



Aan
Management en Staf

Directoraat-Generaal
Belastingdienst

Inlichtingen
dhr. G.A. Buisman

T 070-3427646
F 070-3427963
g.a.buisman@minfin.nl

Datum
6 januari 2011

Auteur
dhr. G.A. Buisman

memo

Toepassing stimuleringspremie bij doelgroep met
aanwijsbrief

1 Stimuleringspremie

Het huidige Sociaal Flankerend Beleid (SFB)¹ kent de mogelijkheid van het toekennen van een stimuleringspremie bij vrijwillig ontslag. De stimuleringspremie heeft tot doel uitstroom te bevorderen. Het artikel 20 van het SFB waarin de stimuleringspremie geregeld is als bijlage toegevoegd.

Deze richtlijn geeft invulling 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: de richtlijn geeft nadere invulling aan artikel 20 lid 3, 4 sub b en 5 uit het SFB².

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.

3 Tabelopbouw en toepassingscriteria

Matrix toekenning stimuleringspremie in fase 2 aan de aangewezen ambtenaar.

Aantal maanden premie	Dienstjaren			
	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 getoets te worden:

- De medewerker heeft een aanwijsbrief;

¹ Zie Staatsblad 233

² 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.

- 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 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

± 2100

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

** Bij 62 jaar en 3 maanden kan een medewerker (die voldoet aan de voorwaarden voor FPU) gebruik maken van FPU waarbij de medewerker op deze leeftijd op circa 70% van het salaris aanspraak heeft.

*** Bij de leeftijd van 63 jaar en 4 maanden is de FPU-aanspraak 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 getoets te worden:

- De medewerker heeft een aanwijsbrief;
- 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 ruimte³;
- Er is financiële ruimte voor toekenning.

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

³ 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 richtlijn stimuleringspremie fase 2

Algemeen

De werkwijze in deze richtlijn 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 een aanwijsbrief ontvangen of hebben ontvangen.

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 bepaald 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.

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 heeft een aanwijsbrief. De medewerker heeft van het bevoegd gezag een brief ontvangen waaruit 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 toets dit aan de uitgangspunten budgettoekenning. Voor het sociaal flankerend beleid geldt een drietrapsaanpak. In eerste aanleg betaald het onderdeel deze kosten zelf. Als dit niet meer het geval kan zijn, dan kan het dienstonderdeel zich wenden tot het B-team, die hiervoor beperkt budget zal hebben. Indien het B-team dit niet kan dragen en wel vindt dat deze kosten reëel zijn, zal het B-team dit aan DGBel voorleggen.

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 FPU⁴) 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:

⁴ Zie FPU-reglement Vut-fonds (www.ABP.nl)

