

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

DGLZ
Cc MLZS

Deadline: 16-01-2023

MEVA
Arbeidsmarkt

Ontworpen door

5.1.2e

5.1.2e

T 5.1.2e

Datum document

11 januari 2023

Kenmerk

3498463-1042238-MEVA

Bijlage(n)

-

nota

(ter voorbereiding van een overleg)

Deft	Overleg werkgeversorganisaties over post-COVID
Vergaderdatum en tijd	16 januari van 14.30 tot 15.30
Vergaderplaats	Webex

Paraaf directeur

cc MLZS > graag toevoegen bij overleg BOZ dinsdag 17 jan.

1 Aanleiding en doel overleg

Deze nota is bedoeld ter voorbereiding op het overleg van DGLZ met de werkgeversorganisaties. Deze nota wordt tevens met de minister LZS gedeeld ter voorbereiding op haar belafpraak met 5.1.2e, 5.1.2e van de Brancheorganisaties Zorg (BOZ) op dinsdag 17 januari. In de bijlage is een eerste aanzet voor de belnotitie toegevoegd. De notitie wordt maandag 16 januari nader aangevuld nadat het overleg met de werkgeversorganisaties heeft plaatsgevonden.

Naast een voorstel voor de verschillende bespreekpunten, bevat deze nota de laatste ontwikkelingen op dit dossier, waaronder:

- een uitspraak van de Rechtbank Amsterdam waarin een werkgever door de kantonrechter aansprakelijk is geacht voor de schade die een zorgmedewerker heeft opgelopen door een COVID-besmetting;
- de aankondiging van de FNV en CNV voor het starten van een kort geding tegen de Staat inzake compensatie voor zorgmedewerkers met post-COVID.

2 Deelnemers overleg

Bij het overleg op 16 januari met de werkgeversorganisaties sluiten aan:

- 5.1.2e - 5.1.2e BOZ
- 5.1.2e NFU
- 5.1.2e NVZ
- 5.1.2e - 5.1.2e VGN

- 5.1.2e VGN
- 5.1.2e GGZ
- 5.1.2e - 5.1.2e Actiz
- 5.1.2e - 5.1.2e ZorgthuisNL
- En eventueel vertegenwoordigers van de andere werkgeversorganisaties buiten de BOZ.

Datum document

11 januari 2023

Kenmerk

3498463-1042238-MEVA

Vanuit VWS sluiten hierbij aan:

- DGLZ
- 5.1.2e WJZ
- 5.1.2e WJZ
- 5.1.2e

3 Te bespreken punten

Vooraf is geen agenda gedeeld met de partijen. Vlak voor de kerst zijn een aantal afspraken gemaakt met alle partijen. Geadviseerd wordt om hierop terug te blikken en het vervolg hiervan te bespreken:

1. Terugblik overleg met werkgeversorganisaties;
2. Terugkoppeling intern beraad werkgeversorganisaties;
3. Terugkoppeling verkenning ZWIC 2.0;
4. Proces, waaronder het formele verzoek van VWS, de betrokkenheid van andere werkgeversorganisaties en het tijdsplan;
5. Aandacht voor de Subsidieregeling Behoud langdurig zieke werknemers.

Daarnaast eindigt deze nota met de aankondiging van de FNV en CNV dat zij starten met een kort geding tegen de Staat inzake compensatie voor zorgmedewerkers met post-COVID. Dit hoeft niet besproken te worden, maar is wel nuttig ter informatie.

4 Advies en toelichting**Bespreekpunt 1: Terugblik overleg met werkgeversorganisaties (20 december)**

Vlak voor kerst heeft overleg plaatsgevonden tussen DGLZ en de werkgeversorganisaties. Over het algemeen is het beeld dat de werkgevers het een sympathiek gebaar vinden om te komen met een regeling, alleen voorzien zij risico's t.a.v. hun aansprakelijkstelling en in de uitvoering (zie bespreekpunt 2). Uit het laatste overleg zijn de volgende taken gekomen:

- Een formeel verzoek van VWS richting de werkgeversorganisaties volgt in januari 2023. De Kamerbrief d.d. 16 december 2022 en dit overleg biedt voor nu voldoende informatie om het verzoek van het kabinet door te geleiden naar bestuurlijk niveau;
- Zowel de werkgeversorganisaties als VWS verkennen of stichting Zorg na Werk in Coronazorg een vervolg kan krijgen met een andere taak en aansluitend bij een dergelijke regeling (ZWIC 2.0);
- De werkgeversorganisaties beraden zich intern, waarbij ook zij nader juridisch advies zullen vragen.

Bespreekpunt 2: Intern beraad werkgeversorganisaties

U kunt de partijen vragen naar de uitkomsten van hun interne verkenning. Op basis van eerdere gesprekken komen naar verwachting twee hoofdpunten terug: de aansprakelijkstelling en de uitvoering van de regeling.

Aansprakelijkstelling

De werkgevers vragen zich af hoe een dergelijke collectieve regeling zich verhoudt tot eventuele werkgeversaansprakelijkheid: hoe wordt voorkomen dat het treffen van een regeling de schijn wekt dat de werkgever erkent aansprakelijk te zijn. Daarnaast moet worden uitgezocht of een eventuele vergoeding op grond van de regeling in mindering zou worden gebracht op de te vergoeden schade als de werkgever aansprakelijk blijkt te zijn op basis van een rechterlijke uitspraak.

Datum document
11 januari 2023

Kenmerk
3498463-1042238-MEVA

Reactie VWS

De werkgever of opdrachtgever blijft de eerst verantwoordelijke partij voor schade die is ontstaan als het gevolg van ziekte die is opgelopen op het werk. Een regeling als voorgesteld is nooit ter vervanging, dan wel het afkopen van aansprakelijkheid. Een regeling met een toereikend bedrag kan in theorie wel voorkomen dat werknemers hun werkgever aansprakelijk stellen. In ieder geval menen wij dat een regeling het risico op aansprakelijkheidsstellingen niet vergroot, maar mogelijk juist kleiner maakt.

Uitspraak Rechtbank Amsterdam (16 december 2022)

Op 2 januari 2023 is een richtinggevend vonnis gepubliceerd over de aansprakelijkheid van een werkgever voor een COVID-19 besmetting van een werknemer. Houthoff heeft hierop een analyse gedaan. Voor zover hen en ons bekend, is dit het eerste gepubliceerde vonnis over werkgeversaansprakelijkheid bij een COVID-19 besmetting. De feiten en omstandigheden die zich in deze zaak voordeden, zijn zeer specifiek en zullen we hier niet omschrijven. Op basis van deze feiten en omstandigheden komt de kantonrechter tot het oordeel dat de werknemer voldoende heeft aangetoond dat zij haar COVID-19 besmetting in de uitoefening van haar werkzaamheden heeft opgelopen. De arbeidsrechtelijke wetgeving bepaalt dat de werkgever daarmee in beginsel aansprakelijk is voor de gevolgen van de COVID-19 besmetting van de werknemer. Dat is slechts anders als de werkgever bewijst dat zij aan haar zorgplicht voor een veilige werkomgeving heeft voldaan.

In het kader van de beoordeling van de zorgplicht overweegt de kantonrechter dat de werkgever weliswaar in het algemeen maatregelen heeft getroffen in het kader van de pandemie, maar dat hij niet voldoende heeft gedaan om besmetting van de werknemer met COVID-19 te voorkomen. De primaire verantwoordelijkheid voor het geven en naleven van instructies ligt bij werkgever en hij heeft op dit punt onduidelijkheid laten ontstaan.

De kantonrechter oordeelt kort en goed dat de werkgever op grond van art. 7:658 BW aansprakelijk is voor de door werkneemster geleden en nog te lijden schade die voortvloeit uit de COVID 19-besmetting. Over de daadwerkelijke omvang van de schade die voor vergoeding in aanmerking komt, wordt in deze procedure geen oordeel gegeven.

Het vonnis onderstreept de rol van de werkgever als eerst aansprakelijke partij tegenover de werknemer. De primaire zeggenschap voor een veilige werkomgeving berust bij de werkgever en de kantonrechter bevestigt – specifiek voor COVID-19 besmettingen – dat niet snel kan worden aangenomen dat de werkgever aan de wettelijke zorgplicht heeft voldaan.

Aan die zorgplicht is pas voldaan als de werkgever die maatregelen neemt die redelijkerwijs noodzakelijk zijn om te voorkomen dat een werknemer schade lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Het vonnis concretiseert de toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel bij COVID-19 claims, waarmee werknemers tegemoet worden gekomen in hun bewijspositie tegenover hun werkgever.

Datum document

11 januari 2023

Kenmerk

3498463-1042238-MEVA

Invloed vonnis op bereidwilligheid collectieve regeling

Het vonnis kan een positieve impact hebben op de bereidwilligheid van werkgevers om mee te werken aan een collectieve regeling. Het vonnis bevestigt en concretiseert dat een werkgever aansprakelijkheid niet kan ontlopen door eenvoudigweg te verwijzen naar algemene maatregelen die zijn genomen. Van werkgevers kan en mag meer worden gevraagd.

Werkgevers zullen in het vonnis een bevestiging zien van de strenge verantwoordelijkheden voor werkgevers, en zullen de door hen gevreesde toename van COVID-19 claims en procedures (in ieder geval van zorgpersoneel) een stap dichterbij zien komen. Het vonnis maakt duidelijk dat zeer kritisch zal worden gekeken naar de aard en omvang van concrete maatregelen die werkgevers hebben genomen, en dat het leveren van tegenbewijs – bijvoorbeeld door te stellen dat een besmetting met COVID-19 níet op het werk heeft plaatsgevonden – zeer lastig zal worden. Aansprakelijkheid is relatief snel gegeven en discussies over aansprakelijkheid en schadeomvang zijn voor werkgevers arbeidsintensief, kostbaar, zeer specifiek en ingewikkeld. Het vonnis vestigt daarmee de aandacht op de voordelen van een collectieve regeling.

Uitvoering

De werkgevers hebben eerder risico's aangedragen t.a.v. de afbakening en de uitvoering. Zij vrezen dat de relatie tussen werkgever en werknemer onder druk kan komen te staan als zij zelf een afbakening moeten maken. Dat is echter niet het geval, omdat deze in de Kamerbrief is opgenomen. In het overleg op 20 december is voorgesteld om te verkennen in hoeverre ZWIC een rol kan spelen bij de uitvoering van een regeling (zie bespreekpunt 2).

Gedachten vanuit VWS voor de regeling

VWS denkt aan uitvoering door een bestaande of een door werkgevers nieuw op te richten rechtspersoon (bijvoorbeeld een stichting). (zie bespreekpunt 3 voor vervolg ZWIC). Werkgevers- en werknemersorganisaties kunnen samen, met inachtneming van de afbakening uit de Kamerbrief, afspraken maken. De stichting moet wel echt worden opgezet door werkgevers- en werknemers zelf, in plaats van door de overheid. Dit ter voorkoming van een (mede/doen) oprichten door de overheid, met het verplicht volgen van de voorhangprocedure volgens de Comptabiliteitswet 2016 tot gevolg. De stichting voert vervolgens de regeling uit en zal de beslissingsbevoegdheid hebben over de aanvragen. Deze variant heeft de voorkeur omdat de beslissingsbevoegdheid komt te liggen bij de stichting, in plaats van de werkgever en de overheid. Om te voorkomen dat de stichting een b-bestuursorgaan zonder wettelijke grondslag (hierna: buitenwettelijk b-bestuursorgaan) wordt (en daarmee gebonden wordt aan bijvoorbeeld de Awb en de Woo), mag VWS niet meer dan 2/3 verstrekken aan de tegemoetkomingen.

Bijdrage vanuit de overheid

VWS kan vervolgens 2/3 bijdragen aan de tegemoetkomingen die worden verstrekt aan zorgmedewerkers vallende binnen de afbakening. Deze grens is noodzakelijk ter voorkoming van het oprichten van een buitenwettelijk bestuursorgaan. Een hogere bijdrage is alleen mogelijk als VWS zich op geen enkele manier betreft bij de inhoud, maar dat is niet het geval omdat VWS de afbakening voorstelt. Een uitvoerige staatssteuntoets moet nog worden uitgevoerd, maar WJZ voorziet vooralsnog geen grote risico's. Het bijdragen aan tegemoetkomingen voor zorgmedewerkers is ofwel geen economische activiteit ofwel een activiteit gericht op een natuurlijk persoon. Het is dan wel van belang dat VWS niet bijdraagt aan bijvoorbeeld de uitvoeringskosten.

Datum document

11 januari 2023

Kenmerk

3498463-1042238-MEVA

Bespreekpunt 3: ZWiC 2.0

Net als de werkgevers hebben wij ook contact gezocht met ZWiC. **5.1.2e** **5.1.2e** de **5.1.2e** van het bestuur van ZWiC, heeft dit op 12 januari ook binnen het bestuur besproken. ZWiC heeft momenteel het afronden van hun stichting als hoogste prioriteit. Zij zien daarnaast ook geen rol weggelegd voor het uitvoeren van een dergelijke collectieve regeling. Wel hebben ze expliciet benadrukt dat zij bereid zijn om hun kennis en expertise te delen.

Bespreekpunt 4: Proces

Formele verzoek

De werkgeversorganisaties hebben eerder aangegeven dat de eerdere gesprekken en de Kamerbrief d.d. 16 december 2022 voldoende informatie gaf om het verzoek vanuit VWS bestuurlijk te beleggen. Afhankelijk van dit overleg kan VWS nog een formeel verzoek per brief versturen aan de **5.1.2e** van de BOZ.

Betrokkenheid andere werkgeversorganisaties

In de afbakening zijn zorgmedewerkers uit de volgende sectoren opgenomen:

- de verzorgings- en verpleeghuizen,
- de (universitaire) ziekenhuizen,
- de gehandicaptenzorg,
- de wijkverpleging,
- de geboortezorg,
- de ambulancezorg,
- de intramurale jeugdzorg,
- de justitiële inrichtingen (alleen medisch, BIG-geregistreerd personeel),
- de intramurale geestelijke gezondheidszorg, of
- de huisartsenzorg.

De BOZ vertegenwoordigt alleen de ziekenhuizen (NVZ en NFU), de GGZ (GGZ Nederland), de VVT en wijk (Actiz) en de gehandicaptenzorg (VGN). Daarom zijn de ambulancezorg (AZN), de geboortezorg (BO geboortezorg), de huisartsenzorg (InEen en LHV), de wijkverpleging (ZorghuisNL) en de jeugdzorg (Jeugdzorg Nederland) ook schriftelijk en mondeling geïnformeerd over de Kamerbrief en het proces. Aan hen is de keuze gelaten of zij de BOZ-partijen volgen, of dat zij zelf expliciet betrokken willen worden bij de nadere uitwerking.

Tijdspad

Het is wenselijk om zo spoedig mogelijk verder te gaan met de uitwerking en inrichting van de uitvoering van een dergelijke regeling. Afhankelijk van de

uitkomsten van dit gesprek kan een vervolgoverleg op bestuurlijk dan wel op bureauniveau ingepland worden.

Datum document

11 januari 2023

Kenmerk

3498463-1042238-MEVA

Bespreekpunt 5: Aandacht voor de Subsidieregeling behoud langdurig zieke werknemers

Werkgevers kunnen nog tot en met 31 januari 2023 subsidie aanvragen voor het behoud van langdurig zieke werknemers. Vooral nog zijn circa 130 aanvragen ingediend. Daarom is het goed om hier aandacht voor te vragen. E.e.a. is ook reeds per mail gedeeld met de BOZ.

Deze regeling biedt tijdelijke ondersteuning aan werkgevers in de sector zorg en welzijn om langdurig zieke zorgwerknemers te behouden voor de zorg. De regeling stimuleert werkgevers om een verlenging van de loondoorbetaling na het tweede ziektejaar af te spreken met de betreffende werknemer. Hiermee wordt de periode voor herstel en re-integratie verlengd. De subsidie is een tegemoetkoming in de kosten van de verlengde loondoorbetaling. In tegenstelling tot wat veel werkgevers denken is deze regeling niet alleen voor zorgmedewerkers met post-COVID. Het gaat om alle zorgmedewerkers die in de periode maart 2020 tot en met december 2020 langdurig ziek zijn geworden.

Ter informatie: kort geding

FNV en CNV hebben op donderdag 12 januari eind van de dag laten weten dat zij een kort geding zullen starten tegen de Staat inzake compensatie voor zorgmedewerkers met post-COVID. De conceptdagvaarding is volgens de bonden bijna gereed, en de bonden zijn voornemens de voorzieningenrechter begin volgende week (uiterlijk dinsdag 17 januari) om een zittingsdatum te vragen. De inschatting van WJZ is dat de zitting binnen zes weken wordt gepland.

5.1.2e)

5.1.2e

**Biilage 1: Notitie t.b.v. telefoongesprek MLZS en 5.1.2e -
5.1.2e Brancheorganisaties Zorg (BOZ)**

Betreft: Belafpraak 5.1.2e BOZ-partijen (5.1.2e)
Vergaderdatum: Dinsdag 17 januari van 08.30 tot 09.00
Vergaderplaats: Telefonisch

Datum document

11 januari 2023

Kenmerk

3498463-1042238-MEVA

Aanleiding

Op uw verzoek heeft u een belafpraak met 5.1.2e 5.1.2e is 5.1.2e van de BOZ-partijen en is tevens 5.1.2e van de Raad van Bestuur van het Radbouw UMC.

In de bijgevoegde nota vindt u de laatste ontwikkelingen op dit dossier, waaronder de uitspraak van de Rechtbank Amsterdam over een zaak tussen een werknemer en een werkgever en de gedachten bij VWS voor een dergelijke regeling.

Doel en bespreekpunten

Het doel van het overleg en de nadere bespreekpunten is sterk afhankelijk van het overleg met de werkgevers dat op 16 januari staat ingepland. U ontvangt daarom een maandag 16 januari een nieuwe versie van deze notitie.

Het doel van het overleg is met name om de aansporing over te brengen richting de werkgevers om een dergelijke regeling vorm te geven en om verder te bespreken hoe deze regeling eruit kan komen te zien.

Aansporing

- Inmiddels hebben 636 zorgmedewerkers zich gemeld bij het UWV omdat zij langer dan twee jaar ziek zijn gemeld als gevolg van corona. Deze verhalen zijn erg schrijnend;
- De Raad van State schrijft nadrukkelijk dat de werkgever primair verantwoordelijk is voor schade opgelopen op het werk;
- Inmiddels is een uitspraak van de Rechtbank Amsterdam bekend waarin de werkgever inderdaad aansprakelijk is gebleken om schade te vergoeden omdat hij niet voldaan heeft aan de zorgplicht jegens de werknemer.
- Deze procedures zijn vaak lang en slopend. Daarom geeft de Raad van State aan dat een ander soortige regeling getroffen kan worden.
- Omdat wij als overheid een beroep hebben gedaan om zorg te blijven leveren, ondanks de onzekere situatie, voelen wij ook de morele verplichting om aan deze regeling bij te dragen.

Inrichting van een dergelijke regeling (zie ook de nota)

- VWS denkt daarom aan het opzetten van een stichting door werkgevers. Werkgeversorganisaties kunnen samen, met inachtneming van de afbakening uit de Kamerbrief, afspraken maken.
- VWS kan vervolgens 2/3 bijdragen aan de tegemoetkomingen die worden verstrekt aan zorgmedewerkers vallende binnen de afbakening. Deze grens is noodzakelijk ter voorkoming van het oprichten van een zelfstandig bestuursorgaan zonder wettelijke grondslag.