2020, p. 72.

recht vaak als uitgangspunt dient, roept dit ook de vraag op hoe de regelingen zich tot het aansprakelijkheidsrecht verhouden. De volgende vraag stond dan ook centraal in dit onderzoek:

Hoe verhoudt de rechtspositie van de benadeelde partij in een compensatieregeling voor beroepsziekten zich tot (die in) het aansprakelijkheidsrecht en in hoeverre wordt dit als rechtvaardig ervaren door benadeelden?

Deze hoofdvraag is in dit onderzoek aan de hand van twee perspectieven beantwoord. Het eerste perspectief betreft het juridisch-dogmatische perspectief en is aan orde gekomen in hoofdstukken 2 tot en met 4. In dit perspectief ligt de nadruk op de verhouding van de rechtspositie in een compensatieregeling tot die in het aansprakelijkheidsrecht. Voor dit perspectief zijn (bijna) alle Nederlandse compensatieregelingen voor beroepsziekten onderzocht en met elkaar vergeleken.[5] De volgende deelvragen stonden hierbij centraal:

1. Wat is de rechtspositie van de benadeelde partij binnen het systeem van werkgeversaansprakelijkheid?
2. Wat is de rechtspositie van de benadeelde partij in een compensatieregeling voor beroepsziekten?
3. Hoe verhoudt een compensatieregeling zich tot het aansprakelijkheidsrecht?

Het tweede perspectief betreft een empirisch perspectief, waarin aan de hand van theorieën en onderzoeksmethoden uit de sociale psychologie de ervaren rechtvaardigheid van benadeelden met compensatieregelingen is onderzocht. Voor dit empirische perspectief, dat aan de orde kwam in hoofdstukken 5 en 6, zijn de twee chroom-6-regelingen opgesteld door het Ministerie van Defensie en gemeente Tilburg e.a. onderzocht. De volgende deelvragen werden in dit perspectief onderzocht:

4. In hoeverre ervaren benadeelden hun rechtspositie binnen een compensatieregeling als rechtvaardig, in termen van procedurele en uitkomstrechtvaardigheid?

5. Onder een compensatieregeling versta ik een regeling die in aanvulling op het aansprakelijkheidsrecht is opgesteld door de schadeveroorzaker of door een partij die een morele plicht voelt tot tegemoetkoming van de benadeelde in zijn of haar beroepsziekte, zonder dat daartoe een juridische verplichting bestaat (of zou bestaan). Niet alle compensatieregelingen vallen onder deze definitie of zijn onderzocht. Rechtspositionele regelingen die voortvloeien uit een gevaarzettende situatie die rechtstreeks verband houdt met de taakuitoefening van politieambtenaren en veteranen, en waaraan zij zich vanwege hun specifieke functie niet konden onttrekken, zijn niet besproken omdat zij niet zijn opgesteld met het doel om één of meerdere beroepsziekten te adresseren. Ook de regeling van het particuliere initiatief Stichting Zorg na Werk in Coronazorg (ZWIC) is niet aan bod gekomen. De stichting is inmiddels opgeheven en de regeling is nergens meer te raadplegen – contact met het bestuur van de stichting mocht niet baten. Zie voor deze afbakening hoofdstuk 3.

5. In hoeverre ervaren benadeelden gevoelens van vertrouwen in hun oud-werkgever?
6. In hoeverre hebben benadeelden de intentie om een rechterlijke procedure te starten?
7. In hoeverre zijn ervaren procedurele rechtvaardigheid, uitkomstrechtvaardigheid, vertrouwen in de oud-werkgever en de intentie om een rechterlijke procedure te starten gerelateerd aan elkaar?

In deze slotbeschouwing breng ik de twee perspectieven samen. Dit doe ik aan de hand van de beantwoording van deelvraag 8: wat leren de ervaringen van benadeelden met de twee bestudeerde compensatieregelingen over de juridische aannames die ten grondslag liggen aan die regelingen en de verhouding tot het aansprakelijkheidsrecht? Ik beantwoord deze vraag in paragraaf 7.4 aan de hand van verschillende thema's. Het gaat om de rechtspositie die verschilt per regeling; causaliteitscriteria; schadevergoeding en uitkering; én voorkomen van belastende, juridische procedures voor de benadeelde. Maar voordat ik dat doe, beantwoord ik eerst de hoofdvraag van dit onderzoek. Die hoofdvraag valt logischerwijs uiteen in twee onderdelen, namelijk de verhouding tot het aansprakelijkheidsrecht (paragraaf 7.2) en de ervaringen van benadeelden (paragraaf 7.3). In paragraaf 7.5 schets ik de weg vooruit, waarna ik afsluit in paragraaf 7.6.

7.2 Het juridisch-dogmatisch onderzoek: de verhouding tot het aansprakelijkheidsrecht

7.2.1 Het duiden van compensatieregelingen voor beroepsziekten

De redenen voor opstelling

Voordat ik toekom aan hoe compensatieregelingen voor beroepsziekten zich verhouden tot het aansprakelijkheidsrecht, is het van belang om te weten *wat* compensatieregelingen voor beroepsziekten nu precies zijn. Of, precies gezegd, hoe we de regelingen kunnen duiden in verhouding tot het aansprakelijkheidsrecht. Compensatieregelingen voor beroepsziekten bestaan in aanvulling op en naast het Nederlandse aansprakelijkheidsrecht. Zij worden opgesteld door de (rijks)overheid en/of (oud-)werkgevers. De redenen daarvoor worden gevonden in het erkennen van verdriet en leed, maar ook om benadeelden te behoeden voor een juridische procedure die belastend is, duur, lang duurt én waarvan de uitkomst uiterst onzeker is. Anders dan in het aansprakelijkheidsrecht waar een verplichting tot herstel voortvloeit uit corrigerende rechtvaardigheid, is er bij compensatieregelingen voor beroepsziekten geen juridische verplichting om een uitkering te bieden.

Corrigerende en distributieve rechtvaardigheid

Anders dan in het aansprakelijkheidsrecht, zijn compensatieregelingen voor beroepsziekten niet gegrond in een corrigerende vorm van rechtvaardigheid waaruit een juridisch afdwingbare plicht tot schadevergoeding voortvloeit. Zij lijken daarentegen wel voort te vloeien uit een niet-afdwingbare verplichting die gevoeld wordt om ook een bepaalde vorm van 'rechtvaardigheid' te bewerkstelligen. Hiermee wordt uiting gegeven aan een meer sociale, distributieve vorm van rechtvaardigheid.[6] Distributieve rechtvaardigheid gaat over de verdeling van goederen, ook wel 'uitkomsten' over de samenleving of de leden van een gemeenschap.

Dat compensatieregelingen worden opgesteld als toevoeging op het aansprakelijkheidsrecht als systeem, waarbij lusten en lasten over de maatschappij worden verdeeld, past mijns inziens bij het idee van distributieve, verdelende rechtvaardigheid. Die lusten en lasten worden, in sommige regelingen méér dan in andere regelingen, over de maatschappij verdeeld. Ik doel dan met name op regelingen die door de overheid (als niet-(oud-)werkgever) worden gefinancierd en uit publieke middelen worden betaald. De maatschappij profiteert van bepaalde beroepsgroepen, bijvoorbeeld bij de handhaving van de openbare orde (politieregeling) of in het ziekenhuis (zorgmedewerkersregeling). Daarom is het, eveneens gelet op het idee van distributieve rechtvaardigheid, misschien wel gerechtvaardigd dat de maatschappij bijdraagt aan een compensatieregeling. Of kan dat althans gerechtvaardigd worden. Bij een systeem dat overwegingen van distributieve rechtvaardigheid incorporeert, wordt de financiering doorgaans ook wel gedragen door de belastingbetaler.[7]

Met het idee van distributieve rechtvaardigheid kan ook gerechtvaardigd worden, dat men misschien niet volledig of concreet wordt gecompenseerd. Het is immers hier waar uit voortkomt dat als een ander dan de schadeveroorzaker de compensatie betaalt, het gerechtvaardigd is dat die compensatie *minder is* dan wanneer de schadeveroorzaker wél zelf de betaling verricht. A contrario kan geredeneerd worden dat het gerechtvaardigd is dat de compensatie of uitkering *hoger uitvalt,* indien de schadeveroorzaker de betaling verricht. Dit is een ontwikkeling die ook terug te zien is in de compensatieregelingen voor beroepsziekten. Zo zijn de uitkeringen die van de werkgevers zelf worden verkregen gemiddeld gezien hoger dan de uitkeringen die van de overheid zelf, niet-werkgever worden verkregen. Ik doel dan op de uitkeringen die kunnen worden verkregen op grond van de Defensie-, KLM-, NS-, Tilburg-, en politieregeling.

Die regelingen, die zijn opgesteld door de werkgevers zelf, komen in de buurt van de bilaterale verhouding die zo kenmerkend is op basis van een systeem van corrigerende rechtvaardigheid, zoals het aansprakelijkheidsrecht. Daarmee komt ook een uitkering in beeld die meer weg heeft van volledige vergoeding, en dus

6. Door Cane ook wel omschreven als een meer sociale vorm van rechtvaardigheid. Zie Cane 2001, p. 418.
7. Wright 1992, p. 680-681.

hoger is dan een uitkering die kan worden verkregen op basis van regelingen die niet door de werkgever zelf worden opgesteld. Dat er verschillen zijn tussen de regelingen, met name de hogere uitkeringsbedragen bij regelingen die door de werkgevers zelf zijn opgesteld, valt naar mijn mening te verklaren gelet op dit idee van corrigerende rechtvaardigheid. Bij de regelingen die door de werkgevers zelf worden opgesteld, is het aannemelijk dat de financiers *zelf* ook hebben bijgedragen aan de veroorzaakte schade. Daarom is in deze situatie te betogen dat het 'eerlijker' is als zij zelf bijdragen aan de compensatieregeling, waarmee de uitkeringen die op basis van die regelingen kunnen worden verkregen, hoger uitpakken.

Ex gratia of no-fault

Wat de duiding van compensatieregelingen en hun verhouding tot het aansprakelijkheidsrecht lastig maakt, is dat zij niet zo duidelijk in een 'hokje' kunnen worden geplaatst. Terwijl het aansprakelijkheidsrecht een *fault*-systeem is, zijn compensatieregelingen niet per se *no-fault* systemen. Er zijn regelingen die kenmerken van *no-fault* systemen bevatten, zoals de regelingen die worden uitgevoerd door het IAS. Daar is een institutionele inbedding door een overkoepelend orgaan, en bestaat er een interne en externe procedure die wordt gevolgd. Tegelijkertijd zijn er ook regelingen die kenmerken hebben van een *ex gratia*-systeem. Een voorbeeld hiervan is de zorgmedewerkersregeling, die duidelijk een symbolische waarde vertegenwoordigt om benadeelden met langdurige covid erkenning te bieden voor hun inzet tijdens de coronapandemie.

Een natuurlijke verbintenis

Van belang is dat, anders dan het advies van de Raad van State van 30 november 2022,[8] er mijns inziens geen sprake is van het honoreren van een natuurlijke verbintenis in de zin van art. 6:3 lid 1 sub b BW wanneer een compensatieregeling wordt opgesteld. De Raad van State richt zich in zijn advies op de zorgmedewerkersregeling. Het gaat dan om een dringende morele verplichting die van zodanige aard is dat naleving van naar maatschappelijke opvattingen als voldoening van een aan die ander toekomende prestatie moet worden aangemerkt.

Naar mijn mening wringt het betoog van de Raad van State dat sprake is van een dringende morele verplichting, met name aan de dringende 'aanspraak'-kant van de benadeelde. De 'aanspraak' moet net als de 'verplichting' vanuit de andere partij, *dringend* zijn. In het bijzonder bij de zorgmedewerkersregeling wordt juist in de toelichting duidelijk aangegeven dat de zorgmedewerkers voor compensatie in de eerste plaats bij de werkgever moeten zijn, en *niet* bij de overheid. Dit sterkt mij in de gedachte dat van een dringende aanspraak van de zorgmedewerkers jegens de overheid geen sprake is.

8. Raad van State 30 november 2022, W13.22.0198/III/Vo.

In het verlengde hiervan heeft de Raad van State opgemerkt dat de begrippen 'tegemoetkoming' en 'onverplicht' vraagtekens oproepen.[9] Met het opstellen van de regeling, zou het onverplichte karakter namelijk wegvallen, omdat daarmee een afdwingbaar recht ontstaat. Dit laatste betwist ik overigens ook niet. Wel denk ik dat een tegemoetkoming die een onverplicht karakter heeft, niet zo bevreemdt. *Juist* door te stellen dat sprake is van een het voldoen van een natuurlijke verbintenis, wordt mogelijk een precedentwerking in het leven geroepen voor andere compensatieregelingen; een precedentwerking die de Raad van State juist beoogt te voorkomen, gelet op zijn advies. In veel andere gevallen zou mijns inziens namelijk ook kunnen ingebracht dat ook op basis van maatschappelijk opvattingen sprake zou moeten zijn van een ereschuld, en daarmee een natuurlijke verbintenis die moet worden nagekomen. De Raad van State gaat mijns inziens voorbij aan het idee dat een compensatieregeling juist *onverplicht* in het leven wordt geroepen – hetgeen iets anders is dan een verplichting die *niet afdwingbaar* is.

Tot slot

Uit dit onderzoek volgt dat er geen juridische verplichting is om een compensatieregeling in het leven te roepen. Het ontbreken van deze juridische verplichting is een logisch gevolg van de overwegingen van distributieve rechtvaardigheid die aanwezig zijn in compensatieregelingen voor beroepsziekten. Mijns inziens kunnen sommige van de onderzochte compensatieregelingen als *no-fault* worden geduid, andere als *ex gratia* en weer andere als allebei. Ook wordt, met de opstelling van een compensatieregeling, niet voldaan aan een natuurlijke verbintenis in de zin van art. 6:3 BW.

Dat er geen juridische verplichting tot opstelling van een compensatieregeling is, zorgt er in de eerste plaats voor dat onduidelijk is of, *door* wie en *voor* wie een regeling in het leven wordt geroepen. Veel regelingen worden in het leven geroepen na een incident dat maatschappelijke onrust veroorzaakt, veelal uit solidariteit met de benadeelden.[10] Dat er geen verplichting is om een regeling in het leven te roepen en regelingen aldus ad hoc tot stand komen, zorgt er in de tweede plaats voor dat er geen vooraf bepaalde kaders of vereisten zijn waaraan de regelingen moeten voldoen. In het verlengde hiervan verschillen de voorwaarden op basis waarvan een benadeelde aanspraak kan maken op een uitkering op grond van de regeling, per regeling. Hoewel inspiratie vaak wordt ontleend aan voorgaande regelingen, kan en wordt elke regeling uiteindelijk anders ingericht. Concreet betekent dit dat de rechtspositie van de benadeelde partij verschilt per regeling.

9. Raad van State 30 november 2022, W13.22.0198/III/Vo, p. 9.
10. Zie voor deze analyse hoofdstuk 3, paragraaf 3.1.

7.2.2 Causaliteit

In dit onderzoek kwam naar voren dat compensatieregelingen voor beroepsziekten nog steeds causaliteitscriteria bevatten, zij het dat het causaliteitscriterium en het bewijs dat hiervoor moet worden aangeleverd, minder streng is dan het op basis van het aansprakelijkheidsrecht van de benadeelde wordt verwacht. Dat nog een causaliteitsvereiste aanwezig is, bevreemdt niet. Hiermee kan de regeling worden afgebakend. In veel compensatieregelingen wordt gebruik gemaakt van een beroepsziektelijst of een uitkering voor één betreffende ziekte. Hierdoor wordt een lichter causaliteitscriterium en bewijsmaatstaf gehanteerd dan in het aansprakelijkheidsrecht. Tegelijkertijd betekent hantering van een lijst of één ziektebeeld, óók dat als iemand een ziekte heeft die níet op de lijst staat, diegene in beginsel (met uitzondering van een eventuele hardheidsclausule) geen aanspraak heeft op een uitkering. Het hanteren van verschillende causaliteitscriteria in verschillende regelingen is een zorgelijke ontwikkeling. Deze verschillen kunnen onzekerheid en ongelijkheid in de hand werken.

Ondanks dat aansprakelijkheid in de regelingen expliciet niet wordt erkend, is duidelijk dat causaliteitscriteria die in de regelingen worden gehanteerd, invloed kunnen hebben in een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure. Mij lijkt het, des te strenger zo'n causaliteitscriterium is en hoe hoger de eisen die daaraan worden gesteld (en hoe meer het daarmee in de buurt komt van causaliteit in werkgeversaansprakelijkheid), hoe plausibeler het is dat die invloed in een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure ook daadwerkelijk plaatsvindt. Concreet wordt die invloed gesuggereerd bij de opstelling van de TSB-regeling, die zowel in als buiten rechte gezag kan hebben.[11] Nog concreter is dit voor de Defensie-regeling, waarbij benadeelden uit de groep die het meest direct aan chroom-6 waren blootgesteld, terecht een succesvol beroep konden doen op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel.[12] Hoewel het *Defensie*-arrest casusspecifiek is, kan het zeker betekenisvol zijn voor andere compensatieregelingen. Het laat zien dat een compensatieregeling als aanvulling op het systeem van werkgeversaansprakelijkheid, wel degelijk invloed kan hebben op een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure en daar niet los van moet worden gezien.

7.2.3 Schadevergoeding en uitkering

Terwijl het aansprakelijkheidsrecht volledige vergoeding en concrete schadebegroting als uitgangspunt heeft, wordt in een compensatieregeling onder- of overgecompenseerd door middel van het verstrekken van een gestandaardiseerde uitkering. Bij compensatieregelingen gaat het ook niet om volledige vergoeding, maar

11. Raad voor de rechtspraak, Advies Regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten (TSB-regeling), 28 januari 2022, p. 2.
12. HR 3 december 2021, ECLI:NL:HR:2021:1806 (*Defensie-arrest*).

om een 'tegemoetkoming', 'uitkering', of 'voorschot', die soms een materieel en soms een immaterieel karakter lijken te hebben. Dit karakter is van belang in het kader van voordeelstoerekening. Mijns inziens kan een materiële uitkering in beginsel slechts in mindering worden gebracht op een schadevergoeding die voorziet in materiële schade, en een 'immateriële uitkering'[13] op een schadevergoeding die voorziet in immateriële schade. *In beginsel*, omdat ook hier een bepaalde mate van vrijheid aan de feitenrechter moet worden gegeven en hij in lijn met de jurisprudentie van de Hoge Raad per schadepost zal moeten beslissen of verrekening hem redelijk voorkomt. Verder moet rekening worden gehouden met wie de opsteller en financier is van de compensatieregeling in kwestie. Als dat niet de werkgever is, maar een derde buiten de sfeer van de aansprakelijke partij, dan ligt verrekening minder voor de hand. De derde zou bij een uiteindelijke schadevergoeding overigens wel de uitkering terug moeten kunnen krijgen, indien de uitkering in het kader van een compensatieregeling ook daadwerkelijk is bedoeld als voorschot en is gegeven met het oog op een latere, daadwerkelijke schadevergoeding van de werkgever.

7.2.4 Beperkingen van het juridisch-dogmatische onderzoek

Een belangrijke beperking van dit onderzoek is dat het juridisch-dogmatische perspectief zich primair richt op het aansprakelijkheidsrecht en bestaande compensatieregelingen.

Uit de analyse van het juridisch-dogmatische perspectief van dit onderzoek blijkt dat veel compensatieregelingen een bestuursrechtelijke procedure bevatten bij de schadeafhandeling. Mede gelet op de empirische bevindingen en resultaten van dit onderzoek, zou het interessant zijn om de regelingen ook vanuit een bestuursrechtelijk perspectief te onderzoeken met bijzondere aandacht voor de beginselen van behoorlijk bestuur. Zo blijkt uit het interviewonderzoek dat benadeelden hun uitkomst oneerlijk vinden omdat zij de uitkomst vergelijken met anderen. In het juridisch-dogmatische perspectief heb ik laten zien dat de compensatieregelingen, met het hanteren van verschillende uitkomsten, ongelijkheid in de hand kunnen werken. Ook heb ik betoogd dat het hanteren van verschillende voorwaarden, rechtsonzekerheid kan veroorzaken. Gelet hierop zou het voor vervolgonderzoek interessant zijn om de regelingen te toetsen aan het gelijkheidsprincipe en het principe van rechtszekerheid.[14]

Verder volgt uit het interviewonderzoek dat benadeelden zich onrechtvaardig behandeld voelden, omdat zij de afhandeling van de schade in de onderzochte compensatieregelingen niet als neutraal, onafhankelijk en onpartijdig ervaarden. Dit uitte zich op het gebied van het orgaan dat de schade afhandelde, de betrokken

13. Ik sluit hiermee aan bij de terminologie zoals die in de regelingen wordt gebruikt.
14. Zie recent Van den Brink 2023, p. 9, maar ook Vanhooff 2022.

medici en het RIVM. In dit licht zou het interessant zijn om de regelingen te toetsen aan de beginselen van art. 6 EVRM, waaronder het onafhankelijkheidsbeginsel. Een voorvraag die hierbij dan beantwoord moet worden, is of art. 6 EVRM in deze context van toepassing is.[15]

7.3 Het empirisch onderzoek: de ervaringen van benadeelden

7.3.1 Het vertrekpunt: het bewerkstelligen van rechtvaardigheid

Uit de juridisch-dogmatische analyse van alle compensatieregelingen voor beroepsziekten in Nederland volgt dat de rechtspositie van de benadeelde op het eerste oog wordt versterkt. De compensatieregelingen zijn opgesteld *in aanvulling* op het aansprakelijkheidsrecht en bieden benadeelden een uitkering, zonder dat zij in hun rechten worden aangetast om volledige schadevergoeding bij de civiele rechter te vorderen. Een belangrijke aanname van de regelingen is dat zij een vorm van rechtvaardigheid bewerkstelligen voor de benadeelde partij, zowel op procedureel gebied als op uitkomstgebied. Een rechtvaardige behandeling is belangrijk. Zo is bekend dat mensen meer tevreden zijn met de uitkomst van hun procedure, als zij hun behandeling als eerlijk ervaren.[16] Een eerlijke behandeling heeft ook positieve effecten op vertrouwen in autoriteiten (*het eerlijk-proces-effect*).[17] Uit onderzoek in de context van beroepsziekten, volgt dat ervaren rechtvaardigheid een positieve invloed kan hebben op de gezondheid en het herstel van benadeelden.[18] Het kan daarnaast bijdragen aan het herstel van vertrouwen in de (voormalig) werkgever,[19] en zou de intentie om een civiele procedure te willen starten mogelijk verminderen.[20]

Uit het interviewonderzoek en vragenlijstonderzoek volgt dat benadeelden de chroom-6-regelingen van Defensie en Tilburg *niet* als rechtvaardig hebben ervaren. In het interviewonderzoek zijn beide regelingen aan de orde gekomen. Voor dit onderzoek hield ik 58 diepte-interviews van gemiddeld een uur met 58 benadeelden. 15 benadeelden waren van Tilburg en 43 van Defensie. Dit onderzoek komt aan bod in paragraaf 7.3.2. Het vragenlijstonderzoek richt zich op de Defensieregeling (N = 135) en komt aan bod in paragraaf 7.3.3. Daarna bespreek ik in paragraaf 7.3.4 de beperkingen van het empirische onderzoek.

15. Watts 2023 en Vanhooff 2022. Bij het onderzoeken hiervan zouden ook interessante paralellen getrokken kunnen worden met ervaren procedurele rechtvaardigheid en art. 6 EVRM, zie Asser Procesrecht/Giesen 1 2015/68 en Brenninkmeijer 2009.
16. Thibaut & Walker 1975; Lind & Tyler 1988; Van den Bos e.a. 2014; Brockner & Wiesenfield 1996.
17. Tyler 2006; Grootelaar & Van den Bos 2018; Creutzfeldt & Bradford 2016; Van den Bos 2024.
18. Bilias e.a. 2023.
19. Saerle e.a. 2011.
20. Macleod & Hodges 2017.

7.3.2 Het interviewonderzoek

Gebrek aan inspraak

Benadeelden misten, op het gebied van ervaren procedurele rechtvaardigheid, inspraak – zo volgt uit het interviewonderzoek. Deze bevinding sluit aan bij het wijdverbreide idee in de sociaal psychologische literatuur, dat inspraak steevast één van de belangrijkste componenten van ervaren procedurele rechtvaardigheid is.[21] Het gebrek aan inspraak zorgde ervoor dat benadeelden hun behandeling als oneerlijk en onrechtvaardig ervaarden. Dit gebrek kwam terug op twee niveaus, namelijk tijdens het opstellen van de regeling zelf, maar ook tijdens het proces van schadeafhandeling. Indien benadeelden wel de mogelijkheid kregen om inspraak te geven, bijvoorbeeld telefonisch of tijdens een hoorzitting, ervaarden zij dit niet als een daadwerkelijke mogelijkheid om hun stem te laten horen of mening te geven. Een eerste conclusie is dat de mogelijkheden voor inspraak, niet altijd worden benut in compensatieregelingen voor beroepsziekten – althans niet in de chroom-6-compensatieregelingen die voor dit onderzoek zijn onderzocht. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat in compensatieregelingen, die voor het grootste gedeelte bestaan uit *non-adversarial* elementen (lees: voornamelijk een papieren procedure), weinig ruimte is ingebouwd voor inspraak.[22]

Gebrek aan daadwerkelijk luisteren

In het verlengde van het gebrek aan inspraak, misten benadeelden ook dat er daadwerkelijk, serieus naar hen geluisterd werd. Zij voelden zich met andere woorden niet gehoord. Zij ervaarden dit zowel tijdens de opstelling van de compensatieregelingen, als tijdens de afhandeling van de schade. Uit de data-analyse volgt dat het niet serieus gehoord worden ervoor zorgde dat benadeelden zich oneerlijk en onrechtvaardig behandeld voelden. In overeenstemming met het idee dat inspraak en gepaste aandacht over het algemeen worden beschouwd als twee belangrijke criteria die mensen gebruiken bij het vormen van oordelen over procedurele eerlijkheid en rechtvaardigheid,[23] suggereren de bevindingen een vrij lage perceptie van eerlijkheid en rechtvaardigheid onder de benadeelden.

De perceptie van neutraliteit

De perceptie van neutraliteit is ook van invloed geweest op de ervaren rechtvaardigheid van de compensatieregelingen. Het gebrek aan neutraliteit was zichtbaar ten aanzien van een drietal betrokken actoren: de administratieve organen die de aanvragen afhandelden (voor de Defensie-regeling was dat de Stichting Pensioenfonds ABP (hierna: ABP), voor Tilburg-regeling was dat de gemeente Tilburg

21. Bornstein & Poser 2007; Van den Bos 2024.
22. In het kader van empirisch-juridisch onderzoek naar massaschaden concludeert Van Doorn dat die benadeelden behoefte hebben aan een procedure op tegenspraak. Zie Van Doorn 2024, p. 457.
23. Van den Bos 2024.

zelf, die advies inwon bij een Onafhankelijke beoordelingscommissie, waarvan de laatste ook betrokken is bij heroverwegingsverzoeken); het RIVM dat onderzoek heeft gedaan waarop de regelingen zijn gebaseerd en de medische experts die de benadeelden onderzochten voor hun aanvragen.

Deze bevindingen sluiten aan bij eerder onderzoek. De perceptie van neutraliteit bij beslissende actoren is belangrijk voor de perceptie van rechtvaardigheid.[24] Om compensatieregelingen succesvol te laten zijn, zou niet alleen de neutraliteit maar ook de ervaren neutraliteit van de betrokken actoren zo groot mogelijk moeten zijn.[25] Uit onderzoek naar alternatieve geschilbeslechting volgt bovendien dat het ervaren gebrek van neutraliteit de impact van eerlijkheid/rechtvaardigheid van de regeling kan beïnvloeden.[26] Ook in andere alternatieven voor de rechtspraak, is het van belang om de zaak voor een onafhankelijke, neutrale derde te kunnen presenteren.[27] En niet alleen voor benadeelden, maar ook voor werkgevers in beroepsziektezaken kan het van belang zijn om een neutraal beslisorgaan te hebben. Zo is het IAS bekritiseerd door werkgevers omdat het te veel op zou komen voor benadeelden, wat het vertrouwen van werkgevers in het IAS lijkt te hebben beïnvloed.[28] Hoewel deze bevinding vanuit het perspectief van de werkgever komt, vindt het weerklank in dit onderzoek: het ervaren gebrek aan neutraliteit was één van de redenen waardoor benadeelden zich oneerlijk en onrechtvaardig behandeld voelen.

Het gebrek aan volledige vergoeding

De lage mate van ervaren procedurele rechtvaardigheid, heeft er waarschijnlijk niet aan bijgedragen dat benadeelden bereid waren om hun uitkomst te accepteren.[29] De ontevredenheid over de uitkomst houdt verband met één van de belangrijkste elementen van een compensatieregeling, namelijk dat die *niet* volledig compenseert. De data-analyse laat een algemene ontevredenheid met het bedrag zien. Die ontevredenheid ziet op het mislopen van toekomstige inkomsten en pensioen; de ziekten die benadeelden hebben en de schade die is aangericht aan gezinsleden. Ook indien men wél volledig gecompenseerd was, dan vond men nog steeds dat men niet goed was behandeld. Deze bevindingen sluiten aan bij het idee dat het belangrijk is voor benadeelden om gemiste inkomsten en uitgaven te kunnen dekken met de ontvangen compensatie.[30]

24. Lind and Tyler, 1988; Tyler, 1989; Grootelaar and Van den Bos, 2018; Ansems e.a. 2020.
25. Macleod & Hodges 2017, p. 630; Williams et al., 2020, p. 291; McCoun et al., 1988.
26. Williams e.a. 2020, p. 291.
27. McCoun e.a. 1988; Lind e.a. 1989; Bornstein & Poser 2007.
28. Peeters 2007, p. 211.
29. Bornstein & Poser 2007.
30. Genn 1994; 1999, p. 254; Huver e.a. 2007 en Rijnhout 2020.

De uitkomst van anderen

Een tweede kernelement was dat benadeelden hun uitkomst met die van anderen vergeleken en vonden dat zij er slecht vanaf kwamen. Benadeelden maakten de vergelijking met anderen zowel met andere benadeelden in dezelfde regeling (bijvoorbeeld binnen de Defensie- of Tilburg-regeling), maar ook met benadeelden in andere regelingen (bijvoorbeeld Defensie- met Tilburg en *vice versa*). De benadeelden vonden dat anderen een betere positie hadden verkregen op basis van de regelingen dan zijzelf. Zo was het voor benadeelden van de Defensie-regeling moeilijk te verkroppen dat benadeelden in de Tilburg-regeling € 7.000 kregen, ongeacht of die benadeelden ziek waren geworden of niet. Tegelijkertijd voelden benadeelden in de Tilburg-regeling zich slecht gepositioneerd ten opzichte van de benadeelden in de Defensie-regeling, omdat die laatste groep niet verplicht was geweest te werken met chroom-6.

Deze bevindingen sluiten aan bij het idee dat indien er verschillende regelingen zijn die andere uitkeringsniveaus uitkeren, problemen zullen ontstaan en benadeelden ontevreden zullen zijn.[31] Daarnaast lijkt het erop dat het voor benadeelden lastig is geweest om hun uitkomst *daadwerkelijk* met anderen te vergelijken. Benadeelden hebben niet altijd goed zicht op wat en op grond waarvan precies in andere regelingen wordt uitgekeerd. In deze situaties, gebruiken benadeelden de rechtvaardigheid van de procedure als 'vervanging' om hun eigen uitkomst op te beoordelen.[32] In andere woorden, de lage mate van ervaren procedurele rechtvaardigheid van de regeling heeft er niet aan bijgedragen dat benadeelden bereid zijn geweest om de uitkomst te accepteren. Zij lijken de ervaren rechtvaardigheid van de procedure te hebben gebruikt als 'vervanging' om hun uitkomst op te beoordelen, omdat zij deze uitkomst niet altijd daadwerkelijk *konden* vergelijken met de uitkeringen die op grond van andere compensatieregelingen worden toegekend.

Vertrouwen in de (oud-)werkgever

Uit eerder onderzoek dat in de rechtszaal is gehouden, blijkt dat ervaren procedurele rechtvaardigheid positieve effecten kan hebben op het vertrouwen in rechters.[33] In de onderzochte context, heeft ervaren onrechtvaardigheid op het niveau van procedure en uitkomst er volgens een aantal respondenten aan bijgedragen dat er weinig vertrouwen was in de voormalig werkgever. Bij de onderzochte compensatieregelingen is de werkgever zelf verantwoordelijk geweest voor de inrichting van de procedure, en heeft hij zelf experts en schadeafhandelaars aangewezen. Een gevolg hiervan kan zijn dat compensatieregelingen bepaalde kenmerken missen die wél in rechtszalen worden gevonden als het aankomt op vertrouwen,[34] althans in de twee compensatieregelingen die in dit onderzoek zijn bestudeerd.

31. Bornstein & Poser; Macleod & Hodges 2017, p. 642.
32. Van den Bos e.a. 2014.
33. Grootelaar & Van den Bos 2018.
34. Shuman 1994.

De bereidheid om naar de rechter te gaan
Het gebrek aan inspraak, het gevoel niet serieus gehoord te worden, de niet ervaren neutraliteit én ontevredenheid met de uitkomst – het waren redenen voor benadeelden om soms een rechterlijke procedure te verlangen. Benadeelden dachten bij de rechter wél hun verhaal te kunnen doen, gehoord te worden en een hogere compensatie te kunnen bewerkstelligen. Ook zien zij de rechter als onafhankelijk.

7.3.3 Het vragenlijstonderzoek

Bovenstaande bevindingen van het interviewonderzoek, vinden bevestiging in de resultaten van het vragenlijstonderzoek (N = 135). Die resultaten laten namelijk zien dat benadeelden zowel de procedure als de uitkomst van de regelingen niet als eerlijk of rechtvaardig zien. Sterker nog, zij zagen zowel de procedure als de uitkomst als zeer oneerlijk of onrechtvaardig.

Van belang is dat er in het vragenlijstonderzoek een significant verband is gevonden tussen procedurele- en uitkomstrechtvaardigheid. Dit betekent dat hoe minder respondenten de procedure als rechtvaardig ervaren, hoe minder rechtvaardig zij de uitkomst zagen. Dit resultaat sluit aan bij eerder onderzoek uit de rechtspraktijk over ervaren rechtvaardigheid. Hieruit volgt dat justitiabelen juist geneigd zijn om hun uitkomst eerder te accepteren als zij zich eerlijk en rechtvaardig behandeld voelen.[35] Omgekeerd betekent dit dat benadeelden minder snel hun uitkomst zullen accepteren, als zij zich ongerechtvaardigd behandeld voelen. Dat de Defensie-regeling met name een papieren procedure betreft met weinig mogelijkheden om 'het verhaal' te vertellen, heeft mogelijk een negatieve invloed gehad op de procedure en daarmee ook op de ervaren uitkomst.

Daarnaast is er een significant verband tussen procedurele rechtvaardigheid en het vertrouwen in de (oud-)werkgever. Ook is er een significant verband tussen uitkomstrechtvaardigheid en vertrouwen in de (oud-)werkgever. Des te meer benadeelden de procedure en uitkomst als rechtvaardig en eerlijk zien, des te eerder zij geneigd zijn om hun (oud-)werkgever te vertrouwen. De uitkomst blijkt hiermee een sterkere voorspeller voor vertrouwen in de (oud-)werkgever, dan de procedure. Dit resultaat laat zien dat uitkomst belangrijker is dan de procedure in het ontwikkelen van het vertrouwen in de (oud-)werkgever. Dit resultaat sluit aan bij eerdere onderzoeken naar procedurele- en uitkomstrechtvaardigheid en het verband met vertrouwen in rechters.[36]

Verder is er een significant negatief verband tussen het vertrouwen in de (oud-)werkgever en het starten van een rechterlijke procedure. Met andere woorden, hoe meer vertrouwen benadeelden hebben in hun (oud-)werkgever, hoe min-

35. Van den Bos 2024; Grootelaar & Van den Bos 2018.
36. Grootelaar & Van den Bos 2018.

der snel zij geneigd zijn om een rechterlijke procedure te starten. Het vertrouwen in de werkgever blijkt hierbij een sterkere voorspeller te zijn dan procedurele rechtvaardigheid op de bereidheid om naar de rechter te gaan.

Uit het interviewonderzoek blijkt dat ontevredenheid over de uitkomst reden was voor benadeelden om naar de rechter te willen. In het vragenlijstonderzoek vonden we echter geen significant verband tussen uitkomstrechtvaardigheid en de bereidheid om een procedure te starten, hoewel in de 'open velden' ontevredenheid over de uitkomst juist wel werd genoemd als reden om naar de rechter te willen. Een mogelijke verklaring hiervoor kan de kleine N zijn op het vlak van uitkomstrechtvaardigheid.

7.3.4 Beperkingen van het empirische onderzoek

Zelfrapportage

Een eerste belangrijke beperking van het empirische onderzoek is dat het in grote mate leunt op zelfrapportage. Zelfrapportage laat zien hoe benadeelden denken en voelen over belangrijke gebeurtenissen die zij hebben meegemaakt, in dit geval nadat zij zijn blootgesteld aan chroom-6 en via een compensatieregeling een aanvraag voor een uitkering konden doen. Uiteraard beperkt zelfrapportage ook wat we uit de bevindingen en resultaten kunnen leren. Zo kan het lastig zijn voor benadeelden die moeilijke omstandigheden doormaken, om na te denken over de eerlijkheid en rechtvaardigheid van wat ze hebben meegemaakt. Bovendien zijn benadeelden geïnterviewd of hebben zij de vragenlijst ingevuld terwijl de procedure van de regeling soms nog aan de gang was. Tegelijkertijd kunnen ervaringen van benadeelden veelal niet op andere wijze dan via zelfrapportage worden onderzocht.

De focus op twee chroom-6-regelingen

Terwijl in het juridisch-dogmatische perspectief (bijna) alle compensatieregelingen voor beroepsziekten zijn onderzocht, richt het empirische perspectief zich slechts op de twee chroom-6-regelingen van Defensie en Tilburg. De keuze voor de focus op deze twee chroom-6-regelingen is in de inleiding van dit onderzoek toegelicht. Deze keuze en focus betekent dat de bevindingen en resultaten die uit dit empirische perspectief voortvloeien, alleen iets zeggen over de twee chroom-6-regelingen die zijn onderzocht. Hoewel dit waarschijnlijk ten overvloede wordt opgemerkt, is het op basis van dit onderzoek niet mogelijk om te zeggen dat alle chroom-6-regelingen of compensatieregelingen voor beroepsziekten als onrechtvaardig worden ervaren door benadeelden. Daarom zou het interessant zijn om te onderzoeken hoe de ervaringen zijn met de andere twee chroom-6-regelingen, of bijvoorbeeld met de TSB- of zorgmedewerkersregeling die vrij recent in het leven zijn geroepen. Een uitdaging daarbij zal mogelijk zijn om voldoende respondenten te vinden voor het onderzoek.

Overigens zijn er ook voorbeelden van compensatieregelingen die wél zouden werken als het gaat om tevredenheid van benadeelden. Zo voert het IAS elk jaar een tevredenheidsonderzoek uit door middel van een vragenlijstonderzoek. Het IAS wordt jaarlijks positief geëvalueerd door de respondenten. Bij de wijze van onderzoek doen met echter een methodologische kanttekening worden geplaatst. De vragen in het onderzoek kunnen met slechts drie antwoordcategorieën worden beantwoord (slecht; neutraal; goed).[37] Dit in combinatie met het gegeven dat de vraagstelling voor interpretatie vatbare elementen bevat, waardoor de resultaten minder betrouwbaar kunnen zijn. Met Laarman e.a. ben ik het eens dat zonder verdere statistische analyse of andere methodiek, weinig gezegd kan worden over deze resultaten.[38] Ook is het lastig om deze resultaten te vergelijken met de bevindingen en resultaten uit deze dissertatie. Het betreft immers geen tevredenheidsonderzoek naar procedurele rechtvaardigheid, gebaseerd op maatstaven uit de sociale psychologie en andere empirisch georiënteerde wetenschappelijke disciplines.

Het vinden van respondenten

Het vinden van respondenten voor het empirische deel van dit onderzoek bleek uitdagend. De dataverzameling vond grotendeels plaats tijdens de coronapandemie. Fysieke ontmoetingen, die cruciaal bleken voor deze populatie, bleven uit. Niet iedereen uit de populatie beschikte over toegang tot internet of een telefoon. In de eerste plaats heeft dit erin geresulteerd dat maar 15 benadeelden van de Tilburg-regeling hebben meegedaan met het interviewonderzoek – tegenover 43 benadeelden van de Defensie-regeling. Hoewel verzadiging met in totaal 58 benadeelden zeker is bereikt, zou het uiteraard voor de representativiteit goed zijn geweest indien bijvoorbeeld meer benadeelden van de Tilburg-regeling waren geïnterviewd. Hierbij moet ik uiteraard opmerken dat het mogelijk is dat vooral respondenten zich hebben gemeld voor het interviewonderzoek die ontevreden zijn met de procedure en uitkomst van de compensatieregelingen (het zogenaamde zelfselectie-effect). Dit kan een vertekening opleveren van de resultaten omdat respondenten dus niet willekeurig worden geselecteerd, maar zelf beslissen of ze wel of niet meedoen aan het onderzoek. Mede daarom heb ik in aanvulling op het interviewonderzoek, ook een vragenlijstonderzoek verricht.

Ten tweede was het ook wenselijk geweest om, met een totale populatie van 2038 aanvragers bij de Defensie-regeling, een wat hogere respons te hebben voor het vragenlijstonderzoek. Het is moeilijk te zeggen of de steekproef representatief is voor de hele populatie. De kleine steekproef van het vragenlijstonderzoek zorgde ervoor dat het onmogelijk was om verdere interactie-effecten te onderzoeken.[39] Maar, aangezien de steekproef ook bestaat uit respondenten die voorname-

37. Zie Jaarverslag IAS 2022 p. 20 en Jaarverslag IAS 2023, p. 16.
38. Laarman e.a. 2016, p. 60.
39. Zoals bijvoorbeeld is gedaan in Grootelaar & Van den Bos 2018.

lijk een praktische opleiding hebben genoten, is dit onderzoek essentieel om meer inzicht te krijgen in groepen die over het algemeen weinig in wetenschappelijk onderzoek worden meegenomen.

Voor vervolgonderzoek is het van belang om rekening te houden met de complexiteit van het vinden van respondenten. In het verlengde hiervan, is het noodzakelijk om ervan bewust te zijn dat veel benadeelden met beroepsziekten getraumatiseerd zijn door wat er is gebeurd op de werkvloer en de schadeafhandeling die hierop volgde. Met name het interviewonderzoek is belastend gebleken voor zowel de respondenten, als mijzelf als hun interviewer. Veel benadeelden waren gedurende de interviews verdrietig of boos door alles wat er is gebeurd. Hierdoor bevond ik mij soms in een spagaat tussen het tonen van voldoende begrip en emoties zodat benadeelden zich ondersteund voelden, maar ook weer niet teveel, om de verkregen informatie niet te beïnvloeden.[40] Het is van belang hier goed mee om te gaan, om revictimisatie van benadeelden te voorkomen.[41] Voldoende tijd nemen zodat benadeelden hun verhaal kunnen vertellen is hierbij essentieel; maar ook weten wanneer het interview te stoppen indien het te belastend is voor de benadeelde om door te gaan. Voor de interviewer is het van belang om voldoende tijd te nemen tussen de interviews door, om de verhalen en hetgeen is verteld goed te kunnen verwerken.

De norm van eigenbelang

Een theorie in de sociale psychologie stelt dat mensen hun eigen belang nastreven in sociale situaties (*norm of self-interest*).[42] In onze Westerse cultuur zou het de norm zijn om eigen belang na te streven, en beïnvloedt dit mensen hun gedrag en meningen. Concreet zou dit betekenen dat mensen zullen pretenderen om in sociale situaties méér hun eigen belang na te streven, dan dat zij daadwerkelijk doen of belangrijk vinden.[43] Toegepast op dit onderzoek zou dit kunnen betekenen dat respondenten in de interviews en het vragenlijstonderzoek bijvoorbeeld hebben gezegd dat een hoge uitkering belangrijk voor hen is, omdat in onze cultuur van hen verwacht wordt dat zij een hoge uitkering na zouden streven. Anders gezegd, zou dit de bevindingen en resultaten op die manier inkleuren, dat de uitkomst voor respondenten eigenlijk minder van belang is dan nu lijkt op basis van dit onderzoek. Deze redenering zou echter weerlegd kunnen worden, omdat de uitkomsten van het empirische onderzoek aansluiting vinden bij ander empirisch onderzoek over slachtofferbehoeften. Uit deze onderzoeken blijkt namelijk dat financiële bestaanszekerheid belangrijk is voor mensen,[44] hetgeen weerklank vindt in dit onderzoek onder chroom-6-benadeelden.

40. Zie hierover Arendell 1997.
41. Eerder schreef ik hierover in een blog. Zie Overheul 2023-a.
42. Miller 1999.
43. Miller 1999.
44. Genn, 1994; 1999, p. 254; Huver et al. 2007; Rijnhout 2020 en recenter Van Doorn 2024, p. 419.

7.4 Het juridisch-dogmatische en empirische perspectief samengebracht

7.4.1 Een rechtspositie die verschilt per regeling

Een van de conclusies die uit het juridisch-dogmatische onderzoek voortvloeit, is dat de rechtspositie van de benadeelde partij verschilt per compensatieregeling. Het is dit aspect, de verschillende rechtspositie per regeling, dat ook van belang is gebleken voor de ervaren rechtvaardigheidsbeleving van benadeelden. Uit het interviewonderzoek volgt dat een belangrijk element voor de ervaren uitkomstonrechtvaardigheid onder benadeelden is dat zij hun uitkomst, de uitkering, met die van anderen vergelijken. Zij denken dus dat andere benadeelden, zowel binnen als buiten de regeling, beter af zijn. Zo is gezegd door benadeelden van Defensie dat de Tilburg-regeling rechtvaardiger zou zijn, en door benadeelden van Tilburg dat de Defensie-regeling rechtvaardiger is.

In het juridisch-dogmatische perspectief van dit onderzoek heb ik betoogd dat deze verschillen te verklaren zijn, vanuit een juridisch perspectief. Bij de Tilburgregeling kan, anders dan in de Defensie- en andere chroom-6-regelingen, € 7.000 worden verkregen, ongeacht of men ziek is geworden. Op het eerste gezicht zou dit als oneerlijk kunnen worden beschouwd. Tegelijkertijd was de situatie in Tilburg een uitzonderlijke. Benadeelden waren verplicht om in ruil voor hun uitkering te werken en hadden hierin geen keuze. Deze omstandigheid kan de € 7.000 die zij hiervoor krijgen, rechtvaardigen. Van deze omstandigheid waarin men in ruil voor een uitkering verplicht was om te werken, is in de Defensie- en andere chroom-6-regelingen geen sprake.

Desalniettemin, blijft staan dat de rechtspositie van de benadeelde per regeling verschilt. Dit valt enerzijds te verklaren, maar anderzijds bevreemdt dit en kan dit voor ongelijkheid en onzekerheid onder benadeelden zorgen. Uit het empirische gedeelte van dit onderzoek volgt dan ook dat deze verschillen als onrechtvaardig kunnen worden ervaren.

7.4.2 Causaliteitscriteria en de invloed op een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure

Uit het juridisch-dogmatische onderzoek volgt dat in de compensatieregelingen verschillende causaliteitscriteria worden gehanteerd. De beroepsziektenlijsten die voor sommige regelingen, zoals de Defensie- en Tilburgregeling, maar ook de TSB-regeling, worden gebruikt, kunnen benadeelden hulp bieden bij het bewijzen van het *condicio sine qua non*-verband in een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure. Maar, de lijst zorgt ook voor gevoelens van procedurele onrechtvaardigheid. Kijken we naar de ervaringen van benadeelden in deze context, dan volgt uit het interviewonderzoek dat benadeelden onrechtvaardigheid hebben ervaren bij het

opstellen van de beroepsziektelijsten waarin bovenstaande causaliteitscriteria zijn vervat. Zo bleek dat benadeelden het RIVM niet als neutraal beschouwen bij het opstellen van de beroepsziektenlijst, in het bijzonder omdat het RIVM het Ministerie van Defensie en de gemeente Tilburg e.a. als opdrachtgever heeft gehad. Met name respondenten die ziekten hadden die niet op de lijst stonden, vonden de lijst met ziekten te beknopt. Ook vonden zij dat het onderzoek van het RIVM te beperkt was door te focussen op chroom-6. Dit alles zorgde ervoor dat het RIVM niet als neutraal werd gezien door benadeelden.[45] Benadeelden zagen ook de medische experts en het ABP en de Commissie die de schade afhandelden en hiervoor de beroepsziektenlijst gebruikten, niet als neutraal. Deze bevindingen sluiten aan bij het idee dat de perceptie van neutraliteit bij beslissende actoren belangrijk is voor de perceptie van rechtvaardigheid.[46] Om compensatieregelingen succesvol te laten zijn, zou niet alleen de neutraliteit maar ook de ervaren neutraliteit van de betrokken actoren zo groot mogelijk moeten zijn.[47]

7.4.3 Schadevergoeding en uitkering

Het niet volledig bieden van compensatie is één van de belangrijkste kenmerken van een compensatieregeling – en juist dát aspect wordt als onrechtvaardig en oneerlijk ervaren door benadeelden, zo blijkt uit het empirisch onderzoek. Dat met een compensatieregeling niet volledig wordt gecompenseerd, is als problematisch ervaren voor chroom-6-benadeelden.[48] In het interviewonderzoek werd het gebrek aan volledige vergoeding genoemd als één van de twee elementen die ervoor zorgden dat benadeelden de uitkomst als onrechtvaardig hebben ervaren. Dit werd nader gespecificeerd door benadeelden door te refereren aan een algehele ontevredenheid met het bedrag, geleden inkomsten- en pensioenverlies, de relatie van de uitkering tot hun ziektebeelden en de schade en ziekten die hun familieleden opliepen.

De resultaten uit het vragenlijstonderzoek ondersteunen deze bevinding uit het interviewonderzoek. Uit het vragenlijstonderzoek blijkt namelijk dat benadeelden een lage mate van uitkomstrechtvaardigheid rapporteren. Dit terwijl 'compensatie' als belangrijke motivatie dient, zo rapporteren respondenten, om een aanvraag in te dienen. Respondenten die 'compensatie' concretiseren in de open velden, noemen met name het gat tussen hun sociale uitkering en inkomsten en pensioen. Onze bevindingen en resultaten komen overeen met eerder onderzoek waaruit

45. Neutraliteit is geen onderdeel geweest van het ontwerp van het vragenlijstonderzoek.
46. Lind and Tyler, 1988; Tyler, 1989; Grootelaar and Van den Bos, 2018; Ansems e.a. 2020.
47. Macleod & Hodges 2017, p. 630; Williams et al., 2020, p. 291; McCoun et al., 1988.
48. Het verrekenen van de uiteindelijke schadevergoeding met een uitkering is wel genoemd en werd als problematisch ervaren door respondenten in het interviewonderzoek, maar kwam niet als hoofdthema naar voren bij de analyse. Het was ook geen onderdeel van het ontwerp van het vragenlijstonderzoek.

blijkt dat het voor slachtoffers belangrijk is om inkomensverlies (tot het niveau van financiële bestaanszekerheid) terug te krijgen door middel van compensatie.[49]

7.4.4 *Het voorkomen van een belastende, juridische procedure voor de benadeelde*

Eén van de redenen om een compensatieregeling voor beroepsziekten in het leven te roepen, is om een belastende juridische procedure voor de benadeelde te voorkomen. Dit is naar voren gekomen in het juridisch-dogmatische deel van dit onderzoek waarin de compensatieregelingen voor beroepsziekten zijn geanalyseerd.[50] Uit het empirische deel van dit onderzoek blijkt dat de ervaringen met de compensatieregelingen reden was voor benadeelden om alsnog een procedure te verlangen. Sterker nog, door ervaren onrechtvaardigheid ten aanzien van de procedure en uitkomst van de regeling, wilden zij *juist* naar een rechter. Verschillende aspecten liggen aan deze behoefte ten grondslag.

Een eerste aspect betreft de ervaren procedurele en uitkomstrechtvaardigheid. Uit het interviewonderzoek volgt dat elementen van procedurele en uitkomstrechtvaardigheid reden waren voor benadeelden om te verlangen naar een rechterlijke procedure. Benadeelden voelden zich gedurende de procedure onrechtvaardig behandeld, en wilden graag hun verhaal doen bij de rechter. Ook spraken zij de verwachting uit dat de rechter serieus naar hen zou luisteren. Deze bevinding is in lijn met de resultaten uit het vragenlijstonderzoek. Hieruit volgt dat er een relatie is tussen procedurele rechtvaardigheid en de bereidheid om naar de rechter te stappen. Dat wil zeggen, dat hoe rechtvaardiger respondenten zich behandeld voelen, hoe minder snel zij willen dat de rechter zich over hun procedure buigt.

Een ander aspect dat van belang is gebleken voor de bereidheid om naar de rechter te gaan, is het vertrouwen dat benadeelden in hun (oud-)werkgever hebben. Terwijl een aanname is én eerder is aangetoond dat ervaren rechtvaardigheid kan bijdragen aan het herstel van vertrouwen,[51] ook in werk gerelateerde context, lieten benadeelden in zowel het interview- als het vragenlijstonderzoek blijken weinig vertrouwen te hebben in hun werkgever. Wellicht niet onverwacht, gelet op hun ervaren onrechtvaardigheid op het gebied van procedure en uitkomst.

Zoals gezegd is een belangrijke drijfveer om compensatieregelingen voor beroepsziekten in het leven te roepen, het voorkomen van een belastende, juridische procedure voor de benadeelde. In het empirische deel van dit onderzoek komt naar voren dat benadeelden vanwege gevoelens van onrechtvaardigheid, blijkbaar wel de behoefte hebben om naar de rechter te gaan. Dit betekent echter niet daar benadeelden daar beter af zijn. En dit betekent ook niet, dat op basis van dit onderzoek moet worden geconcludeerd dat vastgehouden moet worden aan de

49. Genn, 1994; 1999, p. 254; Huver et al. 2007; Rijnhout 2020.
50. Uiteraard zijn er ook andere redenen om compensatieregelingen in het leven te roepen, namelijk om erkenning te bieden aan de benadeelde.
51. Grootelaar en Van den Bos 2018.

primaire route van het aansprakelijkheidsrecht. Het gemiddeld aantal potentiële beroepsziekteclaims per jaar in Nederland is 4500. Hiervan zullen 600 tot 700 daadwerkelijk worden ingediend bij de werkgever, waarvan nog minder in de Nederlandse rechtszaal belanden.[52] En *als* benadeelden een vordering indienen, kan dit leiden tot secundaire victimisatie en kunnen anti-therapeutische effecten optreden.[53] Wel geeft het bovenstaande stof tot nadenken, op basis waarvan ik graag handvatten wil aanreiken voor toekomstig onderzoek.

7.5 De weg vooruit

7.5.1 Voor als het stof is neergedaald

In de literatuur speelt al langer een discussie over de vraag of werkgeversaansprakelijkheid bij beroepsziekten niet zijn langste tijd heeft gehad.[54] Tot dusver is een verandering op systeemniveau uitgebleven. In ieder geval lijkt het mij gelet op de hierboven besproken uitkomsten van dit onderzoek, niet een goede zaak om door te gaan met de opstelling van *nog meer* ad hoc compensatieregelingen voor beroepsziekten in aanvulling op het aansprakelijkheidsrecht. De rechtspositie van de benadeelde partij verschilt per regeling. Zo worden op basis van verschillende voorwaarden worden verschillende bedragen uitgekeerd. Dit heeft ervoor gezorgd dat chroom-6-benadeelden zich onrechtvaardig en oneerlijk behandeld voelden, en niet tevreden waren met de gekregen uitkomst. Daarom zou het mijns inziens beter zijn om tot een duurzame oplossing op systeemniveau te komen. Het onderzoek dat voorligt, ging niet over de vraag *hoe* die duurzame oplossing eruit moet zien, maar over de *status quo.* Wel volgt uit dit onderzoek een aantal belangrijke aspecten die in overweging moeten worden genomen bij toekomstige wijzigingen of voortzetting van het huidige systeem. Hieronder ga ik in op die aspecten, en bespreek ik achtereenvolgens het waarborgen van de ervaren rechtvaardigheid van benadeelden (paragraaf 7.5.2), causaliteitscriteria en het hanteren van een beroepsziektelijst (paragraaf 7.5.3) en schadevergoeding en uitkering (7.5.4).

7.5.2 Het waarborgen van de ervaren rechtvaardigheid van benadeelden

Gelet op de empirische bevindingen en resultaten van dit onderzoek, kan het volgende worden gezegd over het waarborgen van de ervaren rechtvaardigheid van benadeelden. Hoe een compensatieregeling of systeem ook wordt ingericht, het bieden van inspraak aan benadeelden en het serieus luisteren en daadwerkelijk

52. Eshuis et al. 2011.
53. Elbers en Becx 2020; Lippel 2007. Zie over secundaire victimisatie (in de strafrechtpraktijk) Bal 2015.
54. Bijvoorbeeld Faure & Hartlief 2001; Hartlief 2003; Hartlief 2008; Frenk 2006; Vegter 2009; Klaassen 2012; Eshuis 2013; Barentsen 2014; Klosse 2015; Lindenbergh 2021/60; Kolder 2023.

horen van benadeelden, is belangrijk en heeft invloed op hun rechtvaardigheidsbeleving. Net als het bieden van een uitkering die hen op een eerlijke en rechtvaardige wijze compenseert. Het gaat dan om een uitkering die in de buurt komt van volledige vergoeding, en met name voorziet in inkomens- en pensioenverlies. Daarnaast is van belang dat de uitkering vergelijkbaar is met anderen in dezelfde situatie. Om dit te bewerkstelligen, is van belang dat de voorwaarden en vereisten voor het krijgen van een uitkering duidelijk zijn. Ook het bieden van een onafhankelijke schadeafhandeling is essentieel. De schadeafhandeling moet geschieden door een neutrale derde, die zowel de daadwerkelijke onafhankelijkheid, maar ook de perceptie daarvan kan waarborgen. Dit geldt ook voor de expertise die nodig is om de regeling op te stellen. Gelet op de resultaten van dit onderzoek, zouden deze elementen de ervaren rechtvaardigheid van benadeelden kunnen waarborgen. En dit is belangrijk. Indien zij rechtvaardigheid ervaren, kan dit een bijdrage leveren aan het vertrouwen dat zij hebben in hun (oud-)werkgever. Wellicht dat een groter deel van de groep zich dan niet meer genoodzaakt voelt om naar de rechter te gaan – nog even los van de vraag of zij daadwerkelijk die stap naar de rechter zetten en of die stap daadwerkelijk rechtvaardigheid zal opleveren.

7.5.3 Causaliteitscriteria en het hanteren van een beroepsziektelijst

Gelet op de juridisch-dogmatische uitkomsten van dit onderzoek, is het noodzaak om de aspecten die het schadeverhaal binnen het systeem van werkgeversaansprakelijkheid bemoeilijken, niet te kopiëren naar een volgend systeem. Ik doel hiermee op het bewijzen van een *condicio sine qua non*-verband tussen werkzaamheden en de schade. Met andere woorden, het zou problematisch zijn als de discussie die de bron is van een moeizame schadeafhandeling binnen het aansprakelijkheidsrecht, zich herhaalt in het nieuwe systeem.[55] Het is daarom de vraag of de oplossing gevonden kan worden *binnen* het huidige systeem van werkgeversaansprakelijkheid, aangezien er al zoveel tegemoetkomingen aan de benadeelde werknemer zijn gedaan als het aankomt op het bewijs van het *condicio sine qua non*-verband, maar ook gelet op de andere vereisten voordat aan schadeverhaal kan worden toegekomen.[56] Tegelijkertijd is het óók noodzakelijk om ook een nieuw systeem, een nieuwe regeling, op een juiste manier te kunnen afbakenen. Dit betreft een ingewikkelde balanskwestie. Het hanteren van een beroepsziektelijst zou schadeafhandeling voor benadeelden kunnen vereenvoudigen, terwijl er óók een afbakening plaatsvindt. Voor ziekten die *niet* op de lijst staan, zou dan nog steeds een oorzakelijk verband kunnen worden aangetoond tussen de ziekte en het werk.

Kijkend naar de empirische bevindingen en resultaten van dit onderzoek, kan het hanteren van een beroepsziektelijst voor gevoelens van onrechtvaardigheid

55. Lindenbergh 2021/61.
56. Ik bedoel hiermee op de volgorde van het juridisch debat van art. 7:658 lid 2 BW. Zie hierover hoofdstuk 2.

zorgen bij benadeelden. Bepaalde ziekten zullen buiten de lijst vallen. Daarom is het van belang om (de perceptie van) onafhankelijkheid bij het opstellen van de beroepsziektelijst te waarborgen. Het waarborgen van de perceptie van onafhankelijkheid kan lastig zijn als een werkgever een ad hoc compensatieregeling in het leven roept, zoals het geval was bij de empirisch onderzochte chroom-6-regelingen. Dit komt omdat de werkgever dan opdracht geeft voor het onderzoek en het opstellen van de lijst. Zou de opstelling van een ad hoc compensatieregeling, of een alomvattend systeem, waaraan een lijst ten grondslag ligt, vanuit de overheid geschieden, dan zou dit de perceptie van onafhankelijkheid wellicht beter kunnen waarborgen.

Mocht Nederland een dergelijke kant op willen, dan zou het Lexces dat uitvoering geeft aan de TSB-regeling, kunnen worden uitgebreid met een uitgebreide beroepsziektelijst. Dat leek ook aanvankelijk bij de opstelling het idee te zijn geweest van de TSB-regeling en Lexces. Bij de invoering van de zorgmedewerkersregeling, is echter besloten om langdurige covid niet aan de huidige beroepsziektelijst toe te voegen. Eén en ander blijft dus per incident onderwerp van een politieke discussie. In ieder geval, zou bij uitbreiding van de beroepsziektelijst met bijvoorbeeld langdurige covid maar ook andere beroepsziekten, een lichter causaliteitscriterium worden gehanteerd dan in het aansprakelijkheidsrecht. Ook lijkt het Lexces als uitvoeringsorgaan onafhankelijkheid meer te waarborgen dan een orgaan dat een connectie heeft met een voormalig werkgever.

7.5.4 Schadevergoeding en uitkering

Indien het huidige systeem blijft bestaan, en ad hoc compensatieregelingen kunnen worden opgesteld in aanvulling op het aansprakelijkheidsrecht, dan volgt uit de juridisch-dogmatische uitkomsten van dit onderzoek dat het van belang is om aan te sluiten bij de uitgangspunten van het schadevergoedingsrecht. Hiermee bedoel ik dat, in lijn met de jurisprudentie van de Hoge Raad,[57] uitkeringen die voorzien in een bepaalde schadepost in beginsel alleen kunnen worden verrekend met een schadevergoeding die voorziet in dezelfde schadepost. Concreet kan een uitkering die wordt verkregen op grond van een compensatieregeling en die voorziet in immateriële schade, alleen worden verrekend met een later verkregen schadevergoeding die voorziet in immateriële schade. Hetzelfde geldt dan voor een uitkering die voorziet in materiële schade – die kan op zijn beurt alleen verrekend worden met een schadevergoeding die voorziet in materiële schade.

Verder moet rekening worden gehouden met wie de opsteller en financier is van de compensatieregeling in kwestie. Als dat niet de werkgever is, maar een derde buiten de sfeer van de aansprakelijke partij, dan ligt het minder voor de

57. HR 1 oktober 2010, ECLI:NL:HR:2010:BM7808, NJ 2013/81, m.nt. T. Hartlief (*Verhaeg/Jenniskens*). Zie hierover hoofdstuk 4, paragraaf 4.3.4.

hand te gaan verrekenen. De derde zou bij een uiteindelijk schadevergoeding overigens wel de uitkering terug moeten kunnen vorderen, indien de uitkering in het kader van een compensatieregeling ook daadwerkelijk is bedoeld als voorschot en is gegeven met het oog op een latere, daadwerkelijke schadevergoeding van de werkgever.

Om uitvoering te geven aan het bovenstaande is uiteraard wel van belang dat in de regelingen duidelijk wordt geëxpliciteerd in wat voor schadepost de uitkering voorziet. Ook zou in de regeling expliciet kunnen worden opgenomen onder welke voorwaarden verrekening met een later verkregen schadevergoeding is toegestaan, waarbij uiteraard ook grenzen zijn. Hierbij moet mijns inziens rekening worden gehouden met de uitgangspunten voor verrekening die de Hoge Raad in zijn jurisprudentie hierover heeft gegeven.[58] Het opnemen van bepalingen waarin staat dat de werkgever aanspraak kan maken op een latere tegemoetkomingsregeling die door een derde (bijvoorbeeld de overheid) in het leven wordt geroepen, zoals het geval was bij de KLM-regeling, lijkt mij onwenselijk en niet in lijn met deze jurisprudentie.

Gelet op de empirische uitkomsten van dit onderzoek, is duidelijk dat de behoefte van benadeelden ligt bij een hogere compensatie. Het gaat dan om een compensatie die voorziet in het vergoeden van geleden inkomens- en pensioenverlies. Veel ad hoc compensatieregelingen voorzien in een uitkering van rond de € 20.000, waarbij de route naar het aansprakelijkheidsrecht nog open staat. Indien de uitkeringen niet omhoog gaan, is een logisch gevolg dat die route ook daadwerkelijk open blijft staan zodat benadeelden de mogelijkheid hebben om hun volledige schade vergoed te kunnen krijgen. Indien de uitkeringen wél omhoog gaan, bijvoorbeeld in een alomvattend 'nieuw' systeem, dan zou dat mogelijkheden bieden om de route af te sluiten en de werkgever immuniteit te bieden. Dit zou dan hand in hand gaan met werkgevers die door middel van premies bijdragen aan dit compensatiesysteem. Een hogere uitkering of compensatie zou dan ook gerechtvaardigd zijn – het is mede bezien vanuit het idee van corrigerende rechtvaardigheid 'eerlijker' dat een potentiële schadeveroorzaker zoveel mogelijk bijdraagt aan de schade die hij of zij heeft veroorzaakt, dan dat een overheid dat doet. Tegelijkertijd levert dit ook een noodzakelijke afbakening op voor werkgevers. Indien zij door middel van premies bijdragen, weten zij ook waar zij aan toe zijn. Uiteraard is het de vraag, hóe hoog een uitkering of compensatie dan zou moeten zijn. In het Belgische en Duitse systeem wordt bijvoorbeeld een groot deel van het inkomen vergoed, waarbij het uitgangspunt is dat de werkgever in beginsel niet aansprakelijk wordt gesteld.[59]

58. HR 1 oktober 2010, ECLI:NL:HR:2010:BM7808, NJ 2013/81, m.nt. T. Hartlief (*Verhaeg/Jenniskens*). Zie wederom hoofdstuk 4, paragraaf 4.3.4.
59. Art. 27 Beroepsziektewet 1970 (België); paragraaf 47, subsec 1, eerste zin, Sozialgeszbuch Fünftes Buch Gesetzliche Krankenversicherung (Duitsland); zie hierover respectievelijk Vanhooff 2022 en Waltermann 2012.

7.6 Tot slot

De inleiding van deze dissertatie begon met de constatering dat de democratische rechtsstaat functioneert, maar onder druk staat. Het rechtssysteem pakt niet altijd rechtvaardig uit voor de burger. En die (ervaren) rechtvaardigheid is belangrijk, omdat het kan bijdragen aan vertrouwen in belangrijke instituties. Als het vertrouwen tussen instituties zoals de overheid en de burger niet verbetert, dan ligt disfunctioneren van de rechtstaat op de loer – zo waarschuwde de Raad van State in zijn jaarverslag van 2023.

In dit onderzoek stond de beroepsziekteproblematiek in Nederland centraal, slechts één schakel in ons democratische rechtssysteem. In dit onderzoek was rechtvaardigheid de rode draad. Dat was immers de reden waarom men tot opstelling van allerlei compensatieregelingen voor beroepsziekten is gekomen in aanvulling op het aansprakelijkheidsrecht. Met dit onderzoek heb ik laten zien dat de rechtspositie van de benadeelde partij per compensatieregeling voor beroepsziekte sterk verschilt, en dat er verschillende causaliteitscriteria worden gehanteerd. De toegekende uitkeringen verschillen in kwalificatie, maar ook in hoogte. Dit alles is van invloed op een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure, maar ook op de rechtvaardigheidsbeleving van benadeelden. De intentie om tot opstelling van compensatieregelingen te komen is ongetwijfeld een goede geweest. Helaas is rechtvaardigheid voor de benadeelde partij in het huidige systeem, in het bijzonder gelet op de twee empirisch onderzochte chroom-6-regelingen, nog niet zo dichtbij als aanvankelijk werd gedacht. Hopelijk kan met dit onderzoek een stap worden gezet in de rechtvaardige richting.

Samenvatting

Aanleiding en onderzoeksvraag

De schadeafhandeling van beroepsziekten is al jaren onderwerp van juridisch debat. Hiervoor zijn meerdere oplossingen onderzocht en aangedragen. Bij de discussie naar de juiste oplossing voor de beroepsziekteproblematiek, staat een rechtvaardige schadeafhandeling centraal. Een rechtvaardige schadeafhandeling houdt in dat erkenning wordt geboden aan benadeelden.

Een van de oplossingen voor de beroepsziekteproblematiek waarbij een rechtvaardige behandeling in acht lijkt te worden genomen, wordt gevonden in compensatieregelingen voor beroepsziekten. In Nederland schieten deze regelingen de afgelopen jaren als paddenstoelen uit de grond. Zij worden in het leven geroepen door de overheid of de (voormalig) werkgever. Het idee is dat benadeelden door middel van een vaste uitkering tegemoet worden gekomen in hun schade. Aansprakelijkheid wordt niet erkend. Het idee is dat benadeelden door middel van een uitkering weliswaar geen volledige schadevergoeding krijgen, maar wel een uitkering krijgen die snel en zonder al te veel discussie wordt aangeboden. Hierdoor wordt een belastende procedure en een gang naar de rechter voorkomen, zo is het idee. Die gang naar de rechter staat overigens nog wel open voor benadeelden.

Het bovenstaande vindt aansluiting bij theorieën over ervaren procedurele rechtvaardigheid. Ervaren procedurele rechtvaardigheid is al eerder in de rechtspraktijk onderzocht. Een eerlijke en rechtvaardige behandeling bestaat uit inspraak, serieus gehoord worden en met respect behandeld worden. Een rechtvaardige behandeling is essentieel. Zo is bekend dat mensen meer tevreden zijn met de uitkomst van hun procedure, als zij hun behandeling als eerlijk ervaren. Een eerlijke behandeling heeft ook positieve effecten op vertrouwen in autoriteiten, zoals de rechterlijke macht. Dit wordt ook wel het eerlijk-proces-effect genoemd. Ook in de context van beroepsziekten is onderzoek gedaan naar ervaren rechtvaardigheid. Uit dit onderzoek volgt dat dat ervaren rechtvaardigheid een positieve invloed heeft op het herstel en de gezondheid van slachtoffers. Het draagt daarnaast bij aan het herstel van vertrouwen in de (voormalig) werkgever. Ook zou het de intentie om een civiele procedure te starten, verminderen.

Er is al veel over werkgeversaansprakelijkheid en beroepsziekten geschreven. Maar niet eerder is onderzocht hoe compensatieregelingen voor beroepsziekten zich verhouden tot een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure. Daarnaast is niet eerder vanuit een sociaal psychologisch perspectief onderzocht hoe deze regelingen worden ervaren door benadeelden. In dit proefschrift wordt dit onderzocht aan de hand van de volgende hoofdvraag:

Hoe verhoudt de rechtspositie van de benadeelde partij in een compensatieregeling voor beroepsziekten zich tot (die in) het aansprakelijkheidsrecht en in hoeverre wordt dit als rechtvaardig ervaren door benadeelden?

Deze hoofdvraag wordt in dit proefschrift aan de hand van twee perspectieven beantwoord. Het eerste perspectief betreft het juridisch-dogmatische perspectief (hoofdstukken 2, 3 en 4). In dit perspectief ligt de nadruk op de verhouding van de rechtspositie in een compensatieregeling tot die in het aansprakelijkheidsrecht. De volgende deelvragen staan hierbij centraal:

1. Wat is de rechtspositie van de benadeelde partij binnen het systeem van werkgeversaansprakelijkheid?
2. Wat is de rechtspositie van de benadeelde partij in een compensatieregeling voor beroepsziekten?
3. Hoe verhoudt een compensatieregeling zich tot het aansprakelijkheidsrecht?

Het tweede perspectief betreft een empirisch perspectief, waarin aan de hand van theorieën en onderzoeksmethoden uit de sociale psychologie de ervaren rechtvaardigheid van benadeelden met compensatieregelingen is onderzocht (hoofdstukken 5 en 6). Voor dit empirische perspectief zijn de twee chroom-6-regelingen opgesteld door het Ministerie van Defensie en gemeente Tilburg e.a. onderzocht. De volgende deelvragen worden in dit perspectief onderzocht:

4. In hoeverre ervaren benadeelden hun rechtspositie binnen een compensatieregeling als rechtvaardig, in termen van procedurele en uitkomstrechtvaardigheid?
5. In hoeverre ervaren benadeelden gevoelens van vertrouwen in hun oud-werkgever?
6. In hoeverre hebben benadeelden de intentie om een rechterlijke procedure te starten?
7. In hoeverre zijn ervaren procedurele rechtvaardigheid, uitkomstrechtvaardigheid, vertrouwen in de oud-werkgever en de intentie om een rechterlijke procedure te starten gerelateerd aan elkaar?

In de slotbeschouwing (hoofdstuk 7) zijn de twee perspectieven samengebracht aan de hand van deelvraag 8: wat leren de ervaringen van benadeelden met de twee bestudeerde compensatieregelingen over de juridische aannames die ten

grondslag liggen aan die regelingen en de verhouding tot het aansprakelijkheidsrecht?

Hieronder volgt een samengevatte uiteenzetting van de twee perspectieven en de slotbeschouwing.

Het eerste perspectief: het juridisch-dogmatisch onderzoek

Hoofdstuk 2 onderzoekt wat de rechtspositie is van de benadeelde partij binnen het systeem van werkgeversaansprakelijkheid. Geconcludeerd wordt dat het juridisch kader van werkgeversaansprakelijkheid een complex systeem is voor de benadeelde, met veel 'drempelverlagende' regels. Ondanks die 'drempelverlagende' regels loopt schadeverhaal van de benadeelde met een beroepsziekte vaak vast op het aantonen van het *condicio sine qua non*-verband tussen de werkzaamheden en de schade. Het speciale regime van art. 7:658 lid 2 BW en de tegemoetkomingen die door de Hoge Raad zijn gedaan met (toepassing van) de arbeidsrechtelijke omkeringsregel en de regel van proportionele aansprakelijkheid, helpen de benadeelde partij maar ten dele. Verder is uit eerder onderzoek bekend dat de rechtspositie van de benadeelde partij niet alleen theoretisch een ingewikkelde kwestie is – ook de ervaringen met het systeem van werkgeversaansprakelijkheid zijn niet positief.

Hoofdstuk 3 brengt in kaart wat de rechtspositie van de benadeelde partij is in een compensatieregeling voor beroepsziekten. Voor dit hoofdstuk zijn (bijna) alle compensatieregelingen voor beroepsziekten in Nederland.[1] Het gaat om vier chroom-6-regelingen; drie regelingen die zijn ondergebracht bij het Instituut Asbestslachtoffers (hierna: IAS); de long-covid regeling voor zorgmedewerkers (hierna: zorgmedewerkersregeling); de Tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekte (hierna: TSB-regeling); de regeling vergoeding beroepsziekten politie (hierna: politieregeling) en de eenmalige uitkering silicose voor oud-mijnwerkers (hierna: silicoseregeling). Deze regelingen zijn geanalyseerd aan de hand van hun achtergrond voor opstelling; het uitkeringsbedrag en de voorwaarden voor het verkrijgen hiervan; de positie van derden gerechtigden; de financiering van de regeling; de uitvoering daarvan; de procedure en indien aanwezig perceptieonderzoek. De vraag wat de rechtspositie van de benadeelde partij in een compensatieregeling is, laat zich in zijn algemeenheid lastig beantwoorden. Dit is namelijk verschillend per regeling, waar verschillende schadeveroorzakende gebeurtenissen en verschillende soorten schade veroorzaakt door ziekten en aandoeningen aan ten grondslag liggen. Ik liet zien dat de uitkeringen die op grond van de regelingen kunnen worden verkregen, soms tegemoetkomen aan immateriële schade, en soms aan materiële schade. Deze kwalificatie kan van belang zijn indien op een later moment een schadevergoeding die voorziet in immateriële of materiële schade

1. Zie de inleiding van hoofdstuk 3 voor de afbakening van dit onderzoek.

van de werkgever wordt verkregen. In de tweede plaats springt in het oog dat de causaliteitscriteria die worden gehanteerd, verschillen per compensatieregeling. Ook dit is een interessant gegeven, gelet op de invloed die zo'n causaliteitscriterium kan hebben in een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure. In dit hoofdstuk wordt verder betoogd dat de rechtspositie die zó afhankelijk is van de inrichting van een specifieke regeling, mogelijk de rechtszekerheid voor een benadeelde met een beroepsziekte kan ondermijnen. Daarnaast is op voorhand niet duidelijk hoe die regeling dan wordt ingevuld, alleen al als het gaat om de hoogte van de uitkering en onder welke voorwaarden de benadeelde aanspraak kan maken op een uitkering.

Hoofdstuk 4 beantwoordt de vraag hoe compensatieregelingen voor beroepsziekten zich onderscheiden van en verhouden tot het aansprakelijkheidsrecht en valt uiteen in drie onderdelen. Ik vat deze onderdelen hieronder op hoofdlijnen samen.

In het **eerste onderdeel** van hoofdstuk 4 wordt duiding gegeven aan compensatieregelingen voor beroepsziekten. Dit is gedaan om de plaats die zij innemen naast het aansprakelijkheidsrecht inzichtelijker te maken.

De reden om tot opstelling van een compensatieregeling te komen, wordt niet gevonden in een juridische verplichting daartoe. Veeleer wordt de reden om tot opstelling van een compensatieregeling te komen gevonden in solidariteit. Zo vinden de opstellers of financiers van compensatieregelingen het eerlijk om benadeelden tegemoet te komen in hun 'schade', ook al kan juridisch gezien niet worden vastgesteld dat die schade door de opstellers of financiers gedragen moet worden. Dit wordt in de literatuur ook wel in verband gebracht met het idee van distributieve rechtvaardigheid.

Compensatieregelingen lijken voort te vloeien uit een niet-afdwingbare verplichting die gevoeld wordt om ook een bepaalde vorm van 'rechtvaardigheid' te bewerkstelligen. Hiermee lijkt uiting te worden gegeven aan een meer sociale, distributieve vorm van rechtvaardigheid. Compensatieregelingen voor beroepsziekten lijken daarmee niet gegrond in een corrigerende vorm van rechtvaardigheid waaruit een juridisch afdwingbare plicht voortvloeit, zoals wél het geval is indien tot schadevergoeding wordt gekomen op basis van het aansprakelijkheidsrecht. Betoogd wordt dat compensatieregelingen voor beroepsziekten echter ook overwegingen van corrigerende rechtvaardigheid kunnen bevatten. Dit is met name het geval indien de compensatieregelingen zijn opgesteld door de werkgever zelf. Bij de regelingen die door de werkgevers zelf worden opgesteld, is het aannemelijk dat de financiers zelf ook hebben bijgedragen aan de schade. Daarom is het in deze situatie eerlijker als zij daar zelf aan zouden bijdragen. De regelingen die zijn opgesteld door de werkgevers zelf komen hiermee in de buurt van de bilaterale verhouding die zo kenmerkend is in een systeem van corrigerende rechtvaardigheid. Daarmee komt ook een uitkering in beeld die meer weg heeft van volledige

vergoeding, en dus hoger is dan een uitkering die kan worden verkregen op basis van regelingen die niet door de werkgever zelf worden opgesteld.

Het geven van duiding aan de onderzochte regelingen wordt vervolgd met het bespreken van de kwalificaties *ex gratia* en *no-fault*, die in de literatuur aan compensatieregelingen worden gegeven. *Ex gratia* houdt kort gezegd in dat er een bedrag wordt toegekend, zonder dat daartoe een juridische verplichting bestaat. Het recht op een uitkering bij *no-fault* is niet afhankelijk van een normschending of schuld door een derde partij. Betoogd wordt dat compensatieregelingen voor beroepsziekten niet heel duidelijk als *ex gratia* of *no-fault* kunnen worden gekwalificeerd. Er zijn regelingen die meer kenmerken bevatten van een *no-fault* systeem, zoals de regelingen uitgevoerd door het Instituut Asbestslachtoffers, maar ook regelingen die een symbolische waarde vertegenwoordigen, zoals de zorgmedewerkersregeling. Het indelen van de regelingen wordt bemoeilijkt omdat de verschillen tussen *no-fault* en *ex gratia* nog onvoldoende zijn geduid en geconceptualiseerd in de rechtswetenschappelijke literatuur.

Het eerste onderdeel van hoofdstuk 4 wordt afgesloten met beantwoording van de vraag of het in het leven roepen van een compensatieregeling kan worden gezien als het honoreren van een natuurlijke verbintenis in de zin van art. 6:3 BW. Deze vraag is in het leven geroepen naar aanleiding van een advies van de Raad van State, waarin wordt betoogd dat dit het geval is. In het hoofdstuk wordt het tegenovergestelde betoogd, namelijk dat daar geen sprake van is. Het betoog van de Raad van State van die strekking wringt aan de 'dringende aanspraak'-kant van de benadeelde. Verder wordt bepleit dat de Raad van State voorbij gaat aan de discussie die in de literatuur speelt, bijvoorbeeld over *ex gratia*, over het onverplichte, vaak symbolische karakter van dit compensatieregelingen.

In het **tweede onderdeel** van hoofdstuk 4 wordt onderzocht wat de betekenis is van een uitkering verkregen op basis van een compensatieregeling voor een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure. Hierbij ligt de nadruk op het causaliteitscriterium. Uit het onderzoek volgt dat compensatieregelingen voor beroepsziekten nog steeds causaliteitscriteria bevatten, zij het dat het causaliteitscriterium en het bewijs dat hiervoor moet worden aangeleverd, minder streng is dan op het basis van het aansprakelijkheidsrecht van de benadeelde wordt verwacht. Dat nog een causaliteitsvereiste aanwezig is, zorgt ervoor dat de regeling kan worden begrensd. Uit het onderzoek volgt dat in veel compensatieregelingen gebruik wordt gemaakt van een beroepsziektelijst of een uitkering voor één betreffende ziekte. Hierdoor wordt een lichter causaliteitscriterium en bewijsmaatstaf gehanteerd dan in het aansprakelijkheidsrecht. Tegelijkertijd betekent hantering van een lijst of één ziektebeeld, óók dat als iemand een ziekte heeft die níet op de lijst staat, diegene in beginsel (met uitzondering van een eventuele hardheidsclausule) geen aanspraak kan maken op een uitkering. In het hoofdstuk worden zorgen uitgesproken over het hanteren van verschillende causaliteitscriteria in verschillende regelingen.

Ondanks dat deze verschillen logisch verklaard kunnen worden, kan het zorgen voor onzekerheid en ongelijkheid onder benadeelden.

Ondanks dat aansprakelijkheid in de regelingen expliciet niet wordt erkend, is duidelijk dat (de uitwerking van) causaliteitscriteria die in de regelingen worden gehanteerd, hun invloed kunnen hebben in een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure. Betoogd wordt dat hoe strenger zo'n causaliteitscriterium is en hoe hoger de eisen zijn die daaraan worden gesteld (en hoe meer het daarmee in de buurt komt van causaliteit in werkgeversaansprakelijkheid), hoe plausibeler het is dat die invloed in een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure ook daadwerkelijk plaatsvindt. Concreet wordt die invloed gesuggereerd bij de opstelling van de TSB-regeling, die zowel in als buiten rechte gezag kan hebben. Nog concreter is dit voor de Defensie-regeling, waarbij benadeelden uit de groep die het meest direct aan chroom-6 waren blootgesteld, een succesvol beroep konden doen op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel. Het is de vraag of de opstellers van de regeling dit laatste scenario voorzien hebben. Aangezien vlak na de Defensieregeling, ook de NS- en KLM-regeling in het leven zijn geroepen, lijkt het in ieder geval geen negatieve precedentwerking voor de opstellers van de regelingen te hebben gehad. In het hoofdstuk wordt betoogd dat het *Defensie*-arrest wel casusspecifiek is, maar wel betekenisvol kan zijn voor andere compensatieregelingen. Het arrest laat zien dat een compensatieregeling als aanvulling op het systeem van werkgeversaansprakelijkheid, wel degelijk invloed kan hebben op een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure en daar niet los van kan worden gezien.

Het **derde onderdeel** van hoofdstuk 4 gaat over de wisselwerking tussen een uitkering verkregen op basis van een compensatieregeling en een schadevergoeding verkregen op grond van het aansprakelijkheidsrecht. Anders dan in het aansprakelijkheidsrecht, waar volledige vergoeding als beginsel geldt en concrete schadebegroting uitgangspunt is, wordt men – in schadevergoedingsrechtelijke termen – in een compensatieregeling voor beroepsziekten veelal onder- of overgecompenseerd door middel van door middel van het verstrekken van een gestandaardiseerde uitkering. Het gaat daar ook niet om vergoeding, maar om een 'tegemoetkoming', 'uitkering', of 'voorschot', die soms een materieel en soms een immaterieel karakter lijkt te hebben. In dit hoofdstuk komt aan de orde dat het karakter hiervan, van belang is in het kader van voordeelstoerekening. Als een tegemoetkoming die wordt verkregen op basis van een compensatieregeling voorziet in een immaterieel deel kan die in beginsel niet verrekend worden met een later verkregen vergoeding van materiële schade bij de civiele rechter (en vice versa). Het staat partijen echter vrij iets anders af te spreken, nu de schadevergoedingsregels van regelend recht zijn. In het hoofdstuk wordt betoogd dat, als niet duidelijk wordt afgesproken wat precies is bedoeld, de bepaling moet worden gelezen in het licht van het schadevergoedingsrecht. Dit houdt in dat een uitkering die voorziet in materieel nadeel *in beginsel* slechts in mindering kan worden gebracht op een schadevergoeding die voorziet in een materiële schadepost, en een

uitkering die voorziet in een immateriële schadepost slechts op een schadevergoeding die in diezelfde immateriële schadepost voorziet. In beginsel, omdat ook hier een bepaalde mate van vrijheid aan de feitenrechter moet worden gegeven en hij in lijn met de jurisprudentie van de Hoge Raad per schadepost zal moeten beslissen of verrekening hem redelijk voorkomt.

Verder moet rekening worden gehouden met wie de opsteller en financier is van de compensatieregeling in kwestie. Als dat niet de schadeveroorzaker of werkgever is, maar een derde, dan ligt het minder voor de hand te gaan verrekenen. Als de overheid bijvoorbeeld een compensatieregeling in het leven roept en een tegemoetkoming verstrekt voor schade waarvoor de daadwerkelijke schadeveroorzaker (dus werkgever) later alsnog verhaal biedt, lijkt voordeelsverrekening niet redelijk. Bedragen die uit vrijgevigheid worden verstrekt, horen in niet ten goede te komen aan de schadeveroorzaker. In het onderdeel wordt ook bepleit dat de overheid het bedrag van de tegemoetkoming terug zou moeten kunnen krijgen, in beginsel. Dit lijkt met name terecht, als de tegemoetkoming in het kader van een compensatieregeling ook daadwerkelijk is bedoeld als voorschot en is gegeven met het oog op een latere, daadwerkelijke schadevergoeding van de schadeveroorzaker/werkgever.

Het tweede perspectief: het empirisch onderzoek

Hoofdstuk 5 weergeeft het resultaat van een interviewonderzoek met 58 benadeelden die een uitkering hebben ingediend op grond van de chroom-6-regelingen zoals opgesteld door Defensie (43 benadeelden) en de Gemeente Tilburg e.a. (15 benadeelden). Hieronder vat ik de hoofdlijnen van de bevindingen die uit het interviewonderzoek volgen, samen.

Gebrek aan inspraak

Benadeelden misten, op het gebied van ervaren procedurele rechtvaardigheid, inspraak. Deze bevinding sluit aan bij het wijdverbreide idee in de sociaal-psychologische literatuur, dat inspraak één van de belangrijkste componenten van ervaren procedurele rechtvaardigheid is. Het gebrek aan inspraak zorgde ervoor dat benadeelden hun behandeling als oneerlijk en onrechtvaardig ervaarden. Dit gebrek kwam terug op twee niveaus, namelijk tijdens het opstellen van de regeling zelf, maar ook tijdens het proces van schadeafhandeling. Indien benadeelden wel de mogelijkheid kregen om inspraak te geven, bijvoorbeeld telefonisch of tijdens een hoorzitting, ervaarden zij dit niet als een daadwerkelijke mogelijkheid om hun stem te laten horen of mening te geven. Een eerste conclusie is dat de mogelijkheden voor inspraak, niet altijd worden benut in compensatieregelingen voor beroepsziekten – althans niet in de chroom-6-compensatieregelingen die voor dit onderzoek zijn onderzocht. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat in com-

pensatieregelingen, die voor het grootste gedeelte bestaan uit *non-adversarial* elementen (lees: voornamelijk een papieren procedure), weinig ruimte is ingebouwd voor inspraak.

Gebrek aan daadwerkelijk luisteren

In het verlengde van het gebrek aan inspraak, misten benadeelden ook dat er daadwerkelijk, serieus naar hen geluisterd werd. Zij voelden zich met andere woorden niet gehoord. Zij ervaarden dit zowel tijdens de opstelling van de compensatieregelingen, als tijdens de afhandeling van de schade. Uit de data-analyse volgt dat het niet serieus gehoord worden ervoor zorgde dat benadeelden zich oneerlijk en onrechtvaardig behandeld voelden. In overeenstemming met het idee dat inspraak en gepaste aandacht over het algemeen worden beschouwd als twee belangrijke criteria die mensen gebruiken bij het vormen van oordelen over procedurele eerlijkheid en rechtvaardigheid, laten de bevindingen een vrij lage perceptie zien van eerlijkheid en rechtvaardigheid onder de benadeelden.

De perceptie van neutraliteit

De perceptie van neutraliteit is ook van invloed geweest op de ervaren rechtvaardigheid van de compensatieregelingen. Het gebrek aan neutraliteit was zichtbaar ten aanzien van een drietal betrokken actoren: de administratieve organen die de aanvragen afhandelden (voor de Defensie-regeling was dat de Stichting Pensioenfonds ABP (hierna: ABP), voor de Tilburg-regeling was dat de gemeente Tilburg zelf, die advies inwon bij een Onafhankelijke beoordelingscommissie, waarvan de laatste ook betrokken is bij heroverwegingsverzoeken); het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (hierna: RIVM) dat onderzoek heeft gedaan waarop de regelingen zijn gebaseerd en de medische experts die de benadeelden onderzochten voor hun aanvragen.

Het gebrek aan volledige vergoeding

De lage mate van ervaren procedurele rechtvaardigheid, heeft er waarschijnlijk niet aan bijgedragen dat benadeelden bereid waren om hun uitkomst te accepteren. De ontevredenheid over de uitkomst houdt verband met één van de belangrijkste elementen van een compensatieregeling, namelijk dat die niet volledig compenseert. De data-analyse laat een algemene ontevredenheid met het bedrag zien. Die ontevredenheid ziet op het mislopen van toekomstige inkomsten en pensioen; de ziekten die benadeelden hebben en de schade die is aangericht aan gezinsleden. Ook indien men wél volledig gecompenseerd was, dan vond men nog steeds dat men niet goed was behandeld. Deze bevindingen sluiten aan bij het idee dat

het belangrijk is voor benadeelden om gemiste inkomsten en uitgaven te kunnen dekken met de ontvangen compensatie.

De uitkomst van anderen

Een tweede kernelement was dat benadeelden hun uitkomst met die van anderen vergeleken en vonden dat zij er slecht vanaf kwamen. Benadeelden maakten de vergelijking met anderen zowel met andere benadeelden in dezelfde regeling (bijvoorbeeld binnen de Defensie- of Tilburg-regeling), maar ook met benadeelden in andere regelingen (bijvoorbeeld Defensie- met Tilburg en vice versa). De benadeelden vonden dat anderen een betere positie hadden verkregen op basis van de regelingen dan zijzelf. Zo was het voor benadeelden van de Defensie-regeling moeilijk te verkroppen dat benadeelden in de Tilburg-regeling € 7.000 kregen, ongeacht of die benadeelden ziek waren geworden of niet. Tegelijkertijd voelden benadeelden in de Tilburg-regeling zich slecht gepositioneerd ten opzichte van de benadeelden in de Defensie-regeling, omdat die laatste groep niet verplicht was geweest te werken met chroom-6.

Deze bevindingen sluiten aan bij het idee dat indien er verschillende regelingen zijn die andere uitkeringsniveaus uitkeren, problemen zullen ontstaan en benadeelden ontevreden zullen zijn. Daarnaast lijkt het erop dat het voor benadeelden lastig is geweest om hun uitkomst daadwerkelijk met anderen te vergelijken.

Vertrouwen in de (oud-)werkgever

Uit eerder onderzoek dat in de rechtszaal is gehouden, blijkt dat ervaren procedurele rechtvaardigheid positieve effecten kan hebben op het vertrouwen in rechters. In de onderzochte context, heeft ervaren onrechtvaardigheid op het niveau van procedure en uitkomst er volgens een aantal respondenten aan bijgedragen dat er weinig vertrouwen was in de voormalig werkgever. Bij de onderzochte compensatieregelingen is de werkgever zelf verantwoordelijk geweest voor de inrichting van de procedure, en heeft hij zelf experts en schadeafhandelaars aangewezen. Een gevolg hiervan kan zijn dat compensatieregelingen bepaalde kenmerken missen die wél in rechtszalen worden gevonden als het aankomt op vertrouwen, althans in de twee compensatieregelingen die in dit onderzoek zijn bestudeerd.

De bereidheid om naar de rechter te gaan

Het gebrek aan inspraak, het gevoel niet serieus gehoord te worden, de niet ervaren neutraliteit én ontevredenheid met de uitkomst – het waren redenen voor benadeelden om soms een rechterlijke procedure te verlangen. Benadeelden dachten bij de rechter wél hun verhaal te kunnen doen, gehoord te worden en

een hogere compensatie te kunnen bewerkstelligen. Ook zien zij de rechter als onafhankelijk.

Hoofdstuk 6 betreft een weergave van de resultaten van het vragenlijstonderzoek met benadeelden van de Defensie-regeling (N = 135). Die resultaten laten zien dat benadeelden zowel de procedure als de uitkomst van de regelingen niet als eerlijk of rechtvaardig zien. Sterker nog, zij zagen zowel de procedure als de uitkomst als zeer oneerlijk of onrechtvaardig.

Van belang is dat er in het vragenlijstonderzoek een significant verband is gevonden tussen procedurele- en uitkomstrechtvaardigheid. Dit betekent dat hoe minder respondenten de procedure als rechtvaardig ervaren, hoe minder rechtvaardig zij de uitkomst zagen. Dit resultaat sluit aan bij eerder onderzoek uit de rechtspraktijk over ervaren rechtvaardigheid. Hieruit volgt dat justitiabelen juist geneigd zijn om hun uitkomst eerder te accepteren als zij zich eerlijk en rechtvaardig behandeld voelen. Omgekeerd betekent dit dat benadeelden minder snel hun uitkomst zullen accepteren, als zij zich ongerechtvaardigd behandeld voelen. Dat de Defensie-regeling met name een papieren procedure betreft met weinig mogelijkheden om 'het verhaal' te vertellen, heeft mogelijk een negatieve invloed gehad op de procedure en daarmee ook op de ervaren uitkomst.

Daarnaast is er een significant verband tussen procedurele rechtvaardigheid en het vertrouwen in de (oud-)werkgever. Ook is er een significant verband tussen uitkomstrechtvaardigheid en vertrouwen in de (oud-)werkgever. Des te meer benadeelden de procedure en uitkomst als rechtvaardig en eerlijk zien, des te eerder zij geneigd zijn om hun (oud-)werkgever te vertrouwen. De uitkomst blijkt hiermee een sterkere voorspeller voor vertrouwen in de (oud-)werkgever, dan de procedure. Dit resultaat laat zien dat uitkomst belangrijker is dan de procedure in het ontwikkelen van het vertrouwen in de (oud-)werkgever. Ook sluit dit resultaat aan bij eerdere onderzoeken naar procedurele- en uitkomstrechtvaardigheid en het verband met vertrouwen in rechters.

Verder is er een significant negatief verband tussen het vertrouwen in de (oud-)werkgever en het starten van een rechterlijke procedure. Met andere woorden, hoe meer vertrouwen benadeelden hebben in hun (oud-)werkgever, hoe minder snel zij geneigd zijn om een rechterlijke procedure te starten. Het vertrouwen in de werkgever blijkt hierbij een sterkere voorspeller te zijn dan procedurele rechtvaardigheid op de bereidheid om naar de rechter te gaan.

Hoofdstuk 7 betreft een slotbeschouwing van het onderzoek. Hierin wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag. Ook wordt in dit hoofdstuk getracht, voor zover mogelijk, om het juridisch-dogmatische en het empirische perspectief samen te brengen. Hieronder wordt op dit laatste aspect ingegaan.

In het kader van het samenbrengen van het juridisch-dogmatische en empirische perspectief, wordt allereerst betoogd dat de rechtspositie van de benadeelde per regeling verschilt. Dit valt enerzijds te verklaren, maar anderzijds bevreemdt dit en kan dit zorgen voor ongelijkheid en onzekerheid onder benadeelden. Uit

het empirische gedeelte van dit onderzoek volgt dan ook dat deze verschillen als onrechtvaardig kunnen worden ervaren.

Uit het juridische-dogmatische onderzoek volgt dat in de compensatieregelingen verschillende causaliteitscriteria worden gehanteerd. Deze criteria kunnen benadeelden hulp bieden bij het bewijzen van het *condicio sine qua non*-verband in een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure. Maar, de criteria zorgen ook voor gevoelens van procedurele onrechtvaardigheid. Kijken we naar de ervaringen van benadeelden in deze context, dan volgt uit het interviewonderzoek dat benadeelden onrechtvaardigheid hebben ervaren bij het opstellen van de beroepsziektelijsten waarin causaliteitscriteria zijn vervat. Deze ervaren onrechtvaardigheid ziet op het gebrek aan neutraliteit bij de opstellers van de regeling, het RIVM en de betrokken medische experts; een beperkte beroepsziektelijst; een focus op chroom-6 (en niet op andere gevaarlijke stoffen).

Het niet volledig bieden van vergoeding is één van de belangrijkste kenmerken van een compensatieregeling – en juist dát aspect wordt als onrechtvaardig en oneerlijk ervaren door benadeelden, zo blijkt uit het empirisch onderzoek. Dat met een compensatieregeling niet volledig wordt vergoed, is als problematisch ervaren voor chroom-6-benadeelden.

Eén van de redenen om een compensatieregeling voor beroepsziekten in het leven te roepen, is om een belastende juridische procedure voor de benadeelde te voorkomen. Dit is naar voren gekomen in het juridisch-dogmatische deel van dit onderzoek waarin de compensatieregelingen voor beroepsziekten zijn geanalyseerd. Uit het empirische deel van dit onderzoek blijkt dat de ervaringen met de compensatieregelingen reden was voor benadeelden om alsnog een procedure te verlangen. Sterker nog, door ervaren onrechtvaardigheid ten aanzien van de procedure en uitkomst van de regeling, wilden zij *juist* naar een rechter.

In **hoofdstuk 7** komt ook aandacht toe aan de weg vooruit. Betoogd wordt dat het geen goede zaak is om door te gaan met de opstelling van *nog meer* ad hoc compensatieregelingen voor beroepsziekten in aanvulling op het aansprakelijkheidsrecht. Het strekt tot aanbeveling om tot een duurzame oplossing op systeemniveau te komen. Dit onderzoek gaat niet over de vraag *hoe* die duurzame oplossing eruit moet zien, maar over de *status quo.* Wel volgt uit dit onderzoek een aantal belangrijke aspecten die in overweging moeten worden genomen bij toekomstige wijzigingen of voortzetting van het huidige systeem. Hieronder sta ik op hoofdlijnen bij deze aspecten stil.

Uit het onderzoek volgt dat – als het inderdaad het doel is van de opsteller is om rechtvaardigheid te bewerkstelligen – het van belang is om de ervaren rechtvaardigheid van benadeelden te waarborgen. Daarnaast is het noodzaak om de aspecten die het schadeverhaal binnen het systeem van werkgeversaansprakelijkheid bemoeilijken, niet te kopiëren naar een volgend systeem. Hiermee wordt gedoeld op het bewijzen van een *condicio sine qua non*-verband tussen werkzaamheden en de schade. Tegelijkertijd is het ook noodzakelijk om ook een nieuw systeem,

een nieuwe regeling, op een juiste manier te kunnen afbakenen. Dit betreft een ingewikkelde balanskwestie. Het hanteren van een beroepsziektelijst zou schadeafhandeling voor benadeelden kunnen vereenvoudigen, terwijl er ook een afbakening plaatsvindt. Voor ziekten die niet op de lijst staan, zou dan nog steeds een oorzakelijk verband kunnen worden aangetoond tussen de ziekte en het werk. Kijkend naar de empirische bevindingen en resultaten van dit onderzoek, kan het hanteren van een beroepsziektelijst voor gevoelens van onrechtvaardigheid zorgen bij benadeelden. Bepaalde ziekten zullen buiten de lijst vallen. Daarom is het van belang om (de perceptie van) onafhankelijkheid bij het opstellen van de beroepsziektelijst te waarborgen. Het waarborgen van de perceptie van onafhankelijkheid kan lastig zijn als een werkgever een ad hoc compensatieregeling in het leven roept, zoals het geval was bij de empirisch onderzochte chroom-6-regelingen. Dit komt omdat de werkgever dan opdracht geeft voor het onderzoek en het opstellen van de lijst. Zou de opstelling van een ad hoc compensatieregeling, of een alomvattend systeem, waaraan een lijst ten grondslag ligt, vanuit de overheid geschieden, dan zou dit de perceptie van onafhankelijkheid wellicht beter kunnen waarborgen. In de slotbeschouwing wordt ingegaan op eventuele uitbreiding van het Lexces met een uitgebreide beroepsziektelijst.

Indien het huidige systeem blijft bestaan, en ad hoc compensatieregelingen kunnen worden opgesteld in aanvulling op het aansprakelijkheidsrecht, dan volgt uit de juridisch-dogmatische uitkomsten van dit onderzoek dat het van belang is om aan te sluiten bij de uitgangspunten van het schadevergoedingsrecht. Hiermee wordt bedoeld dat, in lijn met de jurisprudentie van de Hoge Raad, uitkeringen die voorzien in een bepaalde schadepost in beginsel alleen kunnen worden verrekend met een schadevergoeding die voorziet in dezelfde schadepost. Concreet kan een uitkering die wordt verkregen op grond van een compensatieregeling en die voorziet in immateriële schade, alleen worden verrekend met een later verkregen schadevergoeding voor immateriële schade. Hetzelfde geldt dan voor een uitkering die voorziet in materiële schade – die kan op zijn beurt alleen verrekend worden met een schadevergoeding die voorziet in materiële schade. Verder moet rekening worden gehouden met wie de opsteller en financier is van de compensatieregeling in kwestie. Als dat niet de werkgever is, maar een derde buiten de sfeer van de aansprakelijke partij, dan ligt het minder voor de hand te gaan verrekenen. De derde zou bij een uiteindelijk schadevergoeding overigens wel de uitkering terug moeten kunnen vorderen, indien de uitkering in het kader van een compensatieregeling ook daadwerkelijk is bedoeld als voorschot en is gegeven met het oog op een latere, daadwerkelijke schadevergoeding van de werkgever.

Om uitvoering te geven aan het bovenstaande is uiteraard wel van belang dat in de regelingen duidelijk wordt geëxpliciteerd in wat voor schadepost de uitkering voorziet. Ook zou in de regeling expliciet kunnen worden opgenomen onder welke voorwaarden verrekening met een later verkregen schadevergoeding is toegestaan, waarbij uiteraard ook grenzen zijn. Hierbij moet rekening worden

gehouden met de uitgangspunten voor verrekening die de Hoge Raad in zijn jurisprudentie hierover heeft gegeven.

Gelet op de empirische uitkomsten van dit onderzoek, is duidelijk dat de behoefte van benadeelden ligt bij een hogere compensatie. Het gaat dan om een compensatie die voorziet in het vergoeden van geleden inkomens- en pensioenverlies. Veel ad hoc compensatieregelingen voorzien in een uitkering van rond de € 20.000, waarbij de route naar het aansprakelijkheidsrecht nog open staat. Indien de uitkeringen niet omhoog gaan, is een logisch gevolg dat die route ook daadwerkelijk open blijft staan zodat benadeelden de mogelijkheid hebben om hun volledige schade vergoed te kunnen krijgen. Indien de uitkeringen wél omhoog gaan, bijvoorbeeld in een alomvattend 'nieuw' systeem, dan zou dat mogelijkheden bieden om de route af te sluiten en de werkgever immuniteit te bieden. Dit zou dan hand in hand gaan met werkgevers die door middel van premies bijdragen aan dit compensatiesysteem. Een hogere uitkering of compensatie zou dan ook gerechtvaardigd zijn – het is mede bezien vanuit het idee van corrigerende rechtvaardigheid 'eerlijker' dat een potentiële schadeveroorzaker zoveel mogelijk bijdraagt aan de schade die hij of zij heeft veroorzaakt, dan dat een overheid dat doet. Tegelijkertijd levert dit ook een noodzakelijke afbakening op voor werkgevers. Indien zij door middel van premies bijdragen, weten zij ook waar zij aan toe zijn. Uiteraard is het de vraag, hoe hoog een uitkering of compensatie dan zou moeten zijn. Dit is onderwerp van een juridisch debat, waarbij de afgelopen jaren meerdere oplossingen voor zijn onderzocht en aangedragen. Het onderzoek dat voorligt, levert een bijdrage aan deze discussie, waarbij een rechtvaardige schadeafhandeling centraal staat.

Summary

Background and research question

The settlement of claims for occupational diseases has been a topic of legal debate for many years. Various solutions have already been explored and proposed in this context. Central to the discussion on the 'optimal' solution is the principle of fair claims handling. A fair settlement of claims involves offering recognition to injured parties.

One proposed solution to the issue of occupational diseases, which appears to respect principles of fair treatment, lies in compensation schemes for occupational diseases. In the Netherlands, such schemes have proliferated rapidly in recent years, often introduced by the government or (former) employers. The premise is that injured parties are compensated for their harm through a fixed payment, without any acknowledgment of liability. While these schemes do not provide full compensation, they aim to offer payment that are delivered promptly and with minimal dispute. This approach seeks to avoid burdensome legal proceedings and the need for injured parties to go to court, though the option to pursue legal action remains available.

This approach aligns with theories of perceived procedural justice, which have been extensively studied in legal contexts. Perceived procedural justice is characterised by elements such as participation, being heard and taken seriously, and being treated with respect. Fair treatment is a critical factor; for example, research shows that individuals are more satisfied with the outcome of their procedure when they perceive the process as fair. Fair treatment also has a positive effect on trust in authorities, such as the judiciary, a phenomenon often referred to as the 'fair process effect'.

Research has also been conducted on perceived justice in the context of occupational diseases. Findings indicate that perceived justice positively influences the recovery and health of victims and contributes to restoring trust in the (former) employer. It has also been suggested that perceived justice reduces the likelihood of initiating civil proceedings.

While much has been written about employer liability and occupational diseases, no prior research has examined how compensation schemes for

occupational diseases align with the current Dutch system of tort law. Furthermore, there has been no investigation into how these schemes are experienced by injured parties from a social psychological perspective. This dissertation addresses these gaps by exploring the following central research question:

How does the legal position of injured parties in a compensation scheme for occupational diseases relate to their position under tort law, and to what extent is this position perceived as fair by the injured parties?

This central research question is addressed in this dissertation from two perspectives.

The first perspective adopts a legal-dogmatic approach (Chapters 2, 3, and 4), focusing on the relationship between the legal position of injured parties in compensation schemes and their position under Dutch tort law. The following sub-questions guide this perspective:

1. What is the legal position of injured parties within the system of employer liability?
2. What is the legal position of injured parties within a compensation scheme for occupational diseases?
3. How does a compensation scheme for occupational diseases relate to tort law?

The second perspective is empirical, exploring the perceived fairness of compensation schemes from the injured parties' viewpoint, using theories and research methods from social psychology (Chapters 5 and 6). This perspective examines two compensation schemes for chromium-6 exposure established by the Dutch Ministry of Defence and the municipality of Tilburg, among others. The following sub-questions are central to this perspective:

4. To what extent do injured parties perceive their legal position within a compensation scheme as fair, in terms of procedural and outcome justice?
5. To what extent do injured parties experience trust in their former employer?
6. To what extent do injured parties intend to initiate legal proceedings?
7. To what extent are perceived procedural justice, outcome justice, trust in the former employer, and the intention to initiate legal proceedings interrelated?

In the final analysis (Chapter 7), the two perspectives are integrated to address the eighth sub-question: What do the experiences of injured parties with the two compensation schemes reveal about the legal assumptions underlying these schemes and their relationship to tort law?

The sections below provide a summary of the two perspectives and the final analysis.

The first perspective: the legal-dogmatic investigation

Chapter 2 explores the legal position of injured parties within the framework of employer liability in the Netherlands. It concludes that the legal system governing employer liability is a complex structure for injured parties, despite the existence of numerous 'threshold-lowering' rules designed to facilitate their claims. Nevertheless, claimants with occupational diseases often encounter significant obstacles, particularly in proving the *conditio sine qua non*-link between their work and the harm suffered.

While the special regime under Article 7:658(2) of the Dutch Civil Code and the Supreme Court's concessions – such as the application of the rule of reversal and the rule of proportional liability – offer some support, they only partially address these challenges for injured parties. Additionally, prior research has demonstrated that the legal position of injured parties is not only a matter of theoretical complexity; practical experiences with the employer liability system are often reported as negative.

Chapter 3 maps out the legal position of the injured party in a compensation scheme for occupational diseases. For this chapter, (almost) all compensation schemes for occupational diseases in the Netherlands are examined.[1] It concerns four chromium-6 schemes; three schemes that are housed at the Institute for Asbestos Victims; the long-covid scheme for healthcare workers; the Compensation for Substance-related Occupational Diseases scheme (hereafter: TSB scheme); the regulation for compensation of occupational diseases by the police and the one-off payment silicosis for former miners. These schemes have been analysed on the basis of their background and purpose; the payment and the conditions for obtaining it; the position of third party beneficiaries; the financing of the scheme; its implementation; the procedure and, if present, perception research.

Determining the legal position of injured parties within compensation schemes proved to be challenging, as it varies significantly across schemes. These variations stem from differences in the types of harm caused by diseases and disorders, as well as the underlying events leading to damage. The analysis revealed that some schemes provide compensation for immaterial losses, while others cover material losses. This distinction is significant, particularly in situations where injured parties might later seek additional compensation from their employer. Another notable finding is the inconsistency in the causality criteria applied across different schemes. These differences are particularly relevant given the potential influence of causality criteria in tort law proceedings. This chapter further argues that the legal position of injured parties, which is heavily dependent on the structure of individual schemes, may undermine legal certainty. Furthermore, the specific

1. See the introduction to chapter 3 for the delineation of this research.

terms of such schemes – including the payment and the conditions for eligibility –are often unclear in advance, creating additional uncertainty for injured parties.

Chapter 4 addresses the question of how compensation schemes for occupational diseases differ from and relate to tort law. It is divided into three parts, which are summarised below.

The first part of Chapter 4 explains the concept of compensation schemes for occupational diseases to clarify their position alongside tort law.

The establishment of compensation schemes is not driven by a legal obligation. Instead, the rationale for creating such schemes lies in considerations of solidarity. The drafters or funders of these schemes often view it as fair to compensate injured parties for their damages, even when there is no legal basis to establish that they are responsible for bearing the costs of those damages. In the literature, this rationale is frequently associated with the concept of distributive justice.

Compensation schemes appear to originate from an unenforceable obligation rooted in achieving a certain form of 'justice'. This reflects a more social and distributive form of justice. Unlike tort law, where compensation is awarded based on a corrective form of justice that gives rise to a legally enforceable duty, compensation schemes for occupational diseases do not seem to operate on the same basis. However, it can be argued that considerations of corrective justice may also influence compensation schemes for occupational diseases, particularly when these schemes are established by employers themselves. In such cases, it is plausible that the funder – often the employers – have contributed to the harm suffered by injured parties. This makes it more equitable for them to contribute to the compensation provided under these schemes. Employer-created schemes thus resemble the bilateral relationship characteristic of corrective justice systems. These schemes often include payments that more closely approximate full compensation and are typically higher than the payments provided by schemes established by entities other than the employer.

The analysis continues by examining the classifications of *ex gratia* and no-fault as they are applied to compensation schemes in legal literature. In brief, *ex gratia* denotes a payment made without any legal obligation to do so, while no-fault indicates that eligibility for compensation does not depend on a violation of norms or fault by a third party. This research argues that compensation schemes for occupational diseases cannot be distinctly categorised as either *ex gratia* or no-fault. Certain schemes, such as those administered by the Institute for Asbestos Victims (hereafter: IAS), exhibit more features characteristic of a no-fault system. Others, such as the healthcare workers compensation scheme, serve primarily a symbolic purpose. The classification challenge is compounded by the fact that the distinctions between *ex gratia* and no-fault have not been sufficiently clarified or conceptualised in the legal literature.

The first part of Chapter 4 concludes by addressing the question of whether the establishment of a compensation scheme can be considered the fulfillment of a

natural obligation within the meaning of Article 6:3 of the Dutch Civil Code. This question arose in response to an advisory opinion from the Council of State, which argued that compensation schemes could indeed be viewed as such. The chapter takes the opposite position, arguing that compensation schemes do not fulfill the criteria of a natural obligation. The reasoning of the Council of State is criticised for overemphasizing the 'urgent claim' aspect of the injured party's position. Furthermore, it is argued that the Dutch Council of State overlooks the ongoing academic debate concerning the *ex gratia* and often symbolic, non-compulsory nature of these schemes.

The **second part** of Chapter 4 explores the role of payments made under compensation schemes for occupational diseases in relation to tort law proceedings, with a particular focus on the causality criterion. The study reveals that compensation schemes still incorporate causality criteria, although these criteria, as well as the evidentiary standards required, are less stringent than those typically applied in tort law. The continued use of a causality requirement helps delineate the scope of the schemes. The research indicates that many compensation schemes rely on a list of occupational diseases or payments specific to particular diseases, which allows for a less demanding causality criterion and standard of proof than those used in tort law. However, the use of a list or a single clinical presentation also means that individuals suffering from diseases not included in the list generally cannot claim payments, except in cases where a hardship clause may apply. The chapter raises concerns regarding the varying causality criteria across different schemes. Although these differences can be logically explained, they can result in uncertainty and unequal treatment for claimants.

Despite the explicit non-recognition of liability in these schemes, it is evident that the causality criteria they employ can influence tort law proceedings. The stricter the causality criterion and the higher the requirements for proving it (particularly when aligned with employer liability standards), the more likely it is that this influence will be felt in tort law cases. This potential influence is particularly apparent in the TSB scheme, whose provisions may carry authority both in and out of court. This influence is even more tangible in the Defence scheme, where injured parties from the group most directly exposed to chromium-6 could justifiably invoke the employment law reversal rule in their favor. The question arises whether the drafters of the scheme anticipated this scenario. Given that the schemes of the Dutch Railways and Dutch Royal Airlines were developed shortly after the Defence scheme, it appears that the drafters did not perceive any negative precedent effect. The chapter concludes that while the Defence judgment is case-specific, it may hold relevance for other compensation schemes. The judgment illustrates that a compensation scheme, as an adjunct to the employer liability system, does impact that same area of law and cannot be treated as entirely separate from it.

The third part of Chapter 4 addresses the relationship between payments received under a compensation scheme and compensation obtained through tort law. Unlike tort law, which starts with the principle of full compensation and a concrete assessment of damages, compensation schemes for occupational diseases often result in either under- or over-compensation due to the provision of a standardised payment. These schemes are not designed to provide full compensation but rather to offer a 'benefit', or 'advance', which can sometimes be material and at other times immaterial in nature. The chapter emphasises the importance of understanding the nature of the payment in the context of benefit allocation. If a payment from a compensation scheme includes an immaterial component, it cannot, in principle, be offset against compensation for material damage awarded later in civil court (and vice versa). However, the parties involved are free to agree otherwise, given that the compensation rules are governed by regulatory law. The chapter argues that if the terms are not clearly defined, the provision should be interpreted in light of the law on damages. This means that compensation for material damage can only, in principle, be offset against compensation for material loss, and compensation for immaterial damage can only be offset against compensation for the same type of non-material damage. While this principle holds, it is important to allow the court some degree of discretion in deciding whether a set-off is reasonable for each specific item of damage, in line with the case law of the Dutch Supreme Court.

The chapter also highlights the importance of considering the identity of the drafter and funder of the compensation scheme. If the drafter is not the party responsible for the damage or the employer but rather a third party, such as the government, then the idea of set-off becomes less appropriate. For instance, if the government creates a compensation scheme and provides a payment for damage, but the actual party responsible for the harm (the employer) later offers redress, it does not seem reasonable to offset the payment. Payments made out of generosity should not benefit the person causing the damage. The chapter further argues that, in principle, the government should be able to recover the amount of the compensation provided, especially if the compensation under the scheme is intended as an advance in anticipation of later, actual compensation from the party responsible for the damage or the employer.

The second perspective: an empirical investigation

Chapter 5 presents the result of an interview study with 58 injured parties who submitted an application on the basis of the chromium-6 schemes as drawn up by the Dutch Ministry of Defence (43 injured parties) and the Municipality of Tilburg et al. (15 injured parties). Below I summarise the main points of the findings that follow from the interview research.

Lack of participation

One of the central issues identified was the lack of participation in the context of perceived procedural justice. This finding aligns with the widely accepted notion in social psychological literature that participation is one of the most critical components of perceived procedural justice. The absence of meaningful participation led the injured parties to perceive their treatment as unfair and unjust. This issue manifested on two levels: first, during the creation of the compensation scheme, and second, throughout the claims settlement process. Even when opportunities for input were provided, such as through telephone consultations or hearings, many injured parties did not feel that these opportunities allowed them to genuinely express their opinions or have their voices heard. The first conclusion drawn from this is that opportunities for participation are not always fully utilised in compensation schemes for occupational diseases – at least not in the chromium-6 compensation schemes examined in this study. A possible explanation for this lack of participation is that compensation schemes, largely non-adversarial in nature (i.e., primarily consisting of paperwork), may not leave much room for active involvement.

Lack of due consideration

In addition to the lack of participation, the injured parties also felt that they were not genuinely listened to or taken seriously. This experience of being unheard occurred both during the creation of the compensation schemes and throughout the claims settlement process. Analysis of the data revealed that the feeling of not being truly listened to contributed significantly to the perception of unfair and unjust treatment. This finding aligns with the general understanding that participation and being given proper attention are essential criteria that people use to assess procedural fairness and justice. The injured parties' experiences, therefore, suggest a notably low perception of fairness and justice within the schemes.

The perception of neutrality

The perception of neutrality also played a role in shaping the injured parties' view of the fairness of the compensation schemes. The lack of neutrality was observed in relation to three key actors involved in the process: the administrative bodies handling the applications (such as the National Civil Pension Fund for the Defence scheme and the municipality of Tilburg for the Tilburg scheme, which sought advice from an Independent Assessment Committee that also handled reconsideration requests); the National Institute for Public Health and the Environment (hereafter: NIPHE), which conducted the research underlying

the schemes; and the medical experts who examined the injured parties for their claims.

The lack of full compensation

The low degree of perceived procedural justice likely contributed to the injured parties' reluctance to accept their outcomes. Dissatisfaction with the outcome is closely tied to one of the core elements of a compensation scheme, namely that it does not fully compensate for the harm incurred. The data analysis reveals a widespread dissatisfaction with the compensation amount. This discontent relates to issues such as loss of future income, pension benefits, the illnesses suffered by the injured parties, and the impact on their family members. Even if full compensation had been provided, they still felt that they had not been treated adequately. These findings align with the notion that injured parties prioritise being able to use the compensation to cover lost income and expenses.

The outcome of others

A second significant issue was that injured parties compared their outcomes with those of others, leading them to feel disadvantaged. These comparisons occurred both among individuals within the same scheme (e.g., comparing outcomes between those in the Defence or Tilburg schemes) and between different schemes (e.g., comparing outcomes between Defence and Tilburg). Many injured parties felt that others had received more favorable outcomes based on the compensation schemes. For example, individuals under the Defence scheme found it difficult to accept that participants in the Tilburg scheme received €7,000, regardless of whether they had suffered an illness or not. Conversely, those in the Tilburg scheme felt they were at a disadvantage compared to those in the Defence scheme, as the latter group had not been required to work with chromium-6.

These findings align with the idea that disparities in payments between different schemes often lead to dissatisfaction. Additionally, it seems that injured parties struggled to make direct comparisons between their own outcomes and those of others, further intensifying their dissatisfaction.

Trust in the (former) employer

Previous research conducted in court settings has shown that perceived procedural justice can positively impact trust in judges. In the context of the compensation schemes studied, perceived procedural injustice – both in terms of process and outcome – contributed to a lack of trust in the former employer, as expressed by several respondents. In the compensation schemes investigated, the employer was responsible for designing the procedure, as well as appointing experts and claims

handlers. This arrangement led to compensation schemes potentially lacking key elements found in courtroom settings that foster trust, at least in the two compensation schemes examined in this study.

The willingness to go to court

The lack of participation, the feeling of not being seriously heard, the perceived lack of neutrality, and dissatisfaction with the outcome were among the reasons injured parties considered pursuing legal proceedings. They believed that, in court, they would have the opportunity to present their case, be heard, and potentially achieve a higher level of compensation. Furthermore, injured parties viewed the judge as an independent authority, which contributed to their willingness to seek legal recourse.

Chapter 6 presents the findings of a questionnaire survey conducted with injured parties from the Defence scheme (N = 135). The results indicate that injured parties perceive both the procedure and the outcome of the schemes as unfair or unjust. In fact, they rated both the procedure and the outcome as highly unfair or unjust.

It is important to highlight that the questionnaire research revealed a significant relationship between procedural justice and outcome justice. Specifically, the less fair the respondents perceived the procedure, the less fair they also perceived the outcome. This finding aligns with previous research in legal practice on perceived justice, indicating that litigants are more likely to accept their outcome when they believe they have been treated fairly. Conversely, when they feel unjustly treated, injured parties are less likely to accept the outcome. The primarily paper-based nature of the Defence scheme, with limited opportunities to share personal narratives, may have contributed to negative perceptions of both the procedure and the resulting outcome.

Additionally, the study found a significant link between procedural justice and trust in the (former) employer, as well as between outcome justice and trust in the (former) employer. The more injured parties perceived the procedure and the outcome as fair and just, the more likely they were to trust their (former) employer. The outcome, however, appeared to be a stronger predictor of trust than the procedure itself. This suggests that the perceived outcome plays a more significant role in shaping confidence in the employer than the fairness of the procedure. These findings are consistent with prior research on procedural and outcome justice, as well as their influence on trust in judges.

Furthermore, a significant negative relationship was found between trust in the (former) employer and the likelihood of initiating legal proceedings. In other words, the more confidence injured parties had in their (former) employer, the less likely they were to pursue legal action. Trust in the employer thus seems to

be a stronger predictor of the willingness to go to court than perceived procedural fairness.

Chapter 7 provides a concluding reflection on the research, addressing the main research question while integrating both the legal-dogmatic and empirical perspectives. The chapter aims to merge these two viewpoints, and this synthesis is discussed below.

In terms of integrating the legal-dogmatic and empirical approaches, it is first noted that the legal position of the injured party varies across different schemes. While this variation can be understood, it also presents a surprising and potentially problematic aspect, as it can lead to inequality and uncertainty among those affected. The empirical findings from this study indicate that these disparities may be perceived as unjust by the injured parties.

The legal-dogmatic analysis reveals that the compensation schemes employ different causality criteria. The use of lists of occupational diseases in the schemes investigated, can assist injured parties in proving the *conditio sine qua non*-link in tort law cases. However, these lists can also give rise to feelings of procedural injustice. The interview research further shows that injured parties felt a sense of injustice regarding the creation of the occupational disease lists, particularly because of perceived neutrality issues with the drafters of the schemes, the NIPHE, and the medical experts involved. Additionally, the limited scope of the lists, which focus primarily on chromium-6 and overlook other hazardous substances, contributed to these perceptions.

A key characteristic of compensation schemes is the failure to offer full compensation. According to the empirical findings, this aspect is experienced as particularly unjust and unfair by the injured parties. The inability of the compensation schemes to fully address the damages experienced by those affected by chromium-6 exposure is a significant source of dissatisfaction.

One of the primary justifications for establishing compensation schemes for occupational diseases is to avoid the burdens of a lengthy and complex legal process for the injured parties. This was evident in the legal-dogmatic analysis of the compensation schemes. However, the empirical research reveals that despite this intention, the experiences with the compensation schemes led many injured parties to pursue legal action. The perceived injustice regarding both the procedural and substantive outcomes of the schemes motivated them to seek judicial intervention.

Chapter 7 also addresses the way forward, emphasizing that continuing to create ad hoc compensation schemes for occupational diseases alongside tort law is not a sustainable approach. The chapter advocates for the development of a more enduring solution at the system level. While this research does not provide specific recommendations for what that solution should look like, it sheds light on key aspects that must be considered in any future modifications or continuation of the current system. These aspects are summarised below.

The research highlights the importance of ensuring the perceived justice of injured parties. It is crucial not to replicate the difficulties inherent in the employer's liability system, particularly regarding proving a *conditio sine qua non*-link between work and the resulting damage. At the same time, it is necessary to carefully define a new system or regulation. Achieving this balance is complex. While an occupational disease list could simplify the claims process for injured parties by providing clearer parameters, it also risks excluding certain diseases. For conditions not included in the list, a causal link between the illness and the workplace could still be established. However, the empirical findings of this study suggest that such lists can lead to feelings of injustice among those affected, as diseases not listed may be perceived as disregarded. Therefore, it is essential to ensure (and protect the perception of) independence in the process of creating an occupational disease list. This can be especially challenging if an employer is responsible for establishing an ad hoc compensation scheme, as was the case with the chromium-6 schemes investigated in this study. In these instances, the employer also commissions the research and compiles the list, which may undermine the perception of neutrality. If the creation of an ad hoc scheme or an overarching system, including an occupational disease list, were managed by the government, it might better ensure the perception of independence. The Lexces[2] could potentially be expanded, to include a more comprehensive list of occupational diseases, recognizing that such a move would require careful consideration of the issues raised in the research, particularly those related to fairness, neutrality, and the protection of injured parties' rights.

If the current system persists and ad hoc compensation schemes are continued alongside tort law, the legal-dogmatic findings of this study indicate the need to align these schemes with the principles of compensation law. Specifically, following the case law of the Supreme Court, it is essential that payments for a particular type of damage can only be set off against compensation for the same type of damage. This means that a payment made under a compensation scheme that addresses non-material damage should only be offset against later compensation for non-material damage, and similarly, a payment for material damage should only be set off against material damage compensation. Additionally, consideration must be given to the drafter and funder of the compensation scheme. If the compensation scheme is created and financed by a third party, outside the sphere of the liable employer, the appropriateness of set-off becomes less clear. In cases of final compensation, the third party should have the right to recover the benefit if the payment in the compensation scheme was intended as an advance, with the expectation of later, actual compensation from the employer.

2. Lexces is 'the expertise centre for the prevention and assessment of occupational diseases caused by exposure to hazardous substances'. See https://www.lexces.nl/en.

To implement these principles effectively, it is crucial that the schemes clearly define the type of damage covered by the payment. The schemes should also explicitly state the conditions under which set-off against later compensation is permissible, within certain limits. This approach should align with the principles outlined by the Supreme Court in its rulings on set-off.

In light of the empirical findings of this study, it is evident that injured parties are seeking higher compensation, particularly for lost income and pension benefits. Many ad hoc compensation schemes currently provide around €20,000, while leaving the option open to pursue tort law for additional compensation. If these payments do not increase, it is likely that injured parties will continue to seek legal recourse to obtain full compensation for their damages. However, should payment increase, for example, within a new, more comprehensive system, it could help close the route to tort law, offering employers immunity in return for their contributions to the compensation system. A higher payment or compensation would thus be justified, particularly from the standpoint of corrective justice, as it would be 'fairer' for the person responsible for the damage (the employer) to contribute as much as possible to the compensation, rather than the government assuming responsibility. This system would also provide clear parameters for employers: by contributing through payments, they would know where they stand. However, determining the exact amount of compensation or payments remains a key question. This issue has been the focus of legal debate, with various solutions investigated and proposed in recent years. The research presented here contributes to this discussion, placing fair claims handling at its core.

Literatuurlijst

Akkermans 2020
A. Akkermans, 'Achieving Justice in Personal Injury Compensation: The Need to Address the Emotional Dimensions of Suffering a Wrong' in: P. Vines & A. Akkermans (red), *Unexpected Consequences of Compensation Law*, London: Bloomsbury Publishing 2020, p. 15-37.

Akkermans 2002
A. Akkermans, *De 'omkeringsregel' bij het bewijs van causaal verband'*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2002.

Akkermans 1997
A. Akkermans, *Proportionele aansprakelijkheid bij onzeker causaal verband*, Deventer: W.E.J. Tjeenk Willink 1997.

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

Alt 2009
H.J.W. Alt, *Ongelijkheidscompensatie bij stelplicht en bewijslast in het civiele arbeidsrecht en het ambtenarenrecht: naar een eenvormig stelsel?*, Deventer: Kluwer 2009.

Ansems e.a. 2020
L.F.M. Ansems e.a., 'Speaking of justice: A qualitative interview study on perceived procedural justice among defendants in criminal cases', *Law & Society Review* 54, 2020, p. 643-679.

Arendell 1997
T. Arendell, 'Reflections on the Researcher-Researched Relationship: A Woman Interviewing Men', *Qualitative Sociology* 1997, p. 341-368.

Aristoteles 1997
Aristoteles (van aantekeningen voorzien van C. Huppert & B. Poortman), *Ethica Nicomachea*, Amsterdam: Kallias 1997.

Asser/Heerma van Voss 7-V 2020
G.J.J. Heerma van Voss, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel V. Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2020.

Asser Procesrecht/Asser 3 2023
W.D.H. Asser, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlandse Burgerlijk Recht. Procesrecht. 3. Bewijs,* Deventer: Wolters Kluwer 2023.

Asser Procesrecht/Giesen 1 2015/68
I. Giesen, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. Procesrecht. 1. Beginselen van burgerlijk procesrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2015.

Asser/Sieburgh III 2022
C.H. Sieburgh, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 6. Verbintenissenrecht. Deel III. Algemeen overeenkomstenrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2022.

Asser/Sieburgh II 2021
C.H. Sieburgh, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 6. Verbintenissenrecht. Deel II. De verbintenis in het algemeen, tweede gedeelte*, Deventer: Wolters Kluwer 2021.

Asser/Sieburgh I 2020
C.H. Sieburgh, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 6. Verbintenissenrecht. Deel I. De verbintenis in het algemeen, eerste gedeelte*, Deventer: Wolters Kluwer 2020.

Atiyah 1997
P.S. Atiyah, *The Damages Lottery*, Oxford: Hart Publishing 1997.

Bakker 2022
P.S. Bakker, in: P.S. Bakker & J.L. Snijders (red.), *Sdu Commentaar Vermogensrecht,* Den Haag: Sdu.

Bal e.a. 2022
M. Bal e.a., 'The Covid-19 Pandemic and Societal Challenges to Solidarity and Social Justice: Consequences for Vulnerable Groups, 2022, p. 201-212.

Bal 2018
M. Bal, 'Slachtoffers van onrecht: de psychologie van secundaire victimisatie (en positieve reacties voor slachtoffers)', *PROCES* 2015, p. 140-150.

Barbiers 2022
D.L. Barbiers, 'Dogmatische inpassing en rechtvaardiging van abstracte begroting van vermogensschade', *NTBR* 2022/38.

Barentsen 2024
B. Barentsen, 'Kroniek van een stille dood?', *TRA* 2024/35.

Barentsen 2022
B. Barentsen, 'Werkgeversaansprakelijkheid en compensatieregelingen', *O&A* 2022/75.

Barentsen 2014
B. Barentsen, 'Werkgeversaansprakelijkheid: het is niet goed of het deugt niet', *TRA* 2014/2.

Barentsen 2003
B. Barentsen, Arbeidsongeschiktheid: aansprakelijkheid, bescherming en compensatie (diss. Leiden), Deventer: 2003.

Berlee 2020
A. Berlee, 'Digitalisering en disruptie in het recht en de gevolgen voor de juridische professies', in: *De toekomst van de jurist, de jurist van de toekomst,* Deventer: Woltesr Kluwer 2020.

Bevers 2023
E.M. Bevers, 'Platformbeleid', in: J.P. Kroon & P. de Casparis (red.), *Flexibele arbeidsrelaties,* Deventer: Wolters Kluwer 2023.

Bier 1988
L. Bier, *Aansprakelijkheid voor bedrijfsongevallen en beroepsziekten* (diss. Utrecht), Deventer: 1988.

Bilias 2023
N. Bilias e.a., 'I grabbed my stuff and walked out': Precarious workers' responses and next steps when faced with procedural unfairness during work injury and claims processes. *Journal of Occupational Rehabilitation* 33, 2023, p. 160-169.

Boeije 2002
H. Boeije, 'A Purposeful Approach to the Constant Comparative Method in the Analysis of Qualitative Interviews', *Quality & Quantity* 2002, p. 391-409.

Boeije & Blijenbergh 2019
H. Boeije & I. Blijenbergh, *Analysis in Qualitative Research.* Den Haag: Boom 2019.

Boekema 2015
I.M. Boekema, 'De keuze voor hoger beroep: wat is het effect van procedurele en distributieve rechtvaardigheid?', *NTB* 2015/38.

Bolt 2011
A.T. Bolt, 'Uitkeringen uit verzekering, wat doen we ermee?', *AV&S* 2011/8.

Bolt 1989
A.T. Bolt, *Voordeelstoerekening bij de begroting van de schadevergoeding in geval van onrechtmatige daad en wanprestatie,* Deventer: Kluwer 1989.

Van Boom 2006
W.H. van Boom, 'Compensatie voor geboorteschade – van aansprakelijkheid naar 'no-fault'?', *AV&S* 2006/3.

Van Boom & Faure 2007
W.H. van Boom & M. Faure (red.), *Shifs in Compensation Between Private and Public Systems,* Wenen: SpringerWinNewYork 2007.

Van Boom & Pinna 2007
W.H. van Boom & A. Pinna, 'Compensation of birth defects', in: W.H. van Boom & M.G. Faure (red.), *Shifts in compensation between private and public systems,* Wenen: Springer 2007, p. 143-180.

Bornstein & Poser 2007
B.H. Bornstein & S. Poser, 'Perceptions of procedural and distributive justice in the September 11th Victim Compensation Fund', *Cornell Journal of law and public policy* 2007, p. 76-99.

Van den Bos 2024
K. van den Bos, *The Fair Process Effect. Overcoming Distrust, Polarization, and Conspiracy Thinking.* Cambridge: Cambridge University Press 2024.

Van den Bos e.a. 2014
K. van den Bos e.a., 'On the role of perceived procedural justice in citizens' reactions to government decisions and the handling of conflicts', *Utrecht Law Review* 10, 2014, p. 1-26.

Van den Bos 1999
K. Van den Bos, 'What are we talking about when we talk about no-voice procedures? On the psychology of the fair outcome effect', *Journal of Experimental Social Psychology* 35, 1999, p. 560-577.

Van den Bos e.a. 1997
K. Van den Bos e.a.,'How do I Judge my Outcome when I don't know the outcome of others? The psychology of the fair process effect', *Journal of Personality and Social Psychology* 72, 1997, p. 1034-46.

Bouwens 2023
W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl & W.L. Roozendaal, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht 2023*, Deventer: Wolters Kluwer 2023.

Bermingham & Brennan 2014
V. Bermingham & C. Brennan, *Tort Law. Directions*, 2014 Oxford: Oxford University Press.

Blackham 2022
A. Blackham, 'When law and data collide: the methodological challenge of conducting mixed methods research in law', *Journal of Law and Society* 2022, afl. 49.

Brockner & Wiesenfield 1996
J. Brockner & B.M. Wiesenfield, 'An Integrative Framework for Explaining Reactions to Decisions: Interactive Effects of Outcomes and Procedures', *Psychological Bulletin* 120, 1996, p. 189-208.

Van de Bunt 2016
J.E. van de Bunt, *Het rampenfonds,* Deventer: Wolters Kluwer 2016.

Van de Bunt 2014
J.E. van de Bunt, 'Een regeling voor weduwen van slachtoffers van Nederlands geweld in Indonesië', *NJB* 2014/2207.

Van den Brink 2023
J. van den Brink, 'De compensatiemaatschappij', rede uitgesproken op 19 april 2023 aan de Universiteit van Amsterdam.

Van der Bruggen e.a. 2023
G. Van der Bruggen e.a., 'Recht spreken én schrijven. Hoe (on)tevredenheid over de communicatie de acceptatie van de rechterlijke beslissing beïnvloedt', *Recht der Werkelijkheid* 2023, p. 63-95.

Bryman 2007
A. Bryman, 'Barriers to Integrating Quantitative and Qualitative Research', *Journal of Mixed Methods Research* 2007, afl. 1.

Bryman 2006
A. Bryman, 'Integrating Quantitative and Qualitative Research: How Is It Done?', *Qualitative Research* 2006, afl. 6.

Van der Burg
I.A. van der Burg, in: *T&C BW,* commentaar op art. 7:658 BW (voorheen door M.S.A. Vegter).

Cameron 2020
I. Cameron, 'Compensation and Health', in: P. Vines & A. Akkermans (eds), *Unexpected Consequences of Compensation Law*, London: Bloomsbury Publishing 2020, p. 39-57.

Cane 2001
P. Cane, 'Distributive Justice and Tort Law', *New Zealand Law Review* 2001, afl. 4, p. 401-420.

Cane & Goudkamp 2018
P. Cane & J. Goudkamp, *Atiyah's Accidents, Compensation and the Law,* Cambridge: Cambridge University Press 2018.

Cane 2006
P. Cane, *Atiyah's Accidents, Compensation and the Law,* Cambridge: Cambridge University Press 2006 (oude druk).

Charlier 2008
L. Charlier, 'Tien jaar Convenant Asbestslachtoffers: een trieste balans', *NJB* 2008, 1506.

Ciba foundation study group 1980
Ciba foundation study group, 'Medical research: civil liability and compensation for personal injury – a discussion paper', *The British Medical Journal* 1980.

Coleman 1992
J.L. Coleman, *Risks and Wrongs,* Cambridge: Cambridge University Press 1992.

Commissie Hijma 2009
T. Hartlief, J. Hijma en H.J. Snijders, *Advies over doorbreking van de verjaringstermijn en stelplicht en bewijslast voor aansprakelijkheid voor het Instituut Asbestslachtoffers*, 2009.

Commissie Lindenbergh 2011
S.D. Lindenbergh e.a., *Compensatie na seksueel misbruik minderjarigen. Advies aan de Bischoppenconferentie en de Konferentie van Nederlandse Religieuzen*, 2011.

Commissie Uitkeringsregeling Chroom-6 Defensie 2022
Commissie Uitkeringsregeling Chroom-6 Defensie, *Chroom-6 bij Defensie. Begrensde ruimhartigheid*, Den Haag: 2022.

Commissie VSAB 2020
Commissie vergemakkelijking schadeafhandeling beroepsziekten, *Stof tot nadenken. Stap vooruit, maak werk van preventie en erkenning*, 2020.

O'Connor & Joffe 2020
O'Connor & H. Joffe, 'Intercoder Realibility in Qualitative Research: Debates and Practical Guidelines', *International Journal of Qualitative Methods* 2020, p. 1-13.

Creutzfeldt & Bradford 2016
N. Creutzfeldt & B. Bradford, 'Dispute Resolution Outside of Courts: Procedural Justice and Decision Acceptance Among Users of Ombuds Services in the UK', *Law & Society Review* 2016, p. 985-1016.

Dalhuisen & Bouwman 2023
L. Dalhuisen & T. Bouwman, 'Weet de rechter wat de maatschappij vindt? Een empirisch-juridische blik op het gebruik van maatschappelijke opvattingen bij rechterlijke oordeelsvorming', *AA*20230956.

Van Dam 2023
C.C. van Dam, *Aansprakelijkheidsrecht*, BJu: Den Haag 2023.

Van Dam 2015
C.C. van Dam, *Aansprakelijkheidsrecht deel I. Rechtsbescherming, rechtsmiddel en rechtsherstel*, BJu: Den Haag 2015.

Van Dam 2006
C.C. van Dam, 'Het nieuwe verzekeringsrecht en het indemniteitsbeginsel', *VR* 2006, p. 133 e.v.

Van Dam 2000
C.C. van Dam, *Aansprakelijkheidsrecht*, BJu: Den Haag 2000 (oude druk).

Van Dijck 2018
G. van Dijck, 'Doe maar een cursusje empirisch-juridisch onderzoek', *AA* 2018, afl. 2, p. 102-103.

Van Dijck 2018-a
G. van Dijck, 'U vraagt, wij draaien iets anders. Een empirische studie naar wat benadeelden zoeken en krijgen in zaken over seksueel misbruik door de rooms-katholieke kerk', *TVP* 2018, p. 101-111.

Van Dijck & Van Kuppevelt 2019
G. van Dijck & D. van Kuppevelt, 'Netwerkanalyse van werkgeversaansprakelijkheid: Deelonderwerpen en precedenten in het kader van werkgeversaansprakelijkheid ex artikel 7:658/7:611 BW', *Nederlands Juristenblad* 2019, afl. 10, p. 652-661.

Van Dijk & Veendrick 2013
Chr.H. van Dijk & L.L. Veendrick, 'Zorgplichtschending bij beroepsziekten; bewijsproblemen bij het causaal verband: de arbeidsrechtelijke omkeringsregel en het leerstuk van proportionele aansprakelijkheid', *TVP* 2013, p. 127-138.

Van Dijk & Van Osch 2008
T.J.J. van Dijk & N.J. van Osch, 'Convenant Asbestslachtoffers: tien jaar later', *VR* 2008, p. 378 e.a.

Van Doorn 2024
C.J.M. van Doorn, *De mensen achter de grote getallen. Een empirisch-juridisch onderzoek naar de belangen van benadeelden in situaties van massaschade,* Den Haag: Boom juridisch 2024.

Driessen 2011
M.J.A.C. Driessen, 'ILO en WIA; haat en liefde?', *TRA* 2011/73.

Dworkin 2002
R. Dworkin, *Sovereign Virtue. The Theory and Practice of Equality,* Harvard: Harvard University Press 2002.

Dworkin 1997
R. Dworkin, *Taking Rights Seriously,* Harvard: Harvard University Press 1977.

Eindrapport Onafhankelijke Commissie Tilburg chroom-6 2019
Eindrapport Onafhankelijke Commissie Tilburg chroom-6, *Door het stof. Over kwetsbaarheid en goede bedoelingen,* Tilburg 2019.

Elbers & Becx 2020
N. Elbers & I. Becx, *Secondary victimization as problem. Restorative justice as solution?* Den Haag: Boomjuridisch 2020.

Elbers e.a. 2016
N.A. Elbers e.a., 'Difference in perceived fairness and health outcomes in two injury compensation systems: a comparative study', *BMC Public Health* 2016.

Engelhard 2007
E.F.D. Engelhard, 'Shifts of Work-Related Injury Compensation. Background Analysis: The Concurrence of Compensation Schemes', in: S. Klosse & T. Hartlief (red.), *Shifts in Compensation Work-Related Injuries and Diseases,* Vienna: Springer-Verlag Vienna 2007, p. 9-82.

Eshuis 2014
W.A. Eshuis, 'Lessen uit de ervaringen van slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten voor de opzet van een nieuw werknemerscompensatiesysteem', in: S.D. Lindenbergh & A.J. Akkermans, *Ervaringen met verhaal van schade. Van patiënten, verkeersslachtoffers, geweldsslachtoffers, burgers en werknemers,* Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2014.

Eshuis 2013
W.A. Eshuis, *Werknemerscompensatie in de steigers: Naar een nieuwe aanpak van werknemerscompensatie en preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten in arbeidsorganisaties,* Utrecht: BigBusinessPublishers 2013.

Eshuis e.a. 2011
W.A. Eshuis e.a., *Werkgeverskosten in verband met arbeidsgerelateerde schade: bestuurlijke boetes en civielrechtelijke aansprakelijkheid,* Hugo Sinzheimer Instituut, Universiteit van Amsterdam 2011.

Eshuis e.a. 2009
W.A. Eshuis e.a., *Leerzame schadeclaims: leren van 'worst case scneario's' als opstap naar effectieve interventie en preventie rond beroepsziekten,* Hugo Sinzheimer Instituut, Universiteit van Amsterdam 2009.

Faure & Hartlief 2001
M. Faure & T. Hartlief, 'Directe schadeverzekering bij beroepsziekten als alternatief voor aansprakelijkheid en verzekering', in: M. Faure & T. Hartlief (red.), *Schade door arbeidsongevallen en nieuwe beroepsziekten,* Den Haag: 2001, p. 77-107.

Finnis 2011
J. Finnis, *Natural law and natural rights,* Oxford: Oxford University Press 2011.

Folger 1977
R. Folger, 'Distributive and procedural justice: Combined impact of 'voice' and improvement of experienced inequity', *Journal of Personality and Social Psychology* 1977, p. 108-119.

Fluit 2001
P.S. Fluit, *Verzekeringen van solidariteit* (diss. Amsterdam, UvA), Deventer: 2001.

FNV 2019
FNV, *Position Paper. Bureau Beroepsziekten FNV* 2019.

Frenk 2006
N. Frenk, 'Utopische wetgeving en verzekerbaarheid', *AV&S* 2006/17.

Genn 1994
H. Genn, 'Personal injury compensation: how much is enough?', *House of Common Papers* 1993-1994.

Genn 1999
H. Genn, *Paths to Justice: What people do and think about going to law,* Oxford: Hart Publishing 1999.

Giesen 2009
I. Giesen, 'De aantrekkingskracht van Lorely. Over de opkomst en ondergang (?) van de 'omkeringsregel'', in: in: Tien pennenstreken over personenschade, Den Haag, 2009, p. 69-86.

Giesen e.a. 2001
I. Giesen e.a., 'Normering van schadevergoeding voor arbeidsongevallen en beroepsziekten: over draagvlak, differentiatie en smartengeld', in: M. Faure & T. Hartlief, 'Directe schadeverzekering bij beroepsziekten als alternatief voor aansprakelijkheid en verzekering', in: M. Faure & T. Hartlief (red.), *Schade door arbeidsongevallen en nieuwe beroepsziekten,* Den Haag: 2001, p. 77-107.

Greenberg 1990
J. Greenberg, 'Organization justice: yesterday, today, and tomorrow', *Journal of Management* 1990, p. 399-432.

Grootelaar & Van den Bos 2018
H.A.M. Grootelaar & K. van den Bos, 'How litigants in Dutch courtrooms come to trust judges: The role of perceived procedural justice, outcome favorability, and other socio-legal moderators', *Law and Society Review* 2018, p. 234-268.

De Groot 2019
M. de Groot, 'Naar een Gedragscode Afhandeling Beroepsziektenclaims?', *Afwikkeling Personenschade* 2019/1, p. 7-12.

De Groot & Lindenbergh 2018
M. de Groot & S.D. Lindenbergh, *Naar een Gedragscode Afhandeling Beroepsziekteclaims?*, Rotterdam: Erasmus School of Law 2018.

De Groot 2008
G. de Groot, *Het deskundigenadvies in de civiele procedure* (*Recht en Praktijk nr. 165*), Deventer: Kluwer 2008.

Hadfield 2005
G.K. Hadfield, 'The September 11th Victim Compensation Fund, 'An unprecedented experiment in American democracy', *USC Legal Studies Research Paper*, no. 05-7, 2005.

Hartlief 2023
T. Hartlief, 'Aansprakelijkheid & Verzekering anno 2023', *AV&S* 2023/32.

Hartlief 2008
T. Hartlief, 'De politiek van het arbeidsrecht', *NJB* 2008, 13, p. 759-760.

Hartlief 2003
T. Hartlief, 'Vonk/Van der Hoeven, het einde van art. 7:658 BW en een terugkeer naar de Ongevallenwet', *AV&S* 2003, p. 3-13.

Hartlief 1997
T. Hartlief, *Ieder draagt zijn eigen schade* (oratie Leiden), Deventer: Kluwer 1997.

Hartlief e.a. 2021
T. Hartlief, W.H. van Boom, A.L.M. Keirse & S.D. Lindenbergh, *Verbintenissenrecht uit de wet en Schadevergoeding* (Studiereeks Burgerlijk Recht, deel 5), Deventer: Wolters Kluwer 2021

Hartlief e.a. 2009
T. Hartlief, J. Hijma & H.J. Snijders, 'Over verjaringsperikelen in de bemiddelingspraktijk van het Instituut Asbestslachtoffers', *NJB* 2009/1197, afl. 25, p. 1554-1559.

Hartlief & Klosse 2003
T. Hartlief & S. Klosse, *Einde van het aansprakelijkheidsrecht?*, Den Haag: Boom Uitgevers 2003.

Hebly & Lindenbergh 2019
M.R. Hebly & S.D. Lindenbergh, *Advies voor het Instituut Asbestslachtoffers. Doorbreking van de lange verjaringstermijn en stelplicht en bewijslast bij vorderingen van mesothelioomslachtoffers op de werkvloer. Rechtspraakanalyse 2009-2013,* EUR 2019.

Hertogh e.a. 2021
M. Hertogh e.a., 'Financiële geschillen en procedurele rechtvaardigheid: Hoe ervaren consumenten het Klachteninstituut Financiële Dienstverlening?', *NJB* 2021, p. 1389-1397.

Honoré 1999
T. Honoré, *Responsibility and Fault*, Oxford: Hart Publishing 1999.

Houben & Van Schaick 2023
I.S.J. Houben & A.C. van Schaick, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel VIII. Bewaarneming, borgtocht, vaststellingsovereenkomst, franchise, bruikleen, altijddurende rente, spel en weddenschap*, Deventer: Wolters Kluwer 2023.

Howells 2019
G. Howells, 'Justifications for Preferential Adoption of No-Fault Accident Compenensation Schemes', 16 *Otago Law Review* 127, 2019.

Huver e.a. 2007
R.M.E. Huver e.a., *Slachtoffers en aansprakelijkheid,* Den Haag: WODC 2007.

Jain 2022
C. Jain, 'Covid-19 and Ex-Gratia', 4 *Indian Journal of Law and Legal Research* 1, 2022.

Jansen 2006
K.J.O. Jansen, *Het kennisvereiste bij gevaarzetting*, Leiden: 2006.

Jansen 2006a
K.J.O. Jansen, 'Wat niet weet wat niet deert?', *RMThemis* 2006/2, p. 54-63.

Janssen 2008
J.F.M. Janssen, 'Causaliteit en zorgplicht in het kader van art. 7:658 BW', *WPNR* 2008/6766, p. 655-664.

De Jong 2020
E.R. de Jong, 'Gebrekkige coronavaccins. Gedachten over immuniteit, maatschappelijke solidariteit en een schadefonds', *NJB* 2020/2507, afl. 37.

De Jong & Giesen 2022
E.R. de Jong & I. Giesen, 'Een beschouwing van de spankracht van de civiele rechter aan de hand van vijf elasticiteitsgraadmeters', in: I. Giesen e.a., *De spankracht van de civiele rechter. Preadviezen Vereniging voor Burgerlijk Recht 2022,* Zutphen: Uitgeverij Paris 2022.

Jutras 2015
D. Jutras, 'Alternative Compensation Schemes from a Cmpoarative Perspective', in: M. Bussani & A.J. Sebok (red.), *Comparative Tort Law,* Cheltenham: Elger 2015, p. 151-170.

Keizer
A. Keizer, in: S.S.M. Peters (red.), *Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer (losbladig en online).

Klaassen 2022
C.J.M. Klaassen, 'Bewijs(perikelen) in letselschadeprocedures', *VR* 2022/94.

Klaassen 2017
C.J.M. Klaassen, *Schadevergoeding: algemeen, deel 2* (*Monografieën BW, nr. B35*), Deventer: Kluwer 2017.

Klaassen 2012
C.J.M. Klaassen, 'De reikwijdte van de werkgeversaansprakelijkheid na TNT/Wijenberg en De Rooyse Wissel/Hagens en hoe nu verder?', *NTBR* 2012/53.

Klaassen 2008
C.J.M. Klaassen, 'De aansprakelijkheid van de werkgever op grond van art. 7:658 BW, hoe staat het ermee?', *SMA* 2008.

Klaassen 2007
C.J.M. Klaassen, 'Proportionele aansprakelijkheid: een goede of kwade kans?', *NJB* 2007, 1164.

Klosse 2015
S. Klosse, 'Is de tijd rijp voor een eigen verzekeringsregime voor 'werk-schade'?', *TRA* 2015/77.

Klosse e.a. 2015
S. Klosse e.a., *Schadecompensatie bij beroepsrisico's: hoe krijgen we dat ILO-proof?'*, Maastricht: University/GAK 2015.

Kolder 2023
A. Kolder, 'Over de grenzen van werkgeversaansprakelijkheid', *AV&S* 2023/14.

Van der Kooij & Van Kralingen
D.A. van der Kooij & J. van Kralingen, 'Schadevergoeding op grond van de AVG: ter compensatie en/of handhaving?', *NTBR* 2022, afl. 3.

Knegt e.a. 2012
R. Knegt, W.A. Eshuis, J.M. Gaarthuis, A. Lunenborg, P. Mauser, J.R. Popma & M. Stekelenburg, *Verhaal van werkgerelateerde schade,* Hugo Sinzheimer Instituut: Universiteit van Amsterdam 2012.

Kortmann 2012
J.S. Kortmann, 'Meervoudige causaliteit: over alternativiteit bij daders én benadeelden', in: C.J.M. Klaassen & J.S. Kortmann, *Causaliteitsperikelen* (preadvies VASR), Deventer: Kluwer 2012.

Kortmann 2006
J.S. Kortmann, 'Karamus/Nefalit: proportionele aansprakelijkhied?', *NJB* 2006, p. 1404-1412.

Kreuter e.a. 2020
Kreuter e.a., 'The Salience of Survey Burden and Its Effect on Response Behavior to Skip Questions: Experimental Results from Telephone and Web Surveys', in: Beatty *et al., Advances in Questionnaire Design, Development, Evaluation and Testing* 2020.

Kroon
J.P. Kroon, in: S.S.M. Peters (red.), *Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer (losbladig en online).

Kymlicka 2002
W. Kymlicka, *Contemporary political philosophy: an introduction,* Oxford: Oxford University Press 2002.

Laajaj e.a. 2019
Laajaj e.a., 'Challenges to capture the big five personality traits in non-WEIRD populations', *Science Advances* 2019.

Laarman e.a. 2016
B.S. Laarman, A.J. Van en A.J. Akkermans, *Perspectieven op het Instituut Asbestslachtoffers. Een verkennend onderzoek naar het functioneren van het Instituut Asbestslachtoffers* (*IAS*), Boom juridisch: Amsterdam Centre for Comprehensive Law 2016.

Lamont & Favor 2017
J. Lamont & C. Favor, 'Distributive Justice', in: *The Standford Encyclopedia of Philosophy* 2017 (https://plato.stanford.edu/).

Van Leuken e.a. 2017
R.W.E. van Leuken, M.M.C. van de Moosdijk & V. Tweehuysen, *Hartkamps Compendium van het vermogensrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2017.

Lewis 2017
R. Lewis, 'Industrial Injuries Compensation: Tort and Social Security Compared', *Industrial Law Journal* 2017, p. 445-476.

Lind e.a. 1993
E.A. Lind e.a., 'Individual and Corporate Dispute Resolution: Using Procedural Fairness as a Decision Heuristic', *Administrative Science Quarterly* 1993, afl. 39.

Lind e.a. 1989
E.A. Lind e.a.., *The Perception of Justice. Tort Litigants' Views of Trial, Court-Annexed Arbitration, and Judicial Settlement Conferences,* Santa Monica: The RAND Corporation 1989.

Lind & Tyler 2006
E.A. Lind & T.R. Tyler, *Why people obey the law,* Princeton and Oxford: Princeton University Press 2006.

Lind & Tyler 1988
E.A. Lind & T.R. Tyler, *The Social Psychology of Procedural Justice.* New York: Plenum press 1988.

Linden 1975
A.M. Linden, 'Faulty No-Fault: A Critique of the Ontaria Law Reform Commission Report on Motor Vehicle Accident Compensation', *Osgoode Hall Law Journal* 1975, p. 449-460.

Lindenbergh 2023
S.D. Lindenbergh, *Smartengeld*, Deventer: Wolters Kluwer 2023.

Lindenbergh
S.D. Lindenbergh, in: A.T. Bolt (red.), *Groene Serie Schadevergoeding*, Deventer: Wolters Kluwer.

Lindenbergh 2021
S.D. Lindenbergh, *Arbeidsongevallen en beroepsziekten*, Deventer: Wolters Kluwer 2021.

Lindenbergh 2020
S.D. Lindenbergh, *Schadevergoeding: algemeen, deel 1* (*Monografieën BW nr. B34*), Deventer: Wolters Kluwer 2020.

Lindenbergh 2013
S.D. Lindenbergh, 'Abstracties bij vaststelling van schade', in: S.D. Lindenbergh & A.Ch.H. Franken, Abstracte schadeberekening (Preadvies VASR), Deventer: Kluwer 2013.

Lindenbergh 2012
S.D. Lindenbergh, 'Employers' Liability and Workers' Compensation: The Netherlands', in: K. Oliphant & G. Wagner (red.), *Employs' Liability and Workers' Compensation*, Berlijn: De Gruyter 2012, p. 333-350.

Lindenbergh 2010
S.D. Lindenbergh, 'A, V en S, wie komt het voordeel toe?', *AV&S* 2010, 27.

Lindenbergh & Akkermans 2014
S.D. Lindenbergh & A.J. Akkermans, *Ervaringen met verhaal van schade. Van patiënten, verkeersslachtoffers, geweldsslachtoffers, burgers en werknemers*, Den Haag: BJu 2014.

Lindenbergh & Franken 2013
S.D. Lindenbergh & A.Ch.H. Franken, Abstracte schadeberekening (Preadvies Vereniging voor Aansprakelijkheids- en Schadevergoedingsrecht), Deventer: Kluwer 2013.

Lippel 2007
K. Lippel, 'Workers describe the effect of the workers' compensation process on their health: A Québec study', *International Journal of Law and Psychiatry* 2007, p. 427-443.

Lippel 1999
K. Lippel, 'Therapeutic and Anti-Therapeutic Consequences of Workers' Compensation, *International Journal of Law and Psychiatry* 1999, p. 521-546.

Loth 2016
M. Loth, *Rechtvaardige aansprakelijkheid: over het herstel van autonomie, een minimaal beschermingsniveau, en de rol van de maatmens benadeelde in het aansprakelijkheidsrecht*, Kluwer 2016 (preadvies Vereniging voor Aansprakelijkheidsrecht).

Macleod & Chakraborty 2019
S. Macleod & S. Chakraborty, *Pharmaceutical and Medical Device Safety: A Study in Public and Private Regulation,* Oxford: Hart Publishing 2019.

Macleod & Hodges 2017
S. Macleod & C. Hodges, *Redress Schemes for Personal Injuries*, Oxford: Hart Publishing 2017.

Marselis 2022
D. Marselis, 'Meer mensen met longkanker door asbest krijgen recht op tegemoetkoming', *Trouw* 6 december 2022.

McCoun e.a. 1988
R.J. McCoun e.a., *Alternative Adjudication. An Evaluation of the New Jersey Automobile Arbitration Program,* Santa Monica: The RAND Corporation 1988.

Menyawei 2002
H.E. Menyawi, 'Public Tort Liability: An alternative to Tort Liability and No-Fault Compensation', *MurdochUeJILaw* 2002, afl. 4.

Moreteau 2015
Moreteau, 'Basic Questions of Tort Law from a French Perspective' In Helmut Koziol (ed), *Basic Questions of Tort Law from a Comparative Perspective,* 2015, p. 87-88.

Nieuwenhuis 2006
J.H. Nieuwenhuis, 'Disproportionele aansprakelijkheid', *RMThemis* 2006, p. 177-178.

Oliphant 2012
K. Oliphant, 'The Changing Landscape of Work Injury Claims: Challenges for Employers' Liability and Workers' Compensation', in: K. Oliphant & G. Wagner, *Employers' Liability and Workers' Compensation,* Berlin: De Gruyter 2012, p. 519-560.

Oliphant & Wagner 2012
K. Oliphant & G. Wagner, *Employers' Liability and Workers' Compensation,* Berlin: De Gruyter 2012.

On 2020
A.D. On, *Strict Liability and the Aims of Tort Law. A Doctrinal, Comparative, and Normative Study of Strict Liability Regimes,* diss. Maastricht University 2020.

Overheul e.a. 2024
A.M. Overheul, K. van den Bos & R. Rijnhout, 'Reactions to no-fault compensation schemes for occupational diseases in the Netherlands: the role of perceived procedural justice, outcome concerns and trust in authorities, *International Journal of Law in Context*, p. 1-22, https://doi.org/10.1017/S1744552324000466.

Overheul 2023-a
A.M. Overheul, 'Some Reflections on the Emtional Burden of Conducting Interviews with Victims of Occupational Diseases', *Frontiers of Socio-Legal Studies* (blogpost), https://frontiers.csls.ox.ac.uk/emotional-burden-of-interviews/.

Overheul 2023
A.M. Overheul, 'Compensatieregelingen voor beroepsziekten als alternatieve route voor het aansprakelijkheidsrecht: twee gedachtes', *AV&S* 2023/3.

Overheul 2017
A.M. Overheul, 'Angst als juridisch relevante schade', *AV&S* 2017/33.

Peeters 2007
M.G.P. Peeters, *Compensatie en erkenning voor werknemers met asbestziekten tussen 1978 en 2005. Een rechtssociologisch onderzoek,* Nijmegen: Wolf Legal Publishers 2007.

Philipsen & Eshuis 2010
N.J. Philipsen & W.A. Eshuis, 'Motieven voor schadeclaims inzake beroepsziekten: een empirisch onderzoek', *TVP* 2010.

Rapport Heerma van Voss 2022
Commissie Uitkeringsregeling chroom-6 Defensie, *Chroom-6 bij Defensie. Begrensde ruimhartigheid,* Den Haag november 2022.

Rapportage PwC 2016
PwC, *Rapportage over de positionering van een Expertise Centrum Causaliteit Beroepsziekten (ECCB),* 2016.

Rapportage PwC 2015
PwC, *Rapportage Onafhankelijke medische beoordeling bij arbeidsongevallen en beroepsziekten,* 2015.

Rawls 1999
J. Rawls, *A Theory of Justice,* Harvard: Harvard University Press 1999 (herziene druk).

Rawls 1971
J. Rawls, *A Theory of Justice,* Harvard: Harvard University Press 1971.

Rijnhout 2023
R. Rijnhout, *Van compensatieconflicten naar betekenisvol compenseren,* Den Haag: Boomjuridisch 2023.

Rijnhout 2021
R. Rijnhout, 'Alternatieve vergoedingssystemen in personenschadezaken en slachtofferbehoeften', *NTBR* 2017/39.

Rijnhout 2012
R. Rijnhout, *Schadevergoeding door derden in personenschadezaken: een rechtsvergelijkende studie naar de artikelen 6:107 en 6:108 BW in relatie tot het onrechtmatige daadsrecht en schadevergoedingsrecht,* Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2012.

Rijnhout e.a. 2020
R. Rijnhout e.a., *Langlopende letselschadezaken. Een empirisch-juridisch onderzoek naar kenmerken van letselschadezaken die niet binnen twee jaar zijn afgesloten,* Den Haag: Boomjuridisch 2020.

Rijnhout e.a. 2023
R. Rijnhout, G. van Dijck, C. Nwosu, Ous Haidar, J. Snel en J. van Soest, *Haalbaarheid van een database ten behoeve van schadeverhaal door asbestslachtoffers*, Boom juridisch 2023.

Ruitenbeek-Bart 2023
F.M. Ruitenbeek-Bart, *En de schadeveroorzaker dan?*, Den Haag: Boomjuridisch 2023.

Ruers 2012
R.F. Ruers, *Macht en tegenmacht in de Nederlandse asbestregulering*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2012.

Ruppert 2023
C. Ruppert, *Regelingen voor collectieve schade. Geef slachtoffers erkenning en genoegdoening*, Den Haag: Boomjuridisch 2023.

Saerle e.a. 2011
R. Saerle e.a., 'Trust in the employer: the role of high-involvement work practices and procedural justice in European organizations', *The International Journal of Human Resource Management* 2011, p. 1069-1092.

Samoy 2017
I. Samoy, 'Over terechte angst, (on)terechte angstschade en onterechte angstschadefobie', *NTBR* 2017/1.

Scholtens 1931
J.E. Scholtens, *De geschiedenis der natuurlijke verbintenis sinds het Romeinsche recht*, Groningen: Wolters 1931.

Schouten 2020
B. Schouten, *Opzet en bewuste roekeloosheid in het arbeidsrecht en het privaatrecht*, Den Haag: Boom juridisch 2020.

Schutgens 2022
R.J.B. Schutgens, 'Afhandeling van schade via schaderegelingen. Over de verhouding van het groeiend aantal (quasi)publiekrechtelijke schaderegelingen tot het traditionele domein van het (overheids-)aansprakelijkheidsrecht', in: I. Giesen e.a., *De spankracht van de civiele rechter. Preadviezen Vereniging voor Burgerlijk Recht 2022*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2022.

Schwenk 1974
E.H. Schwenk, 'Liability of the Stationing Forces for Scope claims and Ex Gratia Claims in the Federal Republic of Germany', 65 *Mil. L. Rev.* 57 1974.

Schwitters 1991
R.J.S. Schwitters, *De risico's van de arbeid* (diss. Utrecht), Groningen: 1991.

Shuman 2000
D. Shuman, 'When time does not heal: Understanding the importance of avoiding unnecessary delay in the resolution of tort cases', *Public Policy and Law* 2000, afl. 6.

Shuman 1994
D.W. Shuman, 'The Psychology of Compensation in Tort Law', *University of Kansas Law Review* 1994.

Sikkema 2023
T.H. Sikkema, in: R.J.Q. Klomp & H.N. Schelhaas (red.), *Groene Serie Verbintenissenrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2023.

Smartengeldgids 2024
M. Donkerlo, *Uitspraken van de Nederlandse rechter over de vergoeding van immateriële schade*, Den Haag: ANWB/Verkeersrecht 2024.

Silvius 2017
J.W. Silvius, 'Voordeelstoerekening volgens het arrest Verhaeg/Jenniskens: duidelijkheid of debat?', *AV&S* 2017/3.

Smeehuijzen 2008
J.L. Smeehuijzen, *De bevrijdende verjaring* (diss.), VU Amsterdam 2008.

Smits 2016
J. Smits, 'Wat is juridische dogmatiek? Over doel en methode van de doctrinaire benadering', in: M.S. Groenhuijsen, *Recht in geding II*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2016.

Sorgdrager 2014
B. Sorgdrager, 'Beroepsziekten in Europa, Nederland koploper?', *TVP* 2014/3, p. 85-87.

Standen 1995
J. Standen, 'The Fallacy of Full Compensation', *Washington University Law Review* 1995, vol. 73, afl. 1.

Stapleton 1986
J. Stapleton, *Disease and the Compensation Debate*, Oxford: Clarendon Press 1986.

Thakare 2021
S. Thakare, 'Indemnifying Lives: Covid-19 Ex-Gratia and Legislations', 2 *Jus Corpus Law Journal* 72, 2021.

Thibault & Walker 1975
J. Thibault & L. Walker, *Procedural Justice: A Psychological Analysis*, New York: Wiley 1975.

Tjepkema 2014
M.K.G. Tjepkema, 'Tegemoetkomingen van overheidswege: ongeregeld en ondoorzichtig bestuur anno 2014', *NTBR* 2014/3.

Tjong Tjin Tai 2017
T.F.E. Tjong Tjin Tai, *Schadebegroting*, Nijmegen: Ars Aequi Libri 2017.

Tjong Tjin Tai & Verbruggen 2022
T.F.E. Tjong Tjin Tai & P.W.J. Verbruggen, 'Onderzoeksmethoden in de rechtswetenschap', *NJB* 2022/2.

Tyler 2006
T.R. Tyler, *Why people obey the law,* Princeton and Oxford: Princeton University Press 2006.

Tyler 1989
T.R. Tyler, 'The psychology of procedural justice: A test of the group-value model', *Journal of Personality and Social Psychology* 1989, p. 830-838.

Tyler 1987
T.R. Tyler, 'Conditions leading to value-expressive effects in judgements of procedural justice: A test of four models', *Journal of Personality and Social Psychology* 1987, 333-344.

Tyler & Lind 1992
T.R. Tyler & E.A. Lind, 'A relation model of authority in groups' in M.P. Zanna (ed), *Advances in experimental social psychology.* New York: Academic Press 1992, p. 115-191.

Vanhooff 2022
L. Vanhooff, *Compensation Funds: their Nature, their Function and their Legality* (diss.), Antwerp: University of Antwerp 2022.

Vanhooff 2022-a
L. Vanhooff, 'De Belgische beroepsziekteregeling', *TVP* 2022, p. 102-106.

Vanhooff 2020
L. Vanhooff 'Compensation funds in Belgium' in T. Vansweevelt & B. Weyts (eds), *Compensation Funds in Comparative Perspective,* Cambridge: Intersentia 2020, p. 7-43.

Vansweevelt & Weyts 2020
T. Vansweevelt & B. Weyts, *Compensation Funds in Comparative Perspective,* Cambridge: Intersentia 2020.

Vanhooff e.a. 2016
L. Vanhooff, T. Vansweevelt en B. Weyts, 'So many compensation funds, so many alternatives: compensation funds as a solution for liability issues in Belgium, the Netherlands and the United Kingdom', *European Journal of Commercial Contract Law* 2016, p. 41-53.

Van Veen 2022
W. van Veen, 'Discussie over causaliteit bij beroepsziekten', *Letsel & Schade* 2022, afl. 4, p. 11-14.

Vegter 2009
M.S.A. Vegter, 'Arbeidsongevallen en beroepsziekten: aansprakelijkheid en/of verzekeringsplicht', *TRA* 2009, 53.

Vegter 2005
M.S.A. Vegter, *Vergoeding van psychisch letsel door de werkgever,* Den Haag: Sdu Uitgever 2005.

Verheij 2023
A.J. Verheij, *Onrechtmatige daad* (*Monografieën Privaatrecht nr. 4*), Deventer: Wolters Kluwer 2023.

Verheij 2018
A.J. Verheij, 'Vergoedbaarheid van angstschade', *NTBR* 2018/3.

Vermunt e.a. 1996
R. Vermunt e.a., 'The effects of unfair procedure on negative affect and protest', *Social Justice Research* 1996, afl. 9, p. 109-119.

Van Vliet 2018
A.C.M. van Vliet, 'De gevolgen van de normalisering voor aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en beroepsziekten', in: B. Barentsen, N. Hummel & S.F.H. Jellinghaus (red.), *Van ambtenaar naar ambtenaar*, Weert: Celsus 2018.

Van Vliet e.a. 2012
A.C.M. van Vliet, R. Herregodts, F.A, Koopman, 'Aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen en beroepsziekten: Stand van zaken in het civiele recht en bestuursrecht', *O&A* 2012/3.

Wagner 2012
G. Wagner 'New Perspectives on Employers' Liability – Basic Policy Issues' in Ken Oliphant and Gerhard Wagner (eds) *Employers' Liability and Workers' Compensation.* Berlin: De Gruyter 2012, p. 561-598.

Walree 2020
T.F. Walree, 'De onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens: geen concrete gevolgen, wel schadevergoeding?', *RMThemis* 2020.

Waltermann 2012
R. Walterman, 'Employers' Liability and Workers' Compensation: Germany', in: K. Oliphant & G. Wagner (red.), *Employs' Liability and Workers' Compensation,* Berlijn: De Gruyter 2012, p. 265-296.

Waterman 2022
Y.R.K. Waterman, 'De opkomst van compensatieregelingen voor beroepsziekten: pappen en nathouden', *TVP* 2022, p. 113-120.

Waterman 2022-a
Y.R.K. Waterman, 'Aansprakelijkheid van de werkgever voor arbeidsongevallen en beroepsziekten', in: A. Kolder (red.), *Handboek Personenschade,* Deventer: Wolters Kluwer 2022.

Waterman 2009
Y.R.K. Waterman, *De aansprakelijkheid van de werkgever voor arbeidsongevallen en beroepsziekten* (diss. Rotterdam), Den Haag: 2009.

Watts 2020
K. Watts, 'Potential of No-fault Comprehensive Compensation Funds to Deal with Automation and other 21st Century Transport Developments', *European Journal of Commercial Contract Law* 2020, p. 1-21.

Watts 2023
K. Watts, *A Comparative Law Analysis of No-Fault Comprehensive Compensation Funds* Antwerp: Intersentia 2023.

Weinrib 2013
E.J. Weinrib, *The idea of private law,* Oxford: Oxford University Press 2013.

Weinrib 2012
E.J. Weinrib, *Corrective justice,* Oxford: Oxford University Press 2012.

Wessels 1988
B. Wessels, *Natuurlijke verbintenissen: civiel- en fiscaalrechtelijke beschouwingen over rechtens niet-afdwingbare verbintenissen,* Zwolle: W.E.J. Tjeenk Willink 1988.

Williams e.a. 2020
Williams e.a., 'Participation as a Framework for Analysing Consumers' Experiences of Alternative Dispute Resolution (ADR)', *Journal of Law and Society* 2020, p. 271-297.

Wies 2020
E. Wies, 'Zoek de verschillen! Werkgeversaansprakelijkheid na normalisering rechtspositie ambtenaren', *Letsel & Schade* 2020/5.

De Wijkerslooth-van der Linden 2023
T.E. de Wijkerslooth-van der Linden, *Voor risico van de ondernemer,* Deventer: Wolters Kluwer 2023.

Winter 2009
S. Winter, 'Australia's *Ex Gratia* Redress', *Australian Indigenous Law Review* 2009, p. 49-61.

Wright 1992
R.W. Wright, 'Substantive Corrective Justice', *Iowa Law Review* 1992, p. 625-712.

Lijst met afkortingen

AA	Ars Aequi
aant.	aantekening
afl.	aflevering
A-G	Advocaat-Generaal
ANWB	Algemene Nederlandse Wielrijdersbond
AV&S	Aansprakelijkheid Verzekering en Schade
Awb	Algemene wet bestuursrecht
bijv.	bijvoorbeeld
BJu	Boom Juridische uitgevers
BMC	*Biomed Central*
BW	Burgerlijk Wetboek
c.s.	cum suis
diss.	dissertatie
ECCB	Expertise Centrum Causaliteit Beroepsziekte
e.a.	en anderen
et al.	en anderen
etc.	et cetera
e.v.	en verder
EVRM	Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens
EUR	Erasmus Universiteit Rotterdam
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
HR	Hoge Raad
JA	Jurisprudentie Aansprakelijkheid
m.nt.	met noot
MvA	memorie van antwoord
NJ	Nederlandse Jurisprudentie
NJB	Nederlands Juristenblad
NJV	Nederlandse Juristenvereniging
NTBR	Nederlands Tijdschrift voor Burgerlijk Recht
nr.	nummer
O&A	Overheid en Aansprakelijkheid
p.	pagina

rov.	rechtsoverweging
Rb.	rechtbank
red.	redactie
RMThemis	Rechtsgeleerdheid Magazijn Themis
Rv	Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering
SMA	Tijdschrift over arbeid en sociale zekerheid
Stb.	Staatsblad
Stcrt.	Staatscourant
t/m	tot en met
TRA	Tijdschrift Recht en Arbeid
TVP	Tijdschrift voor Vergoeding Personenschade
T&C	Tekst & Commentaar
VASR	Vereniging voor Aansprakelijkheids- en Schadevergoedingsrecht
VSAB	Vergemakkelijking schadeafhandeling beroepsziekten
vgl.	vergelijk
VR	Verkeersrecht
VU	Vrije Universiteit
WODC	Wetenschappelijk Onderzoek- en Datacentrum
WPNR	Weekblad voor Privaatrecht, Notariaat en Registratie

Bijlage 1: topiclijst

Introductie

- Welkom
- Doel
- *Informed consent*
- Resultaten

Algemeen

- Werkzaamheden
- Blootstelling chroom-6
- Ziekte/klachten

Motieven

- Opstellen regeling
- Redenen voor het doen van een aanvraag

Procedure, procedurele rechtvaardigheid, uitkomstrechtvaardigheid, vertrouwen

- Het doen van een aanvraag
- Hulp krijgen bij het doen van een aanvraag
- Het verloop van de procedure
- Bijwonen van zittingen en bijeenkomsten
- Mening geven
- Eerlijke behandeling
- Deskundige behandeling
- Rapportcijfer: procedure (1-10)
- Rechtvaardige/eerlijke/gunstige uitkomst
- Rapportcijfer: uitkomst (1-10)
- Vertrouwen in (oud-)werkgever
- Rapportcijfer: vertrouwen (oud-)werkgever (1-10)

Compensatie

- Hoeveel compensatie heeft u ontvangen?
- Kan de compensatie de schade dekken?
- Heeft het bijgedragen aan uw herstel?
- Biedt het erkenning in leed en/of genoegdoening?
- Wat hebben andere mensen ontvangen?
- Waaruit bestaat het bedrag?

Aansprakelijkheid

- Het ondernemen van juridische stappen
- Eventuele ervaringen bij de rechter?

- Hoe zou het zijn om naar de rechter te gaan?
- Wat is succes bij de rechter?
- Verantwoordelijkheid (oud-)werkgever

Afsluiting en demografische gegevens

- Wilt u iets veranderen aan de compensatieregeling?
- Geslacht
- Leeftijd
- Hoogst afgeronde opleiding met diploma
- Betaalde baan?
- Iets gemist in mijn vragen?
- Nog iets kwijt?

Bijlage 2: vragenlijst

Vragenlijst voor aanvragers uitkeringsregeling Defensie

Welkom

Dit onderzoek gaat over compensatieregelingen voor beroepsziekten en deze vragenlijst gaat over ervaringen van (oud-)medewerkers met de uitkeringsregeling van Defensie. Wij willen graag van u weten hoe u de uitkeringsregeling heeft ervaren, of u vindt dat u uw mening heeft kunnen geven en of u vindt dat u eerlijk bent behandeld. Als onderzoekers zijn wij hier erg in geïnteresseerd. Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 15 minuten.

Ons onderzoek is onafhankelijk. Dat wil zeggen dat het onderzoek los staat van uw aanvraag voor de uitkeringsregeling en wij dit onderzoek niet in opdracht doen van een andere partij.

Mogelijk kunnen deze vragen een emotionele reactie bij u oproepen. Er zijn geen goede of foute antwoorden, wij zijn benieuwd naar uw ervaring en mening. Aan het eind van het vragenlijstonderzoek is een open ruimte waar u nog uw verhaal kwijt kunt of andere dingen die u misschien in deze vragenlijst hebt gemist.

Met uw deelname aan dit onderzoek geeft u toestemming voor verwerking van uw persoonsgegevens. De antwoorden zullen niet tot u te herleiden zijn. Wij gaan vertrouwelijk met uw gegevens om. Meer hierover kunt lezen op deze website https://www.uu.nl/onderzoek/utrecht-centre-for-accountability-and-liability-law-ucall/onderzoek/chroom-6-compensatieregelingen.

Gaat u akkoord met de verwerking van uw persoonsgegevens?
- ☐ Ja, ik ga akkoord (1)
- ☐ Nee, ik ga niet akkoord (2)

Ik ben werkzaam geweest bij Defensie
- ☐ Ja (1)
- ☐ Nee (2)

Ik ben nabestaande of erfgenaam van iemand die werkzaam is geweest op de POMS- of andere locaties van Defensie
- ☐ Ja (1)
- ☐ Nee (2)

Ik heb een aanvraag ingediend voor de uitkeringsregeling van Defensie
- ☐ Ja (1)
- ☐ Nee (2)

Ik heb bezwaar ingediend nadat ik een beslissing heb gekregen op mijn aanvraag
- ☐ Ja (1)
- ☐ Nee (2)
- ☐ Weet ik niet (3)
- ☐ Zeg ik liever niet (4)

Kunt u in uw eigen woorden aangeven hoe u tijdens uw werkzaamheden in aanraking kwam met chroom-6? Hierbij kunt u bijvoorbeeld ingaan op de volgende vragen: Waaruit bestonden die werkzaamheden? Wat is u overkomen? Hoe werd daar door Defensie op gereageerd? Hoe was de afhandeling van de schade?[1]

Kunt u in uw eigen woorden beschrijven wat u als nabestaande of erfgenaam is overkomen? U kunt bijvoorbeeld ingaan op hoe daar door Defensie op werd gereageerd en hoe de afhandeling van de schade is verlopen.[2]

1. Deze vraag wordt alleen getoond indien de respondent heeft aangegeven zelf werkzaam te zijn geweest bij Defensie.
2. Deze vraag wordt alleen getoond indien de respondent heeft aangegeven een nabestaande of erfgenaam te zijn.

Wat is de belangrijkste reden waarom u heeft besloten een aanvraag in te dienen?

De volgende vragen gaan over hoe u vindt dat u bent behandeld met uw aanvraag van de chroom-6 regeling van Defensie. Wij willen graag weten in hoeverre u het met het volgende eens of oneens bent.

	Geheel mee oneens - 1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	Geheel mee eens - 7 (7)
Ik heb mijn mening kunnen geven (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Er is serieus naar mijn mening geluisterd (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Er is met aandacht kennis genomen van mijn mening (3)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Er is oprecht aandacht besteed aan mijn verhaal (4)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben eerlijk behandeld (5)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben rechtvaardig bejegend (6)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben op een beleefde manier behandeld (7)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Over hoe ik behandeld met mijn aanvraag voor een uitkering geef ik het volgende rapportcijfer

☐ 0 (0)
☐ 1 (1)
☐ 2 (2)
☐ 3 (3)
☐ 4 (4)
☐ 5 (5)
☐ 6 (6)

- ☐ 7 (7)
- ☐ 8 (8)
- ☐ 9 (9)
- ☐ 10 (10)

U heeft een beslissing gekregen op uw aanvraag en mogelijk een geldbedrag gekregen.

Het bedrag dat ik in totaal aan uitkering heb ontvangen is

- ☐ Ik heb nog geen beslissing gekregen en weet dus nog niet welk bedrag ik krijg (11)
- ☐ € 0 (1)
- ☐ € 1 - 10.000 (3)
- ☐ € 10.0001 - 20.000 (4)
- ☐ € 20.0001 - 30.0000 (5)
- ☐ € 30.0001 - 40.0000 (6)
- ☐ € 40.0001 - 50.0000 (7)
- ☐ Meer dan € 50.000 (8)
- ☐ Weet ik niet (9)
- ☐ Zeg ik liever niet (10)

U heeft een beslissing gekregen op uw aanvraag en mogelijk een geldbedrag gekregen. De bedragen in de regeling zijn gestandaardiseerd. Dat wil zeggen dat de bedragen niet specifiek voor u als persoon zijn berekend. Ook betekent dat, dat veel mensen aanspraak hebben gemaakt op hetzelfde geldbedrag. Wij zijn benieuwd wat u van de uitkomst en het geldbedrag vindt. Wij willen graag weten in hoeverre u het met het volgende eens of oneens bent.

	Geheel mee oneens - 1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	Geheel mee eens - 7 (7)
Met de regeling is een rechtvaardige uitkomst bereikt (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Met de regeling is een eerlijke uitkomst bereikt (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Met de regeling is een gunstige uitkomst bereikt (3)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb de indruk dat mijn uitkering slechter	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

is dan die van anderen (18)							
Ik denk dat mijn uitkering niet anders is dan die van anderen (19)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De uitkering kan mijn schade dekken (5)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben tevreden over de hoogte van de uitkering (6)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De uitkering staat in verhouding tot de door mij geleden schade (7)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De uitkering biedt mij genoegdoening (8)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Door de uitkering voel ik mij erkend in mijn leed (9)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De uitkering heeft bijgedragen aan mijn herstel (10)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De uitkering heeft mijn pijn en lijden verzacht (11)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De uitkering heeft ervoor gezorgd dat ik mij erkend voel als slachtoffer (12)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De uitkering was een emotionele ondersteuning voor mij (13)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De uitkering bevestigde dat fouten zijn gemaakt (14)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De uitkering heeft mij geholpen bij het verwerken van wat is gebeurd (15)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De uitkering zorgt ervoor dat gemaakte fouten in de toekomst	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

niet meer gemaakt zullen worden (16)							
De uitkering was een vorm van rechtvaardigheid voor mij (17)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

De hoogte van het bedrag van de uitkering geef ik het volgende rapportcijfer

☐ 0 (0)
☐ 1 (1)
☐ 2 (2)
☐ 3 (3)
☐ 4 (4)
☐ 5 (5)
☐ 6 (6)
☐ 7 (7)
☐ 8 (8)
☐ 9 (9)
☐ 10 (10)

Wij zijn benieuwd of u naar een rechter zou willen of naar een rechter bent gegaan en waarom dat zo is. Wij willen graag weten in hoeverre u het met het volgende eens of oneens bent.

	Geheel mee oneens - 1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	Geheel mee eens - 7 (7)
Met de compensatieregeling heeft Defensie erkend dat zij verantwoordelijk is voor haar handelen (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zou nog naar de rechter willen (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zou nog naar de rechter willen voor geld (3)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zou nog naar de rechter willen omdat de rechter de echte schade berekent (4)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zou nog naar de rechter willen om vol-	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

ledig te worden gecompenseerd (5)							
Ik zou nog naar de rechter willen voor erkenning van mijn leed (6)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Met de regeling wordt recht gedaan aan de fouten die zijn gemaakt (9)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zou nog naar de rechter willen zodat Defensie verantwoordelijk wordt gehouden voor haar handelen (7)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zou nog naar de rechter willen omdat die onpartijdig is (8)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zou nog naar de rechter willen om mijn verhaal te doen (10)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zou nog naar de rechter willen voor een eerlijke behandeling (11)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zou nog naar de rechter willen voor een rechtvaardige bejegening (12)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Kunt u toelichten waarom u wel of niet naar de rechter bent gegaan?

Wij zijn benieuwd wat de regeling heeft gedaan met het vertrouwen dat u hebt in Defensie en hoe u nu denkt over Defensie als uw oud-werkgever. Wij willen graag weten in hoeverre u het met het volgende eens of oneens bent.

	Geheel mee oneens - 1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	Geheel mee eens - 7 (7)
Ik heb vertrouwen in Defensie als mijn (oud-)werkgever (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De regeling heeft bij mij tot vertrouwen in Defensie geleid (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vertrouw er nu op dat Defensie het juiste doet (3)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Defensie is deskundig (4)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Defensie handelt zorgvuldig (5)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben in het algemeen tevreden over Defensie (6)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Defensie behandelt mensen op een goede wijze (7)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ervaar een grote afstand tussen Defensie en mij (8)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik denk dat Defensie mij begrijpt (9)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ik geef Defensie het volgende rapportcijfer

☐ 0 (0)
☐ 1 (1)
☐ 2 (2)
☐ 3 (3)
☐ 4 (4)
☐ 5 (5)
☐ 6 (6)
☐ 7 (7)
☐ 8 (8)
☐ 9 (9)
☐ 10 (10)

Bent u ziek geworden door het werken bij Defensie of bent u nabestaande en/of erfgenaam van iemand die ziek is geworden bij Defensie?
- ☐ Ja (4)
- ☐ Nee (5)

Indien ja, zou u kunnen aangeven wat deze ziekte betrof?

_____

_____

_____

_____

_____

Wat is uw geslacht?
- ☐ Man (1)
- ☐ Vrouw (2)
- ☐ Zeg ik liever niet (3)

Wat is uw leeftijd?
- ☐ 20 - 30 (1)
- ☐ 31 - 40 (2)
- ☐ 41 - 50 (3)
- ☐ 51 - 60 (4)
- ☐ 61 - 70 (5)
- ☐ 71 - 80 (6)
- ☐ 81 - 90 (7)
- ☐ 91 - 100 (8)

Wat is uw hoogst afgeronde opleiding met diploma?
- ☐ Vmbo-b/k, mbo 1 (1)
- ☐ Vmbo-g/t, havo-, vwo-onderbouw (2)
- ☐ Mbo 2 en mbo 3 (3)
- ☐ Mbo 4 (4)
- ☐ Havo, vwo (5)
- ☐ Hbo, wo-bachelor (6)
- ☐ Hbo, wo-master, doctor (7)
- ☐ Weet ik niet (8)
- ☐ Zeg ik liever niet (9)

Heeft u op dit moment inkomen uit arbeid?
- ☐ Ja (1)

- ☐ Nee (2)
- ☐ Zeg ik liever niet (3)

Bij welke locatie van Defensie bent u, of de persoon voor wie u de aanvraag heeft gedaan, werkzaam geweest?

Wilt u nog iets aan ons kwijt?