

# Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst

AAN: De vakorganisaties toegelaten tot de  
Commissie voor Georganiseerd Overleg  
In Politieambtenarenzaken

De voorzitter van de Commissie voor  
Georganiseerd Overleg in Politieambtenarenzaken

## *Bijlagen:*

- |                                  |                     |               |
|----------------------------------|---------------------|---------------|
| 1. hoorverslag 25-2-200          | <u>AAC/00.00035</u> | 22 maart 2000 |
| 2. adviesaanvraag + motivering   | AAC.69              |               |
| 3. reactie BZK op adviesaanvraag |                     |               |

## *Onderwerp:*

Uitspraak AAC.69.

## **INLEIDING.**

De vakorganisaties NPB, ACP, ANPV en VHMP, die zijn toegelaten tot de Commissie voor Georganiseerd Overleg in Politieambtenarenzaken (hierna te noemen: de politievakorganisaties) hebben bij brief van 27 december 1999, nummer A2853/PG, een verzoek om advies ingediend bij de Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst (hierna te noemen: de commissie) inzake een tussen hen en de voorzitter van de Commissie voor Georganiseerd Overleg in Politieambtenarenzaken (hier te noemen: de werkgever) gerezen verschil. Het geschil betreft het antwoord op de vraag welke bezoldiging een politieambtenaar, die gebruik maakt van de Regeling Partieel Uittreden (RPU) zoals die in artikel 13a van het BARP is neergelegd, ontvangt in geval van ziekte.

Bij brief van 3 januari 2000, nummer A 0001/PG/GK, hebben de politievakorganisaties een nadere onderbouwing van hun standpunt in het geschil aan de commissie doen toekomen.

Bij brief van 2 februari 2000, nummer EA2000/51886, heeft de werkgever, mede in reactie op het bij brief van 3 januari 2000 verwoorde standpunt van de politievakorganisaties, aan de commissie een nadere uitleg gegeven van zijn visie met betrekking tot het geschil.

---

## **LOOP VAN HET OVERLEG**

Bij Besluit van 2 september 1997 (Staatsblad 497) is in het Besluit algemene rechtspositie politie (BARP) artikel 13a ingevoegd, welk artikel ziet op de Regeling Partieel Uittreden (RPU). Deze regeling is resultaat van overleg tussen partijen en is overeengekomen in het kader van het tussen partijen gesloten akkoord Arbeidsvoorwaarden en Werkgelegenheid Sector Politie (1997-1998). De regeling biedt politieambtenaren de mogelijkheid om vanaf 55- en 58-jarige leeftijd de te werken uren terug te brengen tot respectievelijk 32 en 24 uren per week, waarbij van een korting op de bezoldiging sprake is, maar de pensioengrondslag ongewijzigd blijft.

Na vaststelling van de formele regeling heeft de paritair ingestelde werkgroep Bovenwettelijke Sociale Zekerheid zich ter advisering van de CGOP op 10 juni 1998 gebogen over de vraag welke bezoldiging een RPU-deelnemer bij ziekte krijgt doorbetaald. Dit heeft echter niet geleid tot een advies aan de CGOP.

In het overleg van 8 april 1999 hebben de politievakorganisaties genoemde vraag weer aan de orde gesteld. Het onderwerp is vervolgens aan de orde geweest tijdens de vergaderingen van 10 juni 1999, 12 augustus 1999, 14 oktober 1999, 7 en 24 december 1999.

In het overleg van 10 juni 1999 heeft de werkgever zich op het standpunt gesteld dat een ambtenaar die gebruik maakt van de RPU bij ziekte zijn in verband met de RPU gekorte bezoldiging ontvangt. De politievakorganisaties namen het standpunt in dat bij ziekte van een RPU-deelnemer moet worden uitgegaan van de ongekorte bezoldiging.

In het overleg op 12 augustus 1999 hebben de politievakorganisaties als compromis voorgesteld om binnen de periode van 18 maanden uit te gaan van de gekorte (RPU-)bezoldiging, doch na afloop van die periode uit te gaan van (80% van) de ongekorte bezoldiging. In het overleg op 14 oktober 1999 hebben de politievakorganisaties daaraan toegevoegd dit compromis te willen laten gelden tot 1 januari 2001, waarna de werkgever in het arbeidsvoorwaardenoverleg dat op dat moment weer zal worden opgestart een voorstel voor een nieuwe danwel een gewijzigde regeling dient te doen.

In het overleg van 7 december 1999 hebben de politievakorganisaties vastgesteld dat de werkgever geen nader overleg over hun compromisvoorstel wenste te voeren. Zij hebben vervolgens hun compromisvoorstel teruggetrokken en aan de werkgever verzocht een vergadering, zoals omschreven in artikel 26 van het Besluit overleg en medezeggenschap Politie uit te schrijven, om te onderzoeken of er sprake is van een geschil, waarna – dat zo zijnde - een adviesaanvraag zal worden voorgelegd aan de Advies en Arbitragecommissie Rijksdienst.

In het overleg van 24 december 1999 heeft de werkgever een compromisvoorstel gedaan, dat inhoudt dat de ambtenaar gedurende de eerste 18 maanden van zijn ziekte de RPU-bezoldiging ontvangt; na die periode ontvangt de ambtenaar 80% van zijn RPU-inkomen, waarbij dan de RPU-inhouding wordt gemitigeerd. De politievakorganisaties hebben in diezelfde vergadering hun

---

eerdere compromisvoorstel weer ingebracht. Zij hebben aangegeven dat zij zich, zo de werkgever hiermee niet in kan stemmen, zullen wenden tot de Advies en Arbitragecommissie Rijksdienst. De werkgever heeft niet met dit compromisvoorstel ingestemd. In het overleg is vervolgens vastgesteld dat de adviesaanvraag eenzijdig, namelijk door de politievakorganisaties, zal worden ingediend.

## **INHOUD GESCHIL**

Het geschil betreft het antwoord op de vraag welke bezoldiging een politieambtenaar, die gebruik maakt van de Regeling Partieel Uittreden (RPU) zoals die in artikel 13a van het BARP is neergelegd, ontvangt in geval van ziekte.

De politievakorganisaties zijn van mening dat, wanneer een ambtenaar die gebruik maakt van de RPU ziek wordt er niet langer sprake is van verlof, maar van ziekteverlof, wat er toe moet leiden dat de ambtenaar, bij de berekening van de bezoldiging tijdens ziekte, terugvalt op de normale, 100%, bezoldiging. De vakorganisaties verwijzen ter onderbouwing van hun standpunt naar artikel 39 van het Bezoldigingsbesluit Politie (BBP), waarin is vastgelegd hoe dient te worden omgegaan met inkomen tijdens ziekte.

De werkgever is daarentegen van oordeel dat grondslag voor de berekening van de bezoldiging in geval van ziekte bij gebruikmaking van de RPU moet zijn de aan de RPU gerelateerde bezoldiging. Ook de werkgever verwijst ter onderbouwing van zijn standpunt naar artikel 39 BBP.

De vakorganisaties menen dat de interpretatie van de werkgever geen recht doen aan het uitgangspunt vanwaaruit de RPU-regeling tot stand is gekomen en verzoeken de commissie advies uit te brengen in de gerezen problematiek.

### ***Standpunt politievakorganisaties:***

De politievakorganisaties zijn principieel van mening dat in geval van ziekte de inkomensgevolgen gerelateerd moeten worden aan de bezoldiging. Zij verwijzen ter onderbouwing van deze opvatting naar het indertijd gevoerde overleg, de nota van toelichting bij de RPU en het samenstel van bepalingen dat voor deze opvatting van belang is. Met name verwijzen zij naar artikel 39 BBP dat naar hun mening destijds helder en welbewust in stand is gehouden. De werkgever beroept zich op een naar hun mening niet bestaand en in ieder geval niet overeengekomen begrippenkader.

De vakorganisaties ontkennen niet dat de pensioenopbouw een belangrijk element vormde in het neerleggen van de regeling op de wijze zoals dat is geschied. Huns inziens is echter geenszins het oogmerk geweest de regeling alleen met het oog op de pensioenopbouw vorm te geven zoals dat is gebeurd. Zij onderbouwen deze opvatting door te verwijzen naar:

- het stelsel zoals dat welbewust tot stand gebracht is voor de politiesector;
- de zinsnede in de nota van toelichting op de RPU-regeling: “Dit betekent dat alle aan het

---

salaris gerelateerde aanspraken op basis van het oude 100% salaris worden doorberekend. Deelname aan de RPU heeft derhalve geen gevolgen voor bijvoorbeeld de pensioenopbouw, de wachtgelduitkering en de vakantie-uitkering”. Het zou naar het oordeel van de organisaties vreemd zijn om wel de vakantie-uitkering te relateren aan het 100% salaris en dat niet te doen in geval van ziekte.

Zou de uitkering tijdens ziekte niet aan het 100% salaris worden gerelateerd, dan zou hiervan naar het oordeel van de organisaties een belemmerend effect uitgaan voor het gebruik maken van de regeling. Dit hebben partijen bij het tot stand komen van de regeling niet beoogd, aldus de organisaties.

Ter onderbouwing van hun standpunt verwijzen de organisaties voorts naar het tot stand komen van de Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR). In de TOR is expliciet geregeld wat er in geval van ziekte tijdens het benutten van de verlofmogelijkheid dient te gebeuren. Een dergelijke regeling werd door de werkgever noodzakelijk geacht, kennelijk omdat uit de overige rechtspositieregelingen de door de werkgever bepleite interpretatie niet voortvloeit. De organisaties vragen zich af waarom de werkgever voor de RPU en ziekte een uit de rechtspositie voortvloeiende gevolgtrekking bepleit, terwijl hij in een vergelijkbare situatie een aparte regeling meent te moeten treffen.

De organisaties merken op dat in de argumentatie van de werkgever een rol speelt dat de RPU is afgeleid van de PAS-regeling in de sector Rijk. Zij stellen dat in de PAS-regeling inderdaad een andere consequentie is opgenomen. Nadrukkelijk is voor de politiesector een andere weg gevolgd. Aan het verschil in regelgeving, met name op de punten wat onder bezoldiging dient te worden verstaan, ontlenu de organisaties steun voor hun zienswijze.

De organisaties brengen naar voren dat ook voor anderen het stelsel helder was, hetgeen blijkt uit het feit dat de regio Amsterdam-Amstelland de consequentie van artikel 39 BBP in een uitvoeringsregeling heeft vastgelegd, die luidt: "RPU geldt als verlof, als men ziek is heeft men ziekteverlof. In een dergelijk geval wordt het RPU-verlof teruggegeven". Een paritair ingestelde werkgroep was van mening dat deze handelwijze aan alle korpsen kon worden aanbevolen.

De organisaties verwijzen voorts naar het compromisvoorstel dat zij in het overleg hebben ingebracht. De werkgever heeft deze handreiking niet willen aanvaarden.

De vakorganisaties stellen tot slot dat met de interpretatie die de werkgever aan de regeling geeft aan het uitgangspunt waarmee de regeling tot stand is gebracht geen recht wordt gedaan.

---

### ***Standpunt van de werkgever:***

De werkgever constateert dat er tussen de politievakorganisaties en hemzelf een verschil van interpretatie bestaat van de RPU-regeling. Een dergelijk verschil van opvatting is geen kwestie voor het overleg (en dus ook niet voor de AAC). Over de interpretatie van de regeling oordeelt naar de mening van de werkgever uiteindelijk de rechter. De werkgever kan de thans ontstane situatie niet anders zien dan dat de politievakorganisaties een zodanige wijziging van de regeling bepleiten, dat een zieke RPU-deelnemer de ongekorte bezoldiging ontvangt. Hoewel de werkgever geen voorstander is van een dergelijke wijziging van de regeling, heeft hij zijn bereidheid geuit hierover bij het komende arbeidsvoorwaardenoverleg verder te overleggen. Hij is van oordeel dat de door de politievakorganisaties beoogde wijziging van de regeling aan de orde dient te komen bij een totaalafweging van de arbeidsvoorwaarden en hij acht het niet redelijk dat hij thans daarover, geïsoleerd van de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen, een beslissing zou moeten nemen.

De werkgever verwijst naar de “beschermingsgedachte” achter artikel 39 BBP, namelijk dat ziekte niet de grond ervan mag zijn dat een ambtenaar zonder middelen van bestaan komt te zitten. In geval van ziekte behoort het betrokken bestuursorgaan gedurende 18 maanden de bezoldiging door te betalen. Hieruit kan naar het oordeel van de werkgever niets anders worden afgeleid dan dat de ambtenaar tijdens ziekte gedurende 18 maanden een gelijke bezoldiging ontvangt als hij zou hebben ontvangen indien hij niet ziek geweest zou zijn. Indien een RPU-deelnemer tijdens ziekte gedurende die 18 maanden de ongekorte bezoldiging krijgt doorbetaald, dan ontvangt hij een hogere bezoldiging dan hij zou hebben ontvangen indien hij niet ziek zou zijn geweest. Dit past niet in de beschermingsgedachte achter artikel 39 BBP en zou kortweg neerkomen op een maatschappelijk ongewenste “premie” op ziekte.

De visie van de vakorganisaties houdt in dat RPU en ziekte niet kunnen samengaan. Los van het feit dat de RPU-deelnemer er in geval van ziekte op vooruit zou gaan, constateert de werkgever dat er in geen enkele sector vanuit wordt gegaan dat de RPU (of een soortgelijke regeling) en ziekte niet samengaan. Daarbij komt dat de door RPU-deelname vrijgekomen uren in beginsel zullen worden herbezet. Het gaat niet aan dat voor het herbezettingsgedeelte zowel de vervanger als de zieke RPU-deelnemer volledig worden uitbetaald.

De werkgever verwijst naar de zinsnede in de toelichting bij het Besluit van 28 juli 1999 (Staatsblad 1999, 364, blz.22), welke door de politievakorganisaties is aanvaard, “Aangezien het onbetaalde verlof de verplichting om het loon van de ambtenaar door te betalen opschort, derft de ambtenaar bij onbetaald verlof, voor de tijd dat het onbetaalde verlof voortduurt, geen loon. Dit laatste geldt ook voor situaties waarin de ambtenaar gedeeltelijk onbetaald verlof geniet, zoals ouderschapsverlof en partieel uittreden van ambtenaren van politie van 55 jaar en ouder. Voor het verlofdeel zal met andere woorden geen recht op loon bestaan voor de duur van het verlof. Dit

---

laatste omdat het niet verrichten van de bedongen werkzaamheden niet wordt veroorzaakt door die ziekte, maar is gelegen in de afspraken die omtrent het verlof zijn gemaakt”.

De werkgever merkt op dat artikel 39 BBP ziet op doorbetaling van een deel van het salaris/de bezoldiging en niet op een aan het salaris gerelateerde afspraak, zoals bijvoorbeeld de vakantie-uitkering. Bij de invoering van de PAS-regeling in de sector Rijk is dit voor de toepassing van het op dit punt vergelijkbare ARAR expliciet in de nota van toelichting opgenomen. Het gegeven dat in de nota van toelichting bij de RPU niet expliciet is opgenomen dat de RPU niet een aan salarisgerelateerde afspraak betreft en tijdens ziekte gewoon doorloopt, kan er naar het oordeel van de werkgever niet toe leiden dat deze direct uit artikel 39 BBP voortvloeiende consequenties daarmee zouden zijn verlaten.

De werkgever ziet niet in waarom de gekorte bezoldiging die de RPU-deelnemer gedurende de eerste 18 maanden van zijn ziekte dient te ontvangen in redelijkheid ambtenaren zou kunnen weerhouden gebruik te maken van de RPU. De gekorte bezoldiging is immers gelijk aan de bezoldiging die de RPU-deelnemer zou hebben ontvangen indien hij niet ziek geweest zou zijn.

Uit het systeem van artikel 39 BBP vloeit volgens de werkgever ook voort dat na afloop van de periode van 18 maanden moet worden uitgegaan van (80% van) de gekorte bezoldiging. De conclusies die door de paritair ingestelde werkgroep Bovenwettelijke Sociale Zekerheid op 10 juni 1998 zijn getrokken, kunnen, reeds gelet op de status van de werkgroep alsmede het feit dat e.e.a. geen vervolg heeft gekregen in het overleg met de CGOP, hieraan niet afdoen.

De werkgever brengt naar voren dat bij de invoering van de RPU en daarmee vergelijkbare regelingen, zoals de PAS-regeling in de sector Rijk, uitgangspunt is geweest dat bij ziekte van een ambtenaar de inhouding in verband met partieel uittreden doorloopt, dat ziekte en de regeling voor partieel uittreden samengaan. Binnen de sector Rijk is het eind 1999 redelijk geacht bij langdurige ziekte de PAS-inhouding te verlagen. Uitgangspunt bij deze reparatie is echter onverkort gebleven de gekorte bezoldiging, met dien verstande dat alleen de gevolgen van de korting enigszins zijn verzacht. Tijdens het overleg op 24 december 1999 heeft de werkgever voorgesteld een regeling te treffen als die welke in enkele sectoren is getroffen ten aanzien van PAS-deelnemers. De rechtsbescherming van de RPU-deelnemer die na 18 maanden nog steeds ziek is, zou daarmee toenemen. De politievakorganisaties konden zich niet in dit voorstel vinden.

De politievakorganisaties hebben aangegeven dat betwijfeld moet worden of het standpunt van de werkgever daadwerkelijk voortvloeit uit artikel 39 BBP. Zij hebben verwezen naar het feit dat ten behoeve van de TOR wel een uitdrukkelijke regeling noodzakelijk is geacht waarin is vastgelegd wat er in geval van ziekte tijdens het benutten van de verlofmogelijkheid dient te gebeuren. De werkgever is van oordeel dat deze redenering geen doel treft, gelet op de samenhang tussen de leden 3 t/m 5 van artikel 29f BBP, en waarin in het vierde lid in een situatie is voorzien op een andere wijze dan zou voortvloeien uit artikel 39 BBP.

---

## **OVERWEGINGEN.**

De commissie heeft op grond van hetgeen schriftelijk door partijen ter onderbouwing van hun standpunt aan haar is voorgelegd en op grond van hetgeen in de hoorzitting van 25 februari 2000 door partijen is verklaard, het volgende overwogen.

De commissie heeft zich allereerst de vraag gesteld of het verzoek om advies ingediend door de politievakorganisaties voor inhoudelijke behandeling door de commissie in aanmerking kan komen. Zij beantwoordt deze vraag ontkennend.

De commissie constateert dat de RPU-regeling bij besluit van 2 september 1997 (Staatsblad 497) in werking is getreden. Dit geconstateerd hebbende is zij van oordeel dat het niet past binnen haar taakstelling zich uit te spreken over de interpretatie van een formeel vastgestelde, wettelijke regeling. De commissie vormt immers het sluitstuk van het overlegstelsel in de publieke sector.

Ten overvloede merkt de commissie het volgende op.

De commissie heeft geconstateerd dat partijen diverse malen hebben gesproken over de vraag hoe de RPU-regeling geïnterpreteerd zou moeten worden en dat over en weer (compromis)voorstellen zijn gedaan die van invloed zijn op de hoogte van de bezoldiging die een RPU-deelnemer tijdens ziekte ontvangt. De commissie geeft partijen in overweging de vraag welke bezoldiging in die omstandigheden als redelijk te beschouwen is tot onderwerp van overleg te maken en te onderzoeken of er niet een mogelijkheid bestaat alsnog een resultaat daarover te bereiken.

De commissie merkt daarbij op dat het haar niet aannemelijk lijkt dat de uitkomst van enig overleg zou kunnen zijn dat een zieke werknemer hogere inkomsten ontvangt dan een niet zieke collega. Anderzijds acht zij de situatie voorstelbaar dat partijen in onderling overleg komen tot een compromis waarin de bezoldiging van een zieke RPU-deelnemer, na ommekomst van de periode van 18 maanden, niet komt te liggen onder de 70% van zijn oorspronkelijke bezoldiging.

## **ADVIES**

- De commissie verklaart de adviesaanvraag van de politievakorganisaties niet ontvankelijk.
- De commissie geeft partijen in overweging het overleg te openen over de vraag welke de gevolgen zijn van de RPU-regeling voor de bezoldiging die een RPU-deelnemer ontvangt tijdens ziekte.

---

's-Gravenhage, 22 maart 2000.

De Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst,

Prof. mr J. de Ruiters  
voorzitter

Th. H. Dragt  
secretaris

Prof. mr M.G. Rood  
lid

Prof. dr. W.J. Dercksen  
lid

mr C. van Veen  
bijzonder lid

drs J.S. Timmer  
bijzonder lid



---