

Besluit van de Minister van Justitie en Veiligheid van 24 september 2021, nr. 3563540 houdende instelling van een tijdelijke commissie voor toetsing en advisering bij verzoeken om vergoeding van restschade inzake beroepsziekten binnen de sector politie op grond van overgangsbeleid (Instellingsbesluit Commissie van Advies Restschade Afwikkeling Politie)

De Minister van Justitie en Veiligheid,

Besluit:

### **Artikel 1. Begripsbepalingen**

In dit besluit wordt verstaan onder:

*ambtenaar*:

- a. een ambtenaar als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel i, van het Besluit algemene rechtspositie politie;
- b. een gewezen ambtenaar;

*bevoegd gezag*: bevoegd gezag als bedoeld in artikel 1 van het Besluit algemene rechtspositie politie;

*commissie*: Commissie van Advies Restschade Afwikkeling Politie, bedoeld in artikel 2;

*Minister*: de Minister van Justitie en Veiligheid;

*ministerie*: het ministerie van Justitie en Veiligheid.

### **Artikel 2. Instelling**

Er is een Commissie van Advies Restschade Afwikkeling Politie.

### **Artikel 3. Taken**

1. De commissie heeft tot taak:
  - a. het toetsen van en adviseren over de afdoening door het bevoegd gezag van verzoeken van ambtenaren om schade vergoed te krijgen op grond van de Richtlijn aanpak dossiers restschade;
  - b. het toetsen van en adviseren over de afdoening door het bevoegd gezag van verzoeken van ambtenaren om schade op grond van de Tijdelijke beleidsregel afhandeling restschade politie na de inwerkingtreding daarvan;
  - c. het rapporteren van haar bevindingen aan de Minister en het bevoegd gezag.
2. Het bevoegd gezag stelt per verzoek het dossier en de relevante informatie beschikbaar aan de commissie ten behoeve van de uitoefening van haar taken als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a en b.

### **Artikel 4. Instellingsduur**

De commissie wordt ingesteld met ingang van de inwerkingtreding van dit besluit en wordt opgeheven bij het intrekken of vervallen van dit besluit.

### **Artikel 5. Samenstelling, benoeming en ontslag**

1. De commissie is paritair samengesteld en bestaat uit drie leden. De leden zijn een onafhankelijk voorzitter op voordracht van de Minister en twee vertegenwoordigers op voordracht van het bevoegd gezag en de centrales toegelaten tot de CGOP. Binnen de commissie is voldoende kennis en expertise om schade vast te stellen en te beoordelen, zoals kennis van het schadevergoedingsrecht.
2. De leden oefenen hun functie uit zonder last of ruggespraak.
3. De leden worden door de Minister benoemd.

4. De benoeming geschiedt voor de duur van de commissie.
5. De leden kunnen op eigen verzoek of wegens ongeschiktheid, onbekwaamheid of op andere zwaarwegende gronden worden geschorst en ontslagen door de Minister.
6. Bij tussentijds vertrek, schorsing of ontslag van de voorzitter of een ander lid kan de Minister een andere voorzitter, onderscheidenlijk een ander lid, benoemen.

#### **Artikel 6. Leden**

Voor de duur van de commissie worden tot lid van de commissie benoemd:

- a. dhr. mr. J. Sap, tevens voorzitter;
- b. dhr. mr. A.D. Heil;
- c. dhr. prof. dr. R.A.A.G.M. van Raak.

#### **Artikel 7. Secretariaat**

1. Ter ondersteuning bij haar in artikel 3 bedoelde taken wordt de commissie bijgestaan door een secretariaat.
2. Het personeel van dit secretariaat wordt door het CAOP beschikbaar gesteld. Dit personeel is in dienst van het CAOP.
3. Het secretariaat is voor de uitvoering van zijn taak uitsluitend verantwoording schuldig aan de commissie.

#### **Artikel 8. Werkwijze, geheimhouding en onpartijdigheid**

1. De commissie stelt haar eigen werkwijze vast, met inachtneming van de bepalingen van dit besluit. De commissie stelt in een eigen reglement haar werkwijze vast na overeenstemming hierover in het CGOP. .
2. De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding op basis van artikel 2:5 van de Algemene wet bestuursrecht.
3. Indien de onpartijdigheid in het geding kan zijn in een voorkomend geval informeert het desbetreffende lid van de commissie onmiddellijk de andere leden en trekt zich uit eigen beweging terug uit de beoordeling van het desbetreffende dossier.

#### **Artikel 9. Vooronderzoek**

1. De voorzitter van de commissie is bevoegd rechtstreeks alle gewenste inlichtingen in te winnen of te laten inwinnen ten behoeve van de uitoefening van de taken als bedoeld in artikel 3, eerste lid, onderdeel a en b.
2. De voorzitter kan uit eigen beweging of op verlangen van de commissie bij deskundigen advies of inlichtingen inwinnen en hen zonodig uitnodigen daartoe op de hoorzitting te verschijnen. De daaraan verbonden kosten worden door het ministerie vergoed, waarbij vooraf machtiging van het ministerie is vereist. Slechts om gewichtige redenen, die niet zijn terug te voeren op het bij de commissie voorliggende geschil, kan het ministerie haar machtiging tot vergoeding van de in dit lid genoemde kosten onthouden.
3. Indien het voornemen bestaat tot het inwinnen van advies of inlichtingen bij deskundigen vindt vooraf overleg plaats met de betrokken ambtenaar en het bevoegd gezag.

#### **Artikel 10. Hoorzitting**

1. De commissie bepaalt of er gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om een hoorzitting te houden teneinde de betrokken ambtenaar en het bevoegd gezag te horen.
2. De voorzitter bepaalt plaats en tijdstip van de zitting waarin de betrokken ambtenaar en het bevoegd gezag in de gelegenheid worden gesteld zich door de commissie te laten horen.
3. De voorzitter nodigt de betrokken ambtenaar en het bevoegd gezag ten minste twee weken voor de zitting schriftelijk uit.
4. Binnen drie dagen na de uitnodiging kunnen de betrokken ambtenaar en het bevoegd gezag onder opgaaf van redenen de voorzitter verzoeken het tijdstip van de zitting te wijzigen.
5. De beslissing van de voorzitter op dit verzoek wordt uiterlijk een week voor het tijdstip van de zitting aan de betrokken ambtenaar en het bevoegd gezag meegedeeld.
6. De voorzitter is bevoegd in bijzondere omstandigheden af te wijken of afwijking toe te staan van de termijnen die genoemd zijn in het eerste tot en met het derde lid.

#### **Artikel 11. Schriftelijke vastlegging**

1. Van de hoorzitting wordt een verslag gemaakt op basis van artikel 7:7 van de Algemene wet bestuursrecht.
2. Het verslag houdt een zakelijke vermelding in van wat over en weer is gezegd en wat verder ter hoorzitting is voorgevallen.
3. Indien de betrokken ambtenaar of het bevoegd gezag, respectievelijk hun gemachtigden, niet in elkaars tegenwoordigheid zijn gehoord, maakt het verslag hiervan melding.
4. Het verslag verwijst naar de op de zitting overgelegde bescheiden, die aan het verslag worden gehecht.
5. Het verslag wordt in ieder geval ondertekend door de voorzitter van de commissie.

#### **Artikel 12. Beraadslaging en advies**

1. De commissie beraadslaagt en beslist achter gesloten deuren over het door haar uit te brengen advies.
2. De commissie beslist bij meerderheid van stemmen over het uit te brengen advies.
3. Het advies is gemotiveerd en omvat een voorstel voor de te nemen beslissing door het bevoegd gezag.
4. Het advies wordt in ieder geval door de voorzitter van de commissie ondertekend.

#### **Artikel 13. Uitbrengen advies en afwijking van het advies**

1. Het advies van de commissie wordt, onder medezending van het verslag als bedoeld in artikel 11 en eventueel door de commissie ontvangen nadere informatie en nader verslag, uitgebracht aan het bevoegd gezag.
2. Indien het bevoegd gezag besluit in afwijking van het advies van de commissie, stelt het de commissie daarvan op de hoogte.

#### **Artikel 14. Vergoeding**

1. De leden van de commissie, bedoeld in artikel 5, eerste lid, ontvangen voor hun werkzaamheden een vergoeding per vergadering ter hoogte van 3% van het maximum van salarisschaal 18 zoals overeengekomen in de laatstelijk afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst voor rijksambtenaren, met dien verstande dat de voorzitter per vergadering een vergoeding ontvangt ter hoogte van 130% van de vergoeding per vergadering die de overige leden ontvangen.
2. Van de toekenning van vergoeding zijn uitgesloten functionarissen in dienst van de sector politie, indien hun benoeming haar oorzaak vindt in de functie die zij vervullen.
3. De in het eerste lid genoemde personen ontvangen een vergoeding van reis- en verblijfkosten op de voet van de laatstelijk afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst voor rijksambtenaren.

#### **Artikel 15. Archiefbescheiden**

1. Het beheer van de bescheiden betreffende de werkzaamheden van de commissie geschiedt door het secretariaat met inachtneming van de terzake geldende bepalingen van het beheersreglement van het ministerie.
2. De commissie draagt na haar opheffing bescheiden betreffende haar werkzaamheden over aan het centraal archief van het ministerie.
3. De commissie kan de bescheiden, bedoeld in het tweede lid, eerder aan het archief van het ministerie overdragen, als omstandigheden daartoe aanleiding geven.

#### **Artikel 16. Evaluatieverslag**

De commissie stelt uiterlijk 31 december van ieder kalenderjaar een evaluatieverslag op waarin de commissie aandacht besteedt aan haar taakvervulling.

#### **Artikel 17. Inwerkingtreding en horizonbepaling**

1. Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.
2. Dit besluit vervalt met ingang van 1 juli 2027.
3. De Minister kan de datum, bedoeld in het tweede lid, eenmalig wijzigen in een ten hoogste twee jaar na die datum gelegen datum, dan wel dit besluit op een eerdere datum intrekken indien werkzaamheden als bedoeld in artikel 2, tweede lid, niet meer te verwachten zijn. Dit besluit wordt in de Staatscourant geplaatst.

#### **Artikel 18. Citeertitel**

Dit besluit wordt aangehaald als: Instellingsbesluit Commissie van Advies Restschade Afwikkeling Politie.

Dit besluit zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst en in afschrift worden gezonden aan betrokkenen.

De Minister van Justitie en Veiligheid,

F.B.J. Grapperhaus

## **Toelichting**

### **I. Algemeen**

In zijn Kamerbrieven van 12 maart 2021<sup>1</sup> en 29 juni 2021<sup>2</sup> heeft de Minister van Justitie en Veiligheid te kennen gegeven dat, in het licht van de tussenfase van het huidige en nieuwe stelsel rondom schadevergoeding bij beroepsziekten en dienstongevallen, een onafhankelijke paritaire commissie zal worden ingericht voor een adequate afdoening van de lopende zaken rondom de vergoeding van restschade (volledige vergoeding van schade ten gevolge van beroepsziekten en dienstongevallen waarin op grond van de rechtspositie en andere uitkeringen niet reeds is voorzien). Met de instelling van de Commissie van Advies Restschade Afwikkeling Politie wordt aan deze toezegging tegemoetgekomen. In artikel 69b, tweede lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie staat dat de Minister van Justitie en Veiligheid regels kan stellen omtrent kostenvergoedingen, geldelijke tegemoetkomingen en schadevergoedingen aan groepen van ambtenaren. Met het Instellingsbesluit Commissie van Advies Restschade Afwikkeling Politie (hierna: instellingsbesluit) regelt de minister bij besluit van algemene strekking de inrichting van een commissie die toetst en adviseert over de toekenning van de uitkering van restschade aan de groep ambtenaren die valt onder het overgangsbeleid.

In de tussenfase van het huidige en nieuwe stelsel wordt voor iedere (oud-)ambtenaar die betrokken is bij de afdoening van lopende zaken rondom restschade een individueel plan opgesteld om te komen tot een afhandeling die recht doet aan de individuele situatie op het gebied van benodigde zorg en toegekende aanspraken. De jurisprudentie en de contouren voor het nieuwe stelsel beroepsgelateerd letsel politie worden hierbij in acht genomen. In het huidige stelsel bevat het door de politie betaalde smartengeld qua intentie en berekeningsgrondslag componenten die in het nieuwe stelsel vergoed worden als materiële schade. In het nieuwe stelsel zal het smartengeld een zuivere uitkering vormen voor immateriële schade. Daarnaast worden alle kosten en schade die in redelijkheid aan de orde zijn in relatie tot behandeling en herstel, door de werkgever betaald of vergoed, uitgaande van de normen die voor de schadeafwikkeling zijn bepaald in het civiele recht.

Het bevoegd gezag heeft in dit kader conform de toezegging in de Kamerbrief van 23 april 2020<sup>3</sup> de Richtlijn aanpak dossiers schade (hierna: richtlijn) tot stand gebracht op basis waarvan de lopende zaken rondom restschade worden afgewikkeld, waarin al rekening is gehouden met de verschuiving naar een zuivere benadering van de vergoeding van smartengeld en de vergoeding van materiële schade vanuit de rechtspositie. Gezien het spoedeisende karakter van de afdoening van de lopende zaken was deze richtlijn destijds zonder instemming van de politievakorganisaties tot stand gekomen. Nadien is met de politievakorganisaties overeengekomen dat deze richtlijn zal worden vervangen door de in overeenstemming tot stand te brengen Tijdelijke beleidsregel afhandeling restschade politie (hierna: beleidsregel). Zowel in de richtlijn als de beleidsregel zijn zodoende de kaders vastgelegd waarmee lopende zaken rondom de vergoeding van restschade worden afgedaan. De richtlijn is als bijlage aan deze regeling toegevoegd. De beleidsregel zal worden gepubliceerd in de Staatscourant nadat hierover overeenstemming is bereikt.

In het instellingsbesluit zijn onder meer de taken, duur, samenstelling, vergoeding en evaluatie van de Commissie van Advies Restschade Afwikkeling Politie vastgelegd. Dit besluit is in overeenstemming met de politievakorganisaties tot stand gekomen. In de artikelsgewijze toelichting worden de verschillende onderdelen van het instellingsbesluit toegelicht.

### **II. Artikelsgewijs**

#### *Aanhef (grondslag)*

Op grond van artikel 69b, tweede lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie kan de minister bij ministeriële regeling (in dit geval meer specifiek: besluit van algemene strekking), met het oog op toekenning van de vergoeding van restschade inzake beroepsziekten aan de groep

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2020/21, 29628, nr. 1008.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2020/21, 29628, nr. 1031.

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2019/20, 29628, nr. 945.

ambtenaren die valt onder de Richtlijn aanpak dossiers restschade dan wel de Tijdelijke beleidsregel afhandeling restschade politie, een tijdelijke commissie instellen.

#### *Artikel 1 (begripsbepalingen)*

Voor de begrippen *ambtenaar* en *bevoegd gezag* wordt aangesloten bij bestaande definities in het Besluit algemene rechtspositie politie.

#### *Artikel 2 (instelling)*

Met dit besluit wordt de Commissie van Advies Restschade Afwikkeling Politie; een commissie die toetst en adviseert over de toekenning van de uitkering van restschade aan (oud-)ambtenaren van politie.

#### *Artikel 3 (taken)*

Indien een ambtenaar en het bevoegd gezag geen overeenstemming bereiken over het voorstel voor de vaststelling van restschade en de aan de schadeberekening ten grondslag liggende uitgangspunten, kan – tenzij de ambtenaar te kennen geeft het proces niet te willen voortzetten – door partijen gezamenlijk advies worden gevraagd over onder andere het voorstel voor de vaststelling van de schade, de uitgangspunten van de schadeberekening of de hoogte van de schadevergoeding aan een onafhankelijke paritaire commissie: de Commissie van Advies Restschade Afwikkeling Politie. Bij de advisering wordt ook beoordeeld in hoeverre in een individueel geval sprake is van omstandigheden die een beroep op een afwijking van de richtlijn of de beleidsregel rechtvaardigen. Daarnaast adviseert de commissie bij onenigheid over het wel of niet behoren tot de doelgroep van de richtlijn of beleidsregel en de weigering om terug te komen op een vaststellingsovereenkomst met een finale afspraak m.b.t. restschade. Door het instellen van de Commissie van Advies Restschade Afwikkeling Politie wordt een laagdrempelige voorziening gecreëerd die een lange en kostbare rechtsgang naar de rechter kan voorkomen.

Voorts informeert de commissie de minister van Justitie en Veiligheid en het bevoegd gezag periodiek over de voorgelegde zaken en doet hen aanbevelingen over de afdoening hiervan.

#### *Artikel 4 (instellingsduur)*

De commissie wordt ingesteld met ingang van de inwerkingtreding van dit besluit en opgeheven bij het intrekken of vervallen van dit besluit. Zie over de momenten van inwerkingtreding en opheffing van dit besluit de toelichting onder artikel 17.

#### *Artikel 5 (samenstelling, benoeming en ontslag)*

De commissie bestaat uit een voorzitter en twee andere leden. De voorzitter wordt voorgedragen door de minister van Justitie en Veiligheid en de twee andere leden worden voorgedragen door het bevoegd gezag en de politievakorganisaties die deelnemen aan het CGOP. De leden worden door de minister van Justitie en Veiligheid benoemd, geschorst en ontslagen. Om de onafhankelijkheid van de commissie te borgen, zijn de leden niet werkzaam voor het bevoegd gezag, het ministerie van Justitie en Veiligheid of een politievakorganisatie. De leden dienen voldoende kennis en expertise – van onder andere het schadevergoedingsrecht – te bezitten om hun taken adequaat te kunnen uitoefenen.

#### *Artikel 6 (leden)*

In dit besluit vindt de benoeming van de leden van de commissie plaats.

#### *Artikel 7 (secretariaat)*

Het secretariaat van de commissie wordt verzorgd door het Centrum Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP). Om de onafhankelijkheid van het secretariaat te borgen, is bepaald dat het secretariaat bij de uitvoering van zijn taken uitsluitend aan de commissie verantwoording is verschuldigd.

#### *Artikel 8 (werkwijze, geheimhouding en onpartijdigheid)*

In deze bepaling is opgenomen dat de commissie haar eigen werkwijze vaststelt. In de werkwijze kan bijvoorbeeld worden opgenomen hoe nader vorm wordt gegeven aan de procedure van behandeling van een dossier. De commissie stelt in een eigen reglement haar werkwijze vast na overeenstemming hierover in het CGOP..

#### *Artikel 9 (vooronderzoek)*

De commissie is bevoegd eerst een vooronderzoek te doen dat kan leiden tot verheldering van wat in het dossier te onderzoeken valt.

#### *Artikel 10 (hoorzitting)*

De betrokken partijen kunnen door de commissie in de gelegenheid worden gesteld te worden gehoord.

#### *Artikel 11 (schriftelijke vastlegging)*

Conform artikel 7:7 van de Algemene wet bestuursrecht wordt van de hoorzitting een verslag gemaakt. Indien een van de betrokken partijen niet op de hoorzitting is verschenen, wordt dit in het verslag gemeld. Aan het verslag worden ook de bescheiden toegevoegd die op de zitting zijn overlegd.

#### *Artikel 12 (beraadslaging en advies)*

De voorbereiding van het uit te brengen advies door de commissie vindt in besloten kring plaats.

#### *Artikel 13 (uitbrengen advies en afwijking van het advies)*

De adviezen van de commissie zijn leidend voor het bevoegd gezag bij het nemen van een besluit, tenzij er zwaarwegende redenen zijn voor het bevoegd gezag om van het desbetreffende advies af te wijken. In geval van afwijking van het advies van de commissie wordt hiervan door het bevoegd gezag een schriftelijke motivering geboden aan de commissie.

#### *Artikel 14 (vergoeding)*

Deze bepaling is opgesteld in overeenstemming met artikel 2, eerste lid, van de Wet vergoedingen adviescolleges en commissies, juncto artikel 2 van het Besluit vergoedingen adviescolleges en commissies. Gezien de zwaarte en omvang van de taken van de commissie ontvangen de leden per vergadering 3% van het maximum van salarisschaal 18 van de laatst afgesloten CAO Rijk en de voorzitter 130% van de vergoeding voor leden. De bedragen zijn gebaseerd op de salarisschalen zoals opgenomen in de laatst afgesloten CAO Rijk.

#### *Artikel 15 (archiefbescheiden)*

Het beheer van de archiefbescheiden – de bescheiden betreffende de werkzaamheden van de commissie – wordt door het secretariaat verzorgd. Na opheffing van de commissie worden de archiefbescheiden aan het centraal archief van het ministerie van Justitie en Veiligheid overgedragen. In voorkomende gevallen kan deze overdracht eerder plaatsvinden.

#### *Artikel 16 (evaluatieverslag)*

Aan het einde van ieder kalenderjaar stelt de commissie een evaluatieverslag op waarin de commissie aandacht besteedt aan haar taakvervulling.

#### *Artikel 17 (inwerkingtreding en horizonbepaling)*

Het instellingsbesluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst. De initiële datum waarop het instellingsbesluit vervalt is gesteld op 1 juli 2027. Dit is vijf jaar na de voorziene inwerkingtreding van het nieuwe stelsel rondom beroepsgerelateerd letsel binnen de sector politie. Het instellingsbesluit kan op een eerdere datum vervallen indien de minister van Justitie en Veiligheid besluit dat geen verzoeken

meer te verwachten zijn en hiertoe de vervaldatum wijzigt of het instellingsbesluit voorafgaand aan de initiële vervaldatum laat intrekken. Indien de minister overgaat tot een van de laatstgenoemde gevallen wordt dit bij besluit in de Staatscourant bekend gemaakt.

*Artikel 18 (citeertitel)*

De citeertitel van dit besluit luidt: Instellingsbesluit Commissie van Advies Restschade Afwikkeling Politie.



## **Bijlage 1: Richtlijn aanpak dossiers restschade**

### *Inleiding*

Recente ontwikkelingen, zoals de evaluatie van het stelsel en de daarop volgende kamerbrief met daarin de contouren voor een verbeterd stelsel voor beroepsziekten en dienstongevallen en jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep rondom de toets op de zorgplicht en de verbinding met de toets buitensporigheid vormen aanleiding om met een nieuwe blik naar bestaande restschadeprocedures te kijken. Daarnaast is er veel negatieve media-aandacht voor het gevoerde beleid van de politie als werkgever dat als zakelijk wordt afgezet in de media ten opzichte van de eerdere "coulance" bij 40 oude zaken restschade.

Vanuit deze ontwikkelingen is in overleg met de Minister besloten een plan van aanpak uit te werken om tot een oplossing te komen in de bestaande restschadeprocedures. De opdracht luidt om over alle lopende zaken restschade (opnieuw) met de betrokken medewerkers in gesprek te gaan en samen te komen tot een oplossing buiten een juridische procedure. In dit gesprek staat de behoefte van de medewerker centraal en komen zowel zorg, re-integratie als vergoeding van schade aan bod.

Deze richtlijn is opgesteld als een richtinggevend kader voor deze gesprekken. Het is een intern kader gericht aan de uitvoerende dienst binnen de politie. Aan dit kader kunnen geen formele aanspraken worden ontleend. De richtlijn sluit aan bij de kamerbrief over de contouren voor een nieuw stelsel. De ontwikkeling van het nieuwe stelsel voor beroepsziekten en dienstongevallen staat echter op zichzelf.

### *Persoonlijk gesprek*

De doelgroep voor deze richtlijn zijn medewerkers en oud-medewerkers die bij wie sprake is van een lopende restschadeprocedure op het moment dat deze richtlijn in werking treedt. Aan iedere collega uit de doelgroep wordt een persoonlijk gesprek aangeboden, waarbij ook de individuele belangenbehartiger wordt uitgenodigd. Het is een keuze van de collega om op de uitnodiging in te gaan of niet. Gaat de collega niet in op de uitnodiging dan is het uitgangspunt dat de lopende procedures worden voortgezet.

De dienst HRM zal dan nog wel beoordelen of er, bijvoorbeeld vanwege nieuwe jurisprudentie, aanleiding is om eenzijdig een nieuw of aanvullend voorstel te doen. Er zal ook gevraagd worden om aan te geven wat de reden is om niet op de uitnodiging in te gaan.

Als de collega ingaat op de uitnodiging zal er een gesprek plaatsvinden zonder dat dit enig gevolg heeft voor de bestaande situatie. Er zal wel gevraagd worden procedures op te schorten, maar dat is geen voorwaarde. Voor de hygiëne in het proces zullen alle andere lijnen van communicatie over individuele restschade wel naar het team dat de gesprekken voert (het kernteam) worden doorgestuurd.

De gesprekken hebben een niet-juridisch karakter en zijn primair gericht op zorg voor de medewerker, aandacht voor diens behoeften (psychologische erkenning), maatwerk en om vanuit redelijkheid en billijkheid te komen tot herstel van vertrouwen en met elkaar een oplossing te vinden; ook als het gaat om passende compensatie voor geleden schade. Als partijen er met elkaar uitkomen, zal er wel een overeenkomst worden gesloten.

De gesprekken vinden plaats in het licht van de contouren van een nieuw stelsel. Dat betekent dat de werkgever de contouren zoals gesteld in de kamerbrief als leidraad zal hanteren. Er wordt een voorbereidend gesprek met een arbeidsdeskundige aangeboden met het oog op zorg en begeleiding alsmede een eerste deskundig beeld van de restcapaciteit met betrekking tot functies of werkzaamheden bij de politie.

Als sprake is van een formele aansprakelijkheidstelling wordt deze in het huidige stelsel nog steeds beoordeeld op basis van algemeen geldende criteria, maar de recente jurisprudentie zoals over de zorgplicht als werkgever wordt hier wel bij betrokken. Als op die basis sprake is van aansprakelijkheid als werkgever dan wordt dit ook als zodanig erkend.

Het gesprek zal in principe uit twee onderdelen bestaan:

1. Zorg / wat heeft de medewerker op dit moment nodig en waar kunnen wij als werkgever iets in betekenen.
2. Vergoeding van schade naar redelijkheid en billijkheid.

#### *Voorstel zorg*

In overleg met de (oud-)collega wordt gekeken welke zorg nog kan worden aangeboden en worden maatwerkoplossingen gezocht en besproken gericht op herstel en mogelijk re-integratie naar werk. Er wordt gekeken of het actuele zorgaanbod nog iets aanvullends kan betekenen voor herstel. Voor (oud-)collega's kan het gesprek met zich mee brengen dat zij weer blijvend in contact worden gebracht met de politie.

Inspanningen m.b.t. re-integratie worden herbeoordeeld vanuit het uitgangspunt zoveel mogelijk "binnen boord houden". Ook hier geldt dat de formele basis niet wijzigt en re-integratie plaatsvindt op basis van regelgeving en het beleidskader re-integratie. Maar er wordt wel nadrukkelijk nogmaals gekeken of alle mogelijkheden voldoende zijn benut. Voor oud-collega's zullen geen re-integratieactiviteiten meer worden gestart, tenzij hier een concrete aanleiding toe is.

Het gesprek kan ook over het omgaan met kosten of inkomensverlies waar de medewerker zorgen over heeft. Een aanbod in dit kader heeft geen invloed op de vergoeding van schade en het gesprek daarover.

#### *Vergoeding van schade*

Aanvullend op het gesprek over de zorg gaat de werkgever samen met de collega opnieuw naar de resterende schade kijken. Het totaal aan maatregelen en financiële tegemoetkomingen wordt daarbij betrokken. De werkgever gaat uit van de contouren voor het nieuwe stelsel zoals opgenomen in de brief aan de Tweede Kamer. Er is geen sprake van gewijzigde aanspraken, maar wel van een gewijzigde visie en een frisse blik. Op deze basis zoeken partijen vanuit het beginsel van redelijkheid en billijkheid een oplossing voor een compensatie van schade. Hierbij blijft een eventuele bestaande claim formeel onaangetast. Er wijzigt pas iets als partijen het met elkaar eens worden en partijen een afrondend akkoord hebben getekend.

Voorafgaande en tijdens het gesprek wordt geïnventariseerd welke financiële schade de (oud-)collega in totaal lijdt en welke vergoedingen in totaal zijn uitgekeerd of voorgesteld. Met het oog op de contouren van het nieuwe stelsel zal op basis van redelijkheid en billijkheid beoordeeld worden of en zo ja welke schade aanvullend nog voor compensatie in aanmerking komt. Het gaat hierbij om maatwerk. Er worden tevoren geen schadeposten uitgesloten en de intentie is om alle schade en kosten die in redelijkheid gemaakt zijn of worden op basis van goed werkgeverschap te compenseren. Hieronder vallen sowieso vermogensschade (inkomensschade en carrièreschade), de vergoeding van kosten in relatie tot herstel en de compensatie in verband met verminderde zelfwerkzaamheid.

Het voorgaande gaat niet over aansprakelijkheid en er is ook geen gewijzigd rechtspositioneel kader. Het gaat over een nieuwe visie op goed werkgeverschap die primair is gebaseerd op zorg en herstel van vertrouwen en daarbij hoort ook een financiële compensatie die gelet op de persoonlijke situatie redelijk en billijk is.

#### *Projectgroep*

Er zijn 2 niveaus in de aanpak te onderscheiden:

1. Het kernteam
2. De stuurgroep

Daarnaast zal er ondersteuning worden georganiseerd.

#### *Kernteam*

Voor de gesprekken zal een kernteam worden samengesteld, waaraan een aantal deelnemers kan worden toegevoegd als flexibele schil. Het kernteam krijgt mandaat voor de te nemen besluiten. Aan het kernteam zullen voor het voeren van de gesprekken 3 teams worden toegevoegd. Deze 3 teams voeren de gesprekken onder supervisie van het kernteam.

Het kernteam zal elke twee maanden rapporteren over de voortgang. In de rapportage zullen ook knelpunten en mogelijke aanpassingen van werkwijze aan bod komen. De rapportage wordt door zorg van de korpsleiding besproken met vertegenwoordigers van Ministerie van J&V, de COR en vakbonden.

Het kernteam zal bestaan uit:

- Programmamanager Verzuim/Bijzondere zorg
- Hoofd Team Beroepsrisico

#### *Stuurgroep*

Een stuurgroep is verantwoordelijk voor het geheel en neemt waar nodig besluiten indien geen consensus bestaat tussen kernteam en collega over het voorstel.

De stuurgroep zal bestaan uit een lid van de korpsleiding met HRM in de portefeuille, de directeur arbeidsvoorwaarden en het wnd. diensthoofd HRM.

#### *Ondersteuning*

Het kernteam en de stuurgroep zullen ondersteund worden door een vast ondersteunend team. Dit team zal worden samengesteld uit medewerkers van het Team Beroepsrisico, Team Arbeidszaken en het Programma Bijzondere Zorg. Het ondersteunende team draagt zorg voor de planning en voorbereiding van de gesprekken, het uitwerken van de voorstellen en het vastleggen van het resultaat.

#### *Handelingskader*

##### *Kader*

Het kader wordt gevormd door de gedeelde visie op de contouren die zijn geschetst in de kamerbrief. De basis is erkenning uitspreken, contact maken en waar nodig het zorgkader uitbreiden. Verbinding leggen met de organisatie, herstel van vertrouwen, re-integratie heroverwegen en zorg op maat vormen de pijlers. Het team legt daarvoor waar nodig of gewenst verbinding met zorg, re-integratielij, landelijk expertiseteam en past direct maatwerk toe.

Aan de materiele kant wordt gekeken vanuit de benadering die in het nieuwe stelsel is gekozen. Zorg op maat, focus op herstel en re-integratie, uitbreiding van materiele aanspraken en compensatie op basis van redelijkheid en billijkheid.

Als voorbereiding op de gesprekken vindt een inventarisatie plaats van de dossiers door het ondersteunende team. Daarbij wordt gezien wat er op het gebied van zorg, aanspraken, schade, smartengeld, loopbaan en re-integratie is gebeurd. Op basis daarvan wordt een eerste vergelijking gemaakt met de benadering die in het nieuwe stelsel wordt gekozen.

De kwaliteit van het gesprek zit vooral in het (opnieuw) maken van contact met de betrokkenen en waar nodig herstel van verbinding en vertrouwen. Hiermee is een basis te leggen voor reëel en open overleg over een oplossing die is gebaseerd op de behoefte van de medewerker en de mogelijkheden die de werkgever heeft.

Na beoordeling en aanpassing door het kernteam zullen de uitkomsten en inzichten met de flexibele schil worden gedeeld en volgt een tweede gesprek. Daarin wordt een voorstel gedaan om zoveel mogelijk in de behoefte te voorzien en schade naar redelijkheid en billijkheid te compenseren. Bij consensus wordt dit vastgelegd en afgewikkeld door het ondersteunende team.

Indien geen consensus wordt bereikt zal het kernteam ter heroverweging de stuurgroep raadplegen. De stuurgroep neemt een besluit dat kan leiden tot een aanpassing van het voorstel. Er wordt vervolgens gezien of alsnog overeenstemming kan worden bereikt. Mocht er geen

overeenstemming worden bereikt, dan wordt de bestaande procedure weer opgepakt. Het gesprek heeft hier, met uitzondering van de tijdelijke opschorting, verder geen invloed op.

#### *Uitgangspunten materieel voorstel*

Het ondersteunende team werkt na terugkoppeling van het eerste gesprek een materieel voorstel uit. Uitgangspunten voor dat voorstel worden gevormd door de situatie waarin de collega zich bevindt en zijn verdere perspectieven, afgezet tegen de mogelijkheden die de werkgever heeft.

#### *Voorstel naar redelijkheid en billijkheid*

Als er bereidheid is om samen opnieuw naar het totaal aan zorg, re-integratie en schadevergoeding te kijken, wordt een voorstel naar redelijkheid en billijkheid gedaan. Dit is een voorstel vanuit goed werkgeverschap. Aansprakelijkheid is hier niet aan de orde. Het voorstel wordt dus ook gedaan wanneer geen sprake is van buitensporigheid en zorgplichtschending of er formeel sprake is van verjaring. Het streven is om uiterlijk binnen 3 maanden na het 1e gesprek tot een voorstel te komen.

Uitgangspunten die de politie zal hanteren bij het maken van de berekening:

- Compensatie gemis aan inkomsten: vergoeding van de schade die ontstaat door (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid. Hierbij wordt rekening gehouden met het gegeven of er een arbeidsongeschiktheidsverzekering is (de premie kan worden opgevoerd als schade).
- Gemist carrièreperspectief: dit zal individueel beoordeeld worden. Daarbij zal bijvoorbeeld rekening worden gehouden met het geldende loopbaanbeleid, met gebruikelijke carrièrestappen en met het opleidingsniveau.
- Zelfwerkzaamheid zal op basis van maatwerk worden bepaald. Beoordeeld zal worden of gemis aan zelfwerkzaamheid aan de orde is en wat er nodig is aan ondersteuning.
- Als uit dit gesprek schadecomponenten naar voren komen die bij de uitgangspunten hierboven niet benoemd zijn, dan kan dat leiden tot een maatwerkvoorstel.
- Voor het smartengeld in verband met onherstelbaar letsel en het gemis aan levensvreugde wordt wat hoogte betreft aangesloten bij wat maatschappelijk gebruikelijk is.
- Bedragen die in de lopende procedure reeds zijn toegekend, worden in het voorstel verdisconteerd.

Deze uitgangspunten zijn concreter uitgewerkt in de bijlage A.

#### *Aansprakelijkheid*

Als er overeenstemming wordt bereikt over het voorstel wordt de lopende procedure gestaakt.

Wanneer er geen overeenstemming wordt bereikt over een voorstel, of de collega het gesprek niet wil aangaan, blijft de mogelijkheid om een aansprakelijkheidsprocedure te starten of voort te zetten. In deze formele juridische procedure wijzigt niets.

Aan de collega's die momenteel al procederen, wordt het voorstel gedaan om de procedure aan te houden. Dat is uiteraard hun eigen keuze. Bij voorzetting van die procedure, zal wel een gesprek worden aangeboden over de zorg die de collega nodig heeft en wat de werkgever daarin kan betekenen. De dienst HRM zal dan nog wel beoordelen of er, bijvoorbeeld vanwege nieuwe jurisprudentie, aanleiding is om eenzijdig een nieuw of aanvullend voorstel te doen.

Bij de beoordeling van een aansprakelijkstelling spelen drie criteria een rol:

- a. verjaring (zowel absoluut als relatief),
- b. buitensporigheid en
- c. zorgplicht.

Over het laatste punt heeft de Centrale Raad van Beroep in een aantal recente procedures uitspraak gedaan. De uitspraken brengen met zich mee dat niet langer in algemene zin, maar op individueel niveau aangetoond moet worden welke zorg (zowel preventief als na het plaatsvinden van het incident) de (oud-)collega heeft ontvangen.

In zaken die vanwege herbeoordeling op grond van jurisprudentie leiden tot erkenning van de aansprakelijkheid zal een (herziend) besluit genomen worden.

Aldus vastgesteld te Den Haag,,

L.H. Kok

lid Korpsleiding portefeuille bedrijfsvoering

### *Bijlage A.*

#### *Notitie invulling redelijkheid en billijkheid*

Om te voldoen aan de door de minister geformuleerde aandachtspunten wordt zoveel als mogelijk geprobeerd bij het eerste gesprek direct een (finaal) afwikkelingsvoorstel te doen. Daarbij past enerzijds ruimhartigheid nu de gedachte heerst dat het huidige stelsel niet op alle punten heeft opgebracht wat er van mocht worden verwacht. Anderzijds zal ook rekening gehouden worden met vergoedingen waarvan de verwachting is dat deze onder het nieuwe stelsel gematigder zullen zijn.

De volgende schadecomponenten worden betrokken bij het voorstel dat naar redelijkheid en billijkheid wordt berekend:

1. Verlies aan verdienvermogen, bestaande uit directe inkomensschade, carrièreschade en pensioenschade.
  - a. Verlies aan verdienvermogen: beoordeeld wordt of sprake is van directe inkomensschade. Daarbij wordt rekening gehouden met de vraag of de collega een arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft die in deze schade voorziet.
  - b. Carrièreschade: beoordeeld wordt of de collega vanwege de beroepsziekte carrièrestappen heeft misgelopen. Ingewikkelde discussies over daadwerkelijke carrièreperspectieven worden zoveel als mogelijk vermeden. Er wordt uitgegaan van gebruikelijke loopbaanpaden.
  - c. Pensioenschade. Uitgangspunt is dat het ABP voorziet in premievrije pensioenopbouw. Beoordeeld wordt of pensioenschade over de hiervoor genoemde componenten voor vergoeding in aanmerking dient te komen.
  - d. Inkomensschade ten gevolge van verhoogde economische kwetsbaarheid komt vooral voor bij oud-collega's die niet volledig arbeidsongeschikt zijn. Hierin worden maatwerkoplossingen bedacht.
2. Medische kosten. Hierbij wordt rekening gehouden met de bedragen die al zijn toegekend en waar op grond van de rechtspositie (artikel 54 Barp) naar de toekomst toe aanspraak op blijft.
3. Smartengeld. Voor het smartengeld in verband met onherstelbaar letsel en het gemis aan levensvreugde wordt wat hoogte betreft aangesloten bij wat maatschappelijk gebruikelijk is.
4. Gemis aan zelfwerkzaamheid. Het gaat hier om werkzaamheden in, rond en aan de woning (schilderen, behangen, reparaties en tuinonderhoud, geen huishoudelijk werk). Beoordeeld wordt of naar redelijkheid vergoeding daarvoor passend is. Uitgangspunt in het voorstel is dat de tegemoetkoming geboden wordt zonder dat arbeidsdeskundig onderzoek plaats vindt naar de mate waarin de collega ten gevolge van de PTSS beperkingen niet in staat is om de woning geheel of gedeeltelijk te onderhouden en hoe dit was zonder de beroepsziekte.
5. Huishoudelijke hulp. Het gaat hier om werkzaamheden zoals schoonmaken, boodschappen doen, verzorging kinderen, zelfverzorging. Ook hier wordt beoordeeld of naar redelijkheid vergoeding daarvoor passend is. Uitgangspunt in het voorstel is dat de tegemoetkoming geboden wordt zonder dat arbeidsdeskundig onderzoek plaats vindt naar de mate waarin de collega ten gevolge van de PTSS beperkingen niet in staat is huishoudelijke taken te verrichten en hoe dit was

zonder de beroepsziekte. Ook wordt niet getoetst of tot op heden daadwerkelijk huishoudelijke hulp wordt ingeschakeld.

6. Maatwerk. Als tijdens (de voorbereiding van) het gesprek schadecomponenten naar voren komen die bij de uitgangspunten hierboven niet benoemd zijn, dan kan dat leiden tot een maatwerkvoorstel.

7. Advocaatkosten. Vergoeding van de kosten van inzet van een gemachtigde worden vergoed. Deze worden getoetst op dubbele redelijkheid (zowel of het redelijk is dat juridische bijstand is ingeschakeld als de hoogte van de kosten van de ingeschakelde bijstand).

8. Bedragen die in de lopende procedure reeds zijn toegekend, worden in het voorstel verdisconteerd.

### Voorwaarden

Bij non-acceptatie komt het voorstel te vervallen en wordt er een afwijzingsbesluit aansprakelijkheid opgemaakt dan wel wordt de aangehouden procedure vervolgd.

Bij acceptatie wordt er een vaststellingsovereenkomst opgemaakt waarin partijen elkaar over en weer finale kwijting verlenen. Rechtspositionele aanspraken op vergoeding van (medische) kosten (artikel 53 en 54 Barp) en aanvulling op de uitkering ten gevolge van het besluit beroepsziekte krachtens artikel 39b BBP zijn uitgesloten van de finale kwijting. Wanneer de (oud)collega er voorkeur voor heeft zaken zoveel mogelijk op korte termijn af te wikkelen doet de werkgever hem het voorstel om de aanspraak op vergoeding van kosten op basis van artikel 53 en 54 Barp onderdeel te maken van een finale regeling.

### *Bijlage B.*

#### *Aanpak en monitoring*

#### *Start gesprekken en leerpunten*

#### START

Eind mei is in opdracht van de korpsleiding gestart met de eerste gesprekken. Er waren hooggespannen verwachtingen bij de collega's die de brief van de minister hadden gelezen. Tegelijkertijd moest het team nog worden ingericht en het handelingskader ontwikkelde zich nog. Tot eind oktober werden er 64 zorggesprekken gevoerd.

Er werd in zes gevallen overgegaan tot erkenning van aansprakelijkheid, met zes collega's werd op basis van redelijkheid en billijkheid in der minne geschikt, zeven collega's hebben een voorstel ontvangen en gaan daar nog op reageren. In acht gevallen bleek er nog geen sprake van een medische eindsituatie op het percentage arbeidsongeschiktheid. Daardoor zijn de rechtspositionele vergoedingen nog niet afgewikkeld en is ervoor gekozen daaraan prioriteit te geven.

#### LEERPUNTEN

De voorbereiding op de gesprekken was te gehaast. Ook de verwachting dat binnen 3 maanden een beoordeling en voorstel naar redelijkheid en billijkheid zou worden gedaan, kon in een enkel geval niet worden gehaald. Alle zeilen moesten worden bijgezet, in de resterende dossiers van die 64, nu nog 37, wordt de termijn om binnen 3 maanden een voorstel te doen wel gehaald.

Leerpunten zijn dat een gesprek pas gepland kan worden na gedegen voorbereiding, waarbij een algemeen beeld en voorstel naar redelijkheid en billijkheid in concept gereed moeten zijn. Als een gesprek wordt gepland met een collega moet dat kort daarna worden gevoerd en binnen een termijn van 3 maanden een voorstel gedaan worden. Afsproken termijnen moeten worden gehaald.

Als blijkt in de voorbereiding dat er geen sprake is van een medische eindsituatie, krijgt de rechtspositionele afwikkeling prioriteit. Er kan geen voorstel naar redelijkheid en billijkheid worden gedaan omdat restschade dan niet kan worden bepaald.

#### *Samenstelling projectteam*

Het projectteam staat onder regie van de programmamanager bijzondere zorg en teamchef beroepsrisico. Voor het voeren van zorggesprekken zijn inmiddels 4 extra collega 's beschikbaar. Het team beschikt verder over administratieve ondersteuning, arbeidsdeskundigen en juristen.

In totaal 10 fte. Meer dan een verdubbeling van het aantal dat bij de start van het project beschikbaar was.

#### *Aanpak*

De prioritering zoals die in de notitie Redelijkheid en billijkheid is verwoord, zal ook op die manier worden opgepakt.

Rekening houdend met de leerpunten zoals hierboven aangegeven, zal met de 51 collega 's waarbij of nog een procedure loopt of recent aansprakelijk is gesteld, dit jaar nog contact worden gelegd.

Begin 2021 zullen de 85 dossiers worden opgepakt, waarvan de aansprakelijkstelling "zekerheidshalve " is ingediend.

Eind 2021 wordt beoogd dat het project is afgerond.

#### *Monitoring*

Het kernteam zal elke twee maanden rapporteren over de voortgang. In de rapportage zullen ook knelpunten en mogelijke aanpassingen van werkwijze aan bod komen. De rapportage wordt door zorg van de korpsleiding besproken met vertegenwoordigers van Ministerie van J&V, de COR en vakbonden.