

**AMBTELIJK CONCEPT – PERSOONLIJK EN VERTROUWELIJK****Hoogte van een eventuele financiële tegemoetkoming**

Vooruitlopend op een besluit over een eventuele financiële tegemoetkoming, worden in deze notitie enkele mogelijkheden in kaart gebracht met betrekking tot de hoogte van het bedrag. Daarvoor zal allereerst inzichtelijk gemaakt worden welke andere regelingen voor tegemoetkomingen zijn opgesteld en welke elementen de hoogte van het bedrag hebben bepaald. Deze elementen worden vervolgens toegepast op de situatie omtrent post-COVID.

Alles afwegende wordt het advies gedaan om de hoogte van het gebaar ter erkenning van de gevolgen vast te stellen op een eenmalige € 15.000 per zorgmedewerker met post-COVID en vallende onder de reikwijdte.

**Andere financiële tegemoetkomingen (leedvergoedingen)**

Regeling	Soort vergoeding en bedrag	Onderbouwing	Uitvoerder
1. Financiële tegemoetkoming voor slachtoffers van geweld in de jeugdzorg	Leedvergoeding: € 5.000	Onderbouwing onbekend.	Schadefonds Geweldsmisdrijven
2. Financiële tegemoetkomingsregeling transgender personen	Leedvergoeding: € 5.000	Aansluiting gezocht bij commissie De Winter (jeugdzorg)	DUS-I
3. Tegemoetkomingsregeling voor (oud-)gymnastena	Leedvergoeding: € 5.000	Geen onderbouwing gecommuniceerd.	KNGU
4. Regeling eenmalige uitkering Dutchbat-III-veteranen	Leedvergoeding: € 5.000	Symbolisch gebaar als blijk van erkenning en waardering voor de uitzonderlijke omstandigheden waaronder Dutchbat-III moest opereren en de ontwikkelingen in de 25 jaren daarna, waardoor het ervaren gebrek is ontstaan aan steun, erkenning en waardering.	
5. Tegemoetkoming in verband met de grote gevolgen van de Q-koortsuitbraak	Leedvergoeding: € 15.000	Hoogte van het bedrag is mede gebaseerd op het totaal beschikbaar gestelde middelen in het RA-akkoord. Aan Q-support (organisatie voor Q-koorts patiënten) is ook gevraagd welk bedrag zij zien als erkenning. Dit bedrag kwam daarmee overeen.	DUS-I
6. CONCEPT: Tegemoetkoming aan werkenden en voormalig werkenden die lijden aan een beroepsziekte (drie beroepsziekten: longkanker door asbest, allergische astma en de 'schildersziekte') als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen bij het verrichten van arbeid	Tegemoetkoming in schade waar verhalen via de rechter zeer moeizaam gaat: Maximaal € 21.847	De hoogte van het bedrag is gebaseerd op bestaande regelingen voor slachtoffers asbest en mesothelioom.	SVB i.s.m. IAS
7. Stichting Zorg na Werk in Coronazorg (particulier initiatief)	Gift om de financiële zorgen van zorgmedewerkers en nabestaanden verminderen in de impactvolle periode na een IC-opname of overlijden (49% van de fondsmiddelen is afkomstig van de staat): € 30.000	Geen onderbouwing gevonden	Stichting ZwiC
8. CONCEPT regeling JenV politie waarbij covid-besmetting aangemerkt als dienstongeval, als aannemelijk is dat die op de werkvloer plaats heeft gevonden. Daarmee hebben politiemensen vanuit de rechtspositie recht op vergoeding van noodzakelijk	Smartengeld vanuit werkgeversrelatie met gedupeerde: 25.000 euro is een indicatie van het maximaal te ontvangen bedrag (bij zeer ernstig letsel).	Wordt aangesloten bij wat in het civiele recht en de geldende jurisprudentie op dit gebied gebruikelijk is.	?

gemaakte kosten en ook smartengeld, als de covid-besmetting/post-covid leidt tot blijvende invaliditeit.			
--	--	--	--

## Bepalende elementen en toepassing daarvan op post-COVID

### 1. Leedvergoeding versus schadevergoeding

#### Analyse eerdere regelingen

- De eerste vijf regelingen betreffen leedvergoedingen. Dit zijn symbolische bedragen ter erkenning van het leed van de gevolgen van uitzonderlijke situatie, dus geen vergoeding van kosten of inkomensderving. Gedupeerden kunnen - los van de leedvergoeding - een andere partij nog wel aansprakelijk stellen ten behoeve van een schadevergoeding.
- De zesde vergoeding (TSB) ligt hoger, omdat dit gedeeltelijk gebaseerd is op een vergoeding van schade. Bij deze vergoeding werd er rekening mee gehouden dat het aansprakelijkheidsrecht voor de meeste betrokkenen geen uitkomst meer bood, omdat het verhalen van de schade op de werkgever wegens het verstrijken van de tijd, zeer moeizaam was (documenten bestaan niet meer, of soms bestaat de werkgever niet meer).
- De achtste vergoeding (politie) betreft smartengeld vanuit de werkgeversrelatie die JenV heeft voor de politie. Dit is een verbreding van reeds bestaande regelingen voor smartengeld in verband met dienstongevallen of beroepsziektes (COVID wordt hier nu ook onder geschaard) waar het politiepersoneel een beroep op kan doen. In dit geval kan je zeggen dat het om schadevergoeding vanuit de werkgeversaansprakelijkheid gaat.

#### Toepassing op post-COVID

De vergoeding in verband met post-COVID is nadrukkelijk een vergoeding voor het leed dat zorgmedewerkers hebben geleden door het oplopen van post-COVID. Het gaat hier niet om een schadevergoeding. Door de vakbonden, in ieder geval CNV, wordt de Staat wel gevraagd om een vorm van schadevergoeding, namelijk een vergoeding voor de inkomensderving. Om aanspraak te kunnen maken op schadevergoeding moet de gedupeerde aantoonbaar kunnen maken dat de Staat aansprakelijk is voor de schade. Dat veronderstelt een causaal verband. In dit geval stellen we ons op het standpunt dat de Staat niet onrechtmatig heeft gehandeld en volgt ook niet uit een wettelijk recht of plicht dat de Staat aansprakelijk is. De Staat is daarom niet verplicht tot een vergoeding van de inkomensderving of andere vormen van schade.

In dit geval is een vergelijking met de TSB-regeling en de politie daarom niet op zijn plaats. Bij de TSB-regeling en bij de regeling voor de politie gaat het wel gedeeltelijk om een vervanging van het aansprakelijkheidsrecht.

### 2. Differentiatie binnen de groep (bedrag verschillend per persoon)

#### Analyse eerdere regelingen

- De eerste vijf regelingen zijn leedvergoedingen en binnen deze vergoedingen is niet gedifferentieerd in hoogte. Het argument hiervoor is dat deze hele groep gevolgen heeft ondervonden van het betreffende leed.
- De zesde (TSB) en de achtste (politie) vergoeding kan per persoon verschillend zijn. Bij de TSB wordt het bedrag afgehaald dat is verstrekt vanuit de werkgever. Bij de politie wordt gekeken naar de schade die een persoon ervaart.

#### Toepassing op post-COVID

In het geval van post-COVID is het wenselijk om de vergoeding voor iedereen gelijk te trekken. Het gaat hier expliciet om een gebaar ter erkenning van de gevolgen die zorgmedewerkers met post-COVID klachten ondervinden. Het gaat dus niet om een vergoeding van de gemaakte kosten. Daarom is het niet wenselijk om in bedragen te gaan differentiëren. Deze zorgmedewerkers hebben allemaal langdurige gevolgen ondervonden als gevolg van post-COVID en zijn hierdoor ingestroomd in de WIA. De hoogte van het bedrag zou daarom gelijkgesteld moeten zijn voor alle zorgmedewerkers die in aanmerking komen voor het gebaar ter erkenning.

In dit geval is een vergelijking met de TSB-regeling en de politie daarom niet op zijn plaats. Bij de TSB-regeling en bij de regeling voor de politie wordt wel gedifferentieerd in bedragen.

### 3. Uitkerende partij: Staat, werkgever of private partij

#### Analyse eerdere regelingen

- De eerste zes regelingen betreffen leedvergoedingen verstrekt vanuit de Staat.
- De zevende tegemoetkoming (ZWiC) is verstrekt door een particulier initiatief.
- De achtste vergoeding (politie) is verstrekt vanuit de rol van werkgever.

#### Toepassing op post-COVID

In het geval van post-COVID gaat het om een gebaar ter erkenning vanuit de Staat. Een vergelijking met ZWiC en de politie is daarom niet op z'n plaats.

### 4. Oorzaak leed en gevolgen

#### Analyse eerdere regelingen

- Bij de eerste vier regelingen gaat het om de erkenning van het leed ontstaan door een misstand.
- Bij de laatste vier regelingen gaat het om de erkenning van het leed ontstaan door een virus en/of gevaarlijke stof. Hierdoor zijn in ieder geval fysiologische klachten ontstaan.

#### Toepassing op post-COVID

In het geval van post-COVID gaat het om schade opgelopen door een nieuw en onbekend virus. Dit virus heeft geleid tot langdurige fysiologische klachten. Een vergelijking met de laatste vier regelingen lijkt daarom beter op zijn plaats.

### Advies

Alles afwegende is het advies is om de hoogte van het eventuele gebaar ter erkenning van de gevolgen vast te stellen op een eenmalige € 15.000 per zorgmedewerker met post-COVID en vallende onder de reikwijdte.

De argumenten hiervoor zijn als volgt:

- Het gaat hier expliciet om een gebaar ter erkenning vanuit de Staat voor de gevolgen die zorgmedewerkers met post-COVID klachten ondervinden. Het gaat dus niet om een vergoeding van schade of van gemaakte kosten.
- Deze zorgmedewerkers hebben allemaal langdurige gevolgen ondervonden als gevolg van post-COVID en zijn hierdoor ingestroomd in de WIA. De hoogte van het bedrag wordt daarom gelijkgesteld voor alle zorgmedewerkers die in aanmerking komen voor het gebaar ter erkenning.
- Het advies is om in dit geval € 15.000 te verstrekken, aansluitend bij de Q-koorts regeling. Zowel bij COVID als bij Q-koorts ging het om een nieuw en onbekend virus waarvan de consequenties toentertijd nog niet konden worden voorzien. Het ziektebeeld van chronische Q-koorts en/of Q-koortsvermoeidheidssyndroom (QVS) toont gelijkenissen met post-COVID: In beide gevallen gaat het onder andere om langdurige vermoeidheidsklachten als gevolg van een virusbesmetting. De gevolgen van de ziekte zijn daarmee ook vergelijkbaar: In beide gevallen ervaart men verlies van gezondheid en daardoor verlies van werk en kwaliteit van leven.
- Het advies is dus om af te wijken van de € 5.000 uit andere tegemoetkomingsregelingen. In deze gevallen ging het om het leed veroorzaakt door misstanden, en niet om leed veroorzaakt door een virus met fysiologische schade tot gevolg. In dit geval zijn alle in aanmerking komende personen ingestroomd in de WIA.
- Het advies is ook om het bedrag niet hoger te maken dan € 15.000, zoals gedaan bij de TSB, ZwiC en politie. In het geval van de TSB is wel sprake een gedeeltelijke schadevergoedingscomponent. Dat komt doordat is gebleken dat het

aansprakelijkheidsrecht voor deze groep lastig of geen uitkomst bood. In dit geval staat de weg van aansprakelijkheid open voor eenieder en om die reden is het niet logisch een schadecomponent te betrekken in de vaststelling van de hoogte van de tegemoetkoming. In het geval van ZwiC en de politie wordt niet uitgekeerd vanuit de Staat. ZwiC is een particulier initiatief en heeft daarom zelf de hoogte mogen bepalen. De politie treedt in dit geval op in hun rol als werkgever.

De risico's zijn:

- De hoogte van het bedrag zal altijd tot discussie leiden: ontvangers zullen de tegemoetkoming in relatie zien tot de geleden schade en deze schade is niet voor iedereen gelijk.
- Bij andere regelingen krijgen alle personen die de schade hebben ondervonden de gelijke erkenning. In dit geval komen alleen zorgmedewerkers in aanmerking voor de erkenning, terwijl er in de samenleving meer mensen kampen met post-COVID en daardoor arbeidsongeschikt zijn verklaard. Het bedrag van € 15.000 is een dusdanig hoog bedrag, waardoor onrechtvaardigheid eerder kan worden gevoeld.

De alternatieven zijn:

*€ 5.000, aansluitend bij de recente regelingen voor leederkenning aan slachtoffers in de jeugdzorg, gymwereld en aan transgenders en dutchbatters.*

- Het gelijktrekken met andere regelingen versterkt het argument dat het hierbij echt gaat om een symbolisch gebaar, en geen vergoeding van de schade. Het past binnen het Rijksbrede lijn voor onverplichte financiële tegemoetkomingen.
- Dit alternatief wordt echter ontraden. In gevallen bij eerdere tegemoetkomingen ging het om het leed veroorzaakt door misstanden, en niet om leed veroorzaakt door een virus met fysiologische schade tot gevolg. Bij post-COVID heeft in ieder geval iedereen te maken met het instromen in de WIA.

*€ 21.847, aansluitend bij bedragen uit de Regeling Tegemoetkoming Stoffen gerelateerde Beroepsziekten (in concept)*

- De vakbonden zetten in op dit bedrag, overeenkomend met het bedrag uit de Tegemoetkoming stoffen gerelateerde beroepsziekten.
- Dit alternatief wordt ontraden. De TSB-regeling voorziet in een maximaal bedrag van € 21.847 ter erkenning aan slachtoffers met ernstige stoffen gerelateerde beroepsziekten. Het gaat hierbij om een maximaal bedrag, waarbij eventuele bedragen die al zijn uitgekeerd vanuit de werkgever en/of opdrachtgever worden afgehaald.
- Voor de doelgroep van de TSB-regeling is gebleken dat het aansprakelijkheidsrecht in veel gevallen geen uitkomst bood. Dat komt doordat tussen de blootstelling aan een gevaarlijke stof en het ontstaan van de ziekte soms tientallen jaren zit. Het betreft daarom vaak mensen die al met pensioen zijn of niet meer bij de betreffende werkgever werken, waardoor het zeer moeizaam bleek om de schade te verhalen bij de werkgever.
- Bij COVID-19 ligt er tussen moment van blootstelling en ziek worden maar beperkte tijd, waardoor discussie over werkgeversaansprakelijkheid nog tussen partijen gevoerd kan worden. In dit geval staat de weg van aansprakelijkheid open voor eenieder en om die reden is het niet logisch een schadecomponent te betrekken in de vaststelling van de hoogte van de tegemoetkoming.