

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2785

Vragen van het lid **Van der Burg** (VVD) aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *de regeling uitkering substantieel bezwarende functies (SBF)-regeling* (ingezonden 21 april 2011).

Antwoord van minister **Donner** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) (ontvangen 9 juni 2011).

Vraag 1

Kent u de SBF-regeling voor functies binnen de rijksoverheid die extra zware eisen stellen aan lichaam en geest? In welke overheidsonderdelen wordt deze regeling gehanteerd? Wat is de achtergrond van deze regeling?

Antwoord 1

Ja.

De Regeling uitkering substantieel bezwarende functies 2006 (hierna: SBF-regeling) wordt gehanteerd bij:

- het ministerie van Veiligheid en Justitie in het dienstonderdeel Dienst Justitiële Inrichtingen en in het dienstonderdeel Nederlands Forensisch Instituut,
- het ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie in het Agentschap Telecom,
- het ministerie van Infrastructuur en Milieu in een aantal dienstonderdelen bij Rijkswaterstaat en de voormalig VROM-inspectie, en
- het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in het dienstonderdeel Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst.

Achtergrond van deze regeling is dat van de medewerker niet verwacht kan worden dat hij zijn functie tot de pensioengerechtigde leeftijd kan vervullen, omdat de functie extra belastend is als gevolg van de lichamelijke inspanning, fysieke omstandigheden en geestelijke belasting. Hij kan om die reden op een in de regeling vastgestelde leeftijd stoppen met werken en vanaf die leeftijd aanspraak maken op een uitkering.

Vraag 2

Klopt het dat ambtenaren die onder deze regeling vallen nu met 60 jaar met verlof gaan, maar wel in dienst van de overheid blijven? Klopt het dat deze personen te maken krijgen met een forse inkomensachteruitgang, omdat ze opeens de premie voor de zorgverzekering moeten betalen terwijl daar voorheen geen sprake van was en geen vakantiegeld en eindejaarsuitkering meer krijgen? Hoe ziet de nieuwe SBF-regeling er uit? Waarom is de regeling

veranderd? Met ingang van wanneer is de regeling veranderd? Is er sprake van een overgangstermijn? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

De SBF-regeling onderscheidt vier groepen medewerkers, te weten

1. de groep medewerkers met een SB-functie waarvan de medewerker op de leeftijd van 55 jaar kan stoppen met werken;
2. de groep medewerkers met een SB-functie geboren voor 1950, waarvan de medewerker op de leeftijd van 60 jaar kan stoppen met werken;
3. de groep medewerkers met een SB-functie geboren na 1949 en voor 1965, waarvan de medewerker kan stoppen met werken overeenkomstig de volgende reeks

Geboortejaren	Leeftijd
1950, 1951, 1952	60 jaar en 1 maand
1953, 1954, 1955	60 jaar en 2 maanden
1956, 1957, 1958	60 jaar en 3 maanden
1959, 1960, 1961	60 jaar en 5 maanden
1962, 1963, 1964	60 jaar en 7 maanden

4. de groep medewerkers met een SB-functie geboren na 1964, waarvan de medewerker op de leeftijd van 60 jaar en 8 maanden kan stoppen met werken;

De medewerkers in de groepen 1, 2 en 4 krijgen ontslag, de medewerkers in groep 3 krijgen ontslag na een periode van verlof zonder behoud van bezoldiging.

De medewerkers in groep 3 zijn de medewerkers die nu met verlof zonder behoud van bezoldiging gaan. Deze medewerkers blijven gedurende de verlofperiode in dienst van de werkgever. De medewerker ontvangt in de verlofperiode een uitkering van 80% bruto van de laatstverdiende bezoldiging. De uitkering wordt maandelijks uitbetaald. De vakantie- en de eindejaarsuitkering zijn in de maandelijks uitkering opgenomen.

Op de SBF-uitkering vinden de inhoudingen overeenkomstig de algemeen wettelijke voorschriften ten aanzien van belastingen en premies plaats, waaronder de inkomensafhankelijke premie Zorgverzekeringswet en de pensioenpremies van het ABP.

De inkomensafhankelijke premie Zorgverzekeringswet is op 1 januari 2006 ingevoerd en wordt vanaf die datum op de SBF-uitkering in mindering gebracht. De hoogte van deze premie is voor zowel de SBF-ontslaguutkering als voor de SBF-verlofuitkering gelijk.

Over de FPU-uitkering die onderdeel uitmaakt van de SBF-ontslaguutkering wordt op basis van het FPU-reglement een bijdrage ZVW verstrekt.

De Regeling uitkering substantieel bezwarende functies 2006 is in 2008 ingevoerd met terugwerkende kracht tot 1 januari 2006. Deze regeling heeft de Regeling ontslaguitkering substantieel bezwarende functies vervangen in verband met het in werking treden van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (Wet VPL), de met ingang van 1 januari 2006 aangebrachte wijzigingen in het pensioenreglement en het reglement FPU en de wijzigingen die zijn afgesproken in de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2005–2006 met betrekking tot de regeling substantieel bezwarende functies.

Er is sprake van een overgangstermijn. Voor de medewerkers in de eerder genoemde groepen 1 en 2 is de oude regeling gehandhaafd, voor groep 3 geldt overgangsrecht en voor groep 4 geldt de structurele regeling.

Vraag 3

Klopt het dat de Belastingdienst het «op verlof gaan» beoordeelt als vroegpensioen, terwijl de ambtenaren formeel nog in dienst van de overheid zijn? Waarop is deze handelwijze van de Belastingdienst gebaseerd?

Antwoord 3

Ja.

Dit is gebaseerd op artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964 en artikel 8.7 van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011. In het eerste lid van

artikel 8.7 van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 is geregeld dat een regeling ingevolge welke de jaarlijkse arbeidsduur ten opzichte van de jaarlijkse arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar met ten hoogste 50% wordt verminderd, niet wordt aangemerkt als een regeling voor vervroegde uittreding in de zin van artikel 32ba van de wet. Derhalve wordt een regeling die voorziet in een vermindering van de jaarlijkse arbeidsduur met 100% aangemerkt als een regeling voor vroegpensioen.

Vraag 4

Klopt het dat de betreffende ambtenaren in de nieuwe regeling, na een periode van drie jaar verlof, op hun 63e jaar ontslag krijgen, met als gevolg dat ze reeds vanaf dat moment hun pensioen moeten aanspreken? Hoe was dat voorheen geregeld? Gingen deze personen voorheen met 60 jaar met ontslag en hoefden ze dan geen premie voor de zorgverzekering te betalen? Hoe was hun beloning en pensioensituatie in de oude regeling?

Antwoord 4

De medewerker geboren na 1949 en voor 1965 ontvangt gedurende de SBF-verlofperiode een SBF-uitkering (80% van de laatstverdiende bezoldiging) en vanaf de ontslagdatum een pensioenuitkering van het ABP. De verlofperiode wordt per medewerker vastgesteld. De gemiddelde verlofperiode is drie jaar.

Voor medewerkers geboren voor 1950 gold het SBF-ontslag op de leeftijd van 60 jaar tevens als FPU-ontslag. De FPU-uitkering werd in mindering gebracht op de SBF-uitkering. Voor het vervallen van de FPU-uitkering is overgangsrecht in de plaats gekomen. Dit overgangsrecht is opgenomen in het pensioen. In de regeling wordt voor de financiering van de SBF-uitkering voor medewerkers die geboren zijn vanaf 1950 gebruik gemaakt van het overgangsrecht dat voor de FPU in de plaats gekomen is.

Zowel medewerkers met een SBF-uitkering die voor 1950 geboren zijn als die vanaf 1950 geboren betalen inkomensafhankelijke premie voor de ZVW volgens het lage tarief. Voor medewerkers die voor 1950 zijn geboren bestaat op grond van het FPU-reglement recht op een bijdrage ZVW over de omslaggefinancierde delen. Over de SBF-uitkering bestaat voor beide groepen medewerkers geen recht op een bijdrage ZVW.

Beide groepen medewerkers ontvangen een uitkering van bruto 80% van de laatstverdiende bezoldiging. De pensioenopbouw is geregeld in het ABP-pensioenreglement. Voor medewerkers geboren voor 1950 is de pensioenopbouw 50% tot het bereiken van de leeftijd van 62 jaar. Voor medewerkers geboren vanaf 1950 is de pensioenopbouw 100% gedurende de verlofperiode.