



TER INFORMATIE

Aan de Directeuren, MT-leden
en staf

**Directoraat-Generaal
Belastingdienst**

Datum
22 maart 2011

Nummer
2

Van
Cluster Bedrijf

Informatiebulletin

Toelichting sociaal flankerend beleid, mobiliteit en boventaligheid

Deze toelichting is bedoeld voor het management en staffunctionarissen van de eenheden. Beoogd wordt een toelichting te geven op een aantal rechtspositionele onderwerpen binnen het kader van het sociaal flankerend beleid, mobiliteit en boventaligheid. Voor een uniforme werkwijze binnen de Belastingdienst is het van belang dat in de uitvoering gewerkt wordt met toepassing van hetgeen in dit bulletin wordt beschreven. Het bulletin gaat in op onderwerpen waarover door u vragen zijn gesteld. Getracht is de toelichting op de veelgestelde vragen toegankelijk en leesbaar te houden. Daarom is niet gekozen voor juridisch waterdichte formuleringen. Ook kunnen wet- en regelgeving op personeelsgebied wijzigingen ondergaan.

In deze tweede uitgave komen de volgende onderwerpen aan bod.

1. Nadere uitleg van de rechtspositionele kaders bij mobiliteit en reorganisaties.
2. Toepassing Stimuleringspremie in fase 2 (art 20 SFB).
3. Toepassing Remplaçantenregeling (art 28 SFB).
4. Voorfase vacatureprocedure;
5. Minder werken, een combinatie van verschillende regelingen;
Bijlage I Matrix SFB 2008-2012 (aangepaste versie)
Bijlage II Stappenplan bij vacaturevervulling

1) Rechtspositionele kaders bij:

- 1. mobiliteit bij het in evenwicht brengen van formatie en bezetting;**
- 2. reorganisaties.**

Inleiding

Vanaf juli 2010 worden extra inspanningen geleverd om bij diverse dienstonderdelen evenwicht te verkrijgen in de formatie en bezetting door stimulering van mobiliteit. Voor de groepen aangewezen ambtenaren zijn ondersteunende middelen beschikbaar uit het Sociaal Flankerend Beleid behorend bij fase 2. Op deze wijze wordt getracht de personele problematiek op basis van vrijwilligheid zoveel mogelijk op te lossen.

Parallel daaraan zijn er verschillende dienstonderdelen bezig met het doorvoeren van wijzigingen van de formatie als gevolg van taakstellingen, krimp, efficiency, herstructurering of organisatieveranderingen. Deze aanpassingen worden – vanuit rechtspositioneel oogpunt – aangemerkt als reorganisaties.

Voor de twee onderscheiden situaties (1. evenwicht in formatie/bezetting en 2. reorganisaties) gelden verschillende rechtspositionele toepassingen bij de eventuele verplaatsing van medewerkers. Deze zijn hierna verder uitgewerkt.

1. Uitgangspunten bij mobiliteit bij het in evenwicht brengen van formatie en bezetting

1.1. Mobiliteit/verplaatsing op basis van vrijwilligheid

Algemeen

In het kader van de activiteiten rond "mobiliteit en boventaligheid" is – in overleg met de medezeggenschap en vakcentrales – besloten om zoveel mogelijk resultaat te behalen op basis van vrijwilligheid. Daartoe bestaan de volgende rechtspositionele toepassingen:

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">a. artikel 57, eerste lid ARARb. voorzieningen SFB |
|---|

Artikel 57, eerste lid ARAR: "De ambtenaar kan op zijn aanvraag een andere functie worden opgedragen".

Dit artikel wordt gebruikt bij verplaatsing binnen het Ministerie van Financiën (intern) maar ook bij verplaatsing binnen de sector Rijk (extern).

Voorzieningen SFB:

In de situatie van het in evenwicht brengen van formatie en bezetting kan men niet spreken van een reorganisatie. Desondanks is de afspraak gemaakt dat medewerkers, die werkzaam zijn in een hoofdproces/segment waar sprake is van boventaligheid, recht hebben op gebruikmaking van de voorzieningen uit fase 2 SFB. Betrokken groepen medewerkers zijn hiertoe aangewezen.

Om mobiliteit te stimuleren is het voor medewerkers die niet zijn aangewezen, mogelijk een verzoek te doen om gebruik te maken van de voorzieningen fase 1 SFB. Deze voorzieningen kunnen (ruimhartig) worden toegepast, indien deze aantoonbaar bijdragen tot mobiliteit.

Vrijwilligheid is niet gelijk aan vrijblijvendheid

Hoewel het uitgangspunt is dat medewerkers vrijwillig in beweging komen, kan het voorkomen dat het begrip "vrijwilligheid" te eng wordt geïnterpreteerd. Vrijwilligheid staat niet synoniem voor vrijblijvendheid. Van werkgevers- en werknemerszijde wordt een zware inspanningsverplichting verwacht om tot een bevredigend resultaat te komen. Het is voor de manager mogelijk om daarin (meer) sturing te geven, bijvoorbeeld door trajectbegeleiding en/of de medewerker zoveel mogelijk te stimuleren om zijn/haar gegevens in de mobiliteitsbank te laten opnemen.

1.2. Mobiliteit/verplaatsing in het kader van het dienstbelang

1.2.1. Structurele verplaatsing

Dreigt er een situatie waarbij het gaat om het verrichten van werkzaamheden die urgent zijn, en deze werkzaamheden kunnen niet door verplaatsing op vrijwillige basis worden verricht, is het een optie om toepassing te geven aan:

- | |
|--------------------------------------|
| - Artikel 57, tweede lid sub b ARAR. |
|--------------------------------------|

Artikel 57, tweede lid sub b ARAR: "Wanneer het belang van de dienst zulks vordert, is de ambtenaar verplicht, een andere passende functie te aanvaarden overeenkomstig het bepaalde in artikel 49h, eerste lid in de overige gevallen".

Deze grondslag om andere werkzaamheden in het belang van de dienst op te dragen, is tot nu toe onderbelicht gebleven. De toepassing ervan biedt echter mogelijkheden om – rekening houdende met de hierna genoemde voorwaarden – medewerkers binnen de Belastingdienst structureel te verplaatsen. Voor de toepassing van dit artikel wordt benadrukt dat:

- het gaat om werkzaamheden die urgent zijn en niet via de normale wijze (openstelling vacante plek) kunnen worden vervuld;
- de toepassing van dit artikel is niet beperkt tot de aangewezen groep medewerkers. Indien het dienstbelang het noodzakelijk maakt kan elke ambtenaar worden verplaatst.

Verplaatsing van een medewerker in het belang van de dienst kan zowel *binnen* als *buiten* de standplaats zijn. Er moet sprake zijn van passende werkzaamheden.

Indien de werkzaamheden door meerdere medewerkers worden uitgevoerd en er moet een keuze gemaakt worden welke medewerkers andere werkzaamheden worden opgedragen, moet het management zorgvuldige afwegingen maken. In de rechtspositie zijn hiervoor geen criteria geformuleerd. Er is echter wel een aantal criteria waarmee rekening dient te worden gehouden:

- de nieuwe functie moet passend zijn ten opzichte van de oude functie (er moet een verband zijn qua inhoud en niveau van de functie);
- een bereisbare afstand;
- persoonlijke omstandigheden van de medewerker.

Een toelichting op deze criteria kan worden gevonden in de toelichting¹ op de artikelen 57 en 49h ARAR en in hoofdstuk 3, onderdeel 1.10.2.2, 3^e lid RPVB. *De toepassing ervan mag niet leiden tot onbillijke uitkomsten.*

Indien de omstandigheden zoals hiervoor opgesomd voor meerdere medewerkers min of meer gelijk zijn, moet worden bezien welke andere keuzes mogelijk zijn. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het maken van keuzes op basis van het loopbaanbeleid (welke medewerkers zijn toe aan een andere stap in hun loopbaan). *Het criterium anciënniteit gaat niet op, omdat het niet gaat om een reorganisatie zoals opgenomen in hoofdstuk VII van het ARAR.*

¹ Zoals opgenomen in de toelichting in de uitgave ARAR verklaard 2010-2011

Benadrukt wordt dat de - vooraf te maken – keuzes van het regionale management zorgvuldig worden gemotiveerd.

1.2.2. Opdragen tijdelijk andere werkzaamheden

De medewerker kan worden verplicht tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten, op basis van:

- Artikel 58, eerste lid ARAR

Artikel 58, eerste lid ARAR: "De ambtenaar kan worden verplicht tijdelijk andere ambtelijke werkzaamheden te verrichten dan die, welke hij gewoonlijk verricht, mits die werkzaamheden hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen. (...)"

De toelichting hierboven bij artikel 57, tweede lid sub b, geldt in feite ook voor het bepaalde in artikel 58 (bij de toepassing van artikel 58 heeft het bevoegd gezag wel enige beleidsvrijheid om invulling te geven aan het begrip "passende werkzaamheden"). Artikel 57 betreft echter een definitieve overplaatsing en artikel 58 heeft betrekking op een tijdelijke overplaatsing. Na de afgesproken periode dient de medewerker terug te keren in zijn oorspronkelijke functie. Over de (maximale) duur van een tijdelijke verplaatsing zijn geen voorschriften opgenomen. De beoogde terugkeer naar de oude functie brengt met zich, dat een redelijke begrenzing in de tijd, afhankelijk van de functie, voor de hand ligt. Tijdelijke verplaatsing kan niet worden gebruikt voor *structurele* mobiliteit.

1.2.3. Toepassing voorzieningen SFB

Verplaatsingen op grond van artikel 57, tweede lid sub b en artikel 58, eerste lid ARAR kunnen zonder de toepassing van de voorzieningen van het SFB worden uitgevoerd. Het kan echter voorkomen dat in individuele situaties wordt besloten om gebruik te maken van de inhoud van de voorzieningen als referentie, indien bijvoorbeeld de persoonlijke omstandigheden van de medewerker daartoe aanleiding geven. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de toepassing van reistijd = werktijd indien de verplaatsing tot een onredelijke uitkomst qua reistijd zou leiden.

1.2.4. Mobiliteitstoeslag

Een mobiliteitstoeslag wordt toegekend op basis van artikel 22c BBRA en het bepaalde in hoofdstuk 4, onderdeel 1.9.2 van het RPBV. Indien voldaan wordt aan de voorwaarden heeft de medewerker aanspraak op een mobiliteitstoeslag. Het bevoegd gezag toetst of is voldaan aan de voorwaarden.

Voor de toekenning van een mobiliteitstoeslag is de overplaatsingstitel van groot belang. Hierna is een samenvatting van het relevante RPBV-onderdeel opgenomen.

De voorwaarden zijn:

1. Formele grondslag voor een overstap moet zijn:
 - o artikel 57, eerste lid van het ARAR (o.b.v. vrijwilligheid) of
 - o artikel 57, tweede lid sub b, van het ARAR (verplichte verplaatsing i.v.m. dienstbelang, maar niet a.g.v. van een reorganisatie).
2. Er moet sprake zijn van een andere functie waarbij het belang van de dienst is gelegen in het opdragen van juist die andere functie en/of van geografische mobiliteit.
3. Er moet geen sprake zijn van een salarisverhoging als gevolg van de functiewisseling.

Er bestaat géén recht op een mobiliteitstoeslag in onder meer de volgende situaties:

- de plaatsing is het gevolg van een reorganisatie of de ambtenaar wordt vooruitlopend daarop verplaatst op grond van artikel 57, tweede lid sub a, ARAR;
- een verplaatsing naar een andere functie omdat de ambtenaar in de oude functie niet goed functioneerde;
- het opdragen van andere taakelementen of een ander samenstel van werkzaamheden in de eigen functie.
 - o Het wijzigen van het samenstel van de opgedragen werkzaamheden binnen een groepsfunctie vormen doorgaans onderdeel van de normale loopbaanontwikkeling. Een mobiliteitstoelage is dan niet aan de orde, ook niet als daarvoor binnen de eenheid van team moet worden gewisseld
 - o Bij een verplaatsing naar een andere eenheid met behoud van de oorspronkelijke functie (groepsfunctie of individueel gewaardeerde functie) wordt niet voldaan aan de voorwaarde dat er sprake moet zijn van het opdragen van een andere functie. Echter indien sprake is van geografische mobiliteit leidt dit wel tot de toekenning van een mobiliteitstoelage. De wijziging van de plaats van tewerkstelling leidt tot het toekennen van een mobiliteitstoelage mits de nieuwe plaats van tewerkstelling niet in de onmiddellijke nabijheid van de oude plaats van tewerkstelling ligt.
- het opdragen van andere werkzaamheden in het kader van een geldende loopbaanregeling;
- het tijdelijk opdragen van andere werkzaamheden.

2. Reorganisaties

2.1. Andere werkzaamheden opdragen als gevolg van een reorganisatie

Andere werkzaamheden kunnen worden opgedragen indien er sprake is van wijzigingen van de formatie als gevolg van taakstellingen, krimp, efficiency, herstructurering of organisatieveranderingen. Deze aanpassingen worden – vanuit rechtspositioneel oogpunt – aangemerkt als reorganisaties. Deze wijzigingen hebben immers gevolgen voor de organisatiestructuur, de omvang of de taakinhoud van een organisatie(onderdeel) waaraan personele consequenties zijn verbonden. In dat geval geldt een andere werkwijze dan bij de onder punt 1 genoemde situatie.

Op basis van een visie, houtskoolschets, reorganisatie- of instelplan vinden in dat geval veranderingen plaats in fase 2 of 3. Als een medewerker wordt verplaatst in het kader van een reorganisatie is deze verplicht een andere passende functie te aanvaarden op basis van:

- | |
|-------------------------------------|
| - Artikel 57, tweede lid sub a ARAR |
|-------------------------------------|

Artikel 57, tweede lid sub a ARAR: "Wanneer het belang van de dienst zulks vordert, is de ambtenaar verplicht, een andere passende functie te aanvaarden overeenkomstig het bepaalde in artikel 49h indien het gaat om een verplaatsing in het kader van een reorganisatie (...)".

Deze grondslag wordt ook gebruikt als sprake is van een situatie vooruitlopend op een reorganisatie.

Zoals bekend is, wordt in overleg met de medezeggenschap vastgesteld in welke fase de reorganisatie wordt doorgevoerd. Indien besloten is om de reorganisatie in fase 2 door te voeren, kan er géén sprake zijn van gedwongen standplaatswijziging of functiewijziging. In fase 2 zijn de artikelen uit hoofdstuk

VII ARAR (zijnde de bepalingen voor de klassieke manier van reorganiseren) niet van toepassing.

Mocht eventuele problematiek niet in fase 2 worden opgelost, dan kan – na advies door de (C)OR en na overleg in het GOBD – worden opgeschaald naar fase 3.

2.2. Consequenties van opschalen naar fase 3

In de overeenkomst SFB is opgenomen dat de derde fase intreedt als:

- het tijdens fase 2 van een organisatieverandering binnen de daarvoor bepaalde tijd niet mogelijk is gebleken om boventalligheid, gedwongen functiewijziging en/of gedwongen standplaatswijziging te voorkomen;
- gezien de omvang van de verandering in de organisatie, het in de rede ligt onmiddellijk via de methode van fase 3 te gaan reorganiseren.

Fase 3 kan worden beschouwd als de klassieke manier van reorganiseren, zoals opgenomen in hoofdstuk VII ARAR en hoofdstuk 3, onderdeel 1.14 RPVB.

2.3. Belangrijkste verschillen fase 2 en 3

In fase 2 moet de organisatieverandering worden gerealiseerd doordat medewerkers in beweging komen. Op basis van de houtskoolschets kunnen groepen medewerkers worden aangewezen waar boventalligheid of standplaatswijziging wordt verwacht. Binnen een groep kan dus op individueel niveau geen onderscheid worden gemaakt en kan bijvoorbeeld als gevolg van boventalligheid niet binnen een groep aangewezen medewerkers een keuze worden gemaakt welke kandidaten geplaatst worden en welke niet. De hele groep wordt aangewezen. Het organisatieonderdeel en de aangewezen medewerkers hebben gedurende een bepaalde periode een verplichting om in beweging te komen ten einde aanwijzing van herplaatsingskandidaten (voor de Belastingdienst: individueel aangewezen boventalligen) of gedwongen standplaatswijzigingen te voorkomen.

In fase 3 worden wel op individueel niveau keuzes gemaakt. Daarbij dienen de criteria die zijn vastgelegd in de formele (klassieke) reorganisatiespelregels welke zijn terug te vinden in hoofdstuk 3, onderdeel 1.14 RPVB en hoofdstuk 7 ARAR, zoals anciënniteit.

Een ander essentieel verschil tussen fase 2 en 3 is het uitgangspunt dat bij veranderen in fase 2 een grote mate van eigen verantwoordelijkheid ligt bij de betrokken groep aangewezen ambtenaren. In fase 3 is de (ver)plaatsing als gevolg van het veranderproces dwingend.

2.4. Valkuilen bij reorganisatietrajecten

Vanuit de behoefte om reorganisaties niet vrijblijvend te laten verlopen dreigt het risico dat op een onjuiste wijze invulling wordt gegeven aan reorganiseren in fase 2. Om vrijblijvendheid te beperken zoeken regio's soms naar criteria om dit te kunnen ondersteunen. Daarbij wordt een beroep gedaan op elementen uit fase 3. Concreet gaat het om het voeren van gesprekken op basis van anciënniteit, plaatsingen mogelijk maken welke 2 schalen lager kunnen zijn dan het eigen functieniveau, uitgangspunt van mens volgt werk hanteren waarbij ook van gedwongen standplaatswijziging sprake kan zijn.

Hoewel de verandertrajecten met de medezeggenschap zijn afgestemd kan de hiervoor beschreven werkwijze in individuele gevallen leiden tot problemen. Indien een medewerker zich tegen een plaatsing verzet door middel van bezwaar en beroep zal worden geoordeeld dat er sprake is van een onjuiste procedure.

Een ander instrument dat soms wordt gebruikt om de vrijblijvendheid in te perken zijn de mogelijkheden om medewerkers dwingend te verplaatsen. Het gaat om de toepassing van de grondslagen artikel 57 lid 2 sub b en art 58 lid 1 ARAR. Deze grondslagen kunnen niet worden gebruikt bij het plaatsingsproces tijdens een reorganisatie. Daarmee zou oneigenlijk gebruik worden gemaakt van de grondslagen. Er is immers een specifieke grondslag voor plaatsing als gevolg van reorganisatie, namelijk art 57 lid 2 sub a ARAR (zie onderdeel 2.1). Naast het feit dat plaatsing op grond van art 57 lid 2 sub b en 58 lid 1 ARAR in een reorganisatieproces arbeidsjuridisch niet juist is, ontnemt de toepassing van deze artikelen ook rechten van de medewerker, namelijk de toepassing van voorzieningen uit het SFB.

2.5. Mogelijkheden bij reorganisaties fase 3

Omdat de Belastingdienst de beleidsregel kent medewerkers niet aan te wijzen als herplaatsingskandidaat (HPK), is hierna toegelicht wat de effecten zijn bij opschaling naar fase 3. In de volksmond wordt fase 3 in één adem genoemd met de aanwijzing van HPK's. Die aanwijzing lijkt synoniem te staan voor ontslag.

Het niet-aanwijzen van HPK's, betekent niet dat men in fase 3 - op basis van het reorganisatiebesluit of instelplan - geen *individuen als boventalligen* kan aanwijzen (dit in plaats van een hele groep, zoals bij fase 2). In principe geschiedt de aanwijzing op basis van anciënniteit. Voor de individueel aangewezen ambtenaren is gedwongen standplaatswijziging en/of functiewijziging in fase 3 dan wel mogelijk².

Met genoemde beleidsregel dient boventalligheid binnen de Belastingdienst te worden opgelost, (gedwongen) ontslag is niet aan de orde.

3. Schematische samenvatting

ARAR artikel	Evenwicht in formatie/bezetting	Reorganisatie Fase 2	Reorganisatie Fase 3
57, 1 ^e lid	X	N.v.t.	N.v.t.
57, 2 ^e lid sub a	N.v.t.	X ¹⁾	X ²⁾
57, 2 ^e lid sub b	X	N.v.t.	N.v.t.
58, 1 ^e lid	X	N.v.t.	N.v.t.

X = van toepassing

- 1) gedwongen standplaatswijziging niet mogelijk
- 2) gedwongen standplaatswijziging wel mogelijk

² Dit in afwijking tot de mogelijkheden bij fase 2. In fase 2 is het niet mogelijk om over te gaan tot gedwongen standplaats- en/of functiewijziging. Ook is het in fase 2 niet mogelijk om individuen aan te wijzen, doch slechts groepen van medewerkers die werkzaam zijn in een proces/segment waar sprake is van boventalligheid. Daardoor is het lastiger om individuen in beweging te krijgen.

2) Toepassing Stimuleringspremie in fase 2

1 De Stimuleringspremie

Het huidige Sociaal Flankerend Beleid (SFB)³ kent de mogelijkheid van het toekennen van een stimuleringspremie bij vrijwillig ontslag. De stimuleringspremie heeft tot doel uitstroom te bevorderen. De stimuleringspremie is geregeld in artikel 20 van het SFB.

Hieronder wordt invulling gegeven aan de mogelijkheid voor het bevoegd gezag om op grond van artikel 20 SFB aan de aangewezen ambtenaar bij ontslag op diens aanvraag een stimuleringspremie toe te kennen. Kort gezegd: er wordt nadere invulling gegeven aan artikel 20 lid 3, 4 sub b en 5 uit het SFB⁴. Deze werkwijze is gekoppeld aan de duur van het huidige SFB en loopt daarmee per 1-1-2012 af.

2 Stimuleringspremie in Fase 2

In fase 2 kan de stimuleringspremie worden toegekend. De voorziening is dus geen recht. Afweging bij de toekenning ligt bij het bevoegd gezag.

Voor aangewezen ambtenaren in fase 2 is geen minimum bepaald van het aantal toe te kennen maandsalarissen. Voor toepassing van de stimuleringspremie in fase 2 is slechts bepaald dat deze gemaximeerd is op 12 maandsalarissen. Ter bevordering van een eenduidige toepassing van de stimuleringspremie in fase 2 is hieronder een tabel opgenomen en zijn criteria voor de toepassing van de premie geformuleerd. Indien het bevoegd gezag overweegt een stimuleringspremie toe te kennen zal dat met toepassing van hetgeen hieronder is beschreven dienen te gebeuren. Deze werkwijze geldt met ingang van de dagtekening van dit informatiebulletin.

3 Tabelopbouw en toepassingscriteria

Matrix toekenning stimuleringspremie in fase 2 aan de aangewezen ambtenaar.

Aantal maanden premie	Diensttijd ⁵			
	tot 5	5 t/m 9	10 t/m 14	15 en hoger
	3	6	9	12

Voor de toepassing van bovenstaande tabel dient naast de toetsing aan de criteria in artikel 20 lid 4 SFB ook aan de volgende criteria getoetst te worden:

- De medewerker is aangewezen;
- De medewerker dient een verzoek tot ontslag in niet zijnde FPU-ontslag of ontslag wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
- Er is financiële ruimte voor toekenning.

Indien aan het bovenstaande is voldaan kan het bevoegd gezag overgaan tot toekenning van de premie.

4 Toepassing stimuleringspremie bij FPU

Het toekennen van een stimuleringspremie bij FPU-ontslag is in beginsel niet toegestaan, tenzij er sprake is van dienstbelang. Van dienstbelang kan sprake zijn bij geconstateerde overbezetting, financiële problematiek, problemen in de

³ Zie Staatsblad 233 van 10 juni 2010

⁴ Het huidige Sociaal Flankerend Beleid loopt op 1-1-2012 af. Deze matrix is gekoppeld aan dit SFB en de werking eindigt derhalve ook op 1-1-2012. Bij wijziging of verlenging van het SFB zal de matrix opnieuw moeten worden bezien.

⁵ Voor het begrip diensttijd wordt aangesloten bij artikel 4 van de Regeling gratificatie bij ambtsjubileum.

samenstelling/opbouw van het personeelsbestand en de risico's die hierdoor ontstaan voor de bedrijfsvoering.

Indien wordt besloten aan een verzoek voor toepassing van een stimuleringspremie bij FPU-ontslag tegemoet te komen dient dat met toepassing van hetgeen hieronder is beschreven te gebeuren.

4a Tabelopbouw en toepassingscriteria bij FPU

Matrix toekenning stimuleringspremie in fase 2 aan de aangewezen ambtenaar bij FPU-ontslag.

FPU-gerechtigd	aantal maanden premie
maar niet ouder dan 62 jaar en 3 maanden**	6*
Ouder dan 62 jaar en 3 maanden maar niet ouder dan 63 jaar en 4 maanden***	3*
ouder dan 63 jaar en 4 maanden****	0

* De stimuleringspremie kan nooit hoger zijn dan de toelaatbare fiscale ruimte.

** De medewerker die op de leeftijd van 62 jaar en 3 maanden gebruik maakt van FPU heeft op deze leeftijd een aanspraak van circa 70% van het salaris.

*** Bij de leeftijd van 63 jaar en 4 maanden is de FPU-aanspraak ongeveer 100%.

**** De medewerker die na 63 jaar en 4 maanden doorwerkt zit inmiddels aan een FPU van 100%. Deze medewerker zal in de periode tot aan 65 jaar minder snel met een premie worden gestimuleerd te stoppen met werken.

Voor de toepassing van bovenstaande tabel dient naast de toetsing aan de criteria in art 20 lid 4 SFB ook aan de volgende criteria getoetst te worden:

- De medewerker is aangewezen;
- De medewerker dient een verzoek tot FPU-ontslag;
- Er is sprake van dienstbelang;
- Storting kan alleen in ABP Extra Pensioen;
- Storting is gemaximeerd op de toelaatbare fiscale ruimte⁶;
- Er is financiële ruimte voor toekenning.

Indien aan het bovenstaande is voldaan kan het bevoegd gezag overgaan tot toekenning van de premie.

⁶ Bij FPU-ontslag dient de tabel te worden toegepast. Indien, bij navraag bij het ABP, blijkt dat de fiscale ruimte lager is dan de premie in de tabel wordt de fiscale ruimte als maximum gehanteerd.

Toelichting op toepassing stimuleringspremie fase 2

Algemeen

De hiervoor beschreven werkwijze voorziet in een uniforme toepassing van de stimuleringspremie in fase 2. Medewerkers die van de voorzieningen in fase 2 gebruik kunnen maken zijn de medewerkers die aangewezen zijn.

De stimuleringspremie is één van de voorzieningen uit het Sociaal Flankerend Beleid (artikel 20 SFB). In fase 3 is deze voorziening een recht. In fase 2 kan de premie worden toegekend. Dit is ter beslissing aan het bevoegd gezag.

Art 20 SFB bepaalt bij toepassing in fase 2 slechts dat de premie niet hoger dan 12 maandsalarissen kan zijn. De Belastingdienst heeft er voor gekozen hier een nadere invulling aan te geven zodat een uniforme toepassing binnen de gehele organisatie geregeld is. Deze toepassing geldt met ingang van de dagtekening van dit informatiebulletin.

Daarnaast is deze werkwijze voorgelegd aan de belastinginspecteur voor de sector Rijk. De inspecteur heeft geoordeeld dat de hier beschreven werkwijze geen Regeling Vervroegde Uittreding in de zin van art 32 ba Wet LB is. Het verzoek aan de inspecteur houdt in dat bij de toekenning van een stimuleringspremie in een individueel geval met toepassing van hetgeen hier is beschreven niet meer ter toetsing hoeft te worden voorgelegd aan de inspecteur.

Toepassing stimuleringspremie in fase 2

De hoogte van de premie is afhankelijk gemaakt van het aantal dienstjaren. Voordat de tabel kan worden toegepast dient het verzoek van de medewerker getoetst te worden aan een aantal criteria:

- 1) De medewerker is aangewezen. De medewerker is door het bevoegd gezag aangewezen. Uit deze aanwijzing blijkt dat de medewerker in aanmerking komt voor gebruikmaking van de voorzieningen uit het Sociaal Flankerend Beleid in fase 2.
- 2) De medewerker dient een verzoek tot ontslag in. Hierbij kan het niet gaan om een FPU-ontslag of ontslag wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
- 3) Binnen het financiële kader is er ruimte voor toekenning van de stimuleringspremie. Of er ruimte is voor de toekenning is een beslissing van het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag toetst dit aan de uitgangspunten budgettoekenning.

Toepassing stimuleringspremie bij FPU in fase 2

Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU) is een aflopende regeling voor ambtenaren. Voor wie geboren is na 1949 is de regeling afgeschaft. De FPU-regeling voorziet er in dat de medewerker geboren voor 1-1-1950 (en voldoet aan de overige voorwaarden voor FPU⁷) gebruik kan maken van de FPU. Deze regeling biedt goede financiële waarborgen om eerder dan 65 jaar te kunnen stoppen met werken. Artikel 20 SFB sluit toekenning van de premie bij FPU-ontslag derhalve uit tenzij er sprake is van dienstbelang. Voor deze doelgroep is daarom een aparte toepassing van de stimuleringspremie geformuleerd.

De hoogte van de premie is afhankelijk gemaakt van het aantal dienstjaren en van de leeftijd. Voordat de tabel kan worden toegepast dient het verzoek van de medewerker getoetst te worden aan een aantal criteria:

- 1) De medewerker is aangewezen. De medewerker is door het bevoegd gezag aangewezen. Uit deze aanwijzing blijkt dat de medewerker in

⁷ Zie FPU-reglement Vut-fonds (www.ABP.nl)

aanmerking komt voor gebruikmaking van de voorzieningen uit het Sociaal Flankerend Beleid in fase 2.

- 2) De medewerker dient een verzoek tot ontslag in. Hierbij dient het te gaan om een FPU-ontslag.
- 3) Binnen het financiële kader is er ruimte voor toekenning van de stimuleringspremie. Of er ruimte is voor de toekenning is een beslissing van het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag toetst dit aan de uitgangspunten budgettoekenning.
- 4) Er dient sprake te zijn van dienstbelang bij de toekenning van een stimuleringspremie in geval van FPU-ontslag. Van dienstbelang kan sprake zijn bij geconstateerde overbezetting, financiële problematiek, problemen in de samenstelling/opbouw van het personeelsbestand en de risico's die hierdoor ontstaan voor de bedrijfsvoering.
- 5) De stimuleringspremie dient gestort te worden in ABP Extra Pensioen. Door gebruik te maken van het ABP Extra Pensioen (AEP) kan de stimuleringspremie door de werkgever direct gestort worden t.b.v. een aanvullende pensioenregeling. Een storting door de werkgever ten titel van pensioen ter verbetering van de pensioenregeling zelf, binnen de fiscale grenzen, wordt niet beschouwd als RVU⁸. Het risico op een strafheffing van 52% op grond van artikel 32ba Wet op de Loonbelasting is er niet.
- 6) De storting in het ABP Extra Pensioen is gemaximeerd op de toelaatbare fiscale ruimte. Wat die ruimte is, dient te worden opgevraagd bij het ABP. Indien blijkt dat de fiscale ruimte lager is dan de premie in de tabel wordt de fiscale ruimte als maximum gehanteerd.

Indien wordt voldaan aan de voorwaarden kan de stimuleringspremie aan medewerkers die daarom verzoeken worden toegekend. Het bevoegd gezag heeft in deze dus de bevoegdheid om naar eigen inzicht te beslissen over het toekennen van de premie. Indien een aangewezen medewerker een verzoek indient voor toekenning van de premie neemt het bevoegd gezag een gemotiveerd besluit op dit verzoek.

⁸ RVU: Regeling Vervroegde Uittreding zoals bedoeld in art 32 ba van de Wet Lb.

3) Toepassing remplaçantenregeling (art 28 SFB).

De regelgeving

In art. 28 van het SFB is de remplaçantenregeling opgenomen. Deze luidt als volgt:

"De voorzieningen op grond van dit besluit ten behoeve van aangewezen ambtenaren en herplaatsingskandidaten kunnen tevens door het bevoegd gezag van toepassing worden verklaard op andere ambtenaren voor zover daarmee de plaatsing van een aangewezen ambtenaar of herplaatsing van een herplaatsingskandidaat wordt gerealiseerd."

In de toelichting op art 28 SFB wordt het volgende gesteld:

"Voorzieningen ten behoeve van aangewezen ambtenaren en herplaatsingskandidaten op grond van dit besluit kunnen ook worden toegekend aan andere ambtenaren, die niet behoren tot één van die groepen, voor zover daarmee de plaatsing of herplaatsing van een aangewezen ambtenaar of herplaatsingskandidaat wordt gerealiseerd. Zo kan de stimuleringspremie, bedoeld in artikel 20, die normaliter alleen aan aangewezen ambtenaren en herplaatsingskandidaten kan worden toegekend, in het hiervoor genoemde geval ook aan andere ambtenaren worden toegekend."

Toepassing binnen de Belastingdienst

Voor een eenduidige toepassing van de remplaçantenregeling is het wenselijk wat specifiek in te gaan op de toepassingspraktijk van dit artikel binnen de Belastingdienst. Daarbij gaat het met name om hoe wordt omgegaan met het realiseren van een plaatsing van een aangewezen ambtenaar.

Voor toepassing binnen de Belastingdienst geldt dat met vertrek (dus verplaatsing of ontslag) de plaatsing van een aangewezen ambtenaar ergens wordt gerealiseerd. Dit kan dus ook doormiddel van een doorschuif van enkele medewerkers over verschillende functies worden gerealiseerd. Er hoeft geen directe 1 op 1 relatie te zijn tussen de vertrekkende medewerker en een aangewezen medewerker. Het resultaat van het vertrek moet wel zijn dat binnen de organisatie het totaal van aangewezen medewerkers daalt. Er moet een herleidbare oorzaak – gevolgrelatie zijn. Derhalve geldt voor de toepassing van de remplaçantenregeling het volgende:

- Om het causale verband tussen de plaatsvervanger en de aangewezen ambtenaar niet te ver van elkaar verwijderd te laten zijn dient, met het vertrek van de remplaçant, uit de beoordeling van de formatie en bezetting te blijken dat er ten minste één aangewezen ambtenaar minder is. Dit moet op eenheidsniveau verantwoord kunnen worden.
- Gaat het om plaatsvervangende over de eenheidsgrens heen dan dient er wel een 1 op 1 relatie te zijn tussen remplaçant en aangewezen medewerker. Hierin kan worden voorzien door de functie van de remplaçant slechts open te stellen voor aangewezen ambtenaren.
- Op voorhand hoeft dus nog niet bekend te zijn welke aangewezen medewerker de remplaçant gaat opvolgen. Wel dient bij de toepassing van de remplaçantenregeling op voorhand een redelijke verwachting te bestaan dat de plek die de remplaçant achterlaat vervuld kan worden door een aangewezen medewerker.
- Voor het aanspraak maken op de voorzieningen uit het Sociaal Flankerend Beleid ontvangt de remplaçant geen brief als ware hij/zij een aangewezen ambtenaar. In het ontslagbesluit, of een separaat besluit dient te worden vastgelegd dat de ambtenaar remplaçant is en welke voorzieningen op de remplaçant van toepassing zijn.

Remplaçantenregeling en stimuleringspremie.

In dit informatiebulletin treft u tevens informatie aan over de toepassing van de stimuleringspremie bij de aangewezen ambtenaar (zie onderdeel 2). De

werkwijze in onderdeel 2 is slechts bedoeld voor medewerkers die zijn aangewezen. Het beleidsuitgangspunt is dat verzoeken van medewerkers die met toepassing van de remplaçantenregeling om een stimuleringspremie vragen worden afgewezen.

4) Voorfase vacatureprocedure

In het eerste informatiebulletin is aandacht besteed aan de voorrangpositie van bepaalde groepen medewerkers in de voorfase van de vacatureprocedure. Uit diverse vragen en gesprekken blijkt dat er toch onduidelijkheid is over de wijze waarop invulling moet worden gegeven aan de voorfase. Daarom wordt in dit bulletin nogmaals aandacht besteed aan de voorfase en wordt nog eens expliciet stilgestaan bij de belangrijkste elementen.

Een belangrijk onderdeel in het oplossen van de overbezetting is de voorfase bij de procedure vacaturevervulling. In de voorfase geldt voor verschillende groepen kandidaten een voorrangpositie. Op basis van die voorrangpositie worden nu in de voorfase achtereenvolgens de kandidaten die behoren tot een van de volgende groepen in beschouwing genomen:

1. individueel aangewezen boventallige en overbezoldigde medewerkers en de door middel van een brief aangewezen medewerkers die tot een groep behoren waarbinnen sprake is van boventalligheid, voor zover zij tot dezelfde groepsfunctie of individueel functieniveau behoren als die van de vacante functie;
2. de door middel van een brief aangewezen medewerkers die een individuele functie vervullen op de navolgende schaalniveaus bij een vacante groepsfunctie zoals daarbij genoemd:
ind. schaal 3 en 4: groepsfunctie B;
ind. schaal 6: groepsfunctie C;
ind. schaal 8: groepsfunctie E;
ind. schaal 10: groepsfunctie F;
ind. schaal 12: groepsfunctie I.
3. kandidaten die behoren tot een bijzondere categorie personeel waarvoor bij vacaturevervulling voorrang geldt, zoals kandidaten met een terugkeerregeling, sociaal/medische indicatie enz.; de groepen zijn opgesomd in hoofdstuk 3, onderdeel 1.4.2, RPVB

Het in beschouwing nemen van deze groepen kandidaten heeft zoveel mogelijk Belastingdienstbreed plaats. Uit een oogpunt van het terugdringen van de boventalligheid en/of het bevorderen van de mobiliteit kan het MT van de eenheid er echter voor kiezen het in beschouwing nemen van de onder 1 en 2 bedoelde kandidaten in eerste aanleg te beperken tot één of meer met name aangeduide (groepen van) eenheden.

Het in beschouwing nemen van de hiervoor genoemde groepen kandidaten gebeurt in de eerste plaats door middel van het raadplegen van *de Mobiliteitsbank*. De medewerkers die door middel van een brief zijn aangewezen zijn niet verplicht hun gegevens in de Mobiliteitsbank op te nemen. Het is echter van groot belang dat zij voor het gebruik maken van hun voorrangpositie bij vacaturevervulling in een vroeg stadium bekend zijn bij het MT van de eenheid waar sprake is van vacante functies. Het is dus van groot belang dat wordt bewerkstelligd dat de medewerkers hun gegevens zoveel mogelijk in de Mobiliteitsbank opnemen met als aanduiding "boventallig fase 2".

Als niet alle openstaande vacatures met kandidaten uit de Mobiliteitsbank kunnen worden vervuld, wordt de vacature Belastingdienstbreed opengesteld. Gelet op de bestaande boventalligheid heeft deze openstelling vooralsnog uitsluitend horizontaal plaats. Als zich na openstelling van de vacatures alsnog kandidaten melden die behoren tot een van de hiervoor onder 1 tot en met 3 genoemde groepen, dan hebben deze kandidaten een voorrangpositie ten opzichte van de overige horizontale kandidaten.

Als ook deze stap niet alle openstaande vacatures zijn vervuld, neemt het MT van de eenheid contact op met het B-team om te bezien of er nog mogelijkheden voorhanden zijn voor het vervullen van de vacante functies.

Indien er na alle hiervoor omschreven stappen nog vacatures resteren, dient aan het Management Team Belastingdienst schriftelijk om toestemming voor verticale openstelling van de resterende vacatures te worden verzocht.

De voorfase bij vacaturevervulling is een belangrijk middel voor het wegwerken van de boventaligheid en de bulten en gaten in de bezetting van de eenheden. Dit betekent dat een MT van een eenheid bij het vervullen van vacante werkplekken verplicht is de stappen in de voorfase te volgen. Dit houdt enerzijds in het raadplegen van de Mobiliteitsbank, het benaderen van omliggende eenheden waar sprake is van boventaligheid en het contact opnemen met het B-team en anderzijds het uitnodigen van de desbetreffende kandidaten.

Het stappenplan van de procedure van vacaturevervulling, waarvan de voorfase deel uitmaakt, is als bijlage hierbij gevoegd.

5) Minder werken, een combinatie van verschillende regelingen

Naast alle instrumenten die het SFB biedt zijn er ook andere instrumenten die, hoewel niet gericht op mobiliteit, wel leiden tot een vermindering van bezetting. Veel instrumenten kunnen ook naast/aanvullend aan elkaar worden toegepast. Hieronder zijn 5 mogelijke combinaties van regelingen opgenomen die leiden tot een lagere bezetting. Bij de voorbeelden wordt uitgegaan van een voltijder met maximumsalaris schaal 11.

1. PAS en deeltijdpensioen

Dit zorgt voor wijziging in arbeidsduur, gemiddelde wekelijkse werktijd en salaris. PAS-verlof en PAS-korting moeten worden herberekend.

Er zijn twee situaties mogelijk, namelijk:

- de medewerker maakt gebruik van deeltijdpensioen en wil ook gebruikmaken van de PAS-regeling, of
- maakt gebruik van de PAS-regeling en wil gedeeltelijk met pensioen.

Voorbeeld 1

De medewerker is gedeeltelijk met pensioen en de arbeidsduur van 36 uur is verminderd met 10 procent naar (36 - 3,6 uur =) 32,4 uur. Daarnaast wil de medewerker ook deelnemen aan de PAS-regeling, waardoor de werktijd vermindert met 15,8 procent. De resterende werktijd is dan (32,4 - 5,12 uur =) 27,3 uur.

Voorbeeld 2

De medewerker maakt gebruik van de PAS-regeling en de arbeidsduur is 36 uur. De werktijd is daardoor teruggebracht naar (36 - 5,69 uur =) 30,31 uur. Vervolgens gaat de medewerker gedeeltelijk met pensioen voor 10 procent van de arbeidsduur. De arbeidsduur vermindert hierdoor en wordt (36 - 3,6 uur =) 32,4 uur. De PAS-regeling gaat uit van de gewijzigde arbeidsduur, dus de werktijd wordt opnieuw berekend. De resterende werktijd is dan (32,4 - 5,12 uur =) 27,3 uur.

In beide gevallen leidt dit in financiële zin tot de volgende herberekening (uitgaande van een voltijder met max schaal 11).

Vóór ingang deeltijdpensioen

Salaris € 4380,72

PAS-korting (57 jaar) = 5% = € 219,04

Bij ingang deeltijdpensioen (voor 10%)

PAS-verlof bedraagt 15,8% van 32,4 uur (is ca. 5,12 uur)

Salaris 90% = € 3942,65

PAS-korting (5%) wordt € 197,13

2. PAS en levensloopverlof

Tijdens levensloopverlof is er over die verlofuren geen doorbetaling van bezoldiging. Uiteraard is er wel doorbetaling bezoldiging over de niet levensloopverlofuren. Hierop dient de oorspronkelijke PAS-korting (€ 219,04) te worden ingehouden (er vindt immers geen wijziging van salaris enz. plaats; slechts de uitbetaling komt voor een gedeelte te vervallen).

VOORBEELD

Stel dat het levensloopverlof wordt opgenomen voor alle uren, m.u.v. de PAS-uren. D.w.z. 36 uur - 15,8% van de arbeidsduur (ca 5,7 uur) = 30,3 uur levensloopverlof.

Het uit te betalen salaris is dan 15,8% = € 692,15.

Hierop wordt de oorspronkelijke PAS-korting (€ 219,04) ingehouden.

3. PAS, 10% deeltijdpensioen en voor 1 dag levensloopverlof

Voor PAS en deeltijdpensioen: zie 1

Voor PAS en levensloopverlof: zie 2 (waarbij inkomen etc. wordt gebaseerd op deeltijdbaan (immers: deeltijdpensioen)).

VOORBEELD

10% deeltijdpensioen leidt tot een aanstelling voor 90%

Salaris 90% is dan € 3942,65

De PAS-korting (5%) wordt dan € 197,13.

Over de levensloopverlofuren wordt geen bezoldiging betaald. Feitelijk dus aan salaris uit te betalen $\frac{3}{4} \times 3942,65 = € 2956,99$, waarop de PAS-korting van € 197,13 in mindering wordt gebracht.

4. PAS, 80% deeltijdpensioen en levensloopverlof (voor het PAS gedeelte)

De combinatie PAS en deeltijdpensioen: zie 1

Voor PAS en levensloopverlof: zie 2 (waarbij inkomen etc. wordt gebaseerd op deeltijdbaan (immers: deeltijdpensioen)).

VOORBEELD

80% deeltijdpensioen leidt tot een aanstelling voor 20%

Salaris 20% is dan € 876,14

De PAS-korting (5%) wordt dan € 43,81

Over de levensloopverlofuren wordt geen bezoldiging betaald. Feitelijk dus aan salaris uit te betalen $1,2/7,2 \times € 876,14 = € 146,02$, waarop de PAS-korting van € 43,81 in mindering wordt gebracht.

5. PAS en ouderschapsverlof

Over de uren ouderschapsverlof wordt de bezoldiging slechts gedeeltelijk doorbetaald. Er is echter geen wijziging van arbeidsduur, salaris enz.

Op het uit te betalen salaris dient de oorspronkelijke PAS-korting (€ 219,04) in mindering te worden gebracht.

Bijlage I Matrix SFB 2008-2012 (aangepaste versie)

Dit overzicht bevat een samenvatting van de voorzieningen zoals opgenomen in de overeenkomst Sociaal Flankerend Beleid 2008 – 2012. **Aan dit overzicht kunnen geen rechten worden ontleend.** Voor een nadere toelichting en bij de toepassing van de voorzieningen moet gebruik worden gemaakt van het Besluit Sociaal Flankerend Beleid sector Rijk 2008 – 2012 in het Staatsblad 233 van 10 juni 2010.

Let op. De voorzieningen welke expliciet zijn bedoeld voor herplaatsingskandidaten kunnen niet worden toegepast zolang bij de Belastingdienst de beleidsregel bestaat om geen herplaatsingskandidaten aan te wijzen.

Staatsblad 233	Voorzieningen uit het Sociaal flankerend beleid 2008 - 2012	Fase 1	Fase 2	Fase 3
Art 2	Loopbaangesprek. Minstens 1 keer per jaar	Recht	Recht	Recht
Art 3	Trajectbegeleiding en mobiliteitsgegevens. <ul style="list-style-type: none"> - Ondersteuning bij invulling en uitvoering van een begeleidingstraject van werk naar werk - Opname van gegevens in mobiliteitsadministratie 	Facultatief	Recht	Recht
Art 4	Loopbaanscan. Tijdens looptijd SFB tenminste één vertrouwelijke loopbaanscan	Recht	Recht	Recht
Art 5	Opleidingskosten en studietijd. <ul style="list-style-type: none"> - in fase 1 100% vergoeding scholingskosten en 50% verlof voor de tijd die is gemoeid met het volgen van lessen, stages en examens - in fase 2 en 3 100% vergoeding scholingskosten en 100% verlof voor de tijd die is gemoeid met het volgen van lessen, stages en examens 	Recht	Recht	Recht
Art 6	Aanbieden functie. Verplichting om herplaatsingskandidaat één passende functie aan te bieden (eerste 6 maanden is passend 1 schaal lager en extra reistijd 15 min. Na 6 maanden is passend conform bestaande regelgeving)	Nvt	Nvt	Recht
Art 7	Voorrangsrecht. De aangewezen medewerker (die overtollig dreigt te worden in fase 2) en de herplaatsingskandidaat hebben voorrangspositie bij vacaturevervulling binnen het Rijk	Nvt	Recht	Recht
Art 8	Behoud salarisschaal. Behoud van de eigen salarisschaal bij vrijwillige plaatsing in lager gewaardeerde functie	Nvt	Recht	Recht
Art 9	Plaatsing eigen schaal. Bij gedwongen plaatsing in lager gewaardeerde functie, spant bevoegd gezag gedurende 2 jaar na plaatsing zich in om betrokkene in aanmerking te laten komen voor een vacature op het oorspronkelijke schaalniveau	Nvt	Recht	Recht
Art 10	Compensatie beëindiging of vermindering toelagen. Aanspraak op verhoogde afbouwende toelage bij beëindiging of vermindering toelagen in geval van reorganisatie. Afbouw in 5 jaar 100-100-75-50-25%	Nvt	Recht	Recht
Art 11	Functieverplaatsingstoelage en verhuiskostenvergoeding. <ul style="list-style-type: none"> - Tijdig voldoen aan verhuisplicht aanspraak op eenmalig € 11.637,90 (in 2011) - Verhuiskostenvergoeding van € 5.818,46 (in 2011) indien binnen 2 jaar na verplaatsing aan verhuisplicht wordt voldaan, of wordt verhuisd van buiten 50 km naar binnen 25 km 	Facultatief	Recht	Recht
Art 12	Vergoeding Pensionkosten. Maximaal 2 jaar vergoeding pensionkosten	Facultatief	Recht	Recht
Art 13	Reistijd – werktijd. Als de reistijd door wijziging plaats van tewerkstelling a.g.v. reorganisatie toeneemt met > 15 min enkele reis, dan vijf jaar extra reistijd > 15 min (gedeeltelijk) aanmerken als reistijd. Afbouw in 5 jaar 100-100-75-50-25%	Facultatief	Recht	Recht
Art 14	Tegemoetkoming extra reiskosten. Indien reiskosten na een gedwongen verplaatsing toenemen, wordt een extra tegemoetkoming toegekend. Afbouw in 5	Facultatief	Recht	Recht

	jaar 100-100-75-50-25%			
Art 15	Proportionele diensttijdgratificatie. Bij ontslag van medewerker met diensttijd van 10 jaar of meer en wiens aanspraak op diensttijdgratificatie binnen 5 jaar wegvalt heeft aanspraak op proportionele diensttijdgratificatie	Recht	Recht	Recht
Art 16	Bovenwettelijke uitkering. Medewerker die na ontslag op eigen verzoek een functie buiten de overheid heeft aanvaard, kan aanspraak hebben op BWWW bij werkloosheid buiten zijn schuld (binnen 2 jaar)	Facultatief	Facultatief	Recht
Art 17	Tijdelijk werk. De medewerker kan verzoeken 3 maanden te worden gedetacheerd of stage te lopen ter vergroting van de (her)plaatsingsmogelijkheden	Facultatief	Recht	Recht
Art 18	Vrijstelling terugbetalingen. Bevoegd gezag legt de terugbetalingsverplichting m.b.t. ouderschapsverlof en studiekostenvergoeding niet op	Facultatief	Recht	Recht
Art 19	Aanvulling inkomen en afkoop. Bij ontslag op eigen verzoek uit vaste dienst wegens aanvaarden baan buiten sector Rijk tegen lager salaris, kent het bevoegd gezag een aanvulling op het salaris toe. Max 30% oude inkomen en onder voorwaarden. Afbouw in 5 jaar 100-80-60-40-20%. De aanvulling kan worden afgekocht tegen 40% van de gekapitaliseerde waarde Niet mogelijk i.c.m. artikel 20	Nvt	Facultatief	Recht
Art 20	Stimuleringspremie. Bevoegd gezag kent bij ontslag op eigen verzoek stimuleringspremie toe. De hoogte stimuleringspremie is gekoppeld aan aantal dienstjaren en resterende herplaatsingstermijn. Niet mogelijk bij FPU-ontslag. Niet mogelijk i.c.m. artikel 19 of artikel 22.	Nvt	Facultatief	Recht
Art 21	Bijdrage pensioenopbouw. Bij ontslag op eigen verzoek door herplaatsingskandidaat i.v.m. aanvaarden van baan bij werkgever die niet bij ABP is aangesloten, kan bevoegd gezag een bijdrage toekennen als aanvulling op pensioen	Nvt	Nvt	Facultatief
Art 22	Terugkeergarantie. Bij ontslag op eigen verzoek wegens aanvaarden baan buiten sector Rijk, doet het bevoegd gezag de toezegging dat bij ontslag – niet door eigen schuld of toedoen – binnen 6 maanden uit die functie een nieuwe vaste aanstelling wordt aan-geboden met hetzelfde salaris als bij ontslag. Niet mogelijk i.c.m. artikel 19 en 20.	Nvt	Facultatief	Recht
Art 23	Verlof eigen bedrijf. Bij ontslag op eigen verzoek wegens starten eigen bedrijf laat het bevoegd gezag het dienstverband 3 maanden langer in stand. Deze periode heeft men buitengewoon verlof. In plaats daarvan kan de periode worden gekapitaliseerd.	Nvt	Facultatief	Recht
Art 24	Extra mogelijkheid aanwijzing herplaatsingskandidaat. Indien binnen 1 jaar na herplaatsing blijkt dat functie toch niet passend is, wijst het bevoegd gezag de medewerker één keer opnieuw als herplaatsingskandidaat aan.	Nvt	Nvt	Recht
Art 25	Toepassing voorzieningen bij niet passendheid functie. Indien binnen 1 jaar na plaatsing in een andere functie van medewerker uit fase 2 het bevoegd gezag van oordeel is dat de functie niet passend is, dan bestaat recht op toepassing van de voorzieningen uit fase 2 gedurende één jaar.	Nvt	Recht	Nvt
Art 26	Aanbieden faciliteiten ivm mobiliteit. Bevoegd gezag kan andere dan geldelijke faciliteiten aan te bieden ivm mobiliteit.	Facultatief	Facultatief	Facultatief
Art 27	Verlenging herplaatsingstermijn. De herplaatsingstermijn wordt verlengd als de herplaatsingskandidaat tijdelijk werk heeft verricht of als aan het eind van de termijn nog geen passende functie is aangeboden. Totale verlenging van max. 12 maanden.	Nvt	Nvt	Recht
Art 28	Remplacantenregeling. Het SFB kan worden toegepast op andere dan aangewezen of herplaatsingskandidaten. Voorwaarde is dan wel dat daarmee de plaatsing van medewerkers in fase 2 of 3 wordt gerealiseerd.	Facultatief	Nvt	Nvt
Art 29	Nvt voor medewerkers van het ministerie van Financiën	Nvt	Nvt	Nvt
Art 30	Hardheidsclausule. Mogelijkheid om af te wijken van de voorzieningen indien toepassing ervan tot duidelijk onbillijke uitkomsten leidt.	Facultatief	Facultatief	Facultatief

Bijlage II Stappenplan bij vacaturevervulling







