

**Aan de Veiligheidsregio's
t.a.v. het bestuur**

Datum
23 mei 2024
Kenmerk
Lbr. 24/04
LOAV 24/02
Inlichtingen bij
info@wvsv.nl
Doorkiesnummer
026-3552400

Onderwerp
AOW-compensatie FLO-overgangsrecht

Samenvatting

Met deze brief informeren wij u over een AOW-compensatie die onder voorwaarden geldt voor (oud) medewerkers waarop het 'Akkoord reparatie FLO-overgangsrecht brandweerpersoneel' ondertekend in 2017 van toepassing is.

In hoofdstuk 14 van het FLO-akkoord ligt de afspraak vast *om te bezien of in verband met de eventueel gewijzigde wet- en regelgeving op het gebied van AOW en pensioen nadere afspraken moeten worden gemaakt*. Bijgevolg zijn vertegenwoordigers overeengekomen om onder voorwaarden de periode van de opgeschoven AOW-leeftijd vanaf de leeftijd van 67 jaar 50/50 te verdelen. Voor het werkgeversdeel vindt compensatie plaats door middel van een netto AOW-compensatie en de medewerker heeft verschillende mogelijkheden voor het resterende deel.

Tegelijkertijd met het opnemen van bovenstaande afspraken zijn twee technische wijzigingen in hoofdstuk 9i in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's opgenomen.

De wijzigingen komen voort uit overleg met de vertegenwoordigers van het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV).

Onderwerp

AOW-compensatie FLO-overgangsrecht

Geachte leden,

Met deze brief informeren wij u over een AOW-compensatie die onder voorwaarden geldt voor (oud) medewerkers waarop het 'Akkoord reparatie FLO-overgangsrecht brandweerpersoneel' ondertekend in 2017 (hierna FLO-akkoord) van toepassing is.

In hoofdstuk 14 van het FLO-akkoord ligt de afspraak vast *om te bezien of in verband met de eventueel gewijzigde wet- en regelgeving op het gebied van AOW en pensioen nadere afspraken moeten worden gemaakt*. Bijgevolg zijn vertegenwoordigers overeengekomen om onder voorwaarden de periode van de opgeschoven AOW-leeftijd vanaf de leeftijd van 67 jaar (hierna AOW-kloof¹) 50/50 te verdelen. Voor het werkgeversdeel vindt compensatie plaats door middel van een netto AOW-compensatie en de medewerker heeft verschillende mogelijkheden voor het resterende deel.

Tegelijkertijd met het opnemen van bovenstaande afspraken zijn twee technische wijzigingen in hoofdstuk 9i in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's opgenomen.

De wijzigingen komen voort uit overleg met de vertegenwoordigers van het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV).

Aanleiding

De Algemene Ouderdomswet (AOW) bepaalt de leeftijd waarop medewerkers recht hebben op zgn. staatspensioen. Bij wet ligt vast dat vanaf 2025 de AOW-leeftijd met 8 maanden opschuift voor elk jaar dat de levensverwachting stijgt.

In hoofdstuk 14 van het FLO-akkoord ligt de afspraak vast *om te bezien of in verband met de eventueel gewijzigde wet- en regelgeving op het gebied van AOW en pensioen nadere afspraken moeten worden gemaakt*. Met het bij wet vastleggen van de koppeling tussen de AOW-leeftijd en de levensverwachting en de wijziging van de 'Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd' en invoering van de 'Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd' is sprake van gewijzigde wet- en regelgeving op het gebied van AOW en pensioen.

AOW-kloof

Na afloop van het FLO-overgangsrecht bestaat standaard een AOW-gat van 36 maanden waarin de medewerker (nog) geen AOW ontvangt. Door gebruik te maken van ABP-keuzepensioen kan de medewerker in de periode van 64 jaar tot 67 jaar in inkomen voorzien. Medewerkers behorend tot een cohort van meer dan 10 bezwarende jaren kunnen op grond van artikel 9i:5 lid 1 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's verzoeken om de ingangsdatum van het FLO-overgangsrecht meermaals met een jaar uit te stellen en daarmee de gehele periode van FLO-overgangsrecht te verschuiven en zo hun AOW-gat te verkleinen.

¹ Gekozen is voor AOW-kloof als term om vermenging/verwarring met de termen AOW-gat en AOW-hiaat te voorkomen.

Door het verder stijgen van de AOW-leeftijd tot ná 67 jaar, wordt de afstand (lees kloof) groter tussen het moment dat de medewerker geen uitkering FLO-overgangsrecht meer ontvangt en een AOW-uitkering gaat ontvangen.

Overlegpartners maakten de afspraak dat de AOW-kloof de periode betreft tussen 67 jaar en de individuele AOW-leeftijd als deze hoger is dan 67 jaar.

Compensatie AOW-kloof

Een oplossing vinden voor de AOW-kloof is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Overlegpartners kiezen voor een oplossing die aansluit bij het feitelijke probleem, namelijk een (groeïende) kloof tussen 67 jaar en AOW-leeftijd. Daarbij was het van belang om keuzemogelijkheden te bieden aan medewerkers en aan te sluiten bij bestaande en bekende regelingen.

Overeengekomen is de AOW-kloof in maanden tussen werkgever en medewerker in een verhouding van 50% en 50% te verdelen. Voor medewerkers die tweemaal of driemaal gebruik maakte van de mogelijkheid om de ingangsdatum van het FLO-overgangsrecht te verschuiven op grond van artikel 9i:5 lid 1 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's, vindt geen compensatie van de AOW-kloof plaats. Dit geldt voor zowel het werkgeversdeel als het medewerkersdeel.

Werkgeversdeel AOW-kloof

Medewerker ontvangt van werkgever vanaf de leeftijd 67 jaar een netto AOW-compensatie voor een periode zo groot als 50% van de AOW-kloof.

Voor het vaststellen van het maandelijks netto AOW-compensatiebedrag wordt uitgegaan van het netto AOW-bedrag waarbij geen loonheffingskorting is toegepast, inclusief de inkomensondersteuning AOW en verhoogd met het vakantiegeld.

Op <https://www.svb.nl/nl/aow/bedragen-aow/aow-bedragen> staan deze netto AOW-bedragen exclusief het vakantiegeld. Deze nettobedragen dienen verhoogd te worden met het netto vakantiegeld. In de bijlage 2 staat de tabel met netto AOW-compensatiebedragen inclusief vakantiegeld per 1 januari 2024.

Dit nettobedrag wordt gebruteerd uitbetaald, zonder toepassing van loonheffingskorting en rekening houdend met het percentage bijzonder tarief behorende bij een jaarloon van max. schaal 7 met TOD/ORT en IKB.

Medewerkersdeel AOW-kloof

De medewerker geeft uiterlijk 12 maanden vóór de ingangsdatum van het FLO-overgangsrecht aan hoe hij om wenst te gaan met het medewerkersdeel van de AOW-kloof. De duur van het medewerkersdeel van de AOW-kloof wordt op het moment van keuze vastgesteld op basis van de verwachte AOW-leeftijd en wijzigt daar niet meer. Ook niet als de verwachte AOW-leeftijd na het maken van de keuze nog wijzigt. De volgende keuzemogelijkheden heeft de medewerker:

1. Doorwerken in de bezwarende functie.
De medewerker stelt de ingangsdatum van het FLO-overgangsrecht uit door langer door te werken in de bezwarende functie voor de duur van het medewerkersdeel van de AOW-kloof. Op het moment dat de medewerker hiervoor kiest is de individuele AOW-leeftijd nog niet definitief. Derhalve is de verwachte AOW-leeftijd van de medewerker leidend voor het bepalen van de duur van het medewerkersdeel van de AOW-kloof.

Deze mogelijkheid tot doorwerken bestaat naast de mogelijkheid die medewerkers behorend tot een cohort van meer dan 10 bezwarende jaren om de ingangsdatum van het FLO-overgangsrecht op grond van artikel 9i:5 lid 1 uit te stellen.

2. Spaarverlof opnemen.

De medewerker stelt de ingangsdatum van de periode van volledig buitengewoon verlof van het FLO-overgangsrecht uit door opname van spaarverlof. Hierdoor verkleint de medewerker de totale periode zonder uitkering FLO-overgangsrecht tot de AOW-leeftijd. Meer spaarverlof opnemen dan dat het medewerkersdeel van de AOW-kloof groot is, is en blijft toegestaan.

3. In stand houden.

De medewerker behoudt de AOW-kloof voor het medewerkersdeel. Dit geldt ook voor de medewerkers die niet meer voor optie één of twee kunnen kiezen omdat zij onvoldoende tijd hadden voor het sparen van verlof, de periode van FLO-overgangsrecht is aangevangen dan wel de ingangsdatum FLO-overgangsrecht reeds vastligt.

Het doorwerken in de bezwarende functie na de leeftijd van 59 jaar is uitsluitende mogelijk als de medewerker kiest voor de optie zoals genoemd onder één. Doorwerken is nimmer een verplichting, uitsluitend op eigen verzoek en onder de voorwaarde dat de medewerker geschikt is om door te werken in de bezwarende functie volgens een PPMO als bedoeld in artikel 19a:3 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's.

Vangnet

Een vangnet geldt voor medewerkers waarvoor optie één niet tot de mogelijkheden behoort omdat de medewerker niet voldoet aan de voorwaarde van de PPMO door een dienstongeval of gediagnosticeerde PTSS. Het vangnet houdt in dat werkgever een netto AOW-compensatie verstrekt voor de gehele AOW-kloof.

Ter verduidelijking van de verschillende opties en individuele verschillen zijn in bijlage 3 enkele voorbeelden opgenomen.

Inwerkingtreding

De CAR(-UWO) Veiligheidsregio's is aangepast en treedt in werking met ingang van 1 juni 2024.

Rechtskrachtbepaling

Veiligheidsregio's zijn gehouden uitvoering te geven aan de in het LOAV overeengekomen afspraken en wijzigingen van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's. De CAR(-UWO) Veiligheidsregio's is geen cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Op grond van artikel 11.2 Aanpassingswet Wnra is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) niet op het personeel van veiligheidsregio's van toepassing, maar uitgesteld tot een nader bij koninklijk besluit te noemen tijdstip. Het bestuur van een veiligheidsregio is op grond van de Ambtenarenwet verplicht voor haar ambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

De lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 6 van de Bekendmakingswet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

Hoogachtend,
Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'RDW', is written over a faint, light blue grid background.

Rudolph de Waard,
Secretaris

Deze circulaire staat ook op www.wvsv.nl

Bijlage 1 bij LOAV-circulaire 24/02

CAR-tekst per 1 oktober 2023

- A. In het zevende lid van artikel 9h:11 wordt artikel 9f:3 derde lid gewijzigd in artikel 9i:3 eerste lid.
- B. In het zesde lid van artikel 9h:13 wordt tussen 54 jaar 6 maanden het woord “en” gevoegd.

CAR-tekst per 1 juni 2024

- C. Aan artikel 9i:2 wordt een nieuw onderdeel h. toegevoegd:
 - h. AOW-kloof: de periode tussen de leeftijd van 67 jaar en de individuele AOW-leeftijd van de ambtenaar.
- D. De titel van paragraaf 9 wijzigt en komt als volgt te luiden:
§9 Einde FLO-overgangsrecht
- E. Aan hoofdstuk 9i wordt een nieuwe paragraaf 10 toegevoegd en deze komt als volgt te luiden:

§10 verhoging AOW-leeftijd tot boven 67 jaar

Artikel 9i:21 werkingsfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar of de gewezen ambtenaar die gebruik maakte van

- a. het bepaalde in artikel 9i:3, en
- b. maximaal eenmaal de ingangsdatum van het volledig buitengewoon verlof een jaar later liet ingaan op grond van artikel 9i:5 lid 1, en
- c. ontslag kreeg op grond van artikel 9i:20, en
- d. waarbij sprake is van een AOW-kloof zoals bedoeld in artikel 9i:2 onder h.

Artikel 9i:22 compensatie

1. De ambtenaar heeft vanaf de leeftijd van 67 jaar recht op een maandelijkse compensatie AOW voor de duur van 50% van de lengte van de individuele AOW-kloof.
2. De hoogte van de maandelijkse compensatie AOW is overeenkomstig artikel 9i:14 lid 2.

Artikel 9i:23 keuzemogelijkheid langer doorwerken

1. De ambtenaar mag, naast de mogelijkheid van artikel 9i:5 lid 1 en in afwijking van artikel 9i:5 lid 4, de ingangsdatum van het volledige buitengewoon verlof zoveel later laten ingaan als 50% van de individueel verwachte AOW-kloof. Voorwaarde is dat de ambtenaar geschikt is om door te werken in de bezwarende functie volgens een PPMO als bedoeld in artikel 19a:3.
2. De ambtenaar die van de in lid 1 geboden mogelijkheid gebruik wil maken, doet de aanvraag één jaar voorafgaand aan het bereiken van zijn uittredeleeftijd.
3. Het vaststellen van de duur van de periode dat de ambtenaar het volledige buitengewoon verlof later laat ingaan, genoemd in lid 1, vindt plaats op basis van de AOW-kloof zoals verwacht op het moment van aanvraag zoals bedoeld in lid 2.
4. De ambtenaar die geen gebruik kan maken van het gestelde in lid 1 vanwege ongeschiktheid volgens een PPMO door een dienstongeval zoals bedoeld in artikel 7:1 lid 1 onder e of door gediagnostiseerde PTSS heeft recht op een maandelijkse compensatie AOW zoals aangegeven in artikel 9i:14 lid 2 voor de duur van zijn individuele AOW-kloof.

Bijlage 2 bij LOAV-circulaire 24/02

Netto AOW-compensatiebedragen

Tabel netto recht AOW-compensatie	Alleenstaanden
	1-1-2024
Netto AOW zonder vakantietoeslag zonder heffingskorting	€ 1.166,11
Bruto vakantietoeslag per maand	€ 76,20
Bijzonder tarief vt (groen, zonder loonheffingskorting, AOW-leeftijd en ouder)	36,97%
ZVW-percentage	5,32%
Netto AOW met vakantietoeslag (recht)	€ 1.210,09

Tabel netto recht AOW-compensatie	Getrouwd/samenwonend
	1-1-2024
Netto AOW zonder vakantietoeslag zonder heffingskorting	€ 792,79
Bruto vakantietoeslag per maand	€ 54,44
Bijzonder tarief vt (groen, zonder loonheffingskorting, AOW-leeftijd en ouder)	36,97%
ZVW-percentage	5,32%
Netto AOW met vakantietoeslag (recht)	€ 824,21

Voorbeelden AOW-compensatie

Procesafpraak over wanneer medewerker keuze maakt over medewerkersdeel van de AOW-kloof

In het huidige FLO-overgangsrecht is geregeld dat een medewerker uiterlijk 12 maanden voorafgaand aan een keuzemoment zijn keuze of verzoek doet. Ook voor de wijze waarop de medewerker wenst om te gaan met het medewerkersdeel van de AOW-kloof vindt 12 maanden voorafgaand aan een keuzemoment, een verzoek of keuze plaats.

Voorbeeld: Reguliere startdatum FLO-overgangsrecht is 1 augustus 2025. Vóór 1 augustus 2024 is duidelijkheid over wens één jaar doorwerken in repressieve functie op grond van 9i:5 lid 1. Indien daar geen gebruik van gemaakt wordt is ook vóór 1 augustus 2024 duidelijkheid over de wens hoe en of medewerkersdeel van de AOW-kloof vanaf 1 augustus 2025 te dichten. Te weten, voor de periode van het medewerkersdeel van de AOW-kloof door te werken in de repressieve functie, opname spaarverlof of starten met FLO-overgangsrecht en medewerker neemt zijn deel van de AOW-kloof voor eigen rekening.

Medewerker kan niet doorwerken, maar wilde dat wel om zijn deel van de AOW-kloof te dichten

Als de medewerker het medewerkersdeel van de AOW-kloof wilde dichten door voor die periode door te werken in bezwarende functie moet hij hiervoor geschikt zijn op basis van de PPMO. Indien de medewerker niet kan doorwerken blijven de opties over om het medewerkersdeel van de AOW-kloof te dichten door opname van spaarverlof of het medewerkersdeel van de AOW-kloof blijft in stand.

Partijen hebben een vangnet afgesproken dat als doorwerken niet kan vanwege een dienstongeval of PTSS de werkgever het volledige AOW-kloof (medewerkersdeel en werkgeversdeel) compenseert.

Medewerker is al met FLO-overgangsrecht gestart of start daarmee vóór 1 juni 2025 en kan daardoor geen gebruik meer maken van de geboden oplossingsrichtingen in het kader van de AOW-kloof.

Deze medewerkers krijgen gelijk de anderen het werkgeversdeel van de AOW-compensatie. Indien de medewerker nog werkt in de bezwarende functie en wenst door te werken voor het medewerkersdeel van de AOW-kloof kan werkgever coulant omgaan met een verzoek om voor het medewerkersdeel van de AOW-kloof door te werken in de bezwarende functie. Uiteraard onder voorwaarde van geschiktheid conform PPMO en enkel indien geen of eenmaal de ingangsdatum van het buitengewoon verlof met een jaar werd opgeschoven op grond van artikel 9i:5 lid 1.

Voorbeeld: Medewerker start per 1 augustus 2024 met FLO-overgangsrecht en heeft een AOW-kloof van zes maanden. Het medewerkersdeel van drie maanden is niet meer te dichten en blijft bestaan. Deze medewerker krijgt drie maanden AOW-compensatie voor het werkgeversdeel, te weten van 67 jaar tot 67 jaar en drie maanden. Indien medewerker verzoekt om drie maanden vanaf 1 augustus 2024 door te werken in bezwarende functie en hij voldoet aan de voorwaarden en werkgever staat het toe, dan mag de medewerker doorwerken in de bezwarende functie tot 1 november 2024.

De AOW-leeftijd wijzigt nadat keuzes zijn gemaakt over de ingangsdatum van het FLO-overgangsrecht

Keuzes over het doorwerken of opnemen van spaarverlof worden gemaakt op basis van de op dat moment verwachte AOW-leeftijd. Indien nadat keuzes zijn gemaakt de AOW-leeftijd wijzigt, kunnen de volgende situaties zich voordoen, met bijbehorende gevolgen:

- De AOW-leeftijd is gestegen, waardoor de AOW-kloof groter is geworden, in dat geval:
 - Medewerkersdeel kan niet meer gedicht worden en is voor rekening medewerker
 - AOW-compensatie werkgeversdeel is gelijk aan de helft van het echte AOW-kloof.
- De AOW-leeftijd is gedaald, waardoor de AOW-kloof kleiner is geworden, in dat geval:
 - Medewerkersdeel is dan meer dan gedicht en dat blijft zo.
 - AOW-compensatie werkgeversdeel is gelijk aan de helft van de AOW-kloof op leeftijd 67 jaar en is dus kleiner dan verwacht.

Voorbeeld: Medewerker had ten tijde van keuze een AOW-kloof van zes maanden. Uiteindelijk blijkt sprake te zijn van een definitief AOW-kloof van negen maanden. Medewerkersdeel was verwacht drie maanden waarop keuzes medewerker zijn gebaseerd en is 4,5 maand geworden. De 1,5 maand extra AOW-kloof is voor rekening medewerker. Het werkgeversdeel AOW-kloof was verwacht drie maanden AOW-compensatie, dit wordt 4,5 maand AOW-compensatie.

Voorbeeld: Medewerker had ten tijde van keuze een AOW-kloof van negen maanden. Uiteindelijk blijkt sprake te zijn van een definitief AOW-kloof van zes maanden. Medewerkersdeel was verwacht 4,5 maand waarop keuzes medewerker zijn gebaseerd en is drie maanden geworden. Dit wijzigt niet. Het werkgeversdeel AOW-kloof was verwacht 4,5 maand AOW-compensatie, dit wordt drie maanden AOW-compensatie.

Medewerker maakte tweemaal of driemaal gebruik van 9i:5 om het FLO-overgangsrecht twee of drie keer met een jaar op schuiven

Medewerkers met meer dan 10 bezwarende jaren hebben de mogelijkheid om op grond van artikel 9i:5 lid 1 van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's één, twee of driemaal te verzoeken de ingangsdatum van het FLO-overgangsrecht met een jaar op te schuiven door, door te werken in de bezwarende functie.

Indien een medewerker hiervan twee of drie keer gebruik heeft gemaakt bestaat geen recht op een netto AOW-compensatie van werkgever en bestaat ook geen recht om door te werken voor het medewerkersdeel van de AOW-kloof.

Voorbeeld. Medewerker met 15-20 dienstjaren heeft een standaard uittredeleeftijd van 57 jaar. Stel deze medewerker werkt één jaar door in de bezwarende functie op grond van 9i:5 lid 1 tot leeftijd 58 jaar. En hij heeft een AOW-leeftijd van 67 jaar en negen maanden. Medewerker mag dan vanaf 58 jaar 4,5 maand doorwerken (indien PPMO in orde), spaarverlof opnemen of gewoon starten met FLO-overgangsrecht. Vanaf leeftijd 67 jaar bestaat recht op 4,5 maand netto AOW-compensatie.

Voorbeeld. Medewerker met 15-20 dienstjaren heeft een standaard uittredeleeftijd van 57 jaar. Stel deze medewerker werkt twee jaar door in de bezwarende functie op grond van 9i:5 lid 1. En hij heeft een AOW-leeftijd van 67 jaar en negen maanden. Dan bestaat geen recht op AOW-compensatie en mag de medewerker niet doorwerken tot 59 jaar en 4,5 maand. Wel blijft de medewerker recht houden om vanaf leeftijd 59 jaar spaarverlof in te zetten om de ingangsdatum van het FLO-overgangsrecht verder uit te stellen.

Medewerker maakte gebruik van de mogelijkheid om één jaar eerder te starten met FLO-overgangsrecht.

Indien een medewerker op grond van 9i:6 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's eerder start met het FLO-overgangsrecht heeft dat geen invloed op het recht op netto AOW-compensatie of de mogelijkheid tot opname spaarverlof of doorwerken in de bezwarende functie.

Voorbeeld: Medewerker met 15-20 dienstjaren heeft een standaard uittredeleeftijd van 57 jaar en een AOW-leeftijd van 67 jaar en negen maanden en kiest ervoor om op leeftijd 56 jaar te starten met het FLO-overgangsrecht. Het FLO-overgangsrecht eindigt dan op leeftijd 63 jaar. De AOW-kloof is dan negen maanden groot, te weten de periode tussen 67 jaar en 67 jaar en negen maanden. Medewerker heeft recht op 4,5 maand netto AOW-compensatie vanaf leeftijd 67 jaar. Tevens kan de medewerker doorwerken tot 56 jaar en 4,5 maand of mag vanaf 56 jaar spaarverlof opgenomen worden.

Medewerker wil meer spaarverlof opnemen dan dat het medewerkersdeel van de AOW-kloof groot is.

Een medewerker mag meer spaarverlof opnemen dan dat het medewerkersdeel van de AOW-kloof groot is, bijvoorbeeld om de periode vóór 67 jaar waarin geen recht meer bestaat op een uitkering FLO-overgangsrecht en AOW te verkleinen.

Voorbeeld: Medewerker met 15-20 dienstjaren heeft een AOW-leeftijd van 67 jaar en negen maanden en heeft éénmaal op grond van 9i:5 lid 1 één jaar doorgewerkt in de bezwarende functie van 57 jaar tot 58 jaar. Het medewerkersdeel AOW-kloof is 4,5 maand, echter de medewerker heeft 12 maanden spaarverlof. Medewerker neemt in dit geval van 58 tot 59 zijn 12 maanden spaarverlof op om o.a. het medewerkersdeel van de AOW-kloof te dichten. De periode van FLO-overgangsrecht vangt aan op leeftijd 59 jaar en duurt zeven jaar, tot leeftijd 66. Van 67 jaar tot 67 jaar en 4,5 maand ontvangt de medewerker AOW-compensatie voor het werkgeversdeel van de AOW-kloof.

Voorbeeld: Medewerker met 15-20 dienstjaren heeft een AOW-leeftijd van 67 jaar en negen maanden en heeft éénmaal op grond van 9i:5 lid 1 één jaar doorgewerkt in de bezwarende functie van 57 jaar tot 58 jaar. Het medewerkersdeel AOW-kloof is 4,5 maand, en de medewerker werkt om zijn deel van de AOW-kloof te dichten deze 4,5 maand door in de bezwarende functie vanaf leeftijd 58 jaar. De medewerker heeft 12 maanden spaarverlof en neemt dat op vanaf 58 jaar en 4,5 maand. De periode van FLO-overgangsrecht vangt aan op leeftijd 59 jaar en 4,5 maand en duurt zeven jaar, tot leeftijd 66 jaar en 4,5 maand. Van 67 jaar tot 67 jaar en 4,5 maand ontvangt de medewerker AOW-compensatie voor het werkgeversdeel van de AOW-kloof.