



VvLS Magazine

Het kwartaalmagazine van de
Vereniging voor Letselschade-Slachtoffers
Jaargang 3, nummer 1

januari 2003

VvLS
Postbus 157
1000 AD
Amsterdam
Tel. 0900-6353538
www.vvls.nl
info@vvls.nl

In dit nummer:

Verzekeraars en 'Zwart werk'	1
In gesprek met:	
* AMK advies groep	2
* Stichting Stop Mobbing	3
Rapport 'Vogelvrij'	4
Stichting Gezond Werk	5
Aansprakelijkheid werkgever	6
Nieuws van de VvLS	8

ISSN 1569-3422



Verzekeraars zetten soms aan tot het laten doen van 'zwart' werk

In het oktobernummer van het VvLS Magazine deden wij de oproep om uw ervaringen over het aanzetten tot het laten doen van zwart werk in en om uw woning met ons te delen. In dezelfde week was er ook een uitzending van Tros Radar over dit onderwerp. Ook hier deden wij onze oproep. Wij kregen diverse reacties en dossiers toegestuurd en hieruit werden onze eigen ervaringen bevestigd: verzekeraars zetten soms aan tot 'zwart werk'.

Blijkens de reacties die wij hebben ontvangen wordt er ten onrechte geregeld door een vertegenwoordiger van de schadeveroorzaker gezegd dat je de schade als slachtoffer moet beperken en kosten zoveel mogelijk moet drukken. Het slachtoffer zou daarom verplicht zijn om werk dat hij zelf als gevolg van het ongeval niet meer kan doen 'zwart' te laten verrichten. 'Dat staat zo in de wet', werd er dan gezegd. Meestal ging het als volgt. Eerst werd er gevraagd of het slachtoffer geen kennissen of familie heeft die de klussen konden doen. Had het slachtoffer die niet, dan werd er veelal gevraagd of men geen 'mannetje' kent, dat het benodigde werk voor een kleine vergoeding wil doen. Dit gebeurt niet alleen bij verbouwingen of schilderwerk maar ook met huishoudelijke hulp. Als het slachtoffer vervolgens een 'mannetje' of 'vrouwetje' gevonden heeft, werd het bedrag wat deze vroeg door de verzekeraars goedgekeurd. Daarna werd het werk gedaan en werden de kosten betaald. Dit deed men veelal onder de noemer 'zelfwerkzaamheid'. Geregeld werd er alleen betaald als er bewijs was dat er ook daadwerkelijk aan de zwartwerker was betaald. Vaak duurde het erg lang voor het bedrag uiteindelijk werd terugbetaald aan het slachtoffer.

Niet alleen 'zwart werk' kwam aan de orde, ook het kopen van tweedehands artikelen, zoals een laptop computer, wordt door diverse verzekeraars aanbevolen. Dit laatste kan mensen in vreemde situaties brengen. Het kopen van tweedehands artikelen is op zichzelf natuurlijk niet verkeerd. Echter, als het gaat om compu-

ters, audio, telefoons en andere hightech apparatuur is de kans groot dat je te maken krijgt met gestolen waar. In het programma van Tros Radar werd het verhaal verteld van een studente die op aanwijzing van een verzekeraar een tweedehands laptop kocht uit de krant en bij het ophalen hiervan letterlijk in de onderwereld terecht kwam. Wij hebben dit verhaal aan een politieagent voorgelegd en deze bevestigde dat met name computerapparatuur dat via vage advertenties wordt aan geboden veelal gestolen goederen betreft. Het gaat dan om advertenties zonder bijvoorbeeld een naam, woonplaats en adres. Als je belt en de andere partij wil afspreken in een café, dan kun je er bijna zeker van zijn dat de apparatuur uit het illegale circuit komt.

Ook het laten doen van 'zwart' werk is niet geheel zonder risico. Het doen van 'zwart' werk zelf is strafbaar zodra de zwartwerker niet de vereiste b.t.w. afdraagt en belastingen en heffingen betaalt. Het aanzetten tot 'zwart' werk is evenzeer strafbaar, evenals het laten doen van 'zwart' werk. In praktijk loopt de 'aanzetter tot zwartwerk' echter bijna geen risico. Er wordt door justitie niet op gecontroleerd. De belastingdienst controleert wel en kan eventueel het uitgespaarde belastinggeld (loonbelasting en BTW) via een naheffing alsnog van u vorderen. De beunhaas loopt een nog groter risico. Hij kan een naheffing te gemoet zien.

Tijdens de hierboven genoemde uitzending van Tros Radar was het tweede kamerlid Boris Dittrich van D66 aanwezig. Hij was evenals wij nogal onder de indruk van het probleem. Waar hij zich vooral over verbaasde was het feit dat verzekeraars, naar het zich laat aanzien, jaarlijks alles bij elkaar forse bedragen uitkeren aan 'zwart' werk. In brieven van verzekeraars wordt deze post veelal zelfwerkzaamheid genoemd. Echter deze posten zijn uitsluitend bedoeld om aan te geven wat het slachtoffer zelf of wat zijn familie doet. De heer Dittrich riep op tot

Lees verder op pagina 2

Colofon

VvLS
Postbus 157
1000 AD Amsterdam
Tel. 0900-6353538
www.vvls.nl
info@vvls.nl

Abonnementen
Antwoord-
nummer 9407
1000 VP Amsterdam
€ 16.- per jaar

Landelijk coördinator
A.G. Westerink

Redactie
A. Scholten
A.G. Westerink
J.W. te Maarsse
Mr. R. Grandia
Rotterdam

Foto's
A.G. Westerink

Met dank aan
Stichting Gezond Werk
Stichting Stop Mobbing
AMK Advies groep

Opmaak
studio Birnie

Drukwerk
Tijl Rekladruk/Brouwer
Wielsma
Zwolle/Heerenveen

U & AMK Adviesgroep

Samen regelen we het weer om in ieder geval uw ontregeld gezinsleven op de rails te krijgen.

Alles wat gemaakt is, kan stuk gaan. Maar niet alles wat stuk is, kan worden gemaakt. Dat is waar het in ons werk in essentie om gaat. De gevolgen van een ongeval kunnen het leven van mensen zeer ingrijpend, soms onherstelbaar, veranderen. Mensen verliezen hun werk, kunnen niet meer zelfstandig op vakantie, worden afhankelijk van anderen voor de meest alledaagse handelingen, die voorheen gedachteloos werden gedaan. Om nog maar niet te spreken van blijvende lichamelijke en mentale kwetsuren. De laatste zijn het minst zichtbaar, maar doen vaak het meeste pijn. Er is een ijzersterke instelling nodig om dag in dag uit te werken aan een zo goed mogelijk herstel, het vereist een enorme mentale veerkracht om te aanvaarden dat je leven na een ongeval nooit meer hetzelfde zal zijn. Toekomstbeelden moeten worden bijgesteld, oude zekerheden blijken ineens schijnzekerheden te zijn geweest.

Het kan elk gezin treffen dat de spil in het huishouden wegvalt, waardoor het dagelijks gezinsleven ontregeld raakt. Men is niet meer in staat om het huishouden geheel of gedeeltelijk te sturen, met alle gevolgen van dien.

Wij weten uit ervaring hoe moeilijk het is om hiervoor geschikte mensen te vinden, als die al te vinden zijn. De schaarste aan capabele krachten voor gezinsondersteuning werkt kostenverhogend.

Vaak was men tot voor kort in een dergelijke situatie vooral op zichzelf aangewezen en op de hulp van goedbedoelende familie en vrienden.

AMK Adviesgroep introduceert een kostenbesparende oplossing:

De Professionele GezinsOrganizer.

De professionele GezinsOrganizer is ervoor opgeleid om een ontregeld huishouden op vele fronten te kunnen ondersteunen. De GezinsOrganizer is er op getraind om het dagelijks gezinsleven te orga-

niseren en te coördineren: iemand die bovendien een luisterend oor kan bieden, aandacht en warmte kan schenken. Een betrokken steun en aanspreekpunt die niet alleen de vaat doet, maar ook weet waar het in een huiselijk leven allemaal om draait. De GezinsOrganizer zorgt ervoor dat een gezinsleven weer snel en zo goed mogelijk stabiliseert.

In samenspraak met de betrokken partijen – gezinsleden, zorginstellingen, maatschappelijk werk e.d. – wordt afgestemd voor hoe lang en hoeveel uren per dag of per week de GezinsOrganizer actief zal zijn. Alle afspraken worden vastgelegd in een helder contract. Flexibiliteit

houdt overigens ook in dat afspraken – in overleg – kunnen worden aangepast als nieuwe ontwikkelingen daartoe aanleiding geven.

Wanneer u door een ongeval niet meer in staat bent om uw huis-

houdelijke zorgen en werkzaamheden binnen het gezinsleven te reguleren dan staat AMK Adviesgroep graag voor u klaar.

AMK Adviesgroep is een Human Resources Consultancy bureau met een totaal mobiliteitsconcept. Wij nemen een aantal zorgen uit handen, zodat u zich volledig kunt richten op herstel. Wij doen dat niet uit idealisme, maar in een diep gewortelde overtuiging dat we met ons werk waarde kunnen toevoegen aan het leven van onze cliënten. En dat is bedoeld in de dubbele betekenis van het woord.

Wilt u meer weten over de mogelijkheden van de GezinsOrganizer of heeft u meer vragen over de AMK Adviesgroep. Neemt u gerust contact met ons op voor een vrijblijvende nadere oriëntatie.

Wij zijn te bereiken onder telefoonnummer 079 – 3300650.

U kunt ook onze website bezoeken: www.amkadvisgroep.nl

Tineke Gillissen
projectmanager GezinsOrganizer
AMK Adviesgroep

Vervolg van pagina 1

accountants-onderzoek bij de verzekeraars. Een verzekeraar kan deze kosten natuurlijk nooit verantwoorden. De heer Dittrich zal over dit onderwerp vragen gaan stellen. Hij verbaasde zich niet alleen over het feit dat er kennelijk vrij veel zwart

werk in Letselschadeland wordt verricht, maar vooral over de manier en het gemak waarmee de wet op dit punt door verzekeraars overtreden wordt.

Stichting Stop Mobbing

Sociale onveiligheid op werkvloer veroorzaakt psychisch letsel

De VvLS onderhoudt contacten met organisaties die zich bezighouden met voorlichting over en bestrijding van diverse vormen van letsel. Deze keer zijn wij in gesprek met Stichting Stop Mobbing, een organisatie die zich inzet voor 'respect op de werkvloer' en het uit de taboesfeer halen van de gevolgen van psychoterreur, pesten, intimidatie en discriminatie op de werkvloer.

Mobbing. Een nieuw verschijnsel? Nee, dat allerminst. Mobbing bestaat al zo lang als de mensheid. Wel nieuw is dat er meer en meer aandacht komt voor de manier waarop mensen met elkaar omgaan en voor de (psychische en fysieke) gevolgen wanneer dat niet op een respectvolle manier gebeurt.

Daar waar gepest, geïntimideerd en gediscrimineerd wordt, is het ziekteverzuim vele malen hoger dan daar waar mensen met plezier naar hun werk gaan. Uiteindelijk kan het zelfs uitmonden in blijvend psychisch letsel.

Wat is mobbing, wat zijn de gevolgen en waarom zou het bestreden moeten worden? Joanna Pike van Stichting Stop Mobbing aan het woord...

Wat is mobbing precies?

'Mobbing is een Engelse term, die is afgeleid van 'The Mobb'; de maffia, de meute... eigenlijk is het een vrije vertaling van 'maffiapraktijken op de werkvloer', of 'de meute die zich tegen één individu keert'. Het is een term die bedacht is door een Duitse professor in de psychologie (Heinz Leymann) die de gevolgen van pesten, intimidatie en racisme op de werkvloer heeft onderzocht. In zijn eerste artikel hierover (in 1983), heeft hij het 'mobbing' genoemd. Daarna is de algemene term 'mobbing' door vele andere onderzoekers internationaal aangenomen als verzamelnaam voor allerlei soorten psychoterreur op het werk.

Is elk soort ongewenst gedrag op het werk mobbing?

'Nee, om preciezer te zijn: *Mobbing is elke vorm van systematisch vijandig gedrag op de werkvloer dat gericht is tegen één specifieke medewerker. Dit kan zich uiten in door pesten, morele intimidatie, seksuele intimidatie, racisme of discriminatie.*

Het belangrijke aan deze definitie is het woord 'systematisch'. Een gewoon arbeidsconflict over de hoogte van het

salaris, een keer een plagerij over en weer, dat is geen mobbing. Mobbing is ernstig. Mobbing is het proces van heel systematisch iemand het werk onmogelijk maken.

Het begint met een incident. Eén iemand maakt een krenkende opmerking over iemand anders in bijzijn van anderen. Degene over wie de opmerking gemaakt wordt, wil graag dat het gedrag van zijn collega's stopt, ervaart het gedrag als intimiderend en vernederend. Wanneer meer mensen gaan meedoen met de aanstichter, kan het doelwit zich niet meer weren tegen 'de groep'. Als hij eenmaal een etiket opgeplakt heeft gekregen, zal het hele team zich tegen hem keren en wordt hij verstoten, genegeerd en het werk moeilijk of onmogelijk gemaakt. Tenslotte zal de persoon die het doelwit is van mobbing, totaal geïsoleerd worden.'



Hoe uit mobbing zich? Hoe kun je het herkennen?

'Mobbing komt in heel veel vormen voor. Bij kinderen is pesten vrij goed herkenbaar; zij doen dat tamelijk publiekelijk. Volwassenen zijn véél subtieler en vindingrijker in het dwarszitten van iemand. Het meest voorkomende is roddelen, het keer op keer publiekelijk terechtwijzen van iemand of het maken van kleinerende opmerkingen maken over

iemand's huidskleur, geloof of seksuele voorkeur. Wat ook vaak voorkomt is het géén koffie halen voor steeds dezelfde persoon, de deur dicht laten klappen in iemand's gezicht, of belangrijke telefoontjes expres niet doorgeven.

Er zijn ook gevallen bekend waarbij dossiers van iemand opzettelijk kwijt gemaakt worden, computerbestanden expres gewist worden, je kunt het zo gek niet bedenken. Ik heb inmiddels al heel wat verschrikkelijke dingen gehoord. Het is ongelooflijk hoe vindingrijk sommige mensen zijn om anderen het leven zuur te maken.'

Komt mobbing vaak voor?

'Jazeker. Steeds vaker komt – zij het anoniem – aan het licht hoe vaak mensen zich ziekmelden in verband met pesterijen en intimidatie op de werkvloer. Momenteel is al 1 op de 20 werkende mensen in de WAO beland, vanwege psychische gezondheidsklachten! Werkstress is daarvan een grote oorzaak. Maar niet alleen werkdruk (teveel werk) speelt hierbij een rol; ook een verziekte werksfeer maakt dus dat mensen zich ziekmelden.

Uit de evaluatie van de Arbo-Wet in 2000, is naar voren gekomen dat 16% van de ondervraagden op het moment van het onderzoek, werd gepest op het werk en dat 10% het doelwit was van seksuele intimidatie. Dat zijn getallen waarvan we allemaal zouden moeten schrikken. Mobbing is geen spel, mobbing kost geld, geluk maar bovenal gezondheid.'

Veroorzaakt mobbing dan letsel?

'Ja. Mobbing veroorzaakt psychisch letsel. Mobbing is een zeer stressvolle ervaring en is veel schadelijker dan de meeste mensen denken. Uit diverse wetenschappelijke onderzoeken

De vijf fasen bij mobbing

- 1 incident (conflict of overschrijden groepsnorm)
- 2 etiket opplakken en respectloos behandelen
- 3 management betrokken
- 4 'officieel moeilijk geval'
- 5 sociale uitsluiting: isoleren en negeren

is gebleken, dat er na een jaar van systematische pesterijen en intimidatie, een grote kans is op het ontstaan van een zogenaamd Post Traumatisch Stress Syndroom (PTSS). Afhankelijk van de frequentie en de intensiteit van de mobbing, zijn de zelfde symptomen te constateren als bij een ander soort traumatische ervaring, zoals een kaping of gewapende overval. Een PTSS uit zich in algemene angststoornissen, waarbij het 'slachtoffer' overmatig bezorgd, gespannen en angstig is. Men heeft zo'n lange tijd op zijn hoede moeten zijn en op zijn tenen moeten lopen, dat er ernstig en soms zelfs blijvend, psychisch letsel is ontstaan.

Het kan zijn, dat de persoonlijkheid van het slachtoffer voor goed veranderd wordt. Het komt voor, dat slachtoffers nooit meer iemand kunnen vertrouwen, het zelfvertrouwen voor altijd verliezen of pleinangst ontwikkelen. De meest voorkomende lichamelijke uitingen variëren van migraine, vergeetachtigheid, menstruatiestoornissen, maag- en darmklachten, maar ook hartklonpingen tot zelfs een hartaanval.

Misschien nog wel tragischer en schokkender zijn de cijfers van mensen die zichzelf ten einde raad van het leven beroven: van alle suïcidegevallen in Nederland is naar schatting tien procent het directe gevolg van systematische pesterijen en sociale uitsluiting op de werkvloer. Mobbing kost op die manier in Nederland evenveel levens per jaar, als er verkeersslachtoffers vallen...

Stichting Stop Mobbing neemt het standpunt in, dat de psychische gevolgen van mobbing 'letsel' genoemd zouden moeten worden, of letterlijk 'aandoeningen'. Ziekteverzuim ten gevolge van mobbing zou eigenlijk niet onder de noemer 'ziekte' mogen vallen. Het wordt mensen bewust aangedaan. Wij streven ernaar dat hiermee rekening gehouden gaat worden in de toekomst bij de diagnosestelling van psychische arbeidsongeschiktheid.'

Wat doet Stichting Stop Mobbing hieraan?

'Ons algemene doel is 'het opkomen voor de (psychische) gezondheid en het recht op sociale veiligheid, respect en waardigheid op de werkvloer'. We vinden het heel belangrijk dat mobbing op de werkvloer uit de taboesfeer gehaald wordt. Problemen moeten eerst erkend worden, voordat we ze kunnen herkennen en oplossen.

We geven daarom voorlichting in de vorm van een website en geven lezingen over 'sociale veiligheid' en aanverwante onderwerpen als conflicthantering. Verder fungeren we als externe vertrouwenspersoon, verzorgen we training en coaching op het gebied van mobbing, 'sociale veiligheid', samenwerking, teambuilding, assertiviteit en weerbaarheid, communicatieve vaardigheden, conflicthantering en sociaal-ethisch ondernemen.

Elke training is speciaal afgestemd op een doelgroep. Zo hebben we trainingen voor slachtoffers maar ook voor plegers (daders). Daarnaast trainen we managers die willen leren omgaan met ongewenste omgangsvormen. Ook vertrouwenspersonen, ondernemingsraden, bedrijfsmaatschappelijk werkers en arbeidsjuristen kunnen bij ons terecht voor informatie en workshops.

In de preventiesfeer begeleiden we organisaties met het ontwikkelen van sociaal beleid. Daartoe kunnen we de organisatie doorlichten en een door de Arbo-Wet verplicht gestelde Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) maken, met een bijbehorend Plan van Aanpak, om de sociale veiligheid via een stappenplan te verbeteren.

Zoals u ziet: er is nog een hoop te doen op het gebied van 'respectvol samenwerken'.'

Waar kunt u terecht voor verdere informatie?

Wij verwijzen mensen graag naar onze website www.stopmobbing.nl. Verder kunt u telefonisch contact opnemen op telefoonnummer: 035 - 646 90 84
Via email: info@stopmobbing.nl

De aansprakelijkheid van de werkgever voor letselschade van de werknemer

Veelvuldig worden werknemers geconfronteerd met letsel dat zij oplopen tijdens het verrichten van hun werk.

Bij de (geregistreerde) bedrijfsongevallen betreft het dikwijls ongelukken bij het werken met handgereedschap, verwonding door machines (met name metaal- en houtbewerkingsmachines zijn boosdoener) of door een val (zoals de val van een steiger of ladder). De slachtoffers van bedrijfsongevallen zijn dikwijls mannen en vallen in de leeftijdscategorie van 20-29 jaar.'

Letsel opgelopen tijdens het werk wordt echter gekenmerkt door een zeer grote verscheidenheid aan bedrijfsongevallen en beroepsziekten. Denk bijvoorbeeld ook aan het knieletsel van een supermarktmedewerker ten gevolge van een botsing

1 M.I. de Groot en Dr J. Kingma, Toedracht van letsels ontstaan door een bedrijfsongeval, Nostos 1995, nr. 2.

met een winkelwagentje. Of de "muisarm" die een automatiseringmedewerker overhoudt aan langdurig en zonder voldoende rustpauzes doorwerken. Voorts valt te denken aan de fabrieksarbeider die met asbest heeft gewerkt en eerst decennia later wordt geconfronteerd met zijn ziekte. Daarnaast zijn ook psychische ziektebeelden een belangrijke vorm van arbeidsongeschiktheid.

In alle genoemde gevallen doet zich de vraag voor naar de aansprakelijkheid voor de schade die de werknemer lijdt. Jegens de werknemer is de werkgever gehouden te zorgen voor veilige werkomstandigheden. In de afgelopen jaren is de aansprakelijkheid van de werkgever voor ongevallen en beroepsziekten door de wetgever en in de rechtspraak nog aanzienlijk uitgebreid. Hieronder volgt een korte bespreking van de (algemene) norm waarbinnen de vraag naar de aansprakelijkheid van de werkgever dient te worden beoordeeld.

Zorgplicht werkgever

De zorgplicht van de werkgever voor diens werknemers ligt verankerd in de bepalingen van artikel 7:658 van het BurgerlijkWetboek (BW). Deze regeling is overigens van toepassing op personen die krachtens arbeidsovereenkomst werken alsmede op personen die geen arbeidsovereenkomst hebben, zoals uitzendkrachten, stagiaires etc.

Lid 1 van artikel 7:658 BW formuleert de zorgplicht van de werkgever als volgt:

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



Afwijking van deze wettelijke bepaling, bijvoorbeeld doordat de werknemer een arbeidsovereenkomst aangaat met daarin een afwijkende regeling, is slechts toegestaan voor zover die afwijkende regeling niet ten nadele is van de werknemer.

De werkgever dient veiligheidsverplichtingen na te komen. Daarbij kan men denken aan technische veiligheidsmaatregelen (zoals adequate beveiligingen op de machines waarmee wordt gewerkt) en ook voorschriften, instructies en voorlichting.

Onder de zorgplicht van de werkgever vallen tevens de verplichtingen die de werkgever heeft krachtens publiekrechtelijke regelingen van de arbeidsomstandigheden, zoals de Arbeidsomstandighedenwet (ook wel afgekort: de Arbowet). Deze verplichtingen geven een (nadere) invulling van de zorgplicht van de werkgever.

De Arbowet stelt onder meer de aanwezigheid verplicht van vluchtwegen en nooduitgangen in de plaats waar de arbeid wordt verricht, geeft regels voor het werken met onveilige stoffen, stelt grenzen aan de fysieke belasting van werknemers, bepaalt de wijze waarop het gebruik en het onderhoud van machines en transportmiddelen dient te geschieden, schrijft voor welke persoonlijke beschermingsmiddelen zijn vereist etc.

Omkering van de bewijslast

Thans is in de wet geregeld dat het de werkgever is die moet bewijzen dat deze de nodige veiligheidsverplichtingen is nagekomen. Lid 2 van artikel 7:658 BW bepaalt dit als volgt: *"De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de*

schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in lid 1 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer."

Deze regel behelst een zogenaamde omkering van de bewijslast ("aansprakelijk, tenzij..."). De werknemer wordt daarmee tegemoetgekomen in zijn of haar rechtspositie in een gerechtelijke procedure. In het commune aansprakelijkheidsrecht is immers de algemene regel dat aansprakelijkheid (van de andere partij) dient te worden bewezen.

Schade in belangrijke mate het gevolg van opzet of bewuste roekeloosheid

Indien vaststaat dat de werkgever in de zorgplicht is tekortgeschoten dan kan aan de orde komen de vraag of de werknemer geheel of gedeeltelijk zelf schuld draagt aan de schade ten gevolge van het ongeval.

De Hoge Raad heeft (in het arrest Pollemans/Hoondert) overwogen dat sprake is van schade die in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid indien de gedragingen van de werknemer in zodanige mate tot het ongeval hebben bijgedragen dat het tekortschieten van de werkgever in diens verplichtingen daarbij in het niet valt.² Met andere woorden: de opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer moet worden afgewogen tegen de tekortkoming van de werkgever.

Verder is pas aan het criterium van opzet of bewuste roekeloosheid voldaan indien de werknemer zich bij het verrichten van zijn onmiddellijk aan het ongeval voorafgaande gedraging ook daadwerkelijk bewust is geweest van het roekeloos karakter van die gedraging.

Aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW

De (toenemende) reikwijdte van de aansprakelijkheid van de werkgever jegens de werkgever voor letselschade wordt gedragen door de opvatting dat sprake is van gevaarstelling (de werknemer staat ten behoeve van de werkgever bloot aan risico waaraan deze anders niet bloot zou hebben gestaan). Daarnaast speelt een rol dat bij letsel het slachtoffer dringend vergoeding van zijn of haar schade dient te krijgen, waarbij voor de vraag naar de schuld van het ongeval een minder gewichtige rol lijkt te zijn weggelegd. Het is de werkgever die in het kader van haar zorgplicht voor de veiligheid van haar werknemers in vergaande mate rekening dient te houden met de normale onoplettendheid en onvoorzichtigheid van de werknemer. De werknemer wordt aldus beschermd tegen de ernstige gevolgen van letsel tijdens het werk.

Mr R. Grandia
advocaat te Rotterdam

2) Hoge Raad 20 september 1996 (JAR 1996/203).

In de uitgave van het VvLS Magazine van juli 2002 heeft u op de achterpagina kunnen lezen over het initiatief ten behoeve van de rechtspositie van contractwerkers; 'Vogelvrij'. Wat er daarna allemaal is gebeurd, kunt u nu lezen.

'Vogelvrij' legt groot maar stil probleem bloot

Waar gaat 'Vogelvrij' om? Als contractwerkers – dat zijn mensen zonder vaste baan – ziek en/of gehandicapt zijn aan het eind van het contract kan een werkgever niet worden verplicht om deze persoon uiteindelijk in dienst te houden. Het contract loopt af en daarmee is het uit. Hierdoor hebben zieke en gehandicapte contractwerkers te maken met viervoudig leed. Men is namelijk om te beginnen reeds ziek of gehandicapt. Dan wordt men nog ontslagen ook, waardoor men mentaal een klap krijgt en waardoor het herstel vertraagd wordt. Vervolgens komt men in de ZW, WW of WAO terecht waardoor de inkomsten, het zelfvertrouwen en de kans op een goede nieuwe baan dalen. Als zieke alleen de onrechtvaardigheid bestrijden komt dan ook al snel over als een nutteloze Don Quichotte actie. Een politieke partij gaf aan het probleem te kennen, maar in verband met andere problemen en het ontbreken van concrete cijfers had men er nog niet echt aandacht aan kunnen besteden.

Op basis van bovenstaande constatering is geanalyseerd dat het allereerst belangrijk is te weten hoe groot dit probleem is. Daarom is een onderzoek gestart met als doel, middels het boven water halen van alle relevante cijfers, in te schatten hoeveel slachtoffers er jaarlijks zijn. Bij allerlei overheidsinstanties, bonden en brancheorganisaties zijn cijfers en rapporten opgevraagd en aangekocht, zoals: 'Mazen in het vangnet' (in opdracht van het CTSV), het Eindrapport Flexwet (in opdracht van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) en een rapport over de beheersing van de WAO-instroom van de ABU (Algemene Bond Uitzendorganisaties). Verder bleek dat nog nooit specifiek onderzoek was gedaan naar de groep contractwerkers onder de letselschade-slachtoffers. Wellicht komt dit door het feit dat deze groep het laatste decennium hard is gegroeid en dat de regelgeving ook hier als een soort trage echo volgt. 'Vogelvrij' denkt dat veel slachtoffers uit schaamte stil blijven en geen rechtszaak aanspannen vanwege het geknakte vertrouwen in zichzelf en in de medemens. Er is zeker sprake van stil leed.

Instanties die geen cijfers konden geven, hebben wel een steunbetuiging voor het initiatief gestuurd, zoals: CNV, FNV, CG-raad (Chronisch zieken en Gehandicapten) en de LVA (Landelijke Vereniging van Arbeidsongeschikten). Tijdens het onderzoek bleek verder dat organisaties door deze vragen beseften dat het een probleem is, waarvan men dacht dat het eigenlijk wel geregeld zou zijn.

Alle rapporten en cijfers zijn doorgenomen en gescreend op de hoofdstukken over de groep contractwerkers. De belangrijkste conclusies zijn:

- Uit het 3-jarige 'Flexwet onderzoek' van een onderzoeksbureau blijkt dat in 59.200 (!) gevallen personen ziek waren ten tijde van het aflopen van het tijdelijke contract.
- Uitzendkrachten onder de 46 jaar hebben een 48% hogere kans op WAO dan mensen met een vast contract. Voor alle uitzendkrachten is het gemiddelde 26,6%.
- 1,7% van de bedrijven zorgt voor 70% van de WAO-

instroom. Het gaat hier met name om de grote bedrijven, soms meer dan honderd per bedrijf. De meeste vaste collega's protesteren niet tegen het viervoudige leed, omdat zij hun eigen baan niet op het spel willen zetten.

- Er is sprake van een verontrustende vangnetproblematiek, want de kwetsbare groep ZW'ers zonder werkgever krijgt niet de bedoelde en noodzakelijke voorziening. In plaats van een verwachte afname van het volume uitkeringen is er een groei van 28%.

- Binnen 17 maanden na invoering van de Flexwet waren 74.200 mensen door de werkgever gedwongen te stoppen met werken en kregen zo geen vast contract.

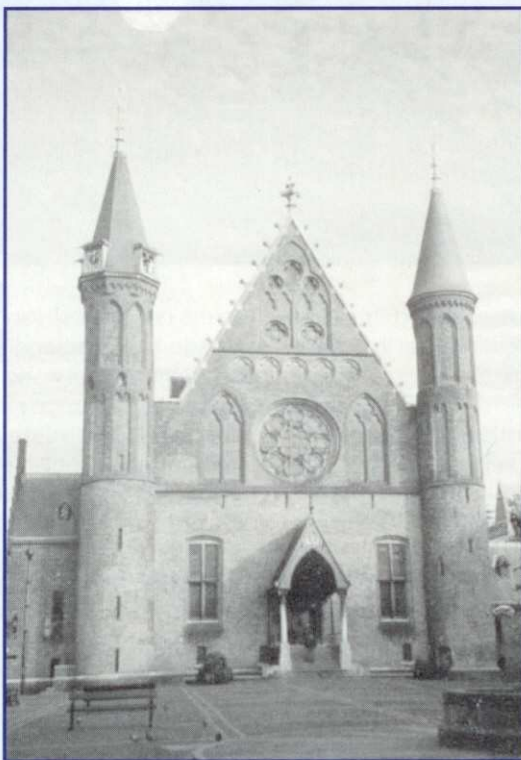
- Werknemers zonder vast contract (meer dan 800.000!) zijn in wezen vogelvrij als zij letselschade oplopen.

- 'Vogelvrij' schat dat jaarlijks bijna 60.000 mensen onnodig (langer) in de ZW en WAO terechtkomen.

Aangezien dit er 60.000 per jaar zijn,

vermoeden wij dat het ontbreken van een wet wel eens een van de grootste oorzaken is van de huidige WAO-problematiek.

Op 26 november 2002 is het onderzoeksrapport 'Vogelvrij', door Ard Westerink en Jan-Willem te Maarssen, in het gebouw van de tweede Tweede Kamer overhandigen aan de leden van de Vaste Kamercommissie van sociale zaken. Binnen enkele weken zal een schriftelijk antwoord volgen en de SP zal kamervragen aan minister De Geus gaan stellen. Op 26 november heeft ook een kort artikel in de treinkrant Metro gestaan. Eind december heeft een artikel in De Gelderlander gestaan. Het doel van 'Vogelvrij' is allereerst elke betrokkenen te waarschuwen en bewust te maken van het ontbreken van een zeer belangrijke wet/regel. Verder is het doel om werkgevers bewuster met hun personeel om te laten gaan.



Gezond Werk, daar worden we allemaal beter van!

De Stichting Gezond Werk en Economisch Welzijn bestaat sinds september 2001 en is opgericht door Maurice de Valk (specialist voor arbeid en gezondheid) en Odette Meyer (politicoloog en bestuurskundige). De akte bij de notaris passeerde op een dag die bij ieder van ons nog vers in het geheugen zal liggen en ook niet licht vergeten zal worden: 11 september.

Wat wil de Stichting Gezond Werk en economisch Welzijn?
In de kern iets vrij eenvoudig: duurzaam gezond werk voor iedereen. Met bijna 1 miljoen arbeidsongeschikten is Nederland 'koploper' in Europa. Met name arbeidsuitval door stressgerelateerde klachten zoals burn-out vormt een steeds grotere economische schadepost. *Uitval door psychische klachten* kost ons land ruim 5,5 miljard euro per jaar. Maar het bedreigt ook het levensgeluk van steeds meer mensen. Zowel van degenen die door ziekte niet meer kunnen werken als van de mensen in hun omgeving.

De Stichting Gezond Werk en Economisch Welzijn (StGW) wil een brede maatschappelijke aanpak bevorderen ter voorkoming van de (verdere) geestelijke en lichamelijke uitputting van werknemers door stressgerelateerde klachten zoals burn-out. Het overkomt steeds meer mensen die in de kern psychisch gezond zijn.

Het kan én moet anders

Wij denken dat het anders kan én moet, en velen met ons. Wij denken dat het verbinden van al die mensen en organisaties die zich daadwerkelijk 'hard' maken voor duurzaam gezond werk de sleutel vormt tot de oplossing. Ook de VvLS is zo'n organisatie. Elkaar waar mogelijk versterken is dan ook een gezamenlijk motto.

Die oplossing is hard nodig omdat de verantwoordelijkheid voor een duurzaam gezonde loopbaan steeds meer bij individuele mensen komt te liggen. Vanaf het begin tot het einde van je loopbaan ben je zelf continu 'aan zet'. Banen zijn er niet meer tot aan het pensioen, veranderingen volgen elkaar sneller op, de sociale voorzieningen worden minder. Aan ieder van ons dus steeds meer de taak jezelf als 'arbeidsfactor' goed te verzorgen, te koesteren en blijvend te ontwikkelen.

Het gaat erom met elkaar de nodige 'massa' te maken om zo daadwerkelijk een bijdrage te kunnen leveren aan de oplossing van het WAO-probleem en het realiseren van duurzaam gezond werk voor iedereen.

Prille preventie moet hoog op de politieke agenda én op de agenda van bedrijven

De aandacht voor preventie van stressgerelateerde klachten neemt toe. De WAO staat als nationaal probleem hoog op de politieke agenda. Met beheersing van ziekteverzuim en beperking van de WAO-instroom is maatschappelijk en economisch grote winst te boeken. Een agenda voor *preventie en duurzame terugkeer in het arbeidsproces* staat echter nog in de kinderschoenen.

Om te beginnen wil de stichting een rondetafelconferentie

organiseren met sleutelpartijen om een preventieagenda samen te stellen met daaraan gekoppeld een gezamenlijk werkprogramma voor de komende vier jaar. Niet alleen praten, maar vooral dóen is het motto. Hiervoor is de stichting fondsen aan het werven.

Werk mee aan gezond werk

Werken aan gezond werk vraagt om een nieuwe kijk op mensen en hoe zij willen functioneren in het werk. Juist het 'mensenzijn' in het werk en het centraal stellen van de mens in het werk lijken steeds meer op de achtergrond te raken, terwijl dat nu juist essentieel is voor een goede gezondheid en een goede productiviteit!

Zo'n nieuwe kijk zal een belangrijke impuls geven aan de wederzijdse betrokkenheid tussen individu en organisatie. Vergroting van deze wederzijdse betrokkenheid draagt bij aan een gezonde en veerkrachtige economie.

Van hard werken alleen is nog nooit iemand ziek geworden...

Uit onderzoek blijkt dat hoge werkdruk in de meeste gevallen positief bijdraagt aan het welbevinden. Van een hoge werkdruk alleen hoeft dus niemand ziek te worden. Blijkbaar geven andere factoren de doorslag bij uitval.

Werken aan gezond werk betekent volgens de Stichting:

- zinnig en afwisselend werk
- eigen verantwoordelijkheid voor het persoonlijk welbevinden
- goede balans tussen werk en privé
- beloning in overeenstemming met prestatie
- werk in overeenstemming met de levensfase
- diversiteit binnen teams en organisaties
- tijd voor bezinning en herstel

Contact

Indien u geïnteresseerd bent geraakt en u wilt mee denken of samenwerken: wij nodigen u van harte uit contact met ons op te nemen. Ook als u meer informatie wilt over de stichting of ons werkplan kunt u bellen of mailen naar:

Stichting Gezond Werk en Economisch Welzijn
Lange Voorhout 12, 2514 ED Den Haag
Tel: 070-346 25 13, fax: 070-346 74 58
E-mail: info@stgw.nl – Internet: www.stgw.nl

Gezocht enthousiaste vrijwilligers...

die willen assisteren met het maken van het magazine.

- Kun je goed verhalen schrijven?
- Heb je een paar uur per maand tijd?
- Steun je het werk van onze vereniging?
- Beschik je over een pc met internet?

Meld je dan aan als correspondent voor het VvLS magazine. Ook verhalen en onderwerpen zijn altijd welkom.

Wat staat er in het volgende nummer:

Nieuwe uitspraken in 'Letselland'

Nieuws van de VvLS

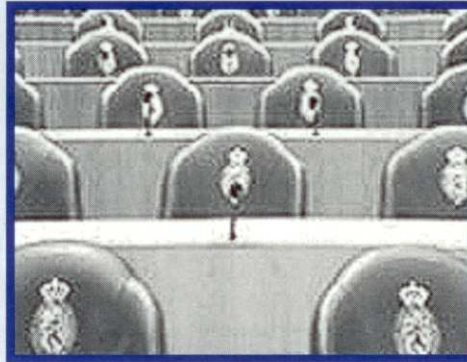
Schade en Schande

Nieuws van 3VO

In gesprek met: De Politie

Wetgeving

Ook het afgelopen kwartaal is de VvLS weer zeer actief geweest. Zo werkten wij mee aan de uitzending van Tros Radar over zwart werk (zie pagina 1>), en wij hebben wij de onderzoeksresultaten van het onderzoek 'vogelvrij' aan geboden aan de vaste kamercommissie sociale zaken (zie pagina 4>). Maar er was meer, zo zijn er opnieuw op ons verzoek vragen gesteld in de Tweede Kamer over het traineren van de afhandeling van letselschadezaken door verzekeraars. Echter, door de val van het kabinet zijn er op korte termijn geen verbeteringen te verwachten. Wel zal de Vereniging voor Letselschade Slachtoffers in februari het traineren van de afhandeling onder de aandacht van onze nieuwe tweede kamer brengen. De eerste



afspraken met de (oude) nieuwe kamerleden zijn al gemaakt. Dit zullen wij samen met de groep 'Whiplash Internetwerken' gaan doen. Ook zullen wij een aantal andere zaken opnieuw onder de aandacht brengen.

Afgelopen jaar heeft de VvLS veel lobbywerk gedaan in politiek Den Haag. Ook al zijn de resultaten daarvan niet direct merkbaar, toch hebben we het gevoel dat we wat bereiken. Zo hebben de eerste politieke partijen nu 'slachtofferbelang' in hun verkiezingsprogramma opgenomen. Wij hebben de standpunten voor u op een rijtje gezet.

- D'66 wil dat de positie van slachtoffers in het

gehele justitiële procedure verbeterd; het gaat dan met name om slachtoffers van geweldsdelicten.

- De SP gaat nog een stapje verder en wil naast goede slachtofferzorg ook een slachtofferfonds in het leven roepen waar slachtoffers van rampen zich kunnen melden en hun schade in beginsel vergoed krijgen, waarna het fonds de vaak jarenlange strijd met de veroorzakers aangaat.
- Groenlinks wil meer openheid in een strafzaak voor het slachtoffer.
- De VVD wil de huidige rechtspositie van het (gewelds)slachtoffer verder versterken.
- Het CDA wil de positie van slachtoffers verbeteren.
- De SGP wil investeren in veiligheid (evenals de meeste andere partijen overigens)
- De PVDA wil een betere positie voor het slachtoffer en het Schadefond

Geweldsmisdrijven ombouwen en uit bouwen naar een solidariteitsfonds voor alle slachtoffers.

Het woord 'slachtoffer' wordt nu dus genoemd in het verkiezingsprogramma van de meeste politieke partijen. Wij zullen echter blijven lobbyen voor een betere positie, want nu moet het nog wáár gemaakt worden, want zoals het spreekwoord zegt: "praatjes vullen geen gaatjes". Van de overige partijen hebben wij bij het ter perse van ons kwartaal magazine de programma's nog niet gekregen.

Namens het bestuur en alle vrijwilligers wens ik u een gezond en letselvrij 2003!

Ard Westerink,
landelijk coördinator

VvLS Postbus 157 1000 AD Amsterdam Tel. 0900-6353538



Vereniging voor Letselschade-Slachtoffers

VvLS Magazine