**STATEN VAN CURAÇAO**

ZITTINGSJAAR 2020 - 2021 - 195

LANDSVERORDENING houdende regels voor vervroegd vrijwillige uitstroom (Landsverordening vervroegd vrijwillige uitstroom)

 No. 3  MEMORIE VAN TOELICHTING

**1.Algemeen deel**

De regering wenst de hoge vergrijzing binnen het overheidsapparaat aan te pakken door de uitstroom van het pensioengerechtigd personeel te bevorderen en daarmee de ruimte te creëren om jongere krachten in te laten stromen, terwille een kwalitatief hoogwaardig en toekomstbestendig overheidsapparaat te blijven garanderen. Een overheidsapparaat waarvan het personeel vanuit hun betrokkenheid de weerbaarheid en de slagvaardigheid van de organisatie kunnen bepalen en in aantal, op een effectieve en efficiënte wijze de overheidstaken kan uitvoeren. Uitgangspunt hierbij is dat het overheidsapparaat productief, beheersbaar en betaalbaar moet zijn.

Op 2 november 2020 ondertekenden Curaçao en Nederland de onderlinge regeling voor de uitvoering van het Landspakket Curaçao. Het Landspakket Curaçao biedt een palet aan hervormingen en investeringen. In het Landspakket Curaçao zijn onder anderen maatregelen opgenomen ten aanzien van kosten en effectiviteit van de publieke sector (zie: onderdeel B.9 van het Landspakket Curaçao). Eén van de resultaten is een strategisch personeelsbeleid en een strategische personeelsplanning. Het tijdpad wordt bepaald op basis van de uitvoeringsagenda.

De regering van Curaçao heeft inmiddels een strategisch personeelsbeleid. Met het strategisch personeelsbeleid wil de regering het volgende bereiken:

Het ten volle benutten van het potentieel van de medewerkers en hen faciliteren om hun potentie volledig in te zetten met als doel een verbeterde dienstverlening aan de burger, resultaatgericht werken en hogere productiviteit gericht op het behalen van de overheidsdoelstellingen. Parallel met het strategisch personeelsbeleid loopt ook een traject voor het moderniseren van het ambtenarenapparaat gebaseerd op een grondige herziening van de organisatiestructuur, de taken en bevoegdheden en de formatie.

Beoogd wordt om het vertrouwen van de burger in het overheidsapparaat toe te laten nemen. Het verhogen van de productiviteit en de optimalisatie van de dienstverlening vergt dat ook in het personeel geïnvesteerd moet worden.

Om deze doelstellingen en ambities te realiseren, worden in het strategisch personeelsbeleid diverse HR-instrumenten in onderlinge samenhang ontwikkeld om de kwaliteit te verbeteren, de effectiviteit te verhogen en om tot een resultaatgerichte overheidsorganisatie te komen.

De HR-strategie is gebaseerd op het personeelsbeleid en geeft aan welke instrumenten worden gekozen om de doelen te realiseren. Het doel van de HR-strategie is om een ambtelijk apparaat te ontwikkelen dat past bij een moderne en resultaatgerichte overheid en gericht op de volgende doelstellingen:

1. De burger heeft vertrouwen in de overheid die transparant en integer werkt;

2. Optimaliseren van de doelmatigheid en doeltreffendheid door het gebruik van ICT;

3. Dienstverlening van de overheid sluit aan bij de behoefte van de klant door betere prestaties van het personeel en een organisatie-impuls op het gebied van middelen, processen en systemen.

De speerpunten van het strategisch personeelsbeleid 2020-2025 zijn:

1. Het sturen op resultaat en ontwikkeling;
2. Duurzame inzetbaarheid, waaronder het mobiliteitsbeleid;
3. Belonen van individuele prestaties;
4. Opleiding en ontwikkelen;
5. Flexibele en moderne arbeidsvoorwaarden;
6. Gemotiveerd en vitaal en
7. Betrouwbaar en transparant.

Op basis van de visie voor het moderniseren van het ambtenarenapparaat en onderzoek over de inzetbaarheid van de medewerkers wordt gewerkt aan een strategische personeelsplanning. Een mobiliteitsbeleid is één van de randvoorwaarden om uitvoering te geven aan de strategische personeelsplanning. Mobiliteitsbeleid is het samenhangende geheel van regelingen en instrumenten dat erop gericht is medewerkers in beweging te krijgen. De focus kan zowel intern als extern gericht zijn, met als doel medewerkers gemotiveerd en duurzaam inzetbaar te houden waarbij persoonlijke en organisatiedoelstellingen zoveel mogelijk samenvallen.

Mobiliteitsbeleid is gericht op het gehele traject van “onboarding” van nieuwe medewerkers, van doorgroei en ontwikkeling, tot “offboarding” van medewerkers die de organisatie verlaten. Met dit hele traject wordt beoogd ‘de juiste persoon op de juiste plaats op het juiste moment’.

Bij mobiliteit gaat het om de mate waarin mensen bereid en in staat zijn ten behoeve van zichzelf en/of van de organisatie te veranderen van functie. Voor een organisatie gaat het om een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand en een balans tussen kwantiteit en kwaliteit. Om toekomstgericht (data-driven, gedigitaliseerd, snel, wendbaar) te willen zijn, en de burgers optimaal te bedienen, is het een uitdaging om op nieuwe ontwikkelingen te anticiperen, de medewerkers in de juiste richting te ontwikkelen, hun potentie maximaal te benutten (binnen of buiten hun functie) en de juiste medewerkers aan te trekken en toekomstperspectief aan te bieden.

Centraal staat dat van de overheid wordt verwacht dat er sterk wordt bezuinigd op het ambtenarenapparaat en tegelijkertijd dat er efficiënter gewerkt en gemoderniseerd wordt in termen van digitalisering, automatisering en toepassing van moderne technologieën.

Onderhavig ontwerp ter bevordering van de vervroegd vrijwillige uitstroom is onderdeel van het mobiliteitsbeleid en is één van de stappen om de herstructureringsplannen binnen het ambtenarenapparaat te bewerkstelligen.

Momenteel is het overheidsapparaat sterk vergrijsd. Uit de personeelsbestanden blijkt dat de gemiddelde leeftijd 47 jaar is. Er werken nauwelijks jongeren bij de overheid, het aantal ambtenaren dat jonger is dan 30 jaar is minder dan 200 (minder dan 5% van het personeelsbestand). De leeftijdsopbouw is uit balans. Door uitstroom te bevorderen onder het pensioengerechtigd personeel wordt de mogelijkheid gecreëerd om jonge krachten in het overheidsapparaat te laten instromen. Verwezen wordt naar onderstaand tabel.

|  |
| --- |
| **Aantal ambtenaren per leeftijdscategorie per ministerie per 1 januari 2021** |
|
|   | JUS | FIN | BPD | GMN | VVRP | SOAW | AZ | OWCS | EO | Staatsorg. | Openbaar Onderwijs | **Totaal** | Percentage |
| **Leeftijds-categorie** |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 16 - 25 |  10.00  |  1.00  |  3.00  |  5.00  |  -  |  2.00  |  -  |  -  |  -  |  -  |  8.00  |  **29.00**  | 0.70 |
| 26 - 35 |  216.00  |  71.00  |  24.00  |  24.00  |  20.00  |  20.00  |  12.00  |  5.00  |  7.00  |  6.00  |  124.00  |  **529.00**  | 12.79 |
| 36 - 45 |  364.00  |  83.00  |  62.00  |  61.00  |  48.00  |  23.00  |  34.00  |  17.00  |  22.00  |  13.00  |  212.00  |  **939.00**  | 22.70 |
| 46 - 55 |  521.00  |  144.00  |  116.00  |  66.00  |  60.00  |  38.00  |  39.00  |  36.00  |  16.00  |  31.00  |  212.00  |  **1,279.00**  | 30.92 |
| **56 - 65** |  **410.00**  |  **154.00**  |  **191.00**  |  **87.00**  |  **92.00**  |  **80.00**  |  **27.00**  |  **44.00**  |  **28.00**  |  **27.00**  |  **220.00**  |  **1,360.00**  | **32.88** |
| **Totaal** |  1,521.00  |  453.00  |  396.00  |  243.00  |  220.00  |  163.00  |  112.00  |  102.00  |  73.00  |  77.00  |  776.00  |  4,136.00  | 100.00 |

De mogelijke negatieve gevolgen van onderhavig ontwerp zijn in beeld en worden opgevangen. De Secretarissen-generaal van alle ministeries zijn geïnstrueerd om tezamen met het managementteam van hun ministerie, voorafgaand aan de inwerkingtreding van onderhavig ontwerp, na te gaan welke impact dit zal hebben op de taakuitvoering als de werknemers opteren om vervroegd vrijwillig uit te stromen. Deze exercitie houdt in dat na wordt gegaan in hoeverre de dienstverlening door de uitstroom negatief wordt beïnvloed en of dit eventueel door middel van digitalisering, clustering van taken of andere maatregelen ondervangen kan worden. De vacatures die vrij zullen komen, zullen niet 1 op 1 vervangen worden (instroomplanning). Dit zal moeten leiden tot verhoging van de productiviteit van de individuele werknemers, een verdere versterking c.q. ontwikkeling van het apparaat en uiteindelijk tot een structurele verlaging van de personeelskosten.

De pensioengerechtigde leeftijd van het personeel is bij de wijziging van de Pensioenverordening overheidsdienaren[[1]](#footnote-2) per 1 januari 2016, verhoogd naar 65 jaar. Op de regel dat de werknemer bij het bereiken van 65 jaar met pensioen gaat, zijn enkele uitzonderingen voor een categorie van personeelsleden gemaakt, waardoor zij de mogelijkheid hebben om, vanaf hun 60-jarige leeftijd doch eerder dan 65 jaar, met pensioen te gaan.

Het personeel dat deze keuzemogelijkheid heeft is:

1. de werknemer, die geboren is in de jaren 1957, 1958, 1959 of 1960 (groep 1);

2. de werknemer die geboren is ná 1960 en die per 31 december 2015 een diensttijd van 30 jaren of meer heeft conform de Pensioenlandsverordening overheidsdienaren heeft (groep 2).

Voor wat betreft het personeel geboren in het jaar 1956 of eerder is onderhavig ontwerp niet van toepassing gezien zij reeds in het genot zijn van het pensioen, ingevolge artikel 110a, eerste lid, van de Pensioenlandsverordening overheidsdienaren, tot wijziging van de Landsverordening Leeftijdsgrens ambtenaren alsmede tot intrekking van de Duurtetoeslagregeling gepensioneerden 1943.

In het beleidsdocument van oktober 2019 “Ministerie van BPD – Versterken Bestuurskracht, HR-initiatieven 2019” wordt vermeld dat de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd de volgende gevolgen met zich heeft meegebracht:

1. gestage uitstroom tussen 2017 – 2021;
2. weinig instroom en geen verjonging.

Per 1 mei 2019 zijn er 608 werknemers in dienst die geboren zijn tussen 1957 en 1960 (groep 1) en 179 werknemers die geboren zijn na 31 december 1960 en die dertig (30) diensttijd of meer hebben (groep 2).

*Groep 1* werknemers *conform onderhavig ontwerp die geboren zijn in het jaar 1957, 1958, 1959 of 1960*

Deze groep van werknemers kan gebruik maken van de mogelijkheid om tussen het 60ste en vóór het bereiken van het 65ste jaar, na inwerkingtreding van de Landsverordening vervroegd vrijwillige uitstroom op eigen verzoek de dienstbetrekking te beëindigen. Het gaat om ruim 16% van het ambtenarenapparaat. Voor wat betreft de functies waarvoor een specifieke opleiding nodig is of om dringende redenen van openbaar belang, kan de uitstroomperiode verlengd worden tot 1 augustus 2022. De betreffende werknemer zal in een bij landsbesluit vast te stellen periode een verzoek moeten indienen.

*Groep 2* werknemers *conform onderhavig ontwerp die geboren zijn na 31 december 1960 en die 30 of meer diensttijd hebben:*

Deze groep van werknemers die na 31 december 1960 geboren is en per 31 december 2015 een diensttijd van 30 jaren of meer heeft volbracht in de zin van de Pensioenlandsverordening overheidsdienaren, kan bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, op eigen verzoek de dienstbetrekking beëindigen. Deze groep zal in een bij landsbesluit vast te stellen periode een verzoek moeten indienen.

Voor de werknemers die reeds kunnen opteren om eerder dan 65 jaar met pensioen te gaan, is het niet aantrekkelijk om vóór inwerkingtreding van onderhavig ontwerp met pensioen te gaan. Vroegtijdig met pensioen gaan impliceert voor deze categorie werknemers dat hun inkomen sterk achteruitgaat. Bovendien moeten zij het werkgeversdeel van de sociale premies zelf gaan afdragen en hun pensioeninkomen valt lager uit dan wanneer zij met pensioen gaan op hun 65-jarige leeftijd.

Gelet op het bovengenoemde heeft de regering besloten om de werknemers uit groep 1 en groep 2 en die op basis van de Pensioenlandsverordening overheidsdienaren de keuzemogelijkheid hebben om vanaf hun 60ste leeftijd met pensioen te gaan, een stimuleringsregeling aan te bieden om te bewerkstelligen dat ze vrijwillig voor hun 65ste de dienstbetrekking zullen beëindigen.

De leidinggevenden van bovengenoemde groepen worden geïnstrueerd om vanaf inwerkingtreding van onderhavig ontwerp maatregelen te nemen ter waarborging van de voortzetting van de werkzaamheden van de werknemer die opteert om vervroegd vrijwillig uit te stromen.

De mogelijkheid wordt gecreëerd om met name door technologische ontwikkelingen, efficiëntere inrichting van organisaties de optimalisatieslag te realiseren. De ministeries zullen ondersteund worden om na te gaan of het personeel vervangen moet worden en indien het antwoord ja is, zal worden bekeken hoe dit budgetneutraal moet gebeuren. Een vacature zal niet opgevuld worden zodra er een personeelslid weg gaat. Er zal kritisch bekeken worden welke functie per se ingevuld dient te worden. Het personeelslid dat gebruik maakt van onderhavig ontwerp, zal niet 1 op 1 worden vervangen binnen alle functiegroepen. De dienstverlening aan de gemeenschap zal worden gegarandeerd.

In het rapport van de commissie Begrotingsdoorlichting 2019-2020 wordt gesteld, dat op zeer korte termijn hervormingen dienen te worden doorgevoerd, met het doel structurele verbetering van de overheidsfinanciën te bewerkstelligen. Zoals de Evaluatiecommissie financieel toezicht 2018[[2]](#footnote-3) onderkent, heeft de begrotingsdoorlichting echter ook bevestigd, dat alleen snijden in de begrotingsuitgaven niet genoeg zal zijn om duurzaam, gezonde overheidsfinanciën te kunnen bewerkstelligen. Het is noodzakelijk om de hoge personeelskosten te verlagen gezien het feit deze direct effect hebben op de overheidsfinanciën.

De personeelskosten voor eerdergenoemde groep 1 zullen indien deze werknemers opteren om vrijwillig, vervroegd uit dienst te treden, sterk in 2021 dalen en vanaf 2022 nihil zijn. Deze optie betekent een investering gedurende het eerste jaar van uitvoering, namelijk 2021, en een structurele verlaging van kosten voor de daaropvolgende jaren waardoor de Landsverordening vervroegd vrijwillige uitstroom op meerjarige basis gunstig uitvalt.

Werknemers die opteren om vrijwillig, vervroegd en op eigen verzoek de dienstbetrekking te beëindigen, zullen niet meer voor een bevoegd gezag zoals opgenomen in onderhavig ontwerp, werkzaam kunnen zijn. Voor zover de gerechtigde op de uitkering bedoeld in de regeling vervroegd vrijwillige uitstroom, inkomsten uit onderneming of arbeid heeft als bedoeld in artikel 6 van de Landsverordening inkomstenbelasting 1943, wordt het bedrag van de uitkering verminderd met die inkomsten.

Onderhavig ontwerp bestaat uit 7 paragrafen. In deze paragrafen worden onderwerpen geregeld wie als werknemer wordt aangemerkt en die recht heeft op de vervroegd vrijwillige uitstroom, de uitkering voor vervroegd vrijwillige uitstroom en het ontslag onder toekenning van de uitkering. Voorts worden de criteria waaraan voldaan moet worden om in aanmerking te komen voor de vervroegd vrijwillige uitstroom opgenomen. Tevens zijn in onderhavig ontwerp verder ook bepalingen opgenomen inzake de commissie vervroegd vrijwillige uitstroom.

**2. Financiële gevolgen**

De regering heeft in nauwe samenwerking met het Algemeen Pensioenfonds Curaçao (APC) berekeningen gemaakt van de kosten verbonden aan de regeling vervroegde vrijwillige uitstroom die aan de werknemer wordt voorgesteld. APC heeft een aantal scenario’s uitgewerkt. Gekozen is voor het scenario waarbij de daarvoor in aanmerking komende ambtenaren kunnen opteren om vervroegd met pensioen te gaan en dat het bevoegd gezag aan hun een compensatieregeling aanbiedt. Tevens dat instroom van jonge krachten mogelijk is. Bij raadsbeslissing d.d. 16 oktober 2019 is de raad van ministers akkoord gegaan met de uitbreiding van de groep van gerechtigden die aanspraak kunnen maken op vervroegd vrijwillige uitstroom.

Bovengenoemde uitkering vergt aanvankelijk een investering. Echter, wordt deze investering al snel in de daaropvolgende jaren terugverdiend en zullen personeelskosten geleidelijk aan dalen. Voor de samenstelling van de begroting van het dienstjaar 2021 is bovengenoemde voorgestelde uitkering opgenomen. In hierna komende jaren zal hiermee ook rekening worden gehouden bij de meerjarenbegroting.

**Bestand**

De berekeningen zijn gemaakt voor:

1. alle werknemers met geboortejaren 1957, 1958, 1959 en 1960 (**groep 1**);
2. alle werknemers met een diensttijd van 30 jaren of meer die geboren zijn na 31 december 1960 (**groep 2**).

In totaal komen 608 werknemers in aanmerking voor vervroegd vrijwillig uitstroom. Per april 2020 hebben 325 werknemers belangstelling getoond. Het financiële plaatje is berekend als ware alle werknemers die belangstelling hebben getoond ook daadwerkelijk met pensioen zullen gaan.

**Uitgangspunten**

1. Ingangsdatum 1 augustus 2021.
2. Personeelslasten zijn vastgesteld op het fulltime salaris vermeerderd met een percentage van 30% voor de overige arbeidsvoorwaarden inclusief pensioenpremies.
3. Er is geen sprake van verhoging van het salaris gedurende de jaren.
4. Het lumpsum bedrag (eenmalige som) is een eenmalige lumpsum en is een leeftijdsafhankelijke vast bedrag:
* 60 jaar: NAF 60.000
* 61 jaar: NAF 55.000
* 62 jaar: NAF 50.000
* 63 jaar: NAF 45.000
* 64 jaar: NAF 40.000
1. Het lumpsum bedrag wordt niet geïndexeerd.  De eenmalige geldsom wordt als inkomen aangemerkt en hierover moet belasting en sociale premies worden ingehouden.

**Het gekozen scenario**

**Status quo scenario** De werknemers op basis van de uitgangspunten hierboven genoemd werken door tot en met 65- jarige leeftijd.

**Gekozen scenario** De deelgenoten op basis van de uitgangspunten hierboven genoemd treden uit dienst voor het eerst op 1 augustus 2021 of op de leeftijd 60 jaar conform de uitgangspunten zoals genoemd bij bestand.



**Resultaten**

Vergeleken met het scenario waarbij al de doorgerekende werknemers blijven doorwerken tot de 65-jarige leeftijd, geeft de Landsverordening vervroegd vrijwillige uitstroom een verhoging van de lasten van NAf 11,5 miljoen voor deze groep in het jaar 2021. Vanaf het jaar 2021 treedt er een besparing van NAf 27,6 miljoen en vervolgens een besparing van NAf 22,8 miljoen in 2022. De jaren nadien laten ook besparingen zien.

**Kosten met betrekking tot uitvoeringsovereenkomst met APC.**

De uitvoering van onderhavig ontwerp is ingevolge het zesde lid van artikel 4, opgedragen aan het Algemeen Pensioenfonds van Curaçao. Voor de uitvoering van onderhavig ontwerp wordt door het Algemeen Pensioenfonds van Curaçao uitvoeringskosten in rekening gebracht. Afhankelijk van de totale uitkeringssom per jaar, pleegt in de verzekeringswereld een percentage van 2 á 3% van de totale uitkeringssom als excassokosten in rekening te worden gebracht. Het Algemeen Pensioenfonds van Curaçao brengt 2,5% excassokosten voor de uitvoering van de van de compensatieregeling aan de overheid in rekening. De over de jaren 2021, 2022, 2023, 2024, 2025 en 2026 te betalen geschatte bedrag aan excassokosten is in onderstaande tabel opgenomen.

Kosten op basis van 2,5% over de totale som van de AOV uitkering en Compensatie premie BVZ in NAf.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Jaar** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **2026** |
| **Compensatie AOV uitkering** | 57.000,- | 124.430,- | 101.435,- | 74.543,- | 47.023,- | 24.740,- |
| **Compensatie AOV/AWW premies** |  |  |  |  |  |  |
| **Compensatie BVZ** | 19.390,- | 42.958,- | 34.535,- | 26.013,- | 17.973,- | 10.488,- |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Totaal** | 76.390,- | 167.388,- | 135.970,- | 100.555,- | 64.995,- | 35.228,- |

**3. Advies Sociaal Economisch Raad**

Het advies van de Sociaal Economisch Raad (SER), no. 067/2020-SER, d.d. 4 juni 2020, inzake het onderhavig onderwerp geeft de regering aanleiding tot het aanvullen van de memorie van toelichting voor wat betreft het strategisch personeelsbeleid en ter zake van het overige wenst de regering als volgt te reageren.

In paragraaf 2.1 merkt de SER op dat de bijgevoegde stukken geen advies van de Uitvoeringsorganisatie Wetgeving en Juridische Zaken (WJZ) bevatten, noch een advies van de Sector Directeur Financieel Beleid en Begrotingsbeheer van het Ministerie van Financiën. De SER vindt dat deze ambtelijke instanties alsnog moeten worden geïnstrueerd om ter zake het onderhavig ontwerp advies uit te brengen. De regering reageert door aan te geven dat WJZ d.d. 24 april 2020 en de Sector Directeur Financieel Beleid en Begrotingsbeheer van het Ministerie van Financiën d.d. 15 april 2020 advies hebben uitgebracht.

In paragraaf 2.4 vraagt de SER onder meer welk doel de lumpsum heeft en hoe is deze compensatie berekend. De regering wenst als volgt te reageren. De lumpsum is een incentive om werknemers die in groep 1 of 2 genoemd in onderhavig ontwerp vrijwillig te laten uitstromen. Hierbij wordt een toelichting gegeven op wijze waarop de eenmalige geldsom werd bepaald. Bij het bepalen van de bedragen van de eenmalige geldsom is gekeken naar afvloeiregelingen van semi-overheidsinstanties waarbij uitkeringen zijn toegekend bij vrijwillig uitdiensttreding. Ook is gekeken naar de methode welke in het verleden werd toegepast bij toekenning van lumpsum bij de overheid. Hierbij is ook rekening gehouden met een bedrag dat door de overheidskas kan worden gedragen. Voor wat betreft de lumpsum is uitgegaan van het bedrag dat verbonden is aan de maximum trede van schaal 9. Dit bedrag wordt als het gemiddelde bedrag van de salarisschalen van de overheid beschouwd. Uitgaande van het bedrag van schaal 9 max., wordt volgens de berekeningswijze voor lumpsum, het lumpsum bepaald op NAf 60.000,--. Een overzicht van de berekening is hierbij gevoegd. Op grond van het vorenstaande is het maximale bedrag van de eenmalige uitkering vastgesteld op NAf 60.000,--. Dit bedrag wordt bij het verlaten van de dienst met een verzoek op vervroegd vrijwillige uitstroom op de leeftijd van 60 jaar en een totaal van 30 dienstjaren toegekend. Vanaf de leeftijd van 61 jaar tot en met 63 jaar wordt het bedrag van de eenmalige geldsom telkens bij verhoging van de leeftijd verminderd met NAf 5.000,--. Bij het vaststellen van een verminderingsbedrag is uitgegaan van een percentage van rond de 10% en een vast afgerond bedrag dat simpel is te bepalen en te verwerken bij uitvoering. Deze vermindering wordt toegepast aangezien het aftrekpercentage bij berekening van het pensioen minder wordt naarmate de leeftijd stijgt. Bij een ambtsperiode van minder dan 30 jaar wordt het bedrag vermeld in het tweede lid vermenigvuldigd met een breuk, waarvan de noemer 30 is en de teller de volle ambtsperiode vóór de ontslagdatum.

**4. Advies Raad van Advies**

Op 19 januari 2021 heeft de Raad van Advies, hierna de Raad, (RvA no. RA/54-20-LV) advies uitgebracht.

Volgens de Raad (pagina 2) komt de doelstelling van de Landsverordening niet goed tot uitdrukking in de memorie van toelichting, aangezien deze daar te onsamenhangend voor is. De Raad adviseert de regering het algemeen deel van de memorie van toelichting aan te passen, in die zin dat er een samenhang bestaat tussen de diverse onderdelen en er duidelijk uit blijkt wat de primaire doelstelling van onderhavig ontwerp is. Tevens wordt de regering geadviseerd in de memorie van toelichting het onderdeel over het Groeiakkoord te actualiseren.

*De regering heeft hieraan gevolg gegeven.*

In het ontwerp komen data voor die in sommige gevallen niet haalbaar zijn en om die reden niet correct kunnen zijn.

*De regering heeft de data aangepast.*

De Raad merkt op (pagina 5) dat bij de becijfering van scenario-5 uitgegaan wordt van een reeds achterhaalde aanvangsdatum voor uittreding, namelijk 1 juli 2020. De raad adviseert de regering om bij de becijfering uit te gaan van het gescreende aantal ambtenaren en tevens van de geactualiseerde data. Tevens wordt geadviseerd in paragraaf “2 Financiële gevolgen” de per saldo verwachte besparing als gevolg van onderhavig ontwerp - nadat rekening gehouden is met de verwachte kosten verbonden aan de instroom - in de totale personeelslasten van de overheid te incorporeren en de absolute en relatieve besparingen in relatie tot de totale personeelslasten voor de komende jaren inzichtelijk te maken.

*De regering heeft de financiële paragraaf aangepast met het gescreende aantal ambtenaren. Met betrekking tot het incorporeren van de absolute besparingen in relatie tot de totale personeelslasten, heeft de regering hieraan geen gevolg gegeven, daar de regering bezig is met het opstellen van een plan van aanpak ter uitvoering van het Landspakket Curaçao. Conform het onderdeel B.9 van het Landspakket Curaçao moet de regering een strategisch personeelsbeleid ontwikkelen waardoor de regering rekening moet houden met de instromers.*

De Raad acht het van belang (pagina 5) om aan enkele persoonlijke financiële gevolgen voor de gerechtigden in verband met de vrijwillig vroegtijdige uitstroom aandacht te besteden.

De Raad doelt daarmee op de maandelijkse uitkering van artikel 4, eerste lid (onderdelen b, c en d).

Voor een werknemer in actieve dienstbetrekking, dus een werknemer die loon uit tegenwoordige arbeid geniet, worden de toeslagen van de werkgever op het loon van de werknemer, ter compensatie van de verschuldigde premies AOV/AWW en op grond van de Landsverordeningbasisverzekeringziektekosten 2 (hierna: Lv BVZ), niet tot het loon gerekend. Deze kunnen op grond van artikel 6F, eerste lid, onderdeel I, van de Landsverordening op de Loonbelasting 1976 (hierna: LvLB), om die reden vrij van inkomstenbelasting/loonbelasting worden verstrekt.

De maandelijkse uitkering op grond van artikel 4, eerste lid, onderdelen b, c en d, van het ontwerp behoort echter wel tot het belastbaar inkomen (lees: belastbaar loon). Om dit te voorkomen dient de maandelijkse uitkering van artikel 4, eerste lid van het ontwerp aangepast te worden.

*Hieraan is geen gevolg gegeven, daar de regering geen reden ziet op dit punt om de gerechtigden anders te behandelen dan de overheidsdienaar die een beroep doet op artikel IV van de Landsverordening van de 28ste december 2015 tot wijziging van de Pensioenlandsverordening overheidsdienaren, tot wijziging van de Landsverordening leeftijdsgrens ambtenaren alsmede tot intrekking van de Duurtetoeslagregeling gepensioneerden 1943.*

*Het advies van de Raad inzake de samenstelling van de uitkering op pagina 8 en 9, heeft de regering verwerkt onder de artikelsgewijze toelichting van artikel 4 van onderhavig ontwerp. Dit geldt ook voor het advies van de Raad inzake de vermindering van het bedrag van de uitkering met inkomsten uit onderneming of arbeid als bedoeld in artikel 6 van de Lv IB (vierde lid).*

De Raad adviseert de regering (pagina 10) om de wijze van uitvoering van het ontwerp in te kaderen.

*De regering heeft hieraan gevolg gegeven door de artikelen 16, 17 en 18 in het ontwerp op te nemen.*

De Raad adviseert de regering (pagina 10) om in het ontwerp een bepaling op te nemen op grond waarvan een te hoog uitgekeerde bedrag, teruggevorderd kan worden.

*De regering heeft hieraan gevolg gegeven en dit in artikel 5 verwerkt.*

De Raad adviseert de regering (pagina 10) in artikel 5, eerste lid, van het ontwerp in geval een gerechtigde vóór zijn 65 jarige leeftijd vermist raakt, een voorziening te treffen ten behoeve van de personen die aan zijn overlijden rechten ontlenen.

*De regering heeft hieraan geen gevolg gegeven. De uitkering op grond onderhavig ontwerp is persoonsgebonden waardoor geen rechten toekomt aan anderen dan de gerechtigde. In geval van vermissing of overlijden komen de rechten conform de Pensioenlandsverordening overheidsdienaren en andere regelingen toe aan de personen die aan de vermiste persoon of de overledene rechten ontlenen. Het voorgaande geldt ook voor het advies van de Raad (pagina 15) om in het ontwerp eenzelfde voorziening, namelijk het van overeenkomstige toepassing verklaring van de Rar, op te nemen ten behoeve van de erfgenamen van bedoelde werknemers.*

De Raad merkt op (pagina 11) dat niet uitgesloten kan worden dat de direct leidinggevende van de werknemer tevens een van de hoedanigheden van artikel 8, eerste lid, van het ontwerp bezit, bijvoorbeeld die van Secretaris-generaal van het desbetreffende ministerie of van degene die met de leiding is belast bij het Staatsorgaan. De direct leidinggevende zal dan niet kunnen optreden als adviseur van de Commissie. Voor het geval dit zich zal voordoen dient daar een voorziening voor te worden getroffen in het ontwerp.

*De regering heeft gekozen om het tweede lid van artikel 8 niet van toepassing te verklaren indien de direct leidinggevende van de werknemer een persoon bedoeld in het eerste lid onderdeel c, betreft.*

De Raad merkt op (pagina 12) dat het aanvraagformulier volgens artikel 9, eerste lid, van het ontwerp een bijlage van onderhavig ontwerp betreft. De Raad is van oordeel dat het model van het aanvraagformulier bij landsbesluit, houdende algemene maatregelen, dient te worden vastgesteld. *De regering heeft hieraan geen gevolg gegeven maar heeft bij artikel 9, een vijfde lid toegevoegd waarbij aangegeven wordt dat het aanvraagformulier bij landsbesluit kan worden gewijzigd.*

De Raad adviseert de regering (pagina 14) in de memorie van toelichting aan te geven hoe zal worden omgegaan met een werknemer die gedwongen ontslag is aangezegd en daartegen bezwaar dan wel beroep heeft aangetekend en tevens een verzoek heeft gedaan om vrijwillig vervroegd uit te stromen.

*De regering heeft hieraan geen gevolg gegeven. Een werknemer die bezwaar dan wel beroep heeft aangetekend kan een verzoek tot schadevergoeding indienen bij het Gerecht indien zijn schade bewezen wordt.*

Overige opmerkingen van de Raad ten aanzien van het ontwerp en de opmerkingen, zoals verwerkt in de bijlage bij het advies van de Raad, pagina 17, 18 en 19 zijn verwerkt in het ontwerp.

**5. Artikelsgewijze toelichting**

Artikel 1

In dit artikel worden de algemene bepalingen uitgelegd.

Het begrip ambtsperiode komt overeen met het begrip diensttijd in de circulaire d.d. 27 oktober 2011, met betrekking tot de geldige periode voor berekening van ambtsjubileum. Om misverstanden te voorkomen met het begrip diensttijd in de Pensioenlandsverordening overheidsdienaren is het begrip ambtsperiode in onderhavig ontwerp opgenomen.

Voor het bepalen van de ambtsperiode bij de eenmalige geldsom zijn de bepalingen in de circulaire d.d. 27 oktober 2011, met betrekking tot de geldige periode voor berekening van ambtsjubileum, van overeenkomstige toepassing. Bij een ambtsperiode van minder dan 30 jaar wordt de eenmalige geldsom vermenigvuldigd met een breuk, waarvan de noemer 30 is en de teller de doorgebrachte volle ambtsperiode vóór de ontslagdatum. De definitie van ambtsperiode in artikel 1, onderdeel a, laat onverlet het bepaalde in de definitie van diensttijd zoals vastgesteld in de Pensioenlandsverordening overheidsdienaren. De definitie van ambtsperiode in onderhavig ontwerp is alleen bepalend voor de berekening van de eenmalige geldsom.

Artikel 2

Onderhavig ontwerp is van toepassing op werknemers die in twee groepen zijn onderverdeeld. De groepen worden in artikel 1 gedefinieerd. Conform artikel 110c, eerste en tweede lid, van de Pensioenlandsverordening overheidsdienaren kan het personeel van groep 1 en groep 2 opteren om eerder dan hun 65ste leeftijd met pensioen te gaan.

Artikel 3

Werknemers die reeds in het genot zijn van een pensioen of enige voorziening op basis van de Pensioenlandsverordening overheidsdienaren, de Landsverordening verhoging leeftijdsgrens 1996 of de Landsverordening van de 28ste december 2015 tot wijziging van de Pensioenlandsverordening overheidsdienaren, tot wijziging van de Landsverordening leeftijdsgrens ambtenaren alsmede tot intrekking van de Duurtetoeslagregeling gepensioneerden 1943, of waartegen ter zake van een misdrijf de uitspraak van de strafrechter of de beslissing inzake een disciplinaire straf op grond van artikel 89, eerste lid, onder i van de LMA, onherroepelijk is geworden oftewel op andere gronden ontslag uit dienst zal worden verleend (medische afkeuring), komen niet in aanmerking voor de vervroegde vrijwillige uitstroom. Artikel 102 en 103 van de LMA vermeldt andere gronden voor ontslag ten behoeve van een ambtenaar. Rekening dient te worden gehouden met het feit dat op grond van een arbeidsovereenkomst ook andere gronden voor ontslag of beëindiging van de arbeidsovereenkomst mogelijk zijn.

Onderhavig ontwerp is ook niet van toepassing op het personeel van overheidsstichtingen en ook niet op het personeel van overheid N.V.’s. Het personeel van de overheidsstichtingen en de overheid N.V.’s zijn niet in dienst van de regering en behoren niet tot de werknemers zoals bedoeld in onderhavig ontwerp.

Ook de secretaris en het personeel van de Algemene Rekenkamer komen niet in aanmerking voor de vervroegd vrijwillige uitstroom, omdat de Algemene Rekenkamer een eigen personeelsreglement kent.

Artikel 4

De uitkering bestaat uit een bedrag gelijk aan het ouderdomspensioen krachtens de Landsverordening Algemene Ouderdomsverzekering en tevens de voor het ouderdomspensioen verschuldigde premie. De uitkering zal ook gelden voor de premie krachtens de Landsverordening Algemene Weduwen- en wezen verzekering. Ook zal de uitkering worden geboden voor het verschil in verschuldigde premie voor de basisverzekering ziektekosten. De regering gaat uit van een volle bedrag bij het toekennen van de uitkering. Dit betreft immers een extra stimulans voor de werknemers die in een normale situatie door zouden werken en verder rechten zouden opbouwen.

De criteria voor het bepalen van de hoogte van de uitkering is gelijk voor beide groepen. Voor wat de premies betreft wordt deze in zijn geheel uitgekeerd, zowel het werkgevers- en het werknemersdeel. De hoogte van het bedrag van de premies, wordt berekend over de som van het pensioen met inbegrip van eventuele duurtetoeslag en het bedrag gelijk aan het ouderdomspensioen.

Onderhavig ontwerp is niet van toepassing op de gevallen waarin een ouderdomspensioen wordt toegekend met ingang van een moment waarop de leeftijd van 65 jaar nog niet is bereikt. Het recht op de uitkering vervalt. In die gevallen hoeft er immers geen compensatie (meer) te worden gegeven voor het ouderdomspensioen. Er is ook geen AOV/AWW-premie meer verschuldigd en de lagere premie basisverzekering ziektekosten is verschuldigd. In normale situaties vervalt de uitkering uiterlijk bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar of diens overlijden.

Als volgt een opsomming van de componenten van de uitkering:

a. maandelijks bedrag gelijk aan AOV-uitkering;

b. maandelijks bedrag gelijk aan AOV/AWW premies;

c. maandelijks bedrag gelijk aan het verschil tussen BVZ premie voor pensioengerechtigden (65 jaar en ouder) en BVZ premie voor niet pensioengerechtigden (jonger dan 60 jaar).

In het vierde lid wordt geregeld dat de uitkering in mindering wordt gebracht met inkomsten uit onderneming of arbeid, indien de gerechtigde die heeft. Dit is een strenge bepaling, maar die te rechtvaardigen is gezien de schaarse liquide middelen van het Land. De gerechtigde ontvangt een uitkering die ten laste van de Landskas komt. Deze uitkering zou de gerechtigde niet genieten, indien zijn ontslag niet krachtens onderhavig ontwerp is verleend. In dat geval zou de gerechtigde de tijd die aan het verwerven van inkomsten uit onderneming of arbeid wordt besteedt ten dienste van het bevoegd gezag arbeid moeten verrichten. Dit brengt met zich mee dat het redelijk is om de uitkering in mindering te brengen indien de gerechtigde andere bronnen van inkomsten uit onderneming of arbeid heeft. De informatie die het bevoegd gezag nodig heeft ter uitvoering van dit lid dient verstrekt te worden conform artikel 16 en 17.

Artikel 5

Dit artikel regelt het einde van de uitkering. De uitkering is persoonsgebonden en blijft daarom achterwege indien de gerechtigde overlijdt. Op grond van het vorenstaande is het terugvorderen van teveel betaalde uitkering ook mogelijk indien een bericht van overlijden te laat wordt waargenomen door het bevoegd gezag.

Voorts wordt in dit artikel het uitsluiten van de terugkeer van de werknemers die de overheidsdienst hebben verlaten onder gebruikmaking van onderhavig ontwerp geregeld. Bedoelde werknemers kunnen niet weer als ambtenaar, op arbeidsovereenkomst, of op grond van welke type dienstverband dan ook, terugkeren. Gelet op de financiële bijdrage en de gunstige voorwaarden die door de regering aan de gerechtigden worden aangeboden om uit dienst te treden, dient er een hoge drempel te worden opgeworpen tegen de terugkeer in overheidsdienst. De mogelijkheden tot indiensttreding bij een publiekrechtelijke rechtspersoon of een gesubsidieerde instelling van degenen die onder de gunstige voorwaarden van onderhavig ontwerp vertrokken zijn, dienen ook te worden uitgesloten.

Artikel 6

De gerechtigde heeft met ingang van de dag waarop diens ontslag ingaat recht op een eenmalige bruto geldsom die op basis van de leeftijd van de gerechtigde per datum van het ontslag, op de volgende bruto bedragen bepaald:

- 60 jaar NAf 60.000;

- 61 jaar NAf 55.000;

- 62 jaar NAf 50.000;

- 63 jaar NAf 45.000;

- 64 jaar NAf 40.000;

op basis van een ambtsperiode van 30 jaar. In artikel 1 staat de definitie van ambtsperiode.

Het bevoegd gezag is voornemens om een verzoek bij de Inspecteur der Belastingen in te dienen krachtens artikel 8, vijfde lid van de Landsverordening op de Loonbelasting 1976, zodat de gerechtigde in aanmerking kan komen voor een bijzonder tarief. Over het verzoek zal de Inspecteur der Belastingen moeten beslissen.

Het pensioen genoten krachtens de Pensioenlandsverordening overheidsdienaren en de compensatie van de AOV-uitkering, de AOV/AWW premies en het percentage van de BVZ premie zal maandelijks uitbetaald worden door het Algemeen Pensioenfonds van Curaçao. De eenmalige geldsom wordt in een keer door het bevoegd gezag uitbetaald. De regering heeft gekozen voor een minder complexe berekening van de eenmalige geldsom, waarbij op grond van leeftijd en duur van de ambtsperiode de hoogte van de geldsom wordt bepaald.

Artikel 7

Om het vrijwillige afvloeiingstraject te coördineren wordt de commissie vervroegd vrijwillige uitstroom ingesteld. De commissie moet het bevoegd gezag adviseren omtrent de ingekomen respons van degenen die te kennen hebben gegeven het dienstverband vrijwillig te willen beëindigen onder toekenning van de uitkering en eenmalige geldsom. De commissie zal toetsen of aan de criteria is voldaan om in aanmerking te komen voor de uitkering en eenmalige geldsom in het kader van de vervroegd vrijwillige uitstroom.

Deze commissie heeft ook als taak om het traject van de vervroegde uitstroom te coördineren in nauwe samenwerking met de direct leidinggevende van de werknemer, teneinde de continuïteit van een behoorlijke dienstverlening c.q. dienstverrichting te bewaken. Hierbij zal de direct leidinggevende van de werknemer per geval moeten aangeven hoe de kennisoverdracht zal plaatsvinden, om tezamen met de direct leidinggevende van de werknemer de mogelijkheid te bezien of functies c.q. taken geclusterd of opgeheven kunnen worden althans of de inrichting van de organisatie veranderd kan worden.

Artikel 8

Een commissie van drie personen zal ingesteld worden, die na overleg met de betrokken leidinggevende van de werknemer, ter zake bij meerderheid van stemmen, een eindadvies aan de regering zal uitbrengen. Het derde lid van de commissie is een vertegenwoordiger van het bevoegd gezag. De direct leidinggevende stemt niet mee. Hij verschaft de nodige informatie zodat de commissie tot een gewichtige beoordeling kan komen.

Artikel 9

De werknemer zal schriftelijk een verzoek tot vervroegd vrijwillige uitstroom bij de voorzitter van de commissie indienen. Het verzoek tot vervroegd vrijwillige uitstroom geschiedt via een aanvraagformulier. Het aanvraagformulier bevat onder andere de naam, de voornamen, het identiteitsnummer en het emailadres van de werknemer. Verder bevat het aanvraagformulier het ministerie en het organisatieonderdeel waar de werknemer werkzaam is. Ook de gewenste ingangsdatum voor ontslag van een werknemer behorende tot groep 1. Voor groep 2 is het jaartal verschillend. Het aanvraagformulier wordt afgesloten met de handtekening van de werknemer en met de datum van indiening. Het aanvraagformulier is tevens een verzoek tot verlening van eervol ontslag, zoals bedoeld in artikel 98 van de Landsverordening Materieel Ambtenarenrecht, onder toekenning van de vervroegd vrijwillige uitstroom dan wel verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een beroep op toekenning van uitkeringen op grond van onderhavig ontwerp.

In het vierde lid is bepaald dat de gemotiveerde beslissing van het bevoegd gezag binnen twee weken aan de werknemer kenbaar dient te worden gemaakt. Hierin wordt uitgelegd op welke wijze de berekeningen voor de vaststelling van de uitkering en de eenmalige geldsom tot stand zijn gekomen. Voorts kan de gemotiveerde beslissing een afwijzing van het verzoek inhouden. De gronden tot het afwijzen zijn in artikel 3 vermeld. Vervolgens wordt in het vijfde lid bepaald dat het ontslagbesluit binnen drie weken, met de mogelijkheid tot verlengen van twee weken, wordt vastgesteld.

Op grond van het zesde lid, kan het aanvraagformulier bij landsbesluit worden gewijzigd.

Artikel 10

De betrokken werknemer wordt door tussenkomst van diens direct leidinggevende in kennis gesteld van het advies van de commissie. Het advies zal door de voorzitter ondertekend worden.

Volgens het tweede lid zal de commissie indien de datum van het ontslag naar haar oordeel de continuïteit van een behoorlijke dienstverlening door de organisatorische eenheid waar de gerechtigde werkzaam is, onevenredig zou schaden, en dit nadelige kwalitatieve of kwantitatieve gevolgen voor de bezetting van de dienst zou hebben, in overeenstemming met de gerechtigde, de ingangsdatum van het ontslag op een later tijdstip bepalen. Denk hierbij aan het personeel dat een kernfunctie verricht. Het gaat voornamelijk om de uitoefening van kerntaken bij het Korps Politie Curaçao, de Brandweer, de Douane Curaçao, Geneeskundige en Gezondheidszaken, de Inspectie der Belastingen, de Uitvoeringsorganisatie Onderwijs en Wetenschap en de bijzondere scholen.

 Artikel 11

Het ontslag geschiedt op verzoek van de werknemer. Het ontslag van een werknemer geschiedt met toepassing van artikel 98 van de Landsverordening Materieel Ambtenarenrecht of met toepassing van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ingevolge artikel 98 tweede lid van de Landsverordening Materieel Ambtenarenrecht kan een ambtenaar om dringende redenen van openbaar belang (bijvoorbeeld continuïteit van behoorlijke dienstverlening) tot maximum 3 maanden na die dag waarop het verzoek om ontslag is ingekomen in dienst worden gehouden. Ingeval beëindiging van de arbeidsovereenkomst geschiedt deze in achtneming van de bepalingen volgens de desbetreffende arbeidsovereenkomst of het Burgerlijk Wetboek.

De ingangsdatum van het ontslag van de werknemers van groep 1, kan om dringende redenen van dienstbelang (bijvoorbeeld continuïteit van behoorlijke dienstverlening/dienstverrichting) van drie (3) maanden tot maximaal 1 augustus 2022 worden uitgesteld. Voor werknemers die een functie bekleden waarvoor een specifieke opleiding is vereist, kan de ingangsdatum van het ontslag van zes (6) maanden tot maximaal 1 augustus 2022 worden uitgesteld, dan wel tot het einde van het desbetreffende schooljaar in het geval van het onderwijspersoneel. De ingangsdatum van het ontslag voor groep 2 is bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd tot 31 december van het jaar dat de werknemer van groep 2 de 60-jarige leeftijd heeft bereikt. De derde lid bepaald dat het nemen van een beslissing op het verzoek om ontslag zal worden aangehouden, indien tegen de werknemer aanhangig een strafvervolging is of dat wordt overwogen hem in aanmerking te laten komen voor een disciplinaire straf. De beslissing op het verzoek wordt aangehouden totdat de uitspraak van de strafrechter of de beslissing inzake de disciplinaire straf onherroepelijk is geworden.

Artikel 12

In dit artikel wordt het rechtsmiddel geregeld voor degenen die menen gedupeerd te zijn door een beslissing van het bevoegd gezag op hun verzoek. De regering acht het echter ongewenst dat over eenzelfde type besluit verschillende rechters zouden moeten oordelen. Voor de keuze gesteld, welke rechter ter zake te doen beslissen, is gekozen voor het Gerecht in Ambtenarenzaken conform artikel 35 Regeling ambtenarenrechtspraak voor zowel ambtenaren als niet ambtenaren.

Artikel 13

Bij landsbesluit kunnen andere organen en instanties worden aangewezen, waarop onderhavig ontwerp van toepassing wordt verklaard. Dit artikel is opgenomen om andere organisaties of instanties die (deels) door de overheid bekostigd worden en waarvan het personeel onder de definitie van overheidsdienaar conform de Pensioenlandsverordening overheidsdienaar valt de mogelijkheid te bieden om onderhavig ontwerp op hun van toepassing te verklaren waardoor het personeel van die instanties van de regeling gebruik kan maken. Het te nemen besluit is niet van algemene strekking. Het gaat hier niet om een algemeen verbindend voorschrift. Het orgaan of instantie moet wel zelf voor de kosten opdraaien en zelf een overeenkomst met Algemeen Pensioenfonds van Curaçao aangaan.

Artikel 14

Ingevolge artikel 4 van de Landsverordening Materieel Ambtenarenrecht Staten is de Staten van Curaçao (LMA-Staten) het bevoegd gezag voor wat betreft het ontslag van hun griffier en substituut-griffiers en de Commissie voor huishoudelijke aangelegenheden voor wat betreft het ontslag van het overig personeel van de Griffie van de Staten van Curaçao.

In het ontwerp wordt de mogelijkheid gecreëerd om vrijwillig vervroegd uit te stromen waarbij voor ambtenaren geldt dat zij eervol ontslag dienen te vragen op grond van artikel 9 van het ontwerp. Er is geen noodzaak om in dit geval, voor wat het bevoegd gezag betreft, af te wijken van de LMA-Staten. Dit artikel bepaalt dat onderhavig ontwerp van toepassing is op het personeel in dienst van de griffie van de Staten en de uitvoering ervan ten laste van de begroting van de Staten wordt bekostigd.

Artikel 15

Met dit artikel, gelezen in samenhang met artikel 3, onderdeel a, bewerkstelligt de regering dat gerechtigden niet dubbel kunnen worden gecompenseerd. Een beroep op de uitkering en eenmalige geldsom op grond van onderhavig ontwerp sluit de uitkering krachtens artikel IV van de Landsverordening van de 28ste december 2015 tot wijziging van de Pensioenlandsverordening overheidsdienaren, tot wijziging van de Landsverordening leeftijdsgrens ambtenaren alsmede tot intrekking van de Duurtetoeslagregeling gepensioneerden 1943 uit.

Artikel 16 en 17

De bevoegdheid zorg te dragen voor de betaling van de eenmalige geldsom en de uitkering brengt mee dat het bevoegd gezag eveneens controleert of de betrokken uitkering steeds voldoet aan de voorwaarden voor de periodieke betalingen. Deze artikelen maken het mogelijk het bevoegd gezag om naleving van onderhavig ontwerp, in het bijzonder artikel 4, vierde lid, af te dwingen. Voorts is het bevoegd gezag bevoegd om leden van de commissie te mandateren die erop kunnen toezien dat de controle intensief kan geschieden.

Artikel 19 en 20

Deze artikelen spreken voor zich.

De Minister van Bestuur,

Planning en Dienstverlening,

A.E. KONKET

1. P.B. 2013, no. 27 en P.B. 2015, no. 78. [↑](#footnote-ref-2)
2. https://wetten.overheid.nl/BWBR0041474/2018-10-01/#Artikel2. [↑](#footnote-ref-3)