

Vergaderjaar 2020–2021

29 628

Politie

Nr. 993

BRIEF VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 december 2020

De afgelopen jaren heb ik met uw Kamer, de Korpsleiding, (oud) medewerkers van de politie, politievakorganisaties en Centrale Ondernemingsraad (COR) gesproken over het stelsel beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen van de politie. Naar aanleiding van deze gesprekken en de evaluatie van het stelsel is gebleken dat het stelsel niet altijd bijdraagt aan het herstel van de medewerker. Een nieuw stelsel wordt op dit moment uitgewerkt aan de hand van contouren, waarover ik uw Kamer op 23 april 2020.¹ heb geïnformeerd. In deze brief informeer ik uw Kamer over de wijze waarop het stelsel uitgewerkt wordt en op hoofdlijnen over de voorstellen voor de verdere uitwerking, waarover op dit moment met de vakorganisaties en COR wordt gesproken. De uitwerking van het nieuwe stelsel voor beroepsziekten is complex en vergt een zorgvuldige aanpak waarover nog veel interne afstemming nodig is en overeenstemming in het Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP).

Een paritaire werkgroep bestaande uit een afvaardiging van de politievakorganisaties, de Centrale Ondernemingsraad, het Ministerie van Justitie en Veiligheid en politie is belast met de uitwerking van de contouren voor een nieuw stelsel. In het eerste kwartaal van 2021 besluitvorming is voorzien. Daarna zal de verankering in regelgeving volgen. Ik kan u daarom nog niet tot in detail informeren over hoe het nieuwe stelsel er uiteindelijk uit gaat zien. Over de hoofdlijnen informeer ik u in deze brief.

De korpschef en ik verliezen ook de lopende restschadezaken niet uit het oog. Van belang is dat ook deze (oud) medewerkers de aandacht, zorg en ondersteuning krijgen (zowel materieel als immaterieel) die zij nodig hebben. Het gaat hier om een doelgroep waar op zorgvuldige wijze mee om moet worden gegaan. Hierover hebben de korpschef en ik ook de ombudsfunctionaris geconsulteerd. Spoedige afronding is wenselijk en

¹ Kamerstuk 29 628, nr. 945.

dat is ook het streven. Evenwel kan de afhandeling niet sneller dan mogelijk is gelet op de complexiteit van dossiers en de benodigde zorgvuldigheid van afhandeling. Om deze zaken op een zorgvuldige en transparante wijze te behandelen, heeft de politie een speciaal team en een interne richtlijn opgesteld. In deze brief zal ik aangeven op welke wijze de politie omgaat met de belangen van deze (oud)medewerkers.

Uitwerking contouren verbeterd stelsel beroepsziekten en dienstongevallen

Bij de uitwerking geldt als uitgangspunt dat zorg en goed werkgeverschap de basis zijn van het stelsel. Herstel en re-integratie bij de politie staan centraal. Het stelsel is ondersteunend aan het proces en dient bij te dragen aan het herstel. Centraal daarbij staan vereenvoudiging en meer aandacht voor wat de medewerker op een gegeven moment nodig heeft.

Daarom is de aandacht primair gericht op het zorgaspect en wordt het stelsel gebouwd vanuit de beleving van de medewerker. Hierbij zijn verschillende belevingsfasen ((ingrijpende) gebeurtenissen) van de medewerker als uitgangspunt genomen: «ik ben aan het werk», «ik heb een incident meegemaakt», «ik heb klachten», «ik ben uitgevallen», «ik re-integreer» en zo verder tot het sluiten van het dossier. Per belevingsfase wordt in kaart gebracht wat de medewerker, en indien nodig, partner, ouders en/of kinderen nodig hebben op het gebied van informatievoorziening, aandacht, zorg en ondersteuning. De centrale vraag hierbij is steeds: «wat heb ik in deze belevingsfase nodig om optimaal te herstellen en te re-integreren aan informatievoorziening, aandacht, zorg en ondersteuning en welke aanspraken dragen op dat moment bij aan het proces?» Bewustwording en een adequaat preventief beleid maken daarvan een belangrijk onderdeel uit.

Op basis van deze informatie komt ook de vraag aan de orde hoe het juridisch kader per belevingsfase kan bijdragen aan het herstelproces, de inzetbaarheid en de re-integratie. Zoals ik heb aangegeven in de brief van 23 april 2020, waarin ik uw Kamer de contouren van het nieuwe stelsel heb geschetst, zullen alle kosten en schade die in redelijkheid aan de orde zijn in relatie tot behandeling en herstel, in het nieuwe stelsel door de werkgever worden betaald of vergoed, uitgaande van de normen die voor de schadeafwikkeling zijn bepaald in het civiele recht.

In dit kader wordt onderscheid gemaakt in twee fasen, aansluitend bij de hiervoor vermelde belevingsfasen. Bij de eerste melding van een incident start de aandacht en zorg voor de medewerker en worden voorzieningen aan de medewerker beschikbaar gesteld die ervoor zorgen dat de medewerker zich gesteund voelt en zich kan richten op herstel en re-integratie. Ik heb u in de brief met de contouren aangegeven dat het bestaande pakket aan financiële aanspraken daartoe in het nieuwe stelsel uitgebreid wordt met zaken die nu veelal via restschadeprocedures worden vergoed. Op dit moment wordt gesproken over welke schade-posten dit zijn. Het gaat hierbij in ieder geval om vermogensschade (inkomensschade en carrièreschade), de vergoeding van kosten in relatie tot herstel en de compensatie in verband met verminderde zelfwerkzaamheid.

Onderdeel van gesprek is ook dat bij het bereiken van de medische eindsituatie wordt bekeken welke materiële en immateriële schade resteert en voor vergoeding in aanmerking komt. Dit wordt thans in de werkgroep uitgewerkt. Daarbij gaat het om de wijze waarop de toetsing plaatsvindt, schade wordt bepaald en vergoed en de daaraan te stellen voorwaarden.

Als er volgens de medewerker meer schadeposten aan de orde zijn, dan moet de medewerker in de huidige situatie de werkgever daarvoor aansprakelijk stellen. In de uitwerking moet nog worden gezien of er een paritaire commissie kan worden opgericht met expertise, autoriteit en onafhankelijk samengesteld om die verzoeken tot vergoeding van schade te beoordelen. Op die manier wordt beoogd om gerechtelijke procedures te voorkomen. Dit vormt het sluitstuk van de uitwerking.

Bijzondere zorg

Het stelsel staat open voor al het personeel. Daarnaast maken de medewerkers die behoren tot de doelgroep van bijzondere zorg in het nieuwe stelsel aanspraak op een aantal extra voorzieningen. Daarover wordt op dit moment nog gesproken met de vakorganisaties en COR. In de rechtspositie zal worden geregeld wie in beginsel onder de doelgroep van de bijzondere zorgplicht valt. De bijzondere zorg zal ook beschikbaar zijn voor zijn/haar partner en eerstegraads bloedverwanten. Daarnaast heeft de korpchef, indien de omstandigheden dit vereisen, de mogelijkheid om de bijzondere zorgplicht ook van toepassing te verklaren op een medewerker die niet in deze specifieke doelgroep is opgenomen. Over de verankering van de bijzondere zorgplicht zijn al eerder afspraken gemaakt met de vakorganisaties. De regelgeving met betrekking tot deze bijzondere zorg zal een integraal deel uitmaken van de regelgeving naar aanleiding van het nieuwe stelsel.

Afdoening (oude) zaken

In mijn brief van 13 oktober jl. heb ik uw Kamer geïnformeerd over de afdoening van (oude) zaken, waaronder zowel zaken over beroepsziekten als dienstongevallen (Kamerstuk 29 628, nr. 983).

Het oude stelsel is zeer strikt in de (civielrechtelijke afhandeling van de) schadevergoeding en kent een ruim smartengeld. In het nieuwe stelsel is juist het uitgangspunt dat alle kosten en schade die in redelijkheid aan de orde zijn in relatie tot behandeling en herstel, door de werkgever worden betaald of vergoed, uitgaande van de normen die voor de schadeafwikkeling zijn bepaald in het civiele recht. Het smartengeld zal aansluiten bij wat maatschappelijk gebruikelijk is. In de huidige overgangsfase worden de contouren voor het nieuwe stelsel in achtgenomen. Het is en blijft echter maatwerk dat in onderling overleg tot stand moet komen. Ik heb aangegeven dat getracht wordt met elke (oud-)medewerker, die in een juridische procedure over aanspraken met de werkgever verwickeld is, te komen tot een afhandeling die recht doet aan hun situatie op het gebied van benodigde zorg, aanspraken en re-integratie. Het is de intentie om in de gesprekken met betrokkenen op basis van zorg voor de medewerker, aandacht voor diens behoeften en maatwerk, tot herstel van vertrouwen te komen en met elkaar een oplossing te vinden. Voor vaststellingsovereenkomsten geldt daarbij dat afspraak is afspraak.

Eerst wordt in overleg met de (oud-) medewerker gekeken welke zorg nog kan worden aangeboden en worden maatwerkoplossingen gezocht en besproken die gericht zijn op herstel en mogelijk re-integratie. Er wordt gekeken of het actuele zorgaanbod nog iets aanvullends kan betekenen voor herstel. Voor (oud-) medewerkers kan het gesprek met zich mee brengen dat zij weer blijvend in contact worden gebracht met de politie. Als vervolg op het gesprek over de zorg gaat de werkgever samen met de (oud-) medewerker opnieuw naar alle resterende schade kijken. Voorafgaand aan- en tijdens het gesprek wordt geïnventariseerd welke financiële schade de (oud-) medewerker in totaal lijdt. Met het oog op de contouren van het nieuwe stelsel zal beoordeeld worden welke schade voor

compensatie in aanmerking komt. Er worden tevoren geen schadeposten uitgesloten en de intentie is om alle schade en kosten, die in redelijkheid gemaakt zijn of worden, mee te nemen in de eindafdoening. In de te bereiken overeenstemming over een eindafdoening worden eerder uitgekeerde bedragen met betrekking tot diezelfde schadeposten betrokken. Dat geldt ook voor reeds uitgekeerd smartengeld dat gekoppeld is aan het percentage arbeidsongeschiktheid, omdat dit door die koppeling ook een materiële component heeft. De immateriële component in het smartengeld zal in deze overgangperiode ruimhartig worden bepaald – hoger dan wat maatschappelijk gebruikelijk is. Er zal nadrukkelijk geen sprake zijn van het terugvorderen van eerder uitgekeerde bedragen. Hiermee wordt gestand gedaan aan de motie van de leden Van Toorenburg en Van Dam (Kamerstuk 35 570 VI, nr. 44) en de motie van het lid Helder (PVV)².

Op deze wijze is er inmiddels met 57 medewerkers een gesprek gevoerd over de zorg en ondersteuning die zij nodig hebben en is ernaar gestreefd binnen 3 maanden een voorstel te doen voor het vergoeden van restschade.

Nog dit jaar wordt contact opgenomen met de rest van de medewerkers met wie actief contact is over hun zaak. Dit komt erop neer dat in het voorjaar in de helft van alle (oude) restschadezaken een aanbod is gedaan aan de (oud)medewerker. Met de (oud) medewerkers met wie langere tijd geen contact meer is geweest, een aansprakelijkstelling ligt en waarvan de verjaring van de aanspraken is gestuit, wordt in de loop van 2021 contact opgenomen, een zorggesprek gevoerd en een aanbod gedaan om ook in die zaken op zorgvuldige en voortvarende wijze te komen tot een afronding in 2021.

De politievakorganisaties en COR zijn niet direct betrokken bij de afdoening van (oude) restschadezaken. Wel worden met de vakorganisaties en COR afspraken gemaakt over een paritaire begeleidingscommissie.

Soort	Aantal	Fase
Gesprekken gevoerd:	68	
Lopende dossiers	11	Afronding
Gevoerde zorggesprekken	57	– 20 voorstel gedaan, 10 geaccepteerd – 37 voorstellen worden voorbereid
Nog te plannen gesprekken:	141	
Actieve zaken	40	Inplannen gesprekken vóór januari 2021 – 13 afspraken reeds gepland – 27 afspraken nog te plannen
Gestuite verjaringsdossiers ¹	101	Inplannen gesprekken in de loop van 2021
Totaal aantal dossiers:	209	

¹ Naast de (actieve) gestuite verjaringsdossiers zijn er ook inactieve gestuite verjaringsdossiers. Bij deze inactieve gestuite verjaringsdossiers is geen aansprakelijkstelling aanwezig in het dossier, wel is er een brief in het dossier om de verjaringstermijn tegen te gaan (stuiting).

² Motie van het lid Helder met kenmerk 35 570 VI, nr. 22.

Naast de 209 oudere dossiers dienen zich ook weer nieuwe restschade-dossiers aan. Dit zijn lopende dossiers waarbij de aansprakelijkstelling na 1 maart 2020 is ontvangen door de politie. Deze nieuwe dossiers worden door de politie direct opgepakt.

De Minister van Justitie en Veiligheid,
F.B.J. Grapperhaus