

Vergaderjaar 2020–2021

29 628

Politie

Nr. 1008

BRIEF VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 maart 2021

In navolging op mijn Kamerbrieven van 14 oktober 2020¹ en 18 december 2020² en zoals toegezegd in het notaoverleg politie d.d. 3 februari jl. (Kamerstuk 29 628, nr. 1005) informeer ik u over de afdoening van lopende (restschade)zaken in het licht van het nieuwe stelsel beroepsziekten en dienstongevallen politie.

De afgelopen jaren heb ik mij samen met de korpschef sterk ingezet voor medewerkers die in de knel zijn gekomen binnen het stelsel beroepsziekten, beroepsincidenten en dienstongevallen. Mede op basis van een evaluatie van het stelsel is geconstateerd dat een herziening van dit stelsel nodig is. Centraal daarbij staan vereenvoudiging en meer aandacht voor de menselijke maat. Doel is dat het verbeterde stelsel optimaal herstel en re-integratie van de betrokken medewerkers ondersteunt. In dit kader heb ik uw Kamer op 23 april 2020 geïnformeerd over de contouren voor een nieuw stelsel (Kamerstuk 29 628, nr. 945). De contouren worden uitgewerkt door een paritaire werkgroep waarin zowel de werkgever als vakorganisaties en Centrale Ondernemingsraad hebben plaatsgenomen.

In het sectoroverleg met de Commissie voor Georganiseerd Overleg Politie (CGOP) vindt op dit moment nog afstemming plaats over de uitwerking van het nieuwe stelsel en worden de uitvoeringsconsequenties bepaald. Daarnaast wordt in overleg met de politiebonden de regelgeving tot stand gebracht. De politiebonden hebben aangegeven dat besluitvorming pas aan de orde is als afstemming heeft plaatsgehad over het geheel inclusief de regelgeving. Volgens planning is dit begin juni. De tweede helft van het jaar staat dan in het teken van de implementatie en het wetgevingstraject, een en ander gericht op een beoogde implementatiedatum van 1 januari 2022.

¹ Kamerstuk 29 628, nr. 983.

² Kamerstuk 29 628, nr. 993.

In deze brief zal ik in navolging op mijn eerdere brieven eerst de uitwerking van het nieuwe stelsel schetsen. Ik wil nogmaals benadrukken dat hier nog formele besluitvorming over moet plaatsvinden in het CGOP.

Daarna zal ik ingaan op de afdoening van lopende (restschade) zaken en de inrichting in dat kader van de onafhankelijke paritaire commissie. Het belang van een adequate afdoening heeft uw Kamer ook benadrukt door de indiening van moties. In mijn brief van 18 december 2020 heb ik aangegeven op welke wijze de afdoening op dit moment geschiedt en gestand wordt gedaan aan de motie van de leden Van Toorenburg en Van Dam (CDA) (Kamerstuk 35 570 VI, nr. 44) en de gewijzigde motie van het lid Helder (PVV).³ Ik heb dit tijdens het notaoverleg op 3 februari nader toegelicht.

Met het oog op de contouren van het nieuwe stelsel wordt beoordeeld welke financiële schade voor compensatie in aanmerking komt. Er worden tevoren geen schadeposten uitgesloten en de intentie is om alle schade en kosten, die in redelijkheid gemaakt zijn of worden, mee te nemen in de eindafdoening. Ik vind het redelijk om eerder uitgekeerde bedragen met betrekking tot diezelfde schadeposten in de te bereiken overeenstemming over de eindafdoening te betrekken. Dat geldt ook voor reeds uitgekeerd smartengeld dat gekoppeld is aan het percentage arbeidsongeschiktheid, omdat dit door die koppeling ook een materiële component heeft. De immateriële component in het smartengeld zal in deze overgangperiode ruimhartig worden bepaald – hoger dan wat maatschappelijk gebruikelijk is. Er zal nadrukkelijk geen sprake zijn van het terugvorderen van eerder uitgekeerde bedragen. Om toe te zien op de afdoening wordt er een onafhankelijke paritaire begeleidingscommissie opgericht. Daarop zal ik later in deze brief uitgebreider ingaan.

Nieuw stelsel beroepsziekten en dienstongevallen

Het nieuwe stelsel is uitgewerkt vanuit zes belevingsfasen. De beleving wordt bepaald door de situatie waarin men zich bevindt. De zes belevingsfasen zijn verdeeld over drie stadia: het preventieve stadium, het herstellen re-integratiestadium en het eindsituatiestadium. Dit wordt hieronder per stadium toegelicht.

Per belevingsfase is in kaart gebracht wat de medewerker, en indien nodig, partner, ouders en/of kinderen nodig hebben op het gebied van informatievoorziening, aandacht, zorg en ondersteuning. De centrale vraag hierbij is steeds: *«wat heb ik in deze belevingsfase nodig om optimaal te herstellen en te re-integreren aan informatievoorziening, aandacht, zorg en ondersteuning en welke aanspraken dragen op dat moment bij aan het proces?»*

Aanvullend op de vraag wat de medewerker nodig heeft aan informatie, aandacht, zorg en ondersteuning is bekeken hoe een juridisch kader per belevingsfase met voorzieningen kan ondersteunen. In dit kader wordt onderscheid gemaakt tussen a. de voorzieningen die ondersteunend zijn aan het herstel/de re-integratie en b. de afwikkeling van schade die daarna nog rest.

De leidinggevende is in alle fasen voor de medewerker het eerste aanspreekpunt. Het is belangrijk dat er goed contact is tussen de leidinggevende en de medewerker. Dit is een randvoorwaarde om dit stelsel te laten werken.

³ Gewijzigde motie van het lid Helder met Kamerstuk 35 570 VI, nr. 22.

Preventieve stadium

Het preventieve stadium bestaat uit twee belevingsfases: «ik ben aan het werk» en «ik heb een incident meegemaakt».

Hoewel er in deze fases nog geen sprake is van ziekte en/of letsel, zijn deze fases wel relevant voor het (zoveel mogelijk) voorkomen van ziekte en/of letsel. Deze fases richten zich op informatievoorziening en preventie voor zowel de (aspirant) medewerker als zijn/haar partner en gezinsleden. Tevens richt het nieuwe stelsel zich in deze fases op het faciliteren van medewerkers om (mentaal) fit en gezond te blijven en het voorkomen dat medewerkers uitvallen. Financiële aanspraken zijn in deze fase in principe, uitzonderingen daargelaten, niet aan de orde. De aandachtspunten liggen hier voornamelijk op het vlak van bewustwording, communicatie en registratie.

Herstel- en re-integratiestadium

Het herstel- en re-integratiestadium bestaat uit drie belevingsfases: «ik heb klachten», «ik ben uitgevallen» en «ik re-integreer».

Op het moment dat een leidinggevende bij de medewerker of de medewerker bij zichzelf klachten ervaart/herkent of bijvoorbeeld een gevoel heeft van «het is niet zoals dit hoort te zijn», is de eerste stap: zoeken en krijgen van informatie en hulp. Een medewerker kan informatie of hulp krijgen van een huisarts, een leidinggevende, via intranet of via de interne zorglijn Veilig en Gezond Werken (bedrijfsarts/ eenheidspsycholoog/ bedrijfsmaatschappelijk werker/ geestelijk verzorger). Hierna gaat de medewerker (als dit niet al gebeurd is) met zijn/haar leidinggevende in gesprek. Dit kan ook op initiatief van de leidinggevende zijn.

Na het gesprek waarin de medewerker bij de leidinggevende bekend maakt dat de ziekte of het letsel gerelateerd is aan de uitoefening van het werk wordt in goed overleg een formele melding gedaan. Enige mate van beroepsgelateerdheid van de ziekte of het letsel wordt aannemelijk geacht.

Direct na de melding is er aldus:

- ondersteuning van de leidinggevende;
- toegang tot zorg en begeleiding;
- (financiële) aanspraken ter ondersteuning van het herstel en de re-integratie.

Indien het contact met de leidinggevende om wat voor reden dan ook verstoord is, kan de (oud-)medewerker:

- zich bij medische klachten rechtstreeks wenden tot de bedrijfsarts. De medewerker kan zich altijd rechtstreeks tot de bedrijfsarts wenden, doch in de situatie van verstoorde verhoudingen wordt dit zeer dringend geadviseerd;
- zich wenden tot de naast hogere leidinggevende;
- terecht bij een hulpstructuur die is ingericht, zoals vertrouwenspersonen, maatschappelijk werk en het team beroepsrisico;

bij de ombudsfunctionaris een melding doen op het gebied van gezondheid, integriteit en sociale veiligheid wanneer hij/zij zij bij één van de andere loketten binnen de organisatie geen geschikte mogelijkheid ervaart.

Toegang tot zorg en begeleiding

Na de melding wordt standaard een consult bij de bedrijfsarts aangevraagd om de juiste zorg te indiceren. Ook als de betrokken medewerker (nog) niet (gedeeltelijk) uitgevallen is (preventief). De bedrijfsarts maakt bij een vermoeden van een beroepsziekte gebruik van het 6-stappenmodel van het Nederlands Centrum Voor Beroepsziekten (NCVB) om te kunnen concluderen of er sprake is van een beroepsziekte in de zin van de arbo-wetgeving (welke wettelijk verplicht gemeld moeten worden). De verwachting is dat dit model ook toepasbaar is voor fysiek letsel, maar dat wordt nog nader onderzocht.

Op basis van het 6-stappenmodel van het NCVB kunnen drie doelgroepen gedefinieerd worden:

- o Medewerkers met een beroepsziekte (indien in overwegende mate⁴ beroepsgerelateerd)
- o Medewerkers waarbij sprake is van een ziekte of aandoening, die in enige mate beroepsgerelateerd is.
- o Medewerkers waarbij geen sprake is van een beroepsgerelateerde ziekte of aandoening.

In het nieuwe stelsel hebben ook de medewerkers waarbij in de definitie van de arbo-regelgeving geen sprake is van een beroepsziekte, maar waarbij wel sprake is van beroepsgerelateerdheid, recht op (financiële) aanspraken. Dit betekent dat de eerste en tweede doelgroep recht hebben op dezelfde (financiële) aanspraken. Die aanspraken worden beoogd in ieder geval 3 jaar te gelden.

Indien géén sprake is van enig verband tussen de ziekte of het letsel en het werk, zoals bij de derde doelgroep, stopt de vergoeding van de hierboven genoemde kosten. Betaalde vergoedingen worden niet teruggevorderd. De medewerker blijft reguliere ondersteuning en zorg aangeboden krijgen in het kader van Wet Verbetering Poortwachter (WVP).

(Financiële) aanspraken ter ondersteuning van het herstel en de re-integratie.

Voor de medewerkers bij wie sprake is van enige mate van beroepsgerelateerdheid zijn voorzieningen beschikbaar. Dat gaat dan primair om de volgende schadeposten. De medewerker krijgt direct de vergoeding van materiële schade, kosten die zijn gemaakt in het kader van herstelbevordering en re-integratie. Hieronder worden in ieder geval begrepen: inkomensschade, medische kosten, (evidence based), huishoudelijke hulp en zelfwerkzaamheid. Ook bepaalde kosten die gezinsleden maken zullen worden vergoed.

Eindsituatiestadium

In het eindsituatiestadium staat het afronden van het zorg- en re-integratietraject en het vaststellen van een medische eindsituatie centraal. Dit stadium bestaat uit één belevingsfase: «Ik ben niet of niet volledig belastbaar voor het werk bij de politie of ik ben weer volledig aan het werk».

⁴ Dit is relevant voor de afwikkeling van restschade en smartengeld.

Bij het bereiken van een medische eindsituatie⁵ kan de resterende schade beoordeeld worden. Dit hoeft in beginsel niet meer door middel van een aansprakelijkheidsprocedure. Voorzieningen voor de resterende schade worden immers in de rechtspositie opgenomen. Als partijen het niet eens worden over de hoogte van de afwikkeling van de schade staat bezwaar en beroep open.

De medische eindsituatie kan op drie momenten worden vastgesteld:

- o Op enig moment na verzoek van de ambtenaar/werkgever
- o Na 3 jaar: ambtshalve toetsing
- o Na 5 jaar: indien na 3 jaar nog geen medische eindsituatie vast te stellen is. Na vijf jaar wordt de medische eindsituatie verondersteld.

Om in aanmerking te komen voor vergoeding van de resterende schade wordt – evenals in de huidige situatie – wel de voorwaarde verbonden dat het letsel of de ziekte in *overwegende mate* (d.w.z. 51% of meer) verband houdt met het beroep. Mocht hieromtrent een geschil ontstaan tussen werkgever en werknemer, kan gebruik worden gemaakt van contra-expertise door een deskundige vanuit een pool van paritair aangewezen deskundigen.

Indien aan de genoemde voorwaarde voldaan wordt, komt de medewerker in aanmerking voor volledige schadevergoeding langs de lijnen van het civiele recht, waarbij de posten die uit het herstel- en re-integratiestadium doorlopen en worden aangevuld met de volgende schadeposten:

- o Kosten van huishoudelijke hulp en verlies aan zelfwerkzaamheid, indien de medewerker in het herstel- en re-integratiestadium tekort is gekomen aan huishoudelijke hulp en verlies aan zelfwerkzaamheid wordt deze schade met terugwerkende kracht alsnog volledig vergoed.
- o Carrièreschade, waarvoor geldt dat alleen de misgelopen carrière binnen de politie wordt betrokken.
- o Pensioenschade, waarvoor geldt dat alleen het gemiste loon en de misgelopen carrière binnen de politie wordt betrokken.
- o Wettelijke rente (indien aan de orde).
- o Buitengerechtelijke kosten.

Overige schadeposten kunnen ook worden gemeld en zullen ook worden beoordeeld. Schadevergoeding per schadepost wordt bepaald door de relatie tussen de schade en het letsel of de ziekte te bezien aan de hand van actuele en erkende leerstukken uit het civiele recht. Schade komt mogelijk niet of slechts gedeeltelijk in aanmerking voor vergoeding als de schade (te) ver verwijderd is van de ziekte of het letsel, er sprake was van eigen schuld of onvoorzichtigheid, er al sprake was van soortgelijke klachten of van latente kwetsbaarheid of er door de betrokkene niet (voldoende) schade beperkend is of wordt gehandeld.

Mochten er geschillen ontstaan over het niet in aanmerking komen van een dergelijke post voor schadevergoeding, kan gebruik worden gemaakt van contra-expertise door een deskundige vanuit een pool van paritair aangewezen deskundigen.

⁵ Een situatie waarvan op objectief medisch wijze is vastgesteld dat beoordeling van de schade, voorkomend uit de klachten met beperkingen als gevolg van het beroepsgerelateerde letsel of de beroepsgerelateerde ziekte mogelijk is en er in de toekomst geen belangrijke verbetering of verslechtering in de medische toestand van de ambtenaar te verwachten is.

Smartengeld

Naast materiële schadevergoeding wordt in het eindsituatiestadium bekeken of de ambtenaar ook in aanmerking komt voor de vergoeding van immateriële schade (smartengeld). Om smartengeld te kunnen bepalen moet er sprake zijn van een (medische) eindsituatie. Daarbij geldt het criterium dat het letsel of de ziekte in *overwegende mate* (d.w.z. 51% of meer) verband houdt met het werk.

Voor de hoogte van het smartengeld wordt aangesloten bij de praktijk in het civiele recht. Bij licht letsel worden de richtlijnen van de letselschadeparaad gevolgd. Bij meer dan licht letsel wordt op basis van gevalsvergelijking de hoogte bepaald. De hoogte zal niet meer afhangen van blijvende invaliditeit en staat los van de vergoeding van vermogensschade.

Uitbetaling kan ineens of in gedeelten plaatsvinden.

Afdoening lopende (restschade) zaken

In mijn brief van 23 april 2020⁶ heb ik u medegedeeld dat de korpsleiding en ik het van groot belang vinden dat naast toekomstige zaken ook de (lang) lopende (restschade) zaken zo spoedig mogelijk op een goede wijze afgehandeld worden. Ik heb daarbij aangekondigd dat er een plan wordt opgesteld om per individuele (oud) medewerker te komen tot een afhandeling die recht doet aan hun situatie op het gebied van benodigde zorg en toegekende aanspraken. De jurisprudentie en de contouren voor het nieuwe stelsel worden hierbij in acht genomen.

De politie heeft in dit kader een richtlijn tot stand gebracht op basis waarvan deze (restschade) zaken worden afgewikkeld. Voor de volledigheid vermeld ik dat de vakorganisaties niet hebben ingestemd met de richtlijn en het betrekken van eerder uitgekeerde bedragen.

Ik acht het van groot belang dat deze zaken op zo kort mogelijke termijn tot afronding komen. Ik heb daarover met de korpschef nadere afspraken gemaakt. Van de 209 in behandeling zijnde oudere dossiers, waarbij aansprakelijkstelling heeft plaatsgehad voor 1 maart 2020, heeft uiterlijk eind september 2021 iedere (oud) medewerker een voorstel. Van de actieve, lopende dossiers, de groep van 108, is dat uiterlijk eind maart 2021.

Stand van zaken maart 2021

Soort	Aantal	Fase
Actieve zaken	108	
Waarvan afgerond	20	Vaststellingsovereenkomst
Waarvan zorggesprek gevoerd	88	– 27 voorstellen gedaan, – 23 voorstellen in overleg/afronding – 38 voorstellen in voorbereiding
Waarvan zorggesprek nog te voeren	0	
Niet-actieve zaken¹	101	Gesprekken worden ingepland.
Totaal aantal dossiers:	209	

¹ Naast de actieve gestuite verjaringsdossiers zijn er ook inactieve gestuite verjaringsdossiers. Bij deze inactieve gestuite verjaringsdossiers is geen aansprakelijkstelling aanwezig in het dossier, wel is er een brief in het dossier om de verjaringstermijn tegen te gaan (stuiting).

⁶ Kamerstuk 29 628, nr. 945.

Overgangsbeleid

Op dit moment worden de lopende (restschade) zaken opgepakt conform de richtlijn van de politie. Dit geldt ook voor nieuwe aansprakelijkstellingen, zaken waarbij de aansprakelijkstelling tussen 1 maart 2020 en het moment van inwerkingtreding van het nieuwe stelsel zijn of worden ontvangen. Dit zijn er tot nu toe 72.

In mijn brief van 23 april 2020 heb ik ook aangegeven dat er met de vakorganisaties afspraken worden gemaakt over het overgangsbeleid. Het streven is om vóór 3 juni 2021 met de vakorganisaties overgangsbeleid op te stellen voor die medewerkers die zich tot de introductie van het nieuwe stelsel melden. Totdat er met de vakorganisaties overeenstemming is over het overgangsbeleid wordt de werkwijze toegepast zoals beschreven in de richtlijn.

Alhoewel het handelen gericht is op het bereiken van overeenstemming behoudt de (oud) medewerker zijn of haar rechten. Het staat de (oud) medewerker vrij om de zaak voor te leggen aan een rechter, resp. te wachten op het overgangsbeleid.

Vanzelfsprekend blijf ik met de korpschef in gesprek over de spoedige afdoening van deze zaken zodat de betreffende (oud) medewerkers zich snel volledig kunnen richten op herstel en waar dit mogelijk is re-integratie.

Betrekken van reeds uitgekeerde bedragen

In het huidige stelsel bevat het door de politie betaalde smartengeld qua intentie en berekeningsgrondslag componenten die in het nieuwe stelsel vergoed worden als materiële schade. Eerder toegekende bedragen hadden de intentie van dekking van financiële risico's en waren mede gericht op compensatie voor arbeidsongeschiktheid.⁷ Dit blijkt ook uit het gegeven dat de hoogte van het smartengeld in PTSS-dossiers gebaseerd wordt op het afkeuringspercentage (die afhankelijk is van het resterende verdienvermogen) en daarmee leidt tot financiële compensatie die in belangrijke mate ook materieel van aard is. Het maximaal toe te kennen bedrag bedraagt in het huidige stelsel ruim € 170.000.

In het nieuwe stelsel zal dit anders worden geregeld. Het smartengeld zal een zuivere uitkering vormen voor immateriële schade. Daarnaast worden alle kosten en schade die in redelijkheid aan de orde zijn in relatie tot behandeling en herstel, door de werkgever betaald of vergoed, uitgaande van de normen die voor de schadeafwikkeling zijn bepaald in het civiele recht.

Er is sprake van een tussenfase tussen het huidige en het nieuwe stelsel waarin de politie conform mijn brief van 23 april 2020, gezien het spoedeisend karakter, een plan heeft opgesteld op basis waarvan het korps met een eigen richtlijn al vormgeeft aan de verschuiving naar een zuivere benadering van de vergoeding van smartengeld en de vergoeding van materiële schade vanuit de rechtspositie. Dit leidt enerzijds tot een lager smartengeld maar anderzijds tot een hogere materiële schadevergoeding.

⁷ Bij de introductie in 1999 is in dit kader in de toelichting bij het Besluit houdende wijziging van het Besluit algemene rechtspositie politie in verband met verantwoordelijkheid van de politiewerkgever bij dienstongeval van ambtenaren van politie van 9 maart 1999, vermeld dat dit bedrag, hoewel geduid als smartengeld, betrekking heeft op het financiële risico bij dienstongevallen. Later is daaraan toegevoegd het financiële risico bij beroepsziekten.

Bovendien wordt het smartengeld, als vergoeding van immateriële schade, in deze overgangperiode ruimhartig bepaald – hoger dan wat maatschappelijk gebruikelijk is. Maatschappelijk gebruikelijk is een smartengeld van maximaal ca. € 25.000. Bij de afdoening van de lopende (restschade)zaken wordt uitgekeerd smartengeld tot € 75.000 buiten beschouwing te laten. Verrekening met materiële schadeposten is dus alleen aan de orde bij bedragen die de € 75.000 overschrijden. Tevens wordt naar boven afgerond in cohorten van € 25.000. Het overige wordt betrokken bij het voorstel aan de medewerker. Op deze manier wordt invulling gegeven aan de gewijzigde motie van het lid Helder.⁸

Een rekenvoorbeeld:

Uitgangspositie: betrokkene heeft reeds € 170.000 «smartengeld» ontvangen.

Voorstel:	
Vergoeding materiële schade	€ 110.000
Verrekening «materiële component» uitgekeerd smartengeld	€ 95.000 ¹
Saldo	€ 15.000
Aanbod (afrondding naar boven op € 25.000)	€ 25.000
Totale vergoeding inclusief reeds uitgekeerd bedrag:	€ 195.000

¹ € 170.000 -/- € 75.000.

Belangrijk om te benadrukken is dat het gaat om een gevalvergelijking waarbij op individuele basis wordt gekeken naar de vergoeding in vergelijkbare situaties. Daarbij worden bij voorbaat geen kostenposten uitgesloten en is er sprake van ruimhartigheid. Het gaat om een finale minnelijke schikking waarbij maatwerk wordt toegepast. Ik wil ook nogmaals aangeven dat er geen sprake is van het terugvorderen van reeds uitgekeerde bedragen.

Onafhankelijke paritaire commissie

Indien belanghebbende en de werkgever geen overeenstemming bereiken over het voorstel voor de vaststelling van de schade en de aan de schadeberekening ten grondslag liggende uitgangspunten, wordt – tenzij belanghebbende te kennen geeft niet verder te willen vervolgen – door partijen gezamenlijk advies gevraagd over het voorstel voor de vaststelling van de schade, de uitgangspunten van de schadeberekening of de hoogte van de schadevergoeding aan een onafhankelijke paritaire commissie.

De commissie bestaat uit een onafhankelijk voorzitter, niet werkzaam voor de politie of het Ministerie van Justitie & Veiligheid of een vakorganisatie, en twee leden op voordracht van de politie en van de politievakorganisaties.

De commissie beoordeelt in het kader van de richtlijn:

1. In hoeverre het voorstel voldoet aan de intentie van de afhandeling van de lopende (restschade)zaken zoals beoogd in de Kamerbrieven van 23 april 2020, 13 oktober 2020 en 18 december 2020, en een logisch gevolg is van de toepassing van de richtlijn aanpak dossiers restschade;
2. In hoeverre in de individuele situatie sprake is van omstandigheden die een beroep op een hardheidsclausule en daarmee een afwijking

⁸ Gewijzigde motie van het lid Helder met Kamerstuk 35 570 VI, nr. 22.

van de uitgangspunten voor het aanbod rechtvaardigen. Dat kan ook zaken omvatten waarin in de betrokken situatie aanleiding is anders om te gaan met het betrekken van reeds uitgekeerd smartengeld.

Dat kan ook zaken omvatten waarin reeds uitgekeerd smartengeld in het voorstel is betrokken.

De werkgever committeert zich aan het advies, tenzij er zwaarwegende redenen zijn voor de werkgever om van het advies af te wijken. Indien afgeweken wordt van het advies zal dit schriftelijk worden gemotiveerd.

Zodra het overgangsbeleid van kracht is, zal de commissie, in plaats van de bovenstaande toets, beoordelen of het voorstel voldoet aan het overgangsbeleid, waarbij de eventuele toepassing van een hardheidsclausule ook dan weer aan de orde kan zijn.

De Minister van Justitie en Veiligheid,
F.B.J. Grapperhaus