

Aan:	De leden van de CGOP d.t.v. de secretaris, dhr. 5.1.2.e Parkstraat 20 2514 JK Den Haag	CGOP TCGOP 12 oktober 2015 CGOP ink 1512
Van:	Werkgever	
Ter behandeling in het overleg van:	Technisch CGOP d.d. 15 oktober 2015	
Onderwerp:	I Regelgeving uitvoeringsafspraken sector Politie van 5 juni 2015; II concept-wijziging Regeling ontslaguitkering vliegers landelijke eenheid naar aanleiding van arbeidsvoorwaardenakkoord 2005-2007	
Samenvatting/ toelichting:	In de uitvoeringsafspraken sector politie van 5 juni 2015 zijn afspraken gemaakt tussen de Minister van Veiligheid en Justitie en de politievakorganisaties over: • Besteding van de premievrijval uit het Pensioenakkoord 2014; • Wijziging van 'de leeftijd van 65 jaar' in 'AOW-gerechtigde leeftijd' in enkele rechtspositionele bepalingen; • Aanpassing in het Besluit reis-, verblijf-, en verhuiskosten politie (Brvvp) voor vlieguren buiten Europa; Een en ander is als volgt uitgewerkt in regelgeving: 1. In een ontwerpbesluit met nota van toelichting waarin het Besluit algemene rechtspositie politie, het Besluit bezoldiging politie, het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en het Besluit reis-, verblijf-, en verhuiskosten politie worden gewijzigd. 2. In een ontwerpregeling tot wijziging van de Regeling ontslaguitkering vliegers landelijke eenheid. 3. In een ontwerpregeling tot wijziging van de Regeling bijzondere ontslaguitkering politie. 4. Een ministeriele regeling waarin de bedragen worden aangepast (concept-regeling volgt z.s.m.).	

De ontwerpregeling tot wijziging van de Regeling ontslaguitkering vliegers landelijke eenheid (Regeling vliegers) betreft daarnaast wijzigingen in het kader van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2005-2007. In dat akkoord is een overgangsregeling afgesproken voor een afgebakende groep van vliegers bij de landelijke eenheid met betrekking tot vroegpensioen.

De werkgever stelt voor om **ambtshalve** uitvoering te geven aan de compensatieregeling uit de Regeling bijzondere ontslaguitkering politie. Op dit punt wordt dus afgeweken van de uitvoeringsafpraak , waarin is bepaald dat deze compensatie op *aanvraag* geschiedt. Na overleg met uitvoerder APG is gebleken dat gelet op de omvang van de doelgroep ambtshalve vaststellen en uitbetalen van een bedrag aan compensatie ineens uitvoeringstechnisch de voorkeur verdient. Voor betrokkenen betekent dit dat zij geen aanvraag meer hoeven in te dienen om voor compensatie in aanmerking te komen.

Voor de vliegers van de landelijke eenheid dan wel diegenen die aanspraak op compensatie hebben op grond van het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsuitkering politie, stelt de werkgever voor de compensatie op aanvraag te handhaven. Daarmee wordt de situatie in de sector Rijk gevolgd.

In onderdeel 2.5 van de uitvoeringsafpraak erkennen de partijen de mogelijkheid dat er nog andere regelingen in beeld kunnen komen waar aanpassing aan de AOW-gerechtigde leeftijd aan de orde is. In dit kader is in de concept-AMvB artikel II, onderdeel C een derde lid toegevoegd aan artikel 49a Besluit bezoldiging politie (Bbp).

Doel van het overleg:
(instemming/advies/
besluitvormend/ter info

Ter bespreking met het oog op besluitvorming in het CGOP.

Datum: 2015-11-30

Reactie bonden op Regeling ontslaguitkering vliegers landelijke eenheid en Regeling bijzondere ontslaguitkering politie						
Bond	I	II	III	IV	V	Reactie werkgever
5.1.2.e	Niet akkoord met verhoging van de instroomleeftijd van 55 jaar naar nu 57 jaar voor de vliegers die nog in oude toestellen van vóór 2009 hebben gevlogen. Om medische redenen is leeftijd voor hen toen op 55 jaar gesteld. Indien verhoogde instroomleeftijd wordt gehanteerd is voor deze vliegers kans groot dat zij na leeftijd 55 jaar worden afgekeurd en in de WIA terechtkomen. Uitzicht op FLO raakt hierdoor verloren	Op de vliegers moet de Regeling bijzondere ontslaguitkering politie van toepassing zijn. Vliegers kunnen zodoende een verhoging van maximaal 5%-punt van de ontslaguitkering krijgen bij diensttijd van meer dan 30 jaren.	Voortzetting van gedeeltelijke pensioenopbouw tijdens periode van ontslaguitkering. Huidige situatie: periode met werkgeversbijdrage loopt nu tot 62 jaar, daarna op vrijwillige basis tot aan pensioenleeftijd met doorsneepremie			I. Overleg hierover loopt met 5.1.2.e II. De Regeling bijzondere ontslaguitkering politie is op grond van artikel 88 Barp alleen van toepassing op de vliegers die geboren zijn vóór 1 januari 1951. De vliegers waaraan wordt gerefereerd zijn allen geboren ná 1 januari 1951. Zij vallen op grond van artikel 88a onder de regeling ontslaguitkering vliegers landelijke eenheid. III. Voortzetting gedeeltelijke pensioenopbouw is geregeld in het ABP-pensioenreglement. Volgens ABP wordt de premie over de gehele periode gebaseerd op de doorsneepremie (geen actuarieel correcte premie voor de periode van 65-67 jaar).
ACP	Idem	Idem	Idem	Compensatieregeling ook voor degenen die gebruik hebben gemaakt van VPL of keuzepensioen en daarbij niet hebben kunnen anticiperen op verhoging van de AOW-leeftijd		IV. Overleg hierover loopt met 5.1.2.e

Reactie bonden op Regeling ontslaguitkering vliegers landelijke eenheid en Regeling bijzondere ontslaguitkering politie						
Bond	I	II	III	IV	V	Reactie werkgever
NPB	Idem	Idem	Idem		Volgens artikel 16a is AOW-compensatie-regeling alleen van toepassing op FLO-ers die reeds op 1 januari 2013 recht hebben op een uitkering op grond van Regeling bijzondere ontslaguitkering politie. Een betrokkene die nog geen gebruik maakt van de FLO maar wel aanspraak heeft op de regeling heeft toch ook recht op een uitkering op grond van deze regeling? Op dit recht wordt alleen op een later moment een beroep gedaan. De voorgestelde tekst van het eerste lid kan tot misverstanden leiden. Daarom wordt voorgesteld om recht hebben op in het eerste lid te vervangen door de betrokkene die op 1 januari 2013 gebruik maakt van de regeling. Zo is het ook in de toelichting verwoord.	V. Opmerking betreft de AOW-compensatieregeling in de Regeling bijzondere ontslaguitkering politie. Opmerking is niet juist. Recht ontstaat pas op moment dat met FLO wordt gegaan (zie art.88, achtste lid, Barp). Degenen die gebruik maken hebben dus recht op FLO. Degenen van de in artikel 88, genoemde doelgroep die vóór 1 januari 2013 nog niet met ontslag waren gegaan hielden uitzicht op FLO, maar hadden nog geen recht op een ontslaguitkering.
ANPV	Akkoord met de regeling					

Verslag CGOP

Betreft : Verslag overleg CGOP

Datum : 3 december 2015, 10:30 – 12:50 uur

Kenmerk : cgop vsl 130

Aanwezig : **Werkgevers**

VenJ:

NP:

5.1.2.e

Werknemers

ACP

ANPV

NPB

VMHP

5.1.2.e

Secretariaat

WVS

5.1.2.e

Agenda

1. Buiten reikwijdte

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10. Uitvoeringsafspraken (o.a. ontslagregeling Vliegers)

11.

12.

13.

14.

Buiten reikwijdte

De verlenging is prima, zegt 5.1.2.e, en pleit voor een zorgvuldige wijze van communiceren. De vorm wordt heel bescheiden, reageert 5.1.2.e en aansluitend op de reactie van de bonden zal de procedure voor het verlengen worden gestart⁸. 5.1.2.e sluit het agendapunt af.

8. Buiten reikwijdte

Buiten reikwijdte verzoek

9. 5.1.2.e, Buiten reikwijdte verzoek

Buiten reikwijdte verzoek

10. Uitvoeringsafspraken (o.a. ontslagregeling Vliegers)

5.1.2.e gaat over op de uitwerking in regelgeving van de Uitvoeringsafspraken Sector Politie van 5 juni 2015 – 0,8 – (CGOP ink 1564). Partijen zijn het over de meeste onderdelen eens. Er zijn volgens 5.1.2.e twee vraagpunten waar de werkgever en de eerste woordvoerder van bonden – niet de voorzitter van de ACP, zoals is opgenomen in het format – over redetwisten, waaronder de Vliegers van de Landelijke Eenheid.

Vliegers

De bonden, reageert 5.1.2.e, vinden het punt van de werkgever terecht dat de ontslagregeling van de Vliegers losstaat van de Uitvoeringsafspraken. De situatie van deze groep was genoegzaam bekend en deze negen medewerkers zijn nog in dienst. De gefixeerde leeftijd van 55 jaar geeft gedoe.

Buiten reikwijdte verzoek

5.1.2.e zoekt naar een beweging, zonder het '0,8-debat' te belasten, in een context van keuzes die deze vliegers hebben rondom het vraagstuk over de leeftijd.

0,8 - dossier

5.1.2.e verkeert in de veronderstelling dat de bonden dit punt – Ontslagregeling Vliegers – laten vallen. De bonden zien het anders. **5.1.2.e** denkt aan andere opties. **5.1.2.e** verwijst naar het niet nakomen van de gemaakte afspraken rond 2000 over de mogelijkheid voor een tweede loopbaan voor deze categorie medewerkers. De betreffende groep van negen medewerkers ondervinden nog steeds de fysieke gevolgen van het oude materieel destijds en verkeren in omstandigheden, waarin het lastig is een tweede loopbaan aan te vangen. De VMHP vraagt om een oplossing en volgens **5.1.2.e** kan deze buiten het '0,8-dossier' gevonden worden.

5.1.2.e haalt de afspraken aan, na de '0,8-discussie' o.a. over het dichten van het AOW-gat, en vraagt wat de bonden bedoelen met het buiten dit dossier zoeken van een oplossing.

5.1.2.e : Deze medewerkers zijn nog in dienst. De AOW-leeftijd schuift. De 0,8 staat in het perspectief van 'het overkomt je, terwijl je niet meer in dienst bent'. De bonden vragen niet dit gat op voorhand te dichten. De oplossing is daardoor niet het '0,8-dossier', maar wordt gezocht in de uittredingsleeftijd – fixeren op 55 –.

55 jaar

5.1.2.e verifieert bij de bonden of voor vliegers de leeftijd van 55 jaar nu niet een vrijwillige maar een verplichte leeftijd is. Dat klopt, beaamt **5.1.2.e**. Hoe zien de bonden dat voor zich om de leeftijd van 55 jaar te combineren met het AOW-gat, vraagt **5.1.2.e**.

Als deze Vliegers op 55-jarige leeftijd de dienst verlaten, ontstaat een AOW-gat van 2 jaar, dat niet wordt gecompenseerd, antwoordt **5.1.2.e**. De intentie van de afspraak was om de uittredingsleeftijd te verschuiven. Betrokkenen vinden dit om fysieke redenen bezwaarlijk en **5.1.2.e** wijst op het risico van WIA-trajecten. De leeftijd fixeren op 55 jaar, geen compensatie verstrekken, vat **5.1.2.e** samen.

5.1.2.e vindt het complex, kan de consequenties niet overzien, heeft behoefte om het betoog van de bonden uit te zoeken via de oude dossiers en wil er het volgende CGOP op terugkomen. Het vaststellen van de Uitvoeringsafpraak kan daardoor niet worden opgehouden, aldus **5.1.2.e**, en stelt het tweede vraagpunt aan de orde en vraagt **5.1.2.e** dit punt in te leiden.

Levensloop en Keuzepensioen

5.1.2.e markeert de groep medewerkers met 'Levensloop en Keuzepensioen'. De Uitvoeringsafpraak gaat over sectorale regelingen. Waar de bonden op doelen zijn bovensectorale regelingen, waarover de Pensioenkamer afspraken maakten. Over dit vraagpunt kunnen partijen in het CGOP geen afspraken maken, meent **5.1.2.e**.

De werkgever wil dit ook niet, want het zou raar zijn als in de Sector Politie uitzonderingen worden gemaakt¹¹, aldus 5.1.2.e.
De bonden vragen een schorsing.

SCHORSING

5.1.2.e geeft de bonden het woord. Tijdens de schorsing, zegt 5.1.2.e, zijn de bonden tot de conclusie gekomen dat op grond van de techniek er geen redenen zijn deze groep deel uit te laten maken van de afspraken over de zogenaamde 0,8. De bonden onderkennen dat de redenering van de werkgever de juiste is in dit verband en deze maakt daarom geen onderdeel uit van het pakket, aldus 5.1.2.e. De bonden merken op dat de mogelijkheid bestaat dat de individuele betrokkenen alternatieven zullen zoeken om hun zaken voor elkaar te krijgen, meldt 5.1.2.e. Er is nog de vraag, vervolgt 5.1.2.e over het procesmatig afhandelen van deze kwestie van de Vliegers. 5.1.2.e zoekt een aantal opties in de techniek uit om het voor deze categorie op een ordentelijke wijze te regelen. De werkgever komt hierop terug in het volgend CGOP¹².

5.1.2.e concludeert dat partijen de Uitvoeringsafpraak Sector Politie van 5 juni 2015 vaststellen om vervolgens via de geëigende route door te kunnen geleiden, zodat de Uitvoeringsafpraak omstreeks maart 2016 in uitvoering kan worden gebracht¹³. 5.1.2.e sluit dit agenda punt af.

11. Buiten reikwijdte

Buiten reikwijdte verzoek

¹¹ De werkgever stelt vast dat het vraagpunt van de bonden over 'Levensloop en Keuzepensioen' niet in het CGOP opgelost kan worden, omdat het bovensectorale, afspraken betreffen, waarvoor geen uitzondering per sector kan worden gemaakt.

¹² Werkgever levert een voorstel voor de afhandeling van de kwestie Vliegers van de Landelijke Eenheid om te bespreken in het CGOP d.d. 14 januari 2016.

¹³ Partijen stellen de Uitvoeringsafpraak Sector Politie d.d. 5 juni 2015 vast met een planning deze omstreeks maart 2016 in uitvoering te brengen.

Buiten reikwijdte verzoek

Aan:	De leden van de CGOP d.t.v. de secretaris, 5.1.2.e Parkstraat 20 2514 JK Den Haag	CGOP TCGOP 5 februari 2016 CGOP ink 1620
Van:	Werkgever	
Ter behandeling in het overleg van:	11-02-2016 (TCGOP)	
Onderwerp:	Concept voorstel voor maatwerk voor 9 vliegers in het kader van de Regeling ontslaguitkering vliegers Landelijke Eenheid	
Samenvatting/ toelichting:	Inleiding In het CGOP van 3 december 2015 is de regelgeving aan de orde geweest en akkoord bevonden met betrekking tot de Uitvoeringsafspraken sector Politie van 5 juni 2015. Het betrof onder meer aanpassing van artikel 88a Besluit algemene rechtspositie politie en het daarop gebaseerd Regeling ontslaguitkering vliegers landelijke eenheid (hierna: Regeling). In Artikel 88a wordt de instroomleeftijd voor het verkrijgen van een recht op een ontslaguitkering – dat verder is uitgewerkt in de Regeling - bepaald op de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar. Deze instroomleeftijd bedraagt daardoor thans 57 jaar¹. Voor de in de bijlage opgenomen tabel genoemde vliegers van de Landelijke Eenheid, Afdeling Luchtvaart geldt in principe deze verhoogde instroomleeftijd. Voor 9 vliegers (in de tabel vet afgedrukt) is door de vakorganisaties in het CGOP van 3 december 2015 aandacht gevraagd en is de werkgever gevraagd deze groep maatwerk te bieden. De reden hiervoor is dat deze vliegers lange tijd – i.c. 10 jaar of meer – hebben gevlogen op een oud type helikopter², wat lichamelijk zwaarder belastend was dan het nieuwe type helikopter. Door de vakorganisaties is aangegeven dat nu de instroomleeftijd wordt verhoogd er een verhoogd risico is, dat medewerkers uit deze groep op medische gronden afgekeurd worden voor de uitoefening van de functie van vlieger of afgekeurd worden in het kader van de WIA. Om aan de zorg van de bonden tegemoet te komen, zal de werkgever medewerkers uit voornoemde groep maatwerk aanbieden in het geval zij op of na de leeftijd van 55 jaar medisch niet meer in staat zijn hun functie uit te oefenen. In dit format wordt hiertoe een voorstel gedaan dat informeel ter aftasting aan de vakorganisaties is voorgelegd. De ontvangen reacties hierop zijn in dit format opgenomen.	

¹ De AOW-gerechtigde leeftijd is vanaf 2022 gekoppeld aan de levensverwachting. Meetjaar is 2017. Na 2022 worden de ontwikkelingen van de levensverwachting jaarlijks gezien.

² Messerschmitt-Bölkow-Blohm Bo 105 is in 2008 vervangen door Eurocopter EC135

Uitwerking concept voorstel werkgever

Vliegers van de Landelijke Eenheid, Afdeling Luchtvaart dienen, net als andere vliegers, in het bezit te zijn van een medische verklaring. De geldigheid hiervan is (tot de leeftijd van 60 jaar) 12 maanden. Dit betekent dat de vliegers om de 12 maanden medisch gekeurd moeten worden.

Wanneer de grensleeftijd van 55 jaar bereikt wordt, wordt in het kader van de jaarlijkse cyclus van medische keuringen, (opnieuw) bepaald of de vlieger nog medisch geschikt is om de functie uit te oefenen na het 55-ste levensjaar. Er zijn drie situaties mogelijk:

1. De keuring pakt positief uit. In dat geval blijft de vlieger zijn functie uitoefenen. Zijn ook daaropvolgende medische keuringen positief, dan werkt de vlieger door tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar en kan hij aansluitend gebruik maken van de Regeling. Bij een afkeuring voor de functie van vlieger na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar, maar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar, is wat is omschreven onder 2 of 3 van toepassing.
2. De keuring pakt negatief uit, maar de medewerker is wel medisch geschikt andere werkzaamheden te verrichten. Er is dan sprake van ongeschiktheid voor de functie van vlieger. In dat geval biedt de werkgever de vlieger andere, passende werkzaamheden aan. Als de ongeschiktheid voor de functie van vlieger een duidelijk aanwijsbaar verband heeft met het gedurende een lange periode vliegen met het oude type helikopter, behoudt de medewerker bij het volledig verrichten van andere werkzaamheden het inkomen (salaris en de toelagen³) dat hij zou hebben genoten als hij de functie van vlieger was blijven uitoefenen. In dat geval kan de medewerker bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar aanspraak maken op een ontslaguitkering op grond van de Regeling.
3. De medewerker wordt op of na de leeftijd van 55 jaar ziek waardoor hij geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor het verrichten van werk. Als de arbeidsongeschiktheid een duidelijk aanwijsbaar verband heeft met het gedurende een lange periode vliegen met het oude type helikopter, blijft de medewerker uitzicht houden op een ontslaguitkering op grond van de Regeling bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar.

³ NB: Substantieel onderdeel van de toelagen vormt de vliegtoelage. De ontwerpregeling vliegtoelagen vliegers landelijke eenheid is echter nog niet in het GOP besproken en akkoord bevonden en derhalve nog niet officieel. Op basis van een voorstel van de korpsbeheerder wordt sinds 2008 de regeling al wel in de praktijk toegepast. Het voorstel omvat tevens een afbouwregeling ingeval de vlieger zijn of haar vliegbevoegdheid tijdelijk of blijvend verliest en waarbij dat verlies niet te wijten is aan grove schuld of nalatigheid. Het GOP heeft met het voorstel op 2-10-2008 ingestemd.

De ontslaguitkering wordt gebaseerd op het inkomen (salaris en toelagen) dat de medewerker zou hebben genoten als hij op het moment van de voor hem geldende instroomleeftijd nog als vlieger werkzaam was geweest. Tot het moment dat de medewerker gebruik gaat maken van de Regeling is de reguliere rechtspositie bij ziekte van toepassing.

Informele reactie 5.1.2.e via e-mails van 14 en 26 januari 2016, mede namens de andere vakorganisaties op het concept voorstel.

Alvast vooraf: deze kleine groep gaat er vanuit dat ze net zo behandeld worden als de grote groep vliegers voor hen: en dat is uitstromen. De opvatting is uitstroom met 55 jaar de leeftijd die hen in 2007 is voorgehouden als een blijvende uittreedregeling. Daar is van onze kant nog veel “zendingswerk en uitleg” voor nodig. Ik ben achter een VGW zaak aan over de de huidige belasting op de nek van de Night vision goggles (van ruim 2 kilo). Ik kan mij niet voorstellen dat dit weer een gezondheidsrisico met zich meebrengt maar daar wordt wel naar verwezen.

1. De uitwerking van een maatwerkoplossing (los van de opvatting dat 55 jaar de basis zou moeten zijn), is niet onlogisch uitgewerkt. M.i. zal over dit concept maatwerkoplossing een afstemming met de vliegers moeten plaatsvinden.
2. Daarnaast, zie ik het lijstje met de geboortedata van betrokkenen, dan kan het toch niet zo zijn dat degenen die bijv. in 1961 zijn geboren, en die in 2016 naar verwachting op 55 jarige leeftijd hun FLO zouden kunnen ingaan, nu 2 jaar langer moeten werken. Zo de termijn zou moeten opschuiven, dan zou dat gelijk aan AOW in 2016 met 3 maanden later moeten zijn (en niet 2 jaar).
3. Daarnaast: het betreft geen 9, maar 10 vliegers. Degene met geboortedatum 5.1.2.e, is vanaf 5.1.2.e als vlieger aangesteld en valt dus ook tot de doelgroep 5.1.2.e is hij 55 jaar).
4. Pijnlijk wordt nu ook dat een vlieger geboortedatum 5.1.2.e niet weet tot welke datum hij moet doorvliegen nu hij sinds 5.1.2.e als vlieger is aangesteld (het mogelijk nieuwe verlofsysteem, zal hierin niet of nauwelijks een rol kunnen spelen)
5. We hebben ook een voorstel gedaan als bonden, vasthouden aan 55 jaar voor deze kleine groep zonder compensatie AOW, iemand met ABP-Keuzepensioen heeft ook geen compensatie. Wordt hier nog op ingegaan?

Doel van het overleg:
(instemming/advies/
besluitvormend/ter info

Ter informele bespreking in het TCGOP

Bijlage bij format

Groep van vliegers die in 2016 nog vallen onder de Regeling ontslaguitkering vliegers landelijke eenheid						
I	II	III	IV	V	VI	VII
Geboortedatum	In functie	Recht op ⁴ FLO/55 jaar situatie vóór 1- 7-2016	Recht op ⁵ FLO/57 jaar situatie ná 1-7- 2016	vliegjaren tot 1-1- 2009 ⁶ vanaf datum in functie	AOW-leeftijd	Opmerkingen
5.1.2.e					67 jaar+lw ⁷	Maatwerk
5.1.2.e					67 jaar+lw	Maatwerk
5.1.2.e					67 jaar+lw	5.1.2.e
5.1.2.e					67 jaar+lw	Maatwerk
5.1.2.e					67 jaar+lw	5.1.2.e
5.1.2.e					67 jaar+lw	Maatwerk
5.1.2.e					67 jaar+lw	Maatwerk
5.1.2.e					67 jaar+lw	Maatwerk
5.1.2.e					67 jaar+lw	Maatwerk
5.1.2.e					67 jaar+lw	
5.1.2.e					67 jaar+lw	
5.1.2.e					67 jaar+lw	Maatwerk
5.1.2.e					67 jaar+lw	

⁴ Peildatum van 1-7-2016 heeft betrekking op de vermoedelijke datum van inwerkingtreding van het ontwerpbesluit waarin het Besluit algemene rechtspositie politie, het Besluit bezoldiging politie, het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en het Besluit reis-, verblijf-, en verhuiskosten politie worden gewijzigd. Het ontwerpbesluit ziet op de formalisatie van de uitvoeringsafpraak sector politie van 5 juni 2015.

⁵ Idem

⁶ 2008 was het laatste jaar waarin in het oude type helikopter is gevlogen.

⁷ Lw= bijtelling vanwege verhoging levensverwachting

TCGOP 11 februari 2016

Buiten reikwijdte verzoek

Buiten reikwijdte verzoek

Buiten reikwijdte verzoek

Vliegers LE 5.1.2.e en 5.1.2.e

N.a.v. CGOP 3 december jl., informele ronde 5.1.2.e en 5.1.2.e via 5.1.2.e

Doel: doorgeleiden aan CGOP maart 2016.

Buiten reikwijdte verzoek

5.1.2.e

Aan:	De leden van de CGOP d.t.v. de secretaris, dhr. 5.1.2.e Parkstraat 20 2514 JK Den Haag
Van:	Werkgever
Ter behandeling in het overleg van:	Schriftelijke behandeling in TCGOP
Onderwerp:	Gewijzigd concept voorstel voor maatwerk voor 9 vliegers in het kader van de Regeling ontslaguitkering vliegers Landelijke Eenheid
Samenvatting/ toelichting:	Kernpunten - Op 11-2-2016 is in het TCGOP gesproken over het conceptvoorstel van de werkgever voor het bieden van maatwerk aan 9 van de 12 vliegers die gedurende 10 jaar of meer met het oude type helikopter hebben gevlogen (CGOP ink 1620). Tijdens de behandeling van het voorgestelde maatwerk hebben de vakorganisaties aandacht gevraagd voor de vliegers die op het verwachte moment van publicatie van de gewijzigde regelgeving dicht tegen de leeftijd van 55 jaar aanzitten. Bonden opperden het voorstel de instroomleeftijd voor de Regeling ontslaguitkering vliegers LE de AOW-leeftijd te nemen die geldt in het jaar waarop betrokkene 55 jaar wordt minus 10 jaar. Hierdoor wordt de verhoging minder abrupt maar geleidelijk toegepast. In de oorspronkelijke afspraak (Uitvoeringsafpraak 5 juni 2015 en vastgestelde regeling CGOP 3 december 2015) is uitgegaan van een verhoging ineens van de instroomleeftijd naar 57 jaar. - In het TCGOP van 11-2-2016 heeft de werkgever toegezegd zich te beraden op het voorstel om de verhoging meer geleidelijk toe te passen. Aandachtspunten voor de werkgever zijn welke mogelijke consequenties de voorgestelde overgangsregeling heeft op het lopende wetgevingstraject en op het risico om in rechtsprocedures in het ongelijk te worden gesteld wegens het maken van een verboden onderscheid binnen dezelfde groep. - Dit format bevat een nader uitgewerkt voorstel. Hernieuwd voorstel van de werkgever - De werkgever stelt, naast het eerder voorgestelde maatwerk, op grond van redelijkheid het volgende voor: de geleidelijke overgang naar de nieuwe instroomleeftijd wordt betrokken op de totale groep van vliegers die vóór 2021, het jaar waarin de AOW-leeftijd 67 jaar wordt – 55 jaar worden. Voor iedere betrokkene uit deze groep geldt dan dat, indien betrokkene hierom verzoekt, de instroomleeftijd in de Regeling wordt gebaseerd op de AOW-gerechtigde leeftijd in het jaar waarin betrokkene 55 jaar wordt, minus 10 jaar. E.e.a. is uitgewerkt in de in de bijlage bij het voorstel voor maatwerk opgenomen tabel. Voor in totaal 5 vliegers (in rood aangegeven in de bijlage) gaat dan een geleidelijke overgang gelden. De gewijzigde instroomleeftijd is

voor hen weergegeven in kolom IV. Voor de overige 7 vliegers betekent het een instroomleeftijd van ten minste 57 jaar.

- De werkgever zal de conceptregelgeving die nu in het wetgevingstraject zit niet aanpassen naar aanleiding van een eventuele afspraak met de vakorganisaties over de geleidelijke verhoging van de instroomleeftijd voor voornoemde groep. Met de betrokken 5 vliegers sluit de werkgever een vaststellingsovereenkomst, indien zij eerder dan de voor hen geldende AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar van de ontslaguitkering gebruik willen maken. Vanaf het moment dat zij in de Regeling instromen krijgen zij 10 jaar recht op de ontslaguitkering. In de vaststellingsovereenkomst wordt opgenomen dat betrokkenen zich ervan bewust zijn dat na afloop van de ontslaguitkering na 10 jaar sprake zal zijn van een AOW-gat en dat zij ermee akkoord gaan dat dit voor hun eigen rekening komt. Hieraan voorafgaand zal de werkgever met de betrokken vlieger in gesprek worden gegaan. In dat gesprek wordt de vlieger erop gewezen dat betrokkene uiteraard door de werkgever in de gelegenheid wordt gesteld om door te werken tot 10 jaar voorafgaand aan de voor hen geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Zo wordt goed duidelijk dat het om een eigen keuze gaat.
- De conceptregelgeving die in het GOP van 3-12-2015 is vastgesteld, hoeft niet te worden aangepast.

Doel van het overleg:
**(instemming/advies/
besluitvormend/ter info**

Ter instemming in het TCGOP en doorgeleiding naar het CGOP

Bijlage bij het format

Maatwerk 9 vliegers (periode 55 jaar tot uitstroomleeftijd)

Vliegers van de Landelijke Eenheid, Afdeling Luchtvaart dienen, net als andere vliegers, in het bezit te zijn van een medische verklaring. De geldigheid hiervan is (tot de leeftijd van 60 jaar) 12 maanden. Dit betekent dat de vliegers om de 12 maanden medisch gekeurd moeten worden.

Wanneer de grensleeftijd van 55 jaar bereikt wordt, wordt in het kader van de jaarlijkse cyclus van medische keuringen, (opnieuw) bepaald of de vlieger nog medisch geschikt is om de functie uit te oefenen na het 55-ste levensjaar. Er zijn drie situaties mogelijk:

1. De keuring pakt positief uit. In dat geval blijft de vlieger zijn functie uitoefenen. Zijn ook daaropvolgende medische keuringen positief, dan werkt de vlieger door tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar en kan hij aansluitend gebruik maken van de Regeling. Bij een afkeuring voor de functie van vlieger na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar, maar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar, is wat is omschreven onder 2 of 3 van toepassing.
2. De keuring pakt negatief uit, maar de medewerker is wel medisch geschikt andere werkzaamheden te verrichten. Er is dan sprake van ongeschiktheid voor de functie van vlieger. In dat geval biedt de werkgever de vlieger andere, passende werkzaamheden aan. Als de ongeschiktheid voor de functie van vlieger een duidelijk aanwijsbaar verband heeft met het gedurende een lange periode vliegen met het oude type helikopter, behoudt de medewerker bij het volledig verrichten van andere werkzaamheden het inkomen (salaris en de toelagen¹) dat hij zou hebben genoten als hij de functie van vlieger was blijven uitoefenen. In dat geval kan de medewerker bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar aanspraak maken op een ontslaguitkering op grond van de Regeling.
3. De medewerker wordt op of na de leeftijd van 55 jaar ziek waardoor hij geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor het verrichten van werk. Als de arbeidsongeschiktheid een duidelijk aanwijsbaar verband heeft met het gedurende een lange periode vliegen met het oude type helikopter, blijft de medewerker uitzicht houden op een ontslaguitkering op grond van de Regeling bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar. De ontslaguitkering wordt gebaseerd op het inkomen (salaris en toelagen) dat de medewerker zou hebben genoten als hij op het moment van de voor hem geldende instroomleeftijd nog als vlieger werkzaam was geweest. Tot het moment dat de medewerker gebruik gaat maken van de Regeling is de reguliere rechtspositie bij ziekte van toepassing.

¹ NB: Substantieel onderdeel van de toelagen vormt de vliegtoelage. De ontwerpregeling vliegtoelagen vliegers landelijke eenheid is echter nog niet in het GOP besproken en akkoord bevonden en derhalve nog niet officieel. Op basis van een voorstel van de korpsbeheerder wordt sinds 2008 de regeling al wel in de praktijk toegepast. Het voorstel omvat tevens een afbouwregeling ingeval de vlieger zijn of haar vliegbevoegdheid tijdelijk of blijvend verliest en waarbij dat verlies niet te wijten is aan grove schuld of nalatigheid. Het GOP heeft met het voorstel op 2-10-2008 ingestemd.

Bijlage bij het voorstel voor maatwerk

[illegible]

²Er wordt van uitgegaan dat regelgeving in werking treedt voor 1-7-2016

³ Idem

⁴ 2008 was het laatste jaar waarin in het oude type helikopter is gevlogen.

⁵ Lw= bijtelling vanwege verhoging levensverwachting

Verslag CGOP

Betreft : Verslag overleg CGOP

Datum : 3 maart 2016, 10:30 – 14:24 uur

Kenmerk : cgop vsl 311

Aanwezig : **Werkgevers**

VenJ:

NP:

5.1.2.e

Werknemers

ACP

ANPV

NPB

VMHP

5.1.2.e

Secretariaat

WVS

5.1.2.e

Agenda

1. Buiten reikwijdte verzoek
2. Mededelingen
3. Buiten reikwijdte verzoek
- 5.
- 9.
- 6.
- 4.
- 7.
- 8.
- 10.
- 11.
- 12.
- 13.
- 14.
- 15.
- 16.

1. Opening en vaststelling agenda

Buiten reikwijdte

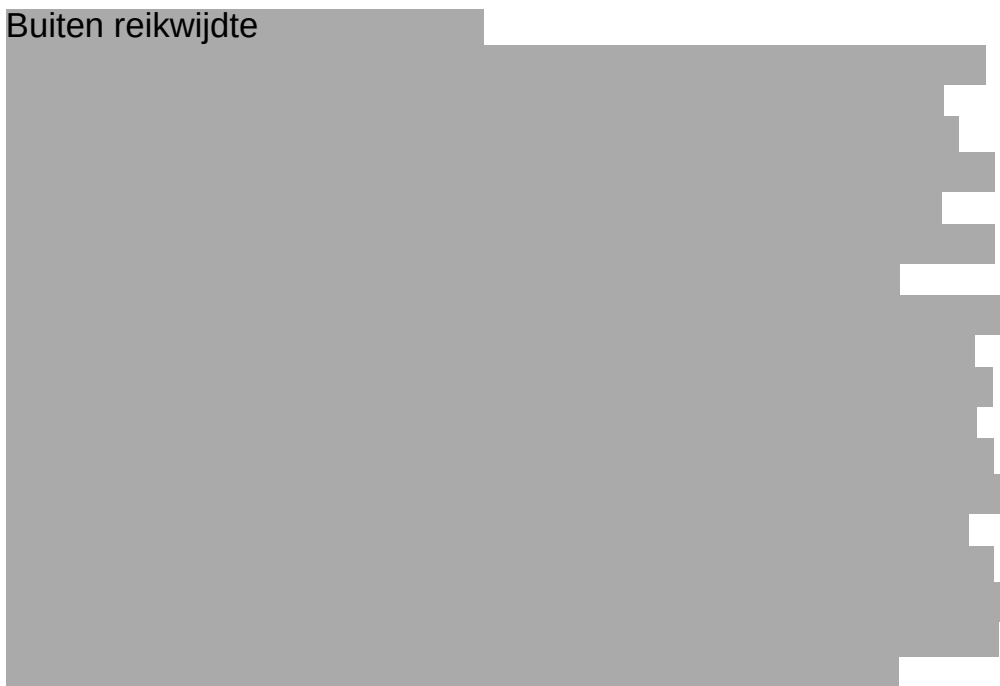


2. Mededelingen

Individuele besluiten Vliegers Landelijke Eenheid

5.1.2.e meldt dat de bonden de recent ontvangen informatie over individuele besluiten voor tien vliegers bij de Landelijke Eenheid beschikbaar stellen voor de voorbereiding van de behandeling van dit dossier in het Technisch CGOP d.d. 10 maart 2016. **5.1.2.e** wijst erop dat in het TCGOP d.d. 11 februari 2016 bij het onderwerp Vliegers is gesproken over maatwerk bij de Ontslagregeling (CGOP ink 1620) en dat in het komend TCGOP wordt gesproken over de Vliegtoelage. **5.1.2.e** zal deze informatie van de bonden meenemen in de voorbereiding van dit technisch overleg¹.

Buiten reikwijdte



¹ De voorzitter van het Technisch CGOP ontvangt van de bonden de recente ontvangen informatie over persoonlijke besluiten voor tien vliegers bij de Landelijke Eenheid om mee te nemen in de voorbereiding van het dossier Vliegers in een TCGOP.

Buiten reikwijdte verzoek

Advies

Inzake "Overgangsmaatregel FLO voor vliegers van het KLPD"

Opdrachtgever : 5.1.2.e

Auteurs : 5.1.2.e

Datum : 4 mei 2016

I. Samenvatting en advies

Vraagstelling

De programma-manager van het programma Arbeidsvoorwaarden van het directoraat-generaal van Politie (DGPOL) van het ministerie van Veiligheid en Justitie (VenJ) heeft de Directie Wetgeving en Juridische Zaken (DWJZ) gevraagd advies uit te brengen over de juridische betekenis van de brief van 30-10-2007 van de toenmalige korpschef KLPD inzake de toepassing van de "Overgangsmaatregel FLO voor vliegers van het KLPD". De vraag is door DWJZ doorverwezen naar de Directie Personeel en Organisatie (DP&O) van VenJ en het rijksbrede Expertisecentrum Organisatie & Personeel (ECO&P), dat valt onder het ministerie van BZK. Arbeidsjuristen van DP&O en ECO&P hebben gezamenlijk het voorliggende advies opgesteld.

De adviesaanvraag van DGPOL betreft de juridische betekenis van de brief van 30-10-2007, de "Overgangsmaatregel FLO voor vliegers van het KLPD" en de "Regeling ontslaguitkering vliegers KLPD" in relatie tot in relatie tot de verhoging van de AOW-leeftijd. Meer in het bijzonder gaat het om de vraag wat de verhoging van de AOW-leeftijd in de context van deze regelgeving betekent voor de instroomleeftijd en voor de duur van de ontslaguitkering voor de groep vliegers die op 31-12-2006 en 1-1-2007 als vlieger met een volledig afgeronde vliegopleiding in dienst van KLPD waren (verder te noemen "de betreffende vliegers"). De behandeling van deze vraagstelling, waarover een aantal keren overleg heeft plaats gevonden met DGPOL en NP, heeft geleid tot de volgende 6 adviespunten. De achterliggende analyse van deze adviespunten volgt in onder deel II. van dit advies.

Adviespunt 1.

Het nadeel van het verhogen van de AOW-leeftijd is niet ontstaan door een maatregel van de werkgever in de arbeidsrechtelijke relatie tussen werkgever en werknemer, maar door een maatregel van de overheid die betrekking heeft op en nadelige gevolgen heeft voor iedereen waarop de AOW-wet betrekking heeft. De werkgever is daarom niet verplicht en ook niet gehouden om het nadelige effect van de verhoging van de AOW-leeftijd voor de betreffende vliegers te compenseren.

Adviespunt 2.

De verwachtingen die door de werkgever bij de betreffende vliegers zijn gewekt ten aanzien van de ontslagleeftijd van 55 jaar zijn naar het oordeel van de stellers van dit advies zodanig dat deze kunnen worden opgevat als een toezegging die gestand moet worden gedaan.

Adviespunt 3.

Er is geen sprake van een toezegging van of van gewekte verwachtingen door de werkgever inhoudende dat de werkgever bij een ontslag op 55-jarige leeftijd de bedoeling zou hebben de uitkering te verlengen tot aan de verhoogde AOW-leeftijd.

Adviespunt 4.

Om de overgang naar een hogere AOW-leeftijd te versoepelen en de voor burgers negatieve gevolgen zo veel mogelijk te matigen heeft het kabinet diverse overgangsmaatregelen getroffen. Uitgangspunt is dat de geleidelijke verhoging van de AOW-leeftijd burgers over het algemeen in staat stelt om zich op de verhoging voor te bereiden. Voor wie onvoldoende gelegenheid heeft zich op de verhoging van de AOW-leeftijd voor te bereiden heeft het kabinet een (financiële) overbruggingsmaatregel getroffen.

Adviespunt 5.

Aanvullend op de maatregelen die het kabinet heeft getroffen om de gevolgen van de verhoging van de AOW-leeftijd te versoepelen en de voor burgers negatieve gevolgen zo veel mogelijk te matigen, is na overleg tussen de politiebonden en de werkgever op 5-6-2015 het resultaat tot stand gekomen zoals dat nu opgenomen is in de ontwerp-AMvB van 12-10-2015. Kern daarvan is handhaving van de duur van de ontslaguitkering op 10 jaar en wijziging van de ontslagleeftijd tot 10 jaar voor de AOW-leeftijd. Deze AMvB werkt in beginsel, mits geformaliseerd, rechtstreeks voor de betreffende vliegers. In dit verband is mondeling aan de stellers van het voorliggende stuk gemeld dat de werkgever op verzoek van de politiebonden bereid is om betreffende vliegers die dat willen, ontslag te verlenen bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar, met handhaving van de duur van de uitkering op 10 jaar. Voor de goede orde zij vermeld dat deze bereidheid nog niet vastgelegd in een formeel document.

Adviespunt 6.

De bij de Centrale Raad van Beroep (CRvB) aanhangige zaken over de "Voorlopige voorziening tegemoetkoming inkomensderving als gevolg van ophoging AOW-leeftijd" bij Defensie zijn in de kern niet vergelijkbaar met de onderhavige kwestie inzake de betreffende vliegers. Er is geen aanleiding aan te nemen dat de uitspraak van de CRvB inzake Defensie tot een fundamenteel andere weging van de casus van de betreffende vliegers zou leiden.

II. Analyse

1. De casus

Er is een groep van 11 functionarissen bij de NP die op 31-12-2006 en 1-1-2007 als vlieger met een volledig afgeronde vliegopleiding in dienst van KLPD (thans: Landelijke eenheid) waren. Recentelijk is gebleken dat deze 11 vliegers (verder : de betreffende vliegers) een brief hebben ontvangen d.d. 30-10-2007 van de korpschef van de KLPD waarin verwezen wordt naar een besluit van de gemandateerd korpsbeheerder : "overgangsmaatregel FLO voor vliegers van het KLPD" van 10 mei 2007 (2007-0000151255). In laatstgenoemd besluit geeft de gemandateerd korpsbeheerder aan dat de betreffende op leeftijd van 55 jaar aanspraken kunnen doen gelden op de "egeling ontslaguitkering vliegers KLPD" (regeling van 22-12-2000/ EA2000/U101922). Dit houdt in dat de betreffende vliegers bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar een beroep kunnen doen op de op dat moment geldende FLO-voorwaarden conform artikel 88a van het Besluit algemene rechtspositie (Barp) en de Regeling ontslaguitkering vliegers KLPD : 80% van hun laatst verdiende bezoldiging tot het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.

Met de politievakbonden is DGPOL op 5 juni 2015 een Uitvoeringsakkoord overeengekomen waarin aanpassingen in diverse arbeidsvoorwaardelijke regelingen zijn opgenomen in verband met de verhoging van de AOW-leeftijd. Naast het (gedeeltelijk) dichten van het AOW-gat door middel van een aparte compensatieregeling, is ook de leeftijd – de hierboven genoemde instroomleeftijd van 55 jaar- waarop door vliegers aanspraak kan worden gemaakt op de ontslaguitkering, gewijzigd in AOW-leeftijd van iedere betrokken vlieger verminderd met 10 jaar. Artikel 88a voornoemd wordt hiertoe aangepast (de ontwerp-AMvB is onlangs voor advies naar de Raad van State gezonden). Voor de betreffende (11) vliegers die op dit moment onder de Regeling ontslaguitkering vliegers vallen betekent het dat zij pas op leeftijd 57 jaar aanspraak kunnen maken op een ontslaguitkering.

Gevolgen van de concept-AMvB d.d. 12 oktober 2015

- De uitvoeringsafspraken van 5 juni 2015, verwerkt in de ontwerp-AMvB van 12 oktober 2015, voorziet in de bepaling dat de uitkering start op de leeftijd waarop betrokkene 10 jaar jonger is dan de AOW-gerechtigde leeftijd. Concreet betekent dit :
 - A. De beëindigingsdatum van de aanvullende uitkering bedoeld in art 11 lid 1 onder c, in de Regeling ontslaguitkering vliegers KLPD wordt gewijzigd in "AOW-gerechtigde leeftijd"
 - B. De in art. 88a Barp genoemde datum om in aanmerking te komen voor de uitkering wordt gewijzigd van 55 jaar in "max 10 jaar voorafgaande aan de op dat moment voor betrokkene van toepassing zijnde AOW-gerechtigde leeftijd ". Feitelijk kan dus op basis van de nieuwe regeling op de leeftijd van 55 jaar geen ontslag met vliegers-uitkering meer worden verleend.
- Start- en beëindigingsdatum van de overgangsregeling worden in de concept-regeling gewijzigd. Maar feit is dat de duur en de grondslag van de uitkering in de nieuwe concept-regeling ongewijzigd blijven.

2. Vraagstelling

De juridische vraag die door DGPOL is voorgelegd, is of de wijziging van de instroomleeftijd naar 57 jaar rechtstreeks voor de 11 vliegers geldt, dan wel of de werkgever, op basis van het besluit van de korpschef uit 2007, gehouden is aan de instroomleeftijd van 55 jaar. Meer in het bijzonder nog geldt de vraag of de korpschef in de laatste variant gehouden is om de uitkering zodanig aan te passen dat deze geheel of gedeeltelijk doorloopt tot op de voor betrokkene geldende AOW-datum.

3. Is er sprake van “nadeel” ?

De eerste vraag die relevant is, is de vraag of er sprake is van nadeel voor de vliegers en waaruit dat nadeel bestaat. De betreffende vliegers zouden in beginsel als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd en op basis van de nieuwe regeling (maximaal) twee jaar langer moeten doorwerken. De toezegging en verwachting dat zij met 55-jarige leeftijd met ontslag konden met een uitkering tot op 65-jarige leeftijd wordt niet gestand gedaan. Daaruit bestaat ook direct de essentie van hun nadeel : zij kunnen niet met ontslag op de datum die hun is toegezegd , maar behouden op basis van de nieuwe regeling overigens per saldo evenveel recht op een uitkering van de zijde van de werkgever.

Het nadeel dat daaruit voortvloeit hoeft niet direct een financieel nadeel te zijn. Toepassing van de nieuwe regeling kan namelijk ook tot een betere financiële positie leiden : de betreffende vliegers worden in de gelegenheid gesteld twee jaar langer door te werken met een fulltime salaris, bouwen daardoor meer pensioen op, ontvangen vervolgens 10 jaar de toegezegde uitkering en ontvangen daaropvolgend vanaf de voor hun geldende AOW-datum een hoger pensioen. Wel is er sprake van nadeel in vrije tijd (2 jaar langer doorwerken) en wellicht in verband daarmee “gederfd levensgenot” of andere factoren die juridisch als nadeel of schade zijn te duiden.

Financieel nadeel treedt op als toch ontslag op 55-jarige leeftijd zou worden verleend (uitgaande van het door de werkgever toegezegde maatwerk) met , op basis van de nieuwe regeling, handhaving van de duur van de uitkering van 10 jaar. Na afloop van die 10 jaar ontstaat een inkomstenterugval omdat de AOW op basis van de verhoogde AOW-leeftijd pas wordt uitgekeerd vanaf een datum die , maximaal , 2 jaar later ligt (het z.g. “AOW-gat”).

Belangrijk aspect bij de beoordeling of sprake is van nadeel dat zou moeten worden gecompenseerd (en ook : door wie ?) is dat de betreffende vliegers in de gelegenheid zijn om zich (uitgaande van het door de werkgever toegezegde maatwerk waarmee ontslag op 55-jarige leeftijd mogelijk blijft) geruime tijd op het voor hun optredende nadeel voor te bereiden en dat zij daarnaast in de gelegenheid worden gesteld (door gebruik te maken van de mogelijkheid om nog door te werken tot 10 jaar voor de voor hun geldende AOW-datum) om het voor hen optredende financiële nadeel geheel teniet te doen.

Het gaat te ver en is, zo zal later in dit advies worden betoogd, ook niet relevant om in dit kader nader in te gaan op de vraag of sprake is van nadeel dat moet worden uitgelegd als "schade" in juridische zin. Belangrijkste reden daarvoor is dat het nadeel niet direct is ontstaan door een maatregel van de werkgever in de arbeidsrechtelijke relatie tussen werkgever en werknemer, maar door een maatregel van de overheid die betrekking heeft op en nadelige gevolgen heeft voor iedereen waarop de AOW-wet betrekking heeft (gemakshalve te noemen : "alle burgers").

Hierop zal nader worden ingegaan bij de nadere beschouwing van de wetgeving met betrekking tot de verhoging van AOW-leeftijd. Eerst zal hieronder nader worden ingegaan op de vraag of sprake is van een door de korpschef gedane toezegging ten aanzien van de ontslagleeftijd en ten aanzien van de duur van de uitkering.

4. Is sprake van een toezegging ?

De vraag of de werkgever op basis van het besluit van de korpschef van 2007 gehouden is aan (1) de instroomleeftijd van 55 jaar en 2) of de betreffende vliegers er op basis van dit besluit eveneens op zouden mogen vertrouwen dat de uitkering zou doorlopen tot aan de voor de individuele vliegers geldende AOW-leeftijd, raakt aan het vertrouwensbeginsel en meer in het bijzonder aan de vraag of sprake is van een toezegging. Volgens vaste jurisprudentie van de CRvB is voor een geslaagd beroep op het vertrouwensbeginsel in ieder geval vereist dat van de kant van het tot beslissen bevoegde orgaan uitdrukkelijke, ondubbelzinnige en onvoorwaardelijke toezeggingen zijn gedaan, die bij de betrokkene gerechtvaardigde verwachtingen hebben gewekt. Volgens vaste jurisprudentie is het aan degene die een beroep doet op het vertrouwensbeginsel om te bewijzen dat hem zulke toezeggingen zijn gedaan. (o.a. CRvB 19-11-2009, CLI:NL:CRVB:2009:BK4735 en CRvB 20-4-2016 ,CLI:NL:CRVB:2016:1496).

4.1 Is er sprake van een toezegging ten aanzien van de ontslagleeftijd ?

De brief van 30-10-2007 start met de mededeling dat betrokkene met deze brief wordt geïnformeerd. Vervolgens wordt geconstateerd "dat uit de gegevens is gebleken dat de aangeschreven vlieger aan de voorwaarden van de overgangsregeling voldoet". Omdat in de brief die gegevens niet nader worden geduid en ook niet aan voorwaarden worden verbonden, staan die gegevens kennelijk vast. Op basis daarvan is aannemelijk dat de betreffende vliegers ook zonder het besluit van 30-10-2007 aan de voorwaarden zou voldoen bij ongewijzigde voortzetting van de dienstverband als vlieger. De gegevens worden immers door het nemen van het besluit van 30-10-2007 niet anders. Met of zonder het individuele besluit van 30-10-2007 : bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar zou een ontslag- en toekenningsbesluit opgemaakt moeten worden. Tegen deze achtergrond is het de vraag wat de juridische betekenis/meerwaarde van het besluit van 30-10-2007 is. De "toezegging" vloeit immers ook zonder het individuele besluit van 30-10-2007 voort uit de aan het besluit gehechte brief van 10 mei 2007. In de brief van 30-10-2017 wordt dus op zich niet een nieuw rechtsgevolg gecreëerd. Daar doet de AWB-clausule onder de brief niets aan af.

Hoe dan ook is sprake van een situatie waaraan de betreffende vliegers in oktober 2007 de concrete verwachting konden ontlenen dat zij, bij ongewijzigde voortzetting van het dienstverband, bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar met ontslag konden gaan met een aansluitende uitkering tot aan de op dat moment geldende AOW-leeftijd van 65 jaar. Dat zij de persoonlijke brief van 30-10-2007 hebben ontvangen in de vorm van een besluit versterkt die verwachting alleen maar, ongeacht de juridische status van die brief.

Hierbij wordt aangetekend dat er strikt genomen geen sprake van een ondubbelzinnige en onvoorwaardelijke toezegging is, omdat de betreffende vliegers immers op 30-10-2007, het moment dat zij beschouwen als een toezegging waarop zij mochten vertrouwen, nog niet voldeden aan de voorwaarden waaraan zij moeten voldoen om de uitkering ook werkelijk te ontvangen.

Wij zijn niettemin van mening dat de verwachtingen die zijn gewekt ten aanzien van de ontslagleeftijd van 55 jaar zodanig zijn dat deze kunnen worden opgevat als een toezegging. Inmiddels is duidelijk geworden dat de werkgever, op verzoek van de bonden, in deze lijn wil handelen en dat de werkgever bereid is om betreffende vliegers die dat willen, ontslag te verlenen bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar, maar met handhaving van de duur van de uitkering op 10 jaar. Voor de goede orde zij vermeld dat deze bereidheid niet is terug te vinden in de aan de stellers van dit advies overgelegde stukken en dat deze kennelijk ook nog niet is vastgelegd in een formeel document.

4.2 Was er sprake van een toezegging ten aanzien van de duur van de uitkering ?

De volgende vraag die beantwoord dient te worden, is de vraag of de betreffende vliegers aan de brief van 30-10-2017 de verwachting mochten ontlenen dat de uitkering bij de verhoging van de AOW-leeftijd zou doorlopen tot de voor hun geldende AOW-leeftijd.

Uit de Regeling ontslaguitkering vliegers KLPD, noch uit de brief van 30-10-2007 (daarbij inbegrepen de brief van de gemandateerd korpsbeheerder van 10 mei 2007), blijkt op enige wijze dat het de expliciete bedoeling van de werkgever was om de uitkering na verhoging van de AOW-leeftijd te laten doorlopen tot de voor betreffende vliegers geldende AOW-leeftijd. In de tekst en de geschiedenis van de regeling ontslaguitkering vliegers landelijke eenheid, noch in de brief van 30-10-2007, is een aanwijzing te vinden die is aan te merken als uitdrukkelijke, ondubbelzinnige en onvoorwaardelijke toezegging op basis waarvan de verwachting van vliegers zou zijn gerechtvaardigd dat het de bedoeling van werkgever was om ook bij verhoging van de AOW-leeftijd de uitkering te laten doorlopen tot de alsdan voor de vliegers geldende, verhoogde AOW-leeftijd.

4.3 Wisten partijen in 2007 dat de AOW-leeftijd verhoogd zou worden ?

Bij de beantwoording van de vraag of de betreffende vliegers aan de brief van 30 oktober 2007 de

verwachting mochten ontlenen dat de uitkering bij de verhoging van de AOW-leeftijd zou doorlopen tot de voor hen geldende AOW-leeftijd, speelt tevens een rol of partijen konden weten dan wel redelijkerwijs rekening dienden te houden met de mogelijkheid dat de AOW-leeftijd zou worden verhoogd. Naar ons oordeel was ook dat niet het geval.

- De AOW-leeftijd is al bij de invoering van de AOW in 1957 vastgesteld op 65 jaar en werd tot voor enkele jaren beschouwd als een vaste waarde in onze maatschappij. De betaalbaarheid van de AOW en de verhoging van de AOW-leeftijd zijn in de afgelopen decennia regelmatig onderwerp van discussie geweest. Maar pas in 2009 leidde dit tot een concreet voornemen van het kabinet om de AOW-leeftijd te verhogen. Na lange parlementaire discussie daarover is in 2012 het wetsvoorstel verhoging AOW-leeftijd aangenomen in de Eerste Kamer. Tegen deze achtergrond kan niet gezegd worden dat er bij de totstandkoming van de regeling ontslaguitkering vliegers in 2000 en ook niet bij het vaststellen van de overgangsmaatregel van 10-5-2007 voor de werkgever of voor de vliegers enige aanleiding was te veronderstellen, dan wel er rekening mee te houden, dat de AOW-leeftijd zou worden verhoogd.

4.4 Bij wie ligt het risico voor de nadelige gevolg van het verhogen van de AOW-leeftijd ?

- In de voorgaande paragrafen is betoogd dat het niet de expliciete bedoeling van de werkgever was om de uitkering bij verhoging van de AOW-leeftijd te laten doorlopen tot de voor pensioen geldende leeftijd van vliegers. Tevens is betoogd dat de werkgever bij de totstandkoming van de regeling ontslaguitkering vliegers in 2000 en bij het vaststellen van de overgangsmaatregel in mei 2007 geen rekening hoefde te houden met verhoging van de AOW-leeftijd.

- Volgende vraag die zich voordoet is of het voor de betreffende vliegers optredende nadelige gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd voor risico van de werkgever zou moeten komen. Was de werkgever verplicht om het nadelige effect van de verhoging van de AOW-leeftijd voor zijn rekening te nemen ?

- Het antwoord op deze vraag wordt door de stellers van dit advies ontkennend beantwoord : de werkgever is niet verplicht om het nadelige effect van de verhoging van de AOW-leeftijd voor de betreffende vliegers te compenseren. De verhoging van de AOW-leeftijd en het daardoor optredende nadeel voor de betreffende vliegers is niet het gevolg van een maatregel van de werkgever vanuit diens arbeidsrechtelijke relatie met de betreffende vliegers maar is het gevolg van een maatregel van het kabinet en meer in het bijzonder de minister/Staatssecretaris van SZW.

- Dat de werkgever niet verplicht is om het nadelige effect van de verhoging van de AOW-leeftijd voor de betreffende vliegers te compenseren volgt ook uit de aard en inhoud van de betreffende wetgeving waarop hieronder nader zal worden ingegaan.

- Overigens zij opgemerkt dat de werkgever blijkbaar voornemens is om de nadelige gevolgen van een verdere verhoging van de AOW-leeftijd gedurende de looptijd van de ontslaguitkering wél op

zich te nemen. Dit blijkt althans uit conceptversie van de nieuwe regeling d.d. 12-10-2015. Op grond van die regeling immers wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld om door te werken tot 10 jaar voorafgaand aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd, waarbij hij de ontslaguitkering tot het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd behoudt. Het kan dus voorkomen dat de AOW-leeftijd verder wordt verhoogd waardoor vliegers langer dan 10 jaar gebruik kunnen maken van de regeling.

5. De verhoging van de AOW-leeftijd

- Ingevolge de inwerkingtreding van de Wet AOW- en pensioenrichtleeftijd (Stb.2012-328/329) is met ingang van 1 januari 2013 de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd tot 67 jaar in 2021. Vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de stijging van de gemiddelde levensverwachting.
- Het kabinet heeft in de toelichting op de respectievelijke wetten rond de verhoging van de AOW-leeftijd en ook recentelijk nog bij de beantwoording van vragen van de vaste Kamercommissie voor Defensie over het z.g. AOW-gat (ingezonden 12-2-2016 met kenmerk 34300-x, nr. 71) het standpunt ingenomen "dat de verhoging van de AOW-leeftijd en de koppeling van de AOW-leeftijd aan de ontwikkeling van de leeftijdsverwachting, gelet op het demografische proces van ontgroening en vergrijzing, nodig zijn om het Nederlandse stelsel van oudedagsvoorzieningen ook voor de toekomst betaalbaar te houden". De verhoging van de AOW-leeftijd heeft gevolgen voor iedereen die de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt of andere personen die gebruik (gaan) maken van een VUT- of prepensioenregeling. De verhoging van de AOW-leeftijd heeft derhalve niet alleen negatieve gevolgen voor (gewezen) politiepersoneel of voor (ex-)werknemers in het algemeen, maar voor alle personen waarop de AOW betrekking heeft.
- Om de overgang naar een hogere AOW-leeftijd te versoepelen en de voor burgers negatieve gevolgen zo veel mogelijk te matigen zijn in de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd al overgangsmaatregelen genomen. Allereerst is daarbij van belang dat de verhoging geleidelijk wordt ingevoerd en in de eerste drie jaar beperkt is tot één maand per jaar. Dit geleidelijke invoerpad geldt voor iedereen. Daarnaast geldt vanaf 1 januari 2013 een tijdelijke voorschotregeling. Op grond van deze regeling kunnen personen die in 2013, 2014 of 2015 de AOW-leeftijd bereiken bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB) een voorschot op het toekomstige AOW-pensioen vragen in de vorm van een renteloze lening.
- In het Regeerakkoord "Bruggen Slaan"² is voorzien in een versnelling van de verhoging van de AOW-leeftijd die er op ziet dat de AOW-leeftijd vanaf 2016 stapsgewijs wordt verhoogd naar 66 jaar in 2018 en naar 67 jaar in 2021. Onder andere uit de toelichting "Tijdelijke regeling overbruggingsuitkering AOW" van 31 mei 2013 blijkt dat de regering zich er bij de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd van bewust is geweest dat de verhoging tijdelijke overbruggingsproblemen kan veroorzaken voor mensen die weinig voorbereidingstijd en weinig mogelijkheden hebben om het verlies aan AOW te compenseren.

- De versnelde verhoging wordt daarom gecombineerd met een overbruggingsuitkering. In het sociaal akkoord is afgesproken het bereik van de overbruggingsregeling uit te breiden tot deelnemers met een inkomen tot 200% van het wettelijk minimumloon (WML) (300% WML voor paren). De overbruggingsuitkering beoogt voor mensen die op of voor 1 januari 2013 reeds deelnemen aan een VUT- en prepensioenregeling of een vergelijkbare regeling en zich niet hebben kunnen voorbereiden op de voor hen geldende verhoging van de AOW-leeftijd compensatie te bieden voor inkomensverlies tussen het einde van de VUT- of prepensioenregeling en de verhoogde AOW-leeftijd. De "Tijdelijke regeling overbruggingsuitkering AOW" biedt voor hen die overwegend zijn aangewezen op de AOW, voor deze periode een overbruggingsuitkering.

- Uit bovenstaande blijkt dat het kabinet bij het invoeren van de respectievelijke maatregelen in het kader van de verhoging van de AOW-leeftijd zoveel als mogelijk heeft aangesloten bij de beginselen van overgangsrecht in relatie tot aantasting van eigendom : 1) artikel 14 Grondwet 2) de algemene beginselen van behoorlijk bestuur (Algemene wet bestuursrecht o.a. 2.4, 3.2, 3.3, 3.46) en 3) vaste rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens met betrekking tot artikel 1 van het Eerste Protocol van het Europese Verdrag voor de Rechten van de Mens.

- Kortheidshalve : rechtsgeldige aantasting van eigendom mag in algemene zin alleen 1) op wettelijke basis 2) met het oog op een duidelijk en zwaarwegend algemeen belang 3) met een zorgvuldige afweging van alle belangen ("fair balance"). Het kabinet heeft invulling gegeven aan deze vereisten.

- Het is in het kader van de gegeven adviesaanvraag niet nodig om verder in te gaan op beginselen van overgangsrecht, nu is vastgesteld dat de verhoging van de AOW-leeftijd , en de negatieve gevolgen daarvan voor de Vliegers, niet het gevolg zijn van een maatregel van de werkgever maar van een maatregel van het kabinet. Voor een nadere oriëntatie op de beginselen overgangsrecht kan worden volstaan met verwijzing naar :

* bijlage 1 van dit advies

* Advies rechtmatigheid onmiddellijke werking inkomensnormen (semi-)publieke sector in het licht van het eigendomsrecht van artikel 1 eerste protocol bij het EVRM ; Universiteit Leiden 21-9-2009.

* Uitspraak van de CRvB van 21 december 2012 (LJN: BY7897) (verwijzing naar vaste rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens)

6. Vergelijking met lopende zaken bij Defensie

- In het kader van de bespreking van de adviesaanvraag van DGPOL is de vraag aan de orde geweest wat de betekenis is van de uitspraken van verschillende rechtbanken inzake het discriminatoire karakter van de "Voorlopige voorziening tegemoetkoming inkomensderving als gevolg van ophoging AOW-leeftijd" van Defensie. Meerdere rechtbanken hebben in Defensiezaken uitgesproken dat de gestelde leeftijdsgrens bij wachtgeldregelingen (tot 65 jaar) in verband met de verhoging van de AOW-leeftijd – ondanks de gedeeltelijke compensatieregeling - niet is toegestaan. Hierover zijn ook

kamervragen gesteld door de vaste commissie voor Defensie (ingezonden 12-2-2016 met kenmerk 34300-x, nr. 71).

- Kernpunt in al deze zaken is het feit dat bij de sectoren Rijk (regelgeving is vastgesteld) en Politie (voorstel ligt bij de Raad van State) de lijn is om de uitkeringen inzake werkloosheid, voor zover die uitkeringen in ieder geval tot de leeftijd van 65 jaar zouden doorlopen, door te laten lopen tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Bij de sector Defensie is in overleg met de centrales van overheidspersoneel gekozen voor een oplossing die, aldus Defensie, “ past bij de aard en de omvang van het probleem, waarbij de belangen van het actief dienend personeel en het postactief personeel in balans zijn”.

- De “Voorlopige voorziening tegemoetkoming inkomensderving als gevolg van ophoging AOW-leeftijd” heeft als effect , anders dan bij Rijk en Politie, dat er sprake is van een inkomstenterugval voor functionarissen die tijdens de duur van hun uitkering de leeftijd van 65 jaar bereiken. In de respectievelijke uitspraken van rechtbanken is deze voorziening aangemerkt als discriminerend omdat het wachtgeld eerder wordt beëindigd (i.c. bereiken 65 jarige leeftijd) dan het bereiken van de maximale duur. Bij een jongere ambtenaar gebeurt dit niet, zodat is geoordeeld dat in dit geval sprake is van verboden leeftijdsdiscriminatie.

- De minister van Defensie heeft hoger beroep ingesteld. De Centrale Raad van Beroep heeft tijdens de behandeling op 11 februari jl. medegedeeld dat de uitspraak op 24 maart gegeven zou moeten worden, maar Defensie heeft bericht gehad dat de uitspraak op deze zaken is uitgesteld. Een datum van een uitspraak is niet bekend gemaakt.

- Bij de vliegers is de situatie een andere. De duur van de uitkering voor vliegers is niet afhankelijk van het arbeidsverleden, maar is deze voor alle vliegers gesteld op 10 jaar. Bij de vliegers gaat het om een homogene groep mensen die voor het recht op die uitkering aan dezelfde specifieke voorwaarden voldoen, waardoor binnen deze groep bij de toekenning van een uitkering geen onderscheid wordt gemaakt. In die zin zijn de Defensiezaken niet vergelijkbaar met de onderhavige kwestie inzake de vliegers, alhoewel in de respectievelijke rechtbankzaken wel overwegingen zijn te vinden die uitgelegd kunnen worden als bevestiging van de juridische juistheid van de gemaakte keuze van de werkgever ten aanzien van de betreffende vliegers (bijvoorbeeld ECLI:NL:RBOBR:2015:6981).

- Er is op basis van de beschikbare informatie, naar het oordeel van de stellers van dit advies, geen aanleiding aan te nemen dat de uitspraak van de CRvB inzake Defensie tot een fundamenteel andere weg van de casus van de betreffende vliegers zou leiden.

Bijlage

Artikel 1 Eerste Protocol bij het EVRM

"Iedere natuurlijke of rechtspersoon heeft recht op het ongestoord genot van zijn eigendom. Aan niemand zal zijn eigendom worden ontnomen behalve in het algemeen belang en onder de voorwaarden voorzien in de wet en in de algemene beginselen van internationaal recht.

De voorgaande bepalingen tasten echter op geen enkele wijze het recht aan, dat een staat heeft om die wetten toe te passen, die hij noodzakelijk oordeelt om het gebruik van eigendom te reguleren in overeenstemming met het algemeen belang of om de betaling van belastingen of andere heffingen of boeten te verzekeren."

Het EHRM toetst aan de hand van de volgende drie vragen of aan artikel 1 Eerste Protocol EVRM is voldaan:

1) Is er sprake van eigendom in de zin van artikel 1 Eerste Protocol EVRM?

- Bestaande eigendomsrechten;
- Vermogensbestanddelen;
- Vorderingen; Alleen voor zover sprake is van een 'legitimate expectation'

2) Zo ja, is er sprake van inmenging in het eigendomsrecht?

3) Zo ja, is die inmenging gerechtvaardigd?

a. Voorzien bij wet?

b. In het algemeen belang?

c. Fair balance? Daarbij is uitgangspunt dat de Lidstaten een 'wide margin of appreciation' hebben

Aan:	De leden van de CGOP d.t.v. de secretaris, 5.1.2.e Parkstraat 20 2514 JK Den Haag
Van:	Werkgever
Ter behandeling in het overleg van:	19 mei 2016
Onderwerp:	Maatwerk voor de vliegers Landelijke Eenheid in het kader van de Regeling ontslaguitkering vliegers Landelijke Eenheid
Samenvatting/ toelichting:	Aanleiding In de Uitvoeringsafpraak van 5 juni 2015 is afgesproken dat in de Regeling ontslaguitkering vliegers Landelijke Eenheid (hierna: Regeling) de leeftijd van 65 jaar, als einddatum van de ontslaguitkering, wordt gewijzigd naar de voor betrokkene geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Daarbij wijzigt de instroomleeftijd in de Regeling van 55 jaar naar 10 jaar voorafgaand aan de voor de betrokkene geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Uitgaande een AOW-gerechtigde leeftijd van 67 jaar in 2021 betekent dit voor alle 11 vliegers, die nog uitzicht op de Regeling hebben, dat de instroomleeftijd van 55 jaar naar (op dit moment) 57 jaar gaat. In het CGOP van 3 december 2015 is door de vakorganisaties aandacht gevraagd voor 9 vliegers die in het verleden gedurende 10 jaar of meer met het oude type helikopter hebben gevlogen, wat lichamelijk zwaarder belastend was dan het nieuwe type helikopter¹. De verhoogde instroomleeftijd in de Regeling kan betekenen dat medewerkers uit deze groep een groter risico hebben na hun 55^{ste} op medische gronden afgekeurd te worden; voor de functie van vlieger of in het kader van de WIA. Als dit gebeurt, raken de betrokken vliegers hun uitzicht op de Regeling kwijt. Om aan de zorg van de bonden tegemoet te komen, heeft de werkgever een voorstel gedaan om medewerkers uit voornoemde groep maatwerk te bieden, als zij op of na de leeftijd van 55 jaar medisch niet meer in staat zijn de functie van vlieger uit te oefenen. Op 11 februari 2016 en op 17 maart 2016 is het maatwerkvoorstel in het TGOP gesproken. Het voorstel ziet op 9 van de 11 vliegers, die nog uitzicht op de Regeling hebben en staat onder 'eerste maatwerkvoorstel werkgever'. Bij de behandeling van het eerste maatwerkvoorstel is er door de vakorganisaties op gewezen dat een onbedoeld effect van de Uitvoeringsafpraak is dat sommige vliegers die hadden verwacht in 2016 gebruik te kunnen maken van de

¹ Messerschmitt-Bölkow-Blohm Bo 105 is in 2008 vervangen door Eurocopter EC135

Regeling opeens geconfronteerd werden met een verhoging van de instroomleeftijd met 2 jaar. Dit terwijl de AOW-gerechtigde leeftijd stapsgewijs wordt verhoogd tot, op dit moment, 67 jaar in 2021. De werkgever is gevraagd te bezien of voor degenen die kort na de verwachte inwerkingtreding van de nieuwe regeling 55 jaar worden, ook een stapsgewijze verhoging van de instroomleeftijd mogelijk is.

Na het formuleren van een tweede maatwerkvoorstel voor een stapsgewijze verhoging van de instroomleeftijd werd de werkgever gewezen op een brief van 30 oktober 2007. Hierin wordt aan de vliegers meegedeeld dat zij onder het in 2006 afgesproken overgangsrecht vallen. De werkgever heeft over de brief advies gevraagd aan de Directie Wetgeving en Juridische Zaken (DWJZ) van het ministerie van VenJ. Naar aanleiding van dit advies heeft de werkgever een nieuw tweede maatwerkvoorstel geformuleerd.

Op dit moment liggen de volgende 2 maatwerkvoorstellen voor:

1. Eerste maatwerkvoorstel werkgever

Wanneer een vlieger uit de groep van 9 vliegers die 10 jaar of langer in het oude type helikopter heeft gevlogen de leeftijd van 55 jaar bereikt, wordt in het kader van de jaarlijkse cyclus van medische keuringen, bepaald of de vlieger nog medisch geschikt is om de functie na zijn 55-ste uit te oefenen. Er zijn drie situaties mogelijk:

- De keuring pakt positief uit. In dat geval blijft de vlieger zijn functie uitoefenen. Zijn ook daaropvolgende medische keuringen positief, dan werkt de vlieger door tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar en kan hij aansluitend gebruik maken van de Regeling. Bij een afkeuring voor de functie van vlieger na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar, maar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar, is wat is omschreven onder 2 of 3 van toepassing.
- De keuring pakt negatief uit, maar de medewerker is wel medisch geschikt andere werkzaamheden te verrichten. Er is dan sprake van ongeschiktheid voor de functie van vlieger. In dat geval biedt de werkgever de vlieger andere, passende werkzaamheden aan. Als er een redelijk vermoeden is dat de ongeschiktheid voor de functie van vlieger verband houdt met het gedurende een lange periode vliegen met het oude type helikopter, behoudt de medewerker bij het volledig verrichten van andere werkzaamheden het inkomen (salaris en de toelagen²)

² NB: Substantieel onderdeel van de toelagen vormt de vliegtoelage. De ontwerpregeling vliegtoelagen vliegers landelijke eenheid is echter nog niet in het GOP besproken en akkoord bevonden en derhalve nog niet officieel. Op basis van een voorstel van de korpsbeheerder wordt sinds 2008 de regeling al wel in de praktijk toegepast. Het voorstel omvat tevens een afbouwregeling ingeval de vlieger zijn of haar vliegbevoegdheid tijdelijk of

dat hij zou hebben genoten als hij de functie van vlieger was blijven uitoefenen. In dat geval kan de medewerker bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar aanspraak maken op een ontslaguitkering op grond van de Regeling.

- De medewerker wordt op of na de leeftijd van 55 jaar ziek waardoor hij geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor het verrichten van werk. Als er een redelijk vermoeden is dat de ongeschiktheid voor de functie van vlieger verband houdt met het gedurende een lange periode vliegen met het oude type helikopter, blijft de medewerker uitzicht houden op een ontslaguitkering op grond van de Regeling bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar. De ontslaguitkering wordt gebaseerd op het inkomen (salaris en toelagen) dat de medewerker zou hebben genoten als hij op het moment van de voor hem geldende instroomleeftijd nog als vlieger werkzaam was geweest. Tot het moment dat de medewerker gebruik gaat maken van de Regeling is de reguliere rechtspositie bij ziekte van toepassing.

2. Tweede maatwerkvoorstel werkgever

De werkgever stelt, naast het eerste maatwerkvoorstel, voor dat alle 11 vliegers vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar desgewenst gebruik kunnen maken van de Regeling.

Hierbij geldt dat de maximale duur van de ontslaguitkering 10 jaar bedraagt als de instroomleeftijd meer dan 10 jaar voor de voor betrokkene geldende AOW-gerechtigde leeftijd ligt. Het AOW-gat dat na afloop van de ontslaguitkering bestaat, komt in dat geval voor rekening van betrokkene.

Dit nieuwe 'tweede maatwerkvoorstel' vervangt het eerdere voorstel over de stapsgewijze verhoging van de instroomleeftijd dat in het TGOP van 17 maart 2016 is besproken.

Met een vlieger die ervoor kiest eerder dan de voor hem geldende instroomleeftijd gebruik te maken van de Regeling sluit de werkgever een vaststellingsovereenkomst waarin wordt opgenomen dat de duur van de ontslaguitkering maximaal 10 jaar bedraagt. In de vaststellingsovereenkomst wordt verder opgenomen dat betrokkene zich ervan bewust is dat na afloop van de ontslaguitkering, na 10 jaar, sprake zal zijn van een AOW-gat en dat hij ermee akkoord gaat dat dit voor eigen rekening komt. Zo wordt duidelijk dat het om een eigen keuze gaat.

De regelgeving die in het CGOP van 3 december 2015 is vastgesteld, wordt niet aangepast.

blijvend verliest en waarbij dat verlies niet te wijten is aan grove schuld of nalatigheid. Het GOP heeft met het voorstel op 2-10-2008 ingestemd.

Doel van het overleg:
**(instemming/advies/
besluitvormend/ter info**

Bijlage bij het format maatwerk voor de vliegers Landelijk Eenheid in het kader van de Regeling ontslaguitkering vliegers Landelijke Eenheid

Groep van vliegers die in 2016 nog vallen onder de Regeling ontslaguitkering vliegers landelijke eenheid								
I	II	III	IV³	V	VI	VII	VIII	IX
Geboorte- datum	In functie	Wordt 55 jaar op	Instroomlft. op basis AOW-leeftijd in	Recht op FLO/55⁴ jaar situatie vóór 1-7-2016	Recht op⁵ FLO/57 jaar situatie ná 1-7-2016	vliegjaren tot 1-1-2009⁶ vanaf datum in functie	AOW-leeftijd	Opmerkingen
5.12.e							67 jaar+lw ⁷	Maatwerk
5.12.e							67 jaar+lw	Maatwerk
5.12.e							67 jaar+lw	5.12.e
5.12.e							67 jaar+lw	Maatwerk
5.12.e							67 jaar+lw	5.12.e
5.12.e							67 jaar+lw	Maatwerk
5.12.e							67 jaar+lw	Maatwerk
5.12.e							67 jaar+lw	Maatwerk
5.12.e							67 jaar+lw	Maatwerk
5.12.e							67 jaar+lw	Maatwerk
5.12.e							67 jaar+lw	Geen maatwerk
5.12.e							67 jaar+lw	Geen maatwerk
5.12.e							67 jaar+lw	Maatwerk
5.12.e							67 jaar+lw	Geen maatwerk

³ De in deze kolom in rood aangegeven leeftijd, zal voor de 5 vliegers ook bij verdere verhogingen van de AOW-gerechtigde leeftijd het eerste moment blijven waarop desgevraagd instromen in de Regeling mogelijk is in plaats van door te werken tot 10 voorafgaand aan de (dan) voor betrokkene geldende AOW-gerechtigde leeftijd.

⁴Er wordt van uitgegaan dat regelgeving in werking treedt voor 1-7-2016

⁵ Idem

⁶ 2008 was het laatste jaar waarin in het oude type helikopter is gevlogen.

⁷ Lw= bijtelling vanwege verhoging levensverwachting

Aan:	De leden van de CGOP d.t.v. de secretaris, 5.1.2.e Parkstraat 20 2514 JK Den Haag
Van:	Werkgever
Ter behandeling in het overleg van:	CGOP 2 juni 2016
Onderwerp:	Maatwerk voor de vliegers Landelijke Eenheid in het kader van de Regeling ontslaguitkering vliegers Landelijke Eenheid
Samenvatting/ toelichting:	Aanleiding In de Uitvoeringsafpraak van 5 juni 2015 is afgesproken dat in de Regeling ontslaguitkering vliegers Landelijke Eenheid (hierna: Regeling) de leeftijd van 65 jaar, als einddatum van de ontslaguitkering, wordt gewijzigd naar de voor betrokkene geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Daarbij wijzigt de instroomleeftijd in de Regeling van 55 jaar naar 10 jaar voorafgaand aan de voor de betrokkene geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Uitgaande van een AOW-gerechtigde leeftijd van 67 jaar in 2021 betekent dit voor alle 11 vliegers, die nog uitzicht op de Regeling hebben, dat de instroomleeftijd van 55 jaar naar (op dit moment) 57 jaar gaat. In het CGOP van 3 december 2015 is door de vakorganisaties aandacht gevraagd voor 9 vliegers die in het verleden gedurende 10 jaar of meer met het oude type helikopter hebben gevlogen, wat lichamelijk zwaarder belastend was dan het nieuwe type helikopter¹. De verhoogde instroomleeftijd in de Regeling kan betekenen dat medewerkers uit deze groep een groter risico hebben na hun 55^{ste} op medische gronden afgekeurd te worden; voor de functie van vlieger of in het kader van de WIA. Als dit gebeurt, raken de betrokken vliegers hun uitzicht op de Regeling kwijt. Om aan de zorg van de bonden tegemoet te komen, heeft de werkgever een voorstel gedaan om medewerkers uit voornoemde groep maatwerk te bieden, als zij op of na de leeftijd van 55 jaar medisch niet meer in staat zijn de functie van vlieger uit te oefenen. Op 11 februari 2016 en op 25 februari 2016 is het maatwerkvoorstel in het TGOP gesproken. Het voorstel ziet op 9 van de 11 vliegers, die nog uitzicht op de Regeling hebben en staat onder 'eerste maatwerkvoorstel werkgever'.

¹ Messerschmitt-Bölkow-Blohm Bo 105 is in 2008 vervangen door Eurocopter EC135

Bij de behandeling van het eerste maatwerkvoorstel is er door de vakorganisaties op gewezen dat een onbedoeld effect van de Uitvoeringsafpraak is dat sommige vliegers die hadden verwacht in 2016 gebruik te kunnen maken van de Regeling opeens geconfronteerd werden met een verhoging van de instroomleeftijd met 2 jaar. Dit terwijl de AOW-gerechtigde leeftijd stapsgewijs wordt verhoogd tot, op dit moment, 67 jaar in 2021. De werkgever is gevraagd te bezien of voor degenen die kort na de verwachte inwerkingtreding van de nieuwe regeling 55 jaar worden, ook een stapsgewijze verhoging van de instroomleeftijd mogelijk is.

Na het formuleren van een tweede maatwerkvoorstel voor een stapsgewijze verhoging van de instroomleeftijd werd de werkgever gewezen op een brief van 30 oktober 2007. Hierin wordt aan de vliegers meegedeeld dat zij onder het in 2006 afgesproken overgangsrecht vallen. De werkgever heeft over de brief nader juridisch advies gevraagd. Naar aanleiding van dit advies heeft de werkgever een nieuw tweede maatwerkvoorstel geformuleerd.

1. Eerste maatwerkvoorstel werkgever

Wanneer een vlieger uit de groep van 9 vliegers die 10 jaar of langer in het oude type helikopter heeft gevlogen de leeftijd van 55 jaar bereikt, wordt in het kader van de jaarlijkse cyclus van medische keuringen, bepaald of de vlieger nog medisch geschikt is om de functie na zijn 55-ste uit te oefenen. Er zijn drie situaties mogelijk:

- De keuring pakt positief uit. In dat geval blijft de vlieger zijn functie uitoefenen. Zijn ook daaropvolgende medische keuringen positief, dan werkt de vlieger door tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar en kan hij aansluitend gebruik maken van de Regeling. Bij een afkeuring voor de functie van vlieger na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar, maar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar, is wat is omschreven onder 2 of 3 van toepassing.
- De keuring pakt negatief uit, maar de medewerker is wel medisch geschikt andere werkzaamheden te verrichten. Er is dan sprake van ongeschiktheid voor de functie van vlieger. In dat geval biedt de werkgever de vlieger andere, passende werkzaamheden aan.

- Als er een redelijk vermoeden is dat de ongeschiktheid voor de functie van vlieger verband houdt met het gedurende een lange periode vliegen met het oude type helikopter, behoudt de medewerker bij het volledig verrichten van andere werkzaamheden het inkomen (salaris en de toelagen²) dat hij zou hebben genoten als hij de functie van vlieger was blijven uitoefenen. In dat geval kan de medewerker bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar aanspraak maken op een ontslaguitkering op grond van de Regeling.
- De medewerker wordt op of na de leeftijd van 55 jaar ziek waardoor hij geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor het verrichten van werk. Als er een redelijk vermoeden is dat de ongeschiktheid voor de functie van vlieger verband houdt met het gedurende een lange periode vliegen met het oude type helikopter, blijft de medewerker uitzicht houden op een ontslaguitkering op grond van de Regeling bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar. De ontslaguitkering wordt gebaseerd op het inkomen (salaris en toelagen) dat de medewerker zou hebben genoten als hij op het moment van de voor hem geldende instroomleeftijd nog als vlieger werkzaam was geweest. Tot het moment dat de medewerker gebruik gaat maken van de Regeling is de reguliere rechtspositie bij ziekte van toepassing.

2. Tweede maatwerkvoorstel werkgever

De werkgever stelt, naast het eerste maatwerkvoorstel, voor dat alle 11 vliegers vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar desgewenst gebruik kunnen maken van de Regeling. Hierbij geldt dat de maximale duur van de ontslaguitkering 10 jaar bedraagt als de instroomleeftijd meer dan 10 jaar voor de voor betrokkene geldende AOW-gerechtigde leeftijd ligt. Het AOW-gat dat na afloop van de ontslaguitkering bestaat, komt in dat geval voor rekening van betrokkene.

Dit nieuwe 'tweede maatwerkvoorstel' vervangt het eerdere voorstel over de stapsgewijze verhoging van de instroomleeftijd dat in het TGOP van 25 februari 2016 is besproken.

² NB: Substantieel onderdeel van de toelagen vormt de vliegtoelage. De ontwerpregeling vliegtoelagen vliegers landelijke eenheid is echter nog niet in het GOP besproken en akkoord bevonden en derhalve nog niet officieel. Op basis van een voorstel van de korpsbeheerder wordt sinds 2008 de regeling al wel in de praktijk toegepast. Het voorstel omvat tevens een afbouwregeling ingeval de vlieger zijn of haar vliegbevoegdheid tijdelijk of blijvend verliest en waarbij dat verlies niet te wijten is aan grove schuld of nalatigheid. Het GOP heeft met het voorstel op 2-10-2008 ingestemd.

Met een vlieger die ervoor kiest eerder dan de voor hem geldende instroomleeftijd gebruik te maken van de Regeling sluit de werkgever een vaststellingsovereenkomst waarin wordt opgenomen dat de duur van de ontslaguitkering maximaal 10 jaar bedraagt.

In de vaststellingsovereenkomst wordt verder opgenomen dat betrokkene zich ervan bewust is dat na afloop van de ontslaguitkering, na 10 jaar, sprake zal zijn van een AOW-gat en dat hij ermee akkoord gaat dat dit voor eigen rekening komt. Zo wordt duidelijk dat het om een eigen keuze gaat.

De regelgeving die in het CGOP van 3 december 2015 is vastgesteld, wordt niet aangepast.

Historie:	TCGOP 11 februari 2016 TCGOP 25 februari 2016 TCGOP 19 mei 2016
------------------	---

Doel van het overleg:	Ter instemming.
------------------------------	-----------------

Bijlage bij het format maatwerk voor de vliegers Landelijk Eenheid in het kader van de Regeling ontslaguitkering vliegers Landelijke Eenheid

Groep van vliegers die in 2016 nog vallen onder de Regeling ontslaguitkering vliegers landelijke eenheid								
I	II	III	IV³	V	VI	VII	VIII	IX
Geboorte- datum	In functie	Wordt 55 jaar op	Instroomlft. op basis AOW-leeftijd in	Recht op FLO/55 ⁴ jaar situatie vóór 1-7-2016	Recht op ⁵ FLO/57 jaar situatie ná 1-7-2016	vliegjaren tot 1-1-2009 ⁶ vanaf datum in functie	AOW-leeftijd	Opmerkingen
5.1.2.e	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	67 jaar+lw ⁷	Maatwerk
5.1.2.e	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	67 jaar+lw	Maatwerk
5.1.2.e	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	67 jaar+lw	5.1.2.e [redacted] [redacted]
5.1.2.e	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	67 jaar+lw	Maatwerk
5.1.2.e	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	67 jaar+lw	5.1.2.e [redacted] [redacted]
5.1.2.e	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	67 jaar+lw	Maatwerk
5.1.2.e	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	67 jaar+lw	Maatwerk
5.1.2.e	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	67 jaar+lw	Maatwerk
5.1.2.e	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	67 jaar+lw	Maatwerk
5.1.2.e	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	67 jaar+lw	Geen maatwerk
5.1.2.e	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	67 jaar+lw	Geen maatwerk
5.1.2.e	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	67 jaar+lw	Maatwerk
5.1.2.e	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	67 jaar+lw	Geen maatwerk

³ De in deze kolom in rood aangegeven leeftijd, zal voor de 5 vliegers ook bij verdere verhogingen van de AOW-gerechtigde leeftijd het eerste moment blijven waarop desgevraagd instromen in de Regeling mogelijk is in plaats van door te werken tot 10 voorafgaand aan de (dan) voor betrokkene geldende AOW-gerechtigde leeftijd.

⁴Er wordt van uitgegaan dat regelgeving in werking treedt voor 1-7-2016

⁵ Idem

⁶ 2008 was het laatste jaar waarin in het oude type helikopter is gevlogen.

⁷ Lw= bijtelling vanwege verhoging levensverwachting

Verslag CGOP

Betreft : Verslag overleg CGOP
Datum : 2 juni 2016, 10:25 – 14:25 uur
Kenmerk : cgop vsl 326

Aanwezig : **Werkgever**

VenJ:

NP:

Gast:

5.1.2.e

Werknemers

ACP

ANPV

NPB

VMHP

5.1.2.e

Secretariaat

WVS

5.1.2.e

Buiten reikwijdte verzoek

5. Vliegers Landelijke Eenheid

Buiten reikwijdte verzoek

5.1.2.e benadrukt dat het gehele pakket van stappen nodig is voor de analyse en de onderbouwing om tot functiebeschrijvingen te komen. 5.1.2.e stelt vast dat partijen zich op deze punten goed hebben verstaan.

Bestuurder

De bonden, expliciteert 5.1.2.e, gaan er vanuit dat bij Medezeggenschap het overleg over de inrichting van de organisatie met Bestuurder plaatsvindt binnen vastliggende kaders, om niet geconfronteerd te worden met een pakket aanvullende eisen, dat het systeem ondergraaft of andere uitkomsten oplevert.

5.1.2.e benadrukt de zorgvuldigheid aan werkgeverszijde om de juiste onderwerpen op de juiste tafel te leggen. De methodiek en het vastgestelde Protocol staat bij de COR niet ter discussie. Het ging in deze situatie alleen om de inrichting van de keuze bij stap 5 Process-Flow.

Afsluiting

Na verificatie door 5.1.2.e beamen partijen aan tafel dat zaken helder zijn door- en afgesproken en sluit het agendapunt IBT-OBT-docenten af.

5. Vliegers Landelijke Eenheid

Buiten reikwijdte verzoek



Ontslagregeling

Het tweede voorstel betreft maatwerk voor de ontslagregeling voor vliegers (CGOP 1777). 5.1.2.e vraagt of de vliegers bij maatwerk (ink 1777) de keuze hebben tussen voorstel 1 en voorstel 2. 5.1.2.e antwoordt dat die keuze niet per definitie aan de voorkant wordt gemaakt. Als de vlieger kiest om 'door te vliegen' bestaat de mogelijkheid om onder gegeven omstandigheden alsnog de keuze te maken. Voor 5.1.2.e is het helder. De bonden zijn akkoord, aldus 5.1.2.e.

5.1.2.e concludeert dat partijen instemmen met de twee voorstellen over de vliegers bij de Landelijke Eenheid, respectievelijk Regeling Vliegtoelage⁶ (CGOP ink 1777) en Maatwerk Ontslagregeling⁷ (CGOP ink 1778). 5.1.2.e sluit dit punt af.

⁶ Partijen in het CGOP zijn akkoord met de Regeling Vliegtoelage Landelijke Eenheid (CGOP ink 1778).

⁷ Partijen in het CGOP zijn akkoord met de Maatwerkvoorstellen Ontslagregeling Vliegers Landelijke Eenheid (CGOP ink 1777).

BESLUITENLIJST CGOP d.d. 2 juni 2016

Aan : Voorzitter en deelnemers CGOP
Onderwerp : **Besluitenlijst CGOP**
Datum : 8 juni 2016
Van : Secretaris CGOP
Kenmerk : CGOP act 325

Buiten reikwijdte verzoek

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

6. Partijen in het CGOP zijn akkoord met de Regeling Vliegtoelage Landelijke Eenheid (CGOP ink 1778).
7. Partijen in het CGOP zijn akkoord met de Maatwerkvoorstellen Ontslagregeling Vliegers Landelijke Eenheid (CGOP ink 1777).

Buiten reikwijdte verzoek

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

Buiten reikwijdte verzoek

[Redacted text block]



Besluit

Vaststellen maatwerkafspraken vliegers Landelijke eenheid

De Korpschef van politie overwegende:

- dat naar aanleiding van de Uitvoeringsafpraak sector Politie van 5 juni 2015 de leeftijd voor vliegers van de Landelijke eenheid om gebruik te kunnen maken van de Regeling ontslaguitkering vliegers Landelijke eenheid wordt verhoogd van 55 jaar naar 10 jaar voorafgaand aan de voor betrokkenen geldende AOW-gerechtigde leeftijd;
- dat er op dit moment nog 11 vliegers zijn die van de Regeling ontslaguitkering vliegers Landelijke eenheid gebruik kunnen maken;
- dat de werkgever op verzoek van de politievakorganisaties maatwerk heeft voorgesteld voor vliegers die gedurende 10 jaar of langer hebben gevlogen in het oude type helikopter in het geval zij na het bereiken van de 55-jarige leeftijd medisch ongeschikt worden voor de functie van vlieger en er een verband bestaat tussen de medische ongeschiktheid en het vliegen in het oude type helikopter;
- dat de werkgever daarnaast op verzoek van de politievakorganisaties maatwerk heeft voorgesteld dat het voor de vlieger mogelijk maakt om toch op 55-jarige leeftijd in de Regeling ontslaguitkering vliegers Landelijke eenheid in te stromen, waarbij de uitkeringsduur dan wordt gemaximeerd op 10 jaar en een aansluitend AOW-gat na beëindiging van de ontslaguitkering voor rekening van de vlieger komt;
- dat op 2 juni 2016 overeenstemming over het maatwerk overeenstemming is bereikt in het Georganiseerd Overleg Politie.

Gelezen de brief van de directeur HRM van 30 juni 2016 (nr. KNP 16000554) en de hierbij gevoegde bijlage met de maatwerkafspraken;

Besluit tot vaststelling van de maatwerkafspraken vliegers Landelijke eenheid

Aldus vastgesteld te Den Haag ~~30~~ 30 juni 2016

5.1.2.e

5.2.1

pschet



Organisatieonderdeel Staf korpsleiding
 Directie HRM
 Team Arbeidszaken

Behandeld door 5.1.2.e
 Functie 5.1.2.e
 Postadres Postbus 17107
 2502 CC Den Haag
 Bezoekadres Nieuwe Uitleg 1
 2514 BP Den Haag
 Telefoon 5.1.2.e
 E-mail 5.1.2.e@politie.nl

Retouradres: Postbus 17107, 2502 CC Den Haag

De Korpschef

Ons kenmerk KNP16000554
 In afschrift aan -
 Datum 30 juni 2016
 Bijlage(n) GOP maatwerkafspraken
 Vaststellingsbesluit
 Pagina 1

Onderwerp Maatwerk vliegers n.a.v. wijziging Regeling ontslaguitkering vliegers Landelijke eenheid

Geachte 5.1.2.e,

Op 5 juni 2015 is tussen het ministerie van VenJ en de politiebonden de zogenoemde Uitvoeringsafpraak afgesproken, die onder meer ziet op het verhogen van de leeftijd waarop vliegers van de Landelijke eenheid met functioneel leeftijdsontslag kunnen gaan. De vliegers kunnen tot op heden vanaf 55-jarige leeftijd tot de leeftijd van 65 jaar gebruik maken van de ontslaguitkering. Dit wordt binnenkort in de rechtspositie gewijzigd in 10 jaar voorafgaand aan de voor betrokkene geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Op dit moment is er een (afgebakende) groep van 11 vliegers die nog gebruik kunnen maken van het functioneel leeftijdsontslag.

Bij de behandeling van de conceptwetgeving naar aanleiding van de Uitvoeringsafpraak hebben de bonden hun zorg geuit voor vliegers die gedurende langere tijd gevlogen hebben met het oude type helikopter, wat lichamelijk zwaarder was dan de in 2008 in gebruik genomen helikopter. De verhoogde leeftijd van de ontslaguitkering zou er toe kunnen leiden dat deze medewerkers voor het bereiken van deze leeftijd om medische redenen ongeschikt voor hun functie worden en hierdoor het uitzicht op de uitkering kwijtraken.

Voorts wezen de bonden erop dat de Uitvoeringsafpraak ertoe leidt dat medewerkers nu plotseling twee jaar langer moeten doorwerken, waar (tot op heden) uitstroom op 55-jarige leeftijd mogelijk was. De werkgever is gevraagd of op deze punten maatwerk mogelijk is.

In samenspraak tussen de NP en het ministerie van VenJ zijn maatwerkvoorstellen gedaan, waarover in het Georganiseerd overleg politie (GOP) van 2 juni 2016 overeenstemming is bereikt. De tekst hiervan is als bijlage bij deze brief gevoegd. De afspraken houden, kort omschreven, het volgende in:

- Medewerkers die 10 jaar of langer in het oude type helikopter hebben gevlogen houden ook bij medische ongeschiktheid op of na de 55-jarige leeftijd uitzicht op de ontslaguitkering, als er een verband is tussen de ongeschiktheid en het vliegen met het oude type helikopter. De medewerker kan dan 10 jaar voorafgaand aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd in de regeling instromen. Voor de berekeningsgrondslag waarnaar de uitkering wordt berekend, wordt uitgegaan van het salaris dat betrokkene zou hebben genoten als hij was blijven vliegen.
- Alle 11 medewerkers kunnen ervoor kiezen vanaf 55-jarige leeftijd tot aan de verhoogde ontslagleeftijd van de ontslaguitkering gebruik te maken. Hierbij geldt dan dat de uitkering maximaal 10 jaar wordt betaald, zodat betrokkene na beëindiging van de uitkering met een AOW-gat te maken krijgt. De werkgever biedt voor dit AOW-gat geen compensatie.

Ten overvloede wijs ik erop dat de eerstgenoemde afspraak eerst aan de orde is bij medische ongeschiktheid vanaf 55-jarige leeftijd. Als een medewerker wil doorvliegen tot aan de verhoogde ontslagleeftijd en hij hiervoor medisch geschikt is, vindt eerstgenoemde afspraak geen toepassing.

Zoals hiervoor aangegeven zijn de afspraken in samenspraak tussen de NP en het ministerie van VenJ tot stand gekomen. Bij deze brief treft u een vaststellingsbesluit aan om de in het GOP overeengekomen maatwerkafspraken voor de NP vast te stellen.

Ik wil u vragen het besluit te tekenen en aan mij te retourneren.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

5.1.2.e

Bijlage bij brief directeur HRM van 30 juni 2016 nr. KNP 16000554

In het GOP van 2 juni 2016 is overeenstemming bereikt over de volgende maatwerkafspraken voor 11 vliegers van de Landelijke eenheid:

1) Voor alle 11 vliegers blijft het mogelijk om desgewenst vanaf de 55-jarige leeftijd gebruik te maken van de ontslaguitkering. Hierbij geldt wel dat de maximale duur van de ontslaguitkering 10 jaar bedraagt als de instroomleeftijd meer dan 10 jaar voor de voor betrokkene geldende AOW-gerechtigde leeftijd ligt. Het AOW-gat dat na afloop van de ontslaguitkering bestaat, komt dan voor rekening van betrokkene.

Met een vlieger die ervoor kiest eerder dan de voor hem geldende instroomleeftijd gebruik te maken van de ontslaguitkering sluit de werkgever een vaststellingsovereenkomst waarin wordt opgenomen dat de duur van de ontslaguitkering maximaal 10 jaar bedraagt. In de vaststellingsovereenkomst wordt verder opgenomen dat betrokkene zich ervan bewust is dat na afloop van de ontslaguitkering sprake zal zijn van een AOW-gat en dat hij ermee akkoord gaat dat dit voor eigen rekening komt. Zo wordt duidelijk dat het om een eigen keuze gaat.

2) De tweede afspraak betreft niet alle 11 vliegers, maar alleen de vliegers uit deze groep die in het verleden 10 jaar of langer in het oude type helikopter hebben gevlogen voor zover zij niet van de onder 1 genoemde afspraak gebruik maken. De reden om voor deze groep een aanvullende afspraak te maken, heeft te maken met de fysieke belasting bij het vliegen met dit toestel.

Wanneer een vlieger uit deze groep de leeftijd van 55 jaar bereikt, wordt in het kader van de jaarlijkse cyclus van medische keuringen bepaald of de vlieger nog medisch geschikt is om de functie uit te oefenen. Er zijn drie situaties mogelijk:

- De keuring pakt positief uit. In dat geval blijft de vlieger zijn functie uitoefenen. Zijn ook daaropvolgende medische keuringen positief, dan werkt de vlieger door tot aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar en kan hij aansluitend gebruik maken van de ontslaguitkering. Bij een afkeuring voor de functie van vlieger na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar, maar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar, is wat is omschreven bij de 2e of 3e bullet van toepassing.
- De keuring pakt negatief uit, maar de medewerker is wel medisch geschikt andere passende werkzaamheden te verrichten. Er is dan sprake van ongeschiktheid voor de functie van vlieger. In dat geval biedt de werkgever de vlieger andere, passende werkzaamheden aan. Als er een redelijk vermoeden is dat de ongeschiktheid voor de functie van vlieger verband houdt met het gedurende een lange periode vliegen met het oude type helikopter, behoudt de medewerker bij het volledig verrichten van andere werkzaamheden het inkomen (salaris en toelagen) dat hij zou hebben genoten als hij de functie van vlieger was blijven uitoefenen. In dat geval kan de medewerker bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar aanspraak maken op een ontslaguitkering.
- De medewerker wordt op of na de leeftijd van 55 jaar ziek waardoor hij geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor het verrichten van werk. Als er een redelijk vermoeden is dat de ongeschiktheid voor de functie van vlieger verband houdt met het gedurende een lange periode vliegen met het oude type helikopter, blijft de medewerker uitzicht houden op een ontslaguitkering op grond van de Regeling bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar. De ontslaguitkering wordt gebaseerd op het inkomen (salaris en toelagen) dat de medewerker zou hebben genoten als hij op het moment van de voor hem geldende instroomleeftijd nog als vlieger werkzaam was geweest. Tot het moment dat de vlieger gebruik gaat maken van de ontslaguitkering is de reguliere rechtspositie bij ziekte van toepassing.