



De ziekte van Lyme en de zorgplicht van een werkgever

Werknemer kan proberen schade te verhalen op werkgever, maar dat is niet eenvoudig

De ziekte van Lyme is een ziekte die veroorzaakt wordt door een beet van een teek die besmet is met de *Borrelia burgdorferi*-bacterie.

Ongeveer 20 procent van de teken is met de genoemde bacterie besmet. De ziekte van Lyme kan ernstige gezondheidsklachten tot gevolg hebben.

Auteur: Mélusine Janssen

Als een werknemer tijdens het uitvoeren van zijn werkzaamheden besmet raakt door een teek en de ziekte van Lyme krijgt, kan hij proberen de schade te verhalen op zijn werkgever, maar dat is niet eenvoudig.

Zorgplicht werkgever

De werkgever heeft een wettelijke zorgplicht. Dit houdt in dat hij zich moet inspannen om alle redelijkerwijs te treffen veiligheidsmaatregelen te nemen om de werknemer te beschermen tegen gevaarlijke arbeidsomstandigheden waardoor

gezondheidsklachten (schade) bij werknemers kunnen ontstaan.

Als de werknemer zijn schade als gevolg van gezondheidsklachten probeert te verhalen, stelt hij dat hij ziek is geworden, schade heeft geleden en nog lijdt doordat de werkgever zijn zorgplicht niet is nagekomen. De zorgplicht van de werkgever is beschreven in artikel 7:658 lid 1 BW.

Bewijslast werknemer

Het is de taak van de werknemer om in een proce-

dure bij de rechter te bewijzen dat hij de ziekte van Lyme daadwerkelijk heeft opgelopen tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden.

De werknemer moet alle feiten en omstandigheden stellen waaruit blijkt dat hij de ziekte van Lyme heeft en dat deze ziekte het gevolg is van de gevaarlijke arbeidsomstandigheden. Het is aan de werknemer om het causaal verband tussen het werk en de gezondheidsklachten te bewijzen. Het is niet voldoende dat de werknemer stelt dat hij mogelijk tijdens het werk besmet is geraakt of



4 min. leestijd

ACHTERGROND

De werkgever heeft een wettelijke zorgplicht

van Lyme krijgt. Als de werkgever zijn zorgplicht is nagekomen omdat hij alle redelijkerwijs te treffen veiligheidsmaatregelen heeft genomen om te voorkomen dat de werknemer de ziekte van Lyme zou kunnen oplopen, dan is de werkgever niet aansprakelijk te houden voor het feit dat de werknemer toch de ziekte van Lyme heeft gekregen. De zorgplicht van de werkgever is geen absolute waarborg tegen ziekte of gevaren.

Wanneer komt werkgever zijn zorgplicht na?

Een werkgever komt zijn zorgplicht na indien hij alle mogelijke veiligheidsmaatregelen treft die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.

Mogelijke veiligheidsmaatregelen die de werkgever zou kunnen treffen om het ontstaan van de ziekte van Lyme bij zijn werknemer te voorkomen, kunnen onder andere zijn.

- * werknemers waarschuwen tegen het gevaar van tekenbeten (ieder jaar bij het begin van het seizoen opnieuw);
- * werknemers verplichten om zichzelf dagelijks aan het einde van het werk te controleren op tekenbeten;
- * materieel aan werknemers ter beschikking stellen waarmee teken kunnen worden verwijderd;
- * een procedure voorhanden hebben voor de manier waarop de werknemer moet handelen nadat hij besmet is door een teek (jaarlijks moet worden gecontroleerd of die procedure nog voldoet);

dat de werkgever aansprakelijk is omdat de ziekte van Lyme als beroepsziekte moet worden gezien.

Het door de werknemer te bewijzen oorzakelijk verband tussen de werkzaamheden en de schade moet 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.

De werknemer moet niet alleen stellen, en zo nodig bewijzen, dat hij zijn werkzaamheden heeft moeten verrichten onder omstandigheden die schadelijk kunnen zijn voor zijn gezondheid, maar ook stellen en aannemelijk maken dat hij lijdt aan gezondheidsklachten die daardoor kunnen zijn veroorzaakt.

Als het causaal verband tussen de gezondheidsschade en de arbeidsomstandigheden te onzeker of te onbepaald is, slaagt de werknemer niet in zijn bewijs.

Causaal verband tussen ziekte en werk, werkgever altijd aansprakelijk?

Stel dat de werknemer kan aantonen dat er causaal verband bestaat tussen de ziekte van Lyme en de gevaarlijke arbeidsomstandigheden, dan is de werkgever aansprakelijk, tenzij de werkgever aantoont dat hij zijn zorgplicht is nagekomen en alle redelijkerwijs te treffen veiligheidsmaatregelen heeft genomen om schade bij de werknemer te voorkomen.

Het is dus niet zo dat de werkgever altijd aansprakelijk is wanneer een werknemer de ziekte

Wat is de situatie als niet kan worden vastgesteld waardoor de gezondheidsschade van de werknemer is ontstaan?

- * beschermende kleding voor de werknemers, die ze verplicht moeten dragen;
- * controle door de werkgever of de werknemers de opgelegde verplichtingen nakomen;
- * ingrijpen door de werkgever indien blijkt dat werknemers de opgelegde verplichtingen niet naleven;
- * de werkgever moet actief op de hoogte blijven van voortschrijdend inzicht over het voorkomen van de ziekte van Lyme en/of maatregelen die moeten worden genomen na besmetting etc.

Proportionele aansprakelijkheid

Wat is de situatie als niet kan worden vastgesteld waardoor de gezondheidsschade van de werknemer is ontstaan? Zijn de gezondheidsklachten alleen tijdens het werk ontstaan of door omstandigheden die voor risico van de werknemer zelf komen? Een voorbeeld is een boswachter die parttime voor een werkgever werkt, maar daarnaast op zijn eigen privéterrein veelvuldig in het groen werkt.

In dat geval kan de rechter de werkgever tot vergoeding van de gehele schade van de werknemer veroordelen. Op de vergoedingsplicht van de werkgever moet in mindering worden gebracht de mate waarin de aan de werknemer toe te reke-

nen omstandigheden tot diens schade hebben bijgedragen. De mate waarin de werknemer aan zijn eigen schade heeft bijgedragen, moet worden geschat. (Proportionele aansprakelijkheid: Nefalitarrest (HR 31 maart 2006, LJN AU6092).)

Verjaring

Een vordering van de werknemer om zijn schade te verhalen verjaart na vijf jaar. Deze vijf jaar wordt gerekend vanaf het bekend worden van zowel de schade als de oorzaak van die schade. Verjaring treedt ook op als er 20 jaren zijn verstreken sinds de gebeurtenis(sen) die tot schade heeft (hebben) geleid. Het gaat om 30 jaren als de schade het gevolg is van gevaarlijke stoffen.

Gedragscode voor de behandeling van beroepsziektes

De politiek heeft zich gerealiseerd dat het voor werknemers die menen dat zij gezondheidsproblemen hebben opgelopen als gevolg van hun werkzaamheden, lastig is om hun schade gecompenseerd te krijgen. Het bewijzen van het causaal verband tussen de schade en de werkzaamheden is complex en tijdrovend.

Het is de wens van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om meer aandacht te vestigen op de problematiek van de beroepsziektes en tot een regeling te komen die het melden van een beroepsziektezaak laagdrempeliger maakt en tevens waarborgen biedt voor een adequate behandeling daarvan. Het proces van verhalen van de schade dient transparanter dan nu te verlopen en te worden vereenvoudigd.

Met een gedragscode voor de behandeling van beroepsziektes kan worden bereikt dat beroepsziektezaken worden afgewikkeld volgens tussen partijen afgesproken gedragsregels. De afwikkeling wordt voorspelbaarder, doordat zaken uniformer en binnen redelijke termijnen worden behandeld. Uiteraard wordt daarbij rekening gehouden met reeds bestaande goede praktijken, afspraken en oplossingen.

Op 25 april 2018 is het startsein voor een dergelijke gedragscode gegeven. <https://deletselschaderaad.nl/wp-content/uploads/Verslag-startbijeenkomst.pdf>

OVER DE AUTEUR

Mr. Mélusine Janssen is jurist, gespecialiseerd in arbeidsrecht en was vijftien jaar werkzaam als advocaat. Voor vragen naar aanleiding van bovenstaand artikel en eventueel andere arbeidsrechtelijke vragen kunt u Mélusine bereiken via: janssen@jaarbeidsrecht.nl. (www.jaarbeidsrecht.nl)



Be social

Scan of ga naar:

www.vakbladdehovenier.nl/artikel.asp?id=7-7700