

Vragen/antwoorden m.b.t. tijdelijke aanpassing uitstroombevorderende maatregelen

Vraag 1

Vraag a: In de brief van van 8 juni wordt aangegeven dat besluiten inzake toepassing van de maatregelen voor 1 december opgesteld dienen te worden. Betekent dit wanneer voor 1 december 2011 een ontslagbesluit per 1 april 2012 wordt opgemaakt uitstroombevorderende maatregelen kunnen worden toegekend?

Vraag b: De aanpassing van de maatregelen geldt tot uiterlijk 31 december 2011 en het besluit voor het toekennen van één van de maatregelen moet vóór 1 december 2011 zijn opgesteld. Betekent dit dat de ontslagdatum ook uiterlijk 31 december 2011 moet zijn? Of kan een medewerker nu een verzoek doen voor toekenning van één van de maatregelen voor een ontslagdatum halverwege 2012? Zo ja, heeft dat dan gevolgen voor de hoogte van het toe te kennen bedrag?

Vraag c: De medewerker die het voornemen heeft om met FPU of Keuzepensioenen te gaan, moet dit in principe tijdig aanvragen. Wordt er onderscheid gemaakt tussen de medewerkers die dit al wel kenbaar gemaakt hebben en de medewerkers die het nog voor zich houden?

Vraag d: Heeft een medewerker die zijn FPU wil vervroegen en zijn papieren voor december in orde heeft, maar alsnog pas februari 2012 met FPU gaat, recht op gebruikmaking van de voorgestelde regeling?

Antwoord: Het kan niet zo zijn dat het daadwerkelijk ontslag ver in de toekomst ligt. Om die reden is er voor gekozen als uiterste ingangsdatum van ontslag 1 april 2012 te hanteren. Uit "budget-overwegingen" moeten de stimuleringspremie en de loonsuppletie nog dermate tijdig in december 2011 worden uitbetaald om dit ten laste van het budget 2011 te laten komen.

Het hanteren van 1 april als uiterste datum van ontslag geldt – gelet op het feit dat het SFB op 31 december 2011 afloopt - eveneens voor de voorzieningen van het SFB. Dit houdt in dat er geen toezeggingen voor toepassing van het SFB na 1 januari 2012 kunnen worden gedaan.

Behalve bv. de stimuleringspremie kan - indien daarop ten tijde van het ontslag aanspraak bestaat - in december 2011 ook een proportionele diensttijdgratificatie in het kader van het SFB worden toegekend indien het ontslag ingaat na 1 januari 2012 doch uiterlijk op 1 april 2012; het toekennen van de proportionele diensttijdgratificatie op basis van artikel 79 ARAR moet worden opgenomen in het uiterlijk in december 2011 op te maken ontslagbesluit. Zoals hiervoor is vermeld m.b.t. de uitstroombevorderende maatregelen moeten uit "budgetoverwegingen" ook de stimuleringspremie en afkoop van loonsuppletie in het kader van het SFB nog in december 2011 worden uitbetaald. De proportionele diensttijdgratificatie wordt pas ten tijde van het ontslag uitbetaald.

Vraag 2

Vraag: Hoe gaan we om met verzoeken om toepassing van de verruimde regeling, terwijl de betreffende medewerker al voor 8 juni een verzoek om vrijwillige uitstroom heeft gedaan? En hoe in het geval dat verzoek ook al bij beschikking is gehonoreerd?

Antwoord: De tijdelijke aanpassing van de uitstroombevorderende maatregelen gaat in op 8 juni 2011. Verzoeken om vrijwillige uitstroom die vóór die datum zijn ontvangen en waarop nog geen besluit is genomen kunnen op basis van deze tijdelijke aanpassing worden behandeld.

Vraag 3

Vraag: Voor de toepassing van de verruimde stimuleringspremie wordt verwezen naar de staffel zoals opgenomen in het informatiebulletin van 22 maart 2011.

Hierdoor is de indruk ontstaan dat als gevolg hiervan de verruimde stimuleringspremie alleen kan worden toegekend aan medewerkers met een fase-2 aanwijzing. Is dat juist?

Antwoord: Nee; De maatregel is nu juist bedoeld om vrijwillige uitstroom te stimuleren van medewerkers die niet in een boventalligheidsituatie zitten en derhalve geen aanspraken kunnen ontlenen aan de voorzieningen van fase 2 SFB. De verwijzing naar de staffel is uitsluitend bedoeld voor de berekening van de stimuleringspremie.

Vraag 4

Vraag: De categorie aangewezen medewerkers ouder dan 63 jaar en 4 maanden maar jonger dan 65 jaar, past niet binnen de kaders van het Sociaal Flankerend Beleid, maar ook niet binnen de kaders van de verruimde regeling van de niet aangewezen medewerkers. Hoe kan deze categorie toch voor een stimuleringspremie in aanmerking komen?

*Antwoord: De **aangewezen** medewerker die ouder is dan 63 jaar en 4 maanden en niet FPU-gerechtigd is kan, indien hij aanspraak heeft op de fase 2 voorzieningen, in aanmerking komen voor de stimuleringspremie op basis van het SFB; als de medewerker niet is aangewezen, kan hij in aanmerking komen voor de stimuleringspremie van de uitstroombevorderende maatregelen. De **(aangewezen) medewerker die ouder is dan 63 jaar en 4 maanden en FPU-gerechtigd is, komt niet in aanmerking voor een stimuleringspremie op basis van zowel de uitstroombevorderende maatregelen als het SFB.***

Vraag 5

Vraag: Bij de toepassing van de stimuleringspremie in fase 2 moet een aantal criteria getoetst worden, onder andere:
- de medewerker dient een verzoek tot ontslag in niet zijnde FPU-ontslag of ontslag wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
geldt dit ook voor ontslag in het kader van Keuzepensioen of kan een medewerker die met Keuzepensioen gaat juist wel van deze regeling gebruik maken?
(Er is namelijk ook nog een groep medewerkers in dienst die in 1950 of 1951 geboren is en die nog gebruik kan maken van de zgn. 40-jarenregeling).

Antwoord: De medewerker die een "fase 2 aanwijzing" heeft en gebruik kan maken van ABP-keuzepensioen, kan in aanmerking komen voor de stimuleringspremie op basis van het SFB.

Vraag 6

Vraag a: Om voor de stimuleringspremie (maximaal € 20.000) in aanmerking te komen behoort sprake te zijn van dienstbelang. Welke factoren bepalen het dienstbelang? Bij een onderdeel van de douane in is geen sprake van overbezetting, financiële problematiek e.d. Kan een medewerker van dat onderdeel onder deze omstandigheden de stimuleringspremie worden toegekend?

Vraag b: Medewerker administratie (III/6) doet beroep op stimuleringspremie ivm ontslag op eigen verzoek miv 1 september a.s. Medewerker is geen Fase 2.
Alhoewel de medewerker in kwestie geen fase 2 is, bestaat bij dezelfde eenheid in andere functiecategorieën hoofdgroep III boventalligheid. Dus vrijwillige uitstroom in deze hoofdgroep is welkom. Kan het verzoek op basis van hoofdstuk 14 RPVB worden toegestaan? De medewerker krijgt dan op basis van de matrix SFB 9 maandsalarissen (maximum 20.000 wordt niet overschreden).

Vraag c: Aangegeven is dat niet als boventallig aangewezen medewerkers, de overige medewerkers, gebruik kunnen maken van de voorzieningen van fase 1 van het SFB en de in het RPVB opgenomen reguliere voorzieningen zoals de uitstroombevorderende maatregelen. Geldt dit ook voor medewerkers waarvoor geen noodzaak is om uit te stromen (niet gewenste uitstroom)?

Antwoord: Het dienstbelang moet breed worden gezien. Belastingdienstbreed is er wel degelijk een probleem. Dus als er een medewerker uitstroomt bij een eenheid waar geen sprake is van boventaligheid, ontstaat daar ruimte om een medewerker vanuit boventaligheid te plaatsen. Bovendien kan door extra uitstroom op termijn ruimte ontstaan voor nieuwe instroom.

Vraag 7

Vraag: Hoe gaan we om met medewerkers die destijds hebben besloten om langer door te werken (langer dan 65 jaar) en nu interesse hebben om ontslag te nemen, mits ze in aanmerking kunnen komen voor een stimuleringspremie?

Antwoord: Deze medewerkers hebben op basis van vrijwilligheid ervoor gekozen om langer door te werken. Om die reden wordt een verzoek om toepassing van de stimuleringspremie niet gehonoreerd.

Vraag 8

Vraag a: Regiokantoren beslissen over de toekenning van uitstroombevorderende maatregelen. Ontstaat hierdoor geen willekeur c.q. ongelijke behandeling? Wie bewaakt het (uniforme) proces?

Vraag b: Is er landelijke ondersteuning voor de lokale P&O-ers bij deze actie?

Vraag c: Is er een helpdesk?

Antwoord: Hier zou een taak kunnen liggen voor het Landelijk kantoor blauw of Landelijk kantoor Douane. Voor vragen kan men zich in eerste instantie tot de Infolijn wenden.

Vraag 9

Vraag: Een stimuleringspremie kan worden toegekend bij voldoende financiële ruimte. Wie beheert het budget?

Antwoord: Voor de stimuleringspremie is een centraal budget gereserveerd voor 2011. Om hiervan gebruik te maken kan een eenheid een budgetclaim indienen bij het DGBel/cluster Bedrijf. Hiervoor wordt verwezen naar de bijgevoegde brief van 7 april 2011, nr. AGB/2011/2039.

Vraag 10

Vraag a: Onder welke omstandigheden kan de maximale premie van € 20.000 (bruto) worden toegekend. Dient steeds rekening gehouden te worden met de zgn. staffel in het Informatiebulletin van 22 maart 2011?

Vraag b: Hoe wordt de hoogte berekend? Er staat geschreven dat gebruik gemaakt moet worden van de staffel zoals aangegeven in Informatiebulletin 22 maart 2011. Daarin is onder 2.2 een tabel opgenomen. In deze tabel is gerekend met een max. van 12 maandsalarissen. Wordt indien de 20.000,= niet meer dan 40 % van het bruto jaarsalaris betreft, dit bedrag als uitgangspunt gebruikt voor de verdere berekening? Houdt dit in dat 40 % van het bruto jaarsalaris tot een maximum van 20.000,= als uitgangspunt wordt gehanteerd voor de verdere berekening?

Antwoord: De staffel zoals deze geldt voor de toepassing van de stimuleringspremie als onderdeel van het SFB dient steeds te worden toegepast. De staffel is uitgangspunt. Aan de hand van die staffel wordt vastgesteld op hoeveel maandsalarissen aanspraak bestaat. Als het totaalbedrag meer dan 40% van het bruto jaarsalaris met een maximum van € 20000 bedraagt dan wordt vervolgens deze

bovengrens gehanteerd. Voor het begrip "bruto-jaarsalaris" wordt uitgegaan van 12 maal het maandsalaris, dus zonder rekening te houden met toelagen, vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering enz.

Voor toepassing van de staffel is gekozen omdat de uitstroombevorderende maatregelen niet mogen uitgaan boven de bedragen die op basis van het SFB kunnen worden toegekend.

Vraag 11

Vraag: Hoe moet de toeslag onregelmatige dienst meegenomen worden in de berekening voor iemand van 45 jaar? Moet er bijvoorbeeld gerekend worden met een gemiddelde over alle jaren, of over het laatste jaar of?

Antwoord: De stimuleringspremie wordt vastgesteld op een aantal maandsalarissen met een maximum van € 20000,-. De toelage onregelmatige dienst maakt derhalve geen onderdeel uit van de berekening van de premie.

Vraag 12

Vraag: Komen er rekenmodellen in een excel format die wij kunnen gebruiken bij het berekenen van de hoogte van de premie? Denk hierbij aan berekeningen waarin o.a. leeftijd, diensttijd, FPU en TOD zijn opgenomen. Zo niet, kunnen er dan wel concrete voorbeelden gegeven worden van berekeningen waarin deze verschillende onderwerpen zijn opgenomen?

Antwoord: Er komen geen rekenmodellen. Met gebruikmaking van de staffel kan op eenvoudige wijze het aantal maandsalarissen waarop recht bestaat worden berekend. Vervolgens wordt hierop het maximum van € 20.000 gehanteerd.

Vraag 13

Vraag: Is het een netto of bruto bedrag? Hoe wordt de premie uitgekeerd bij iemand die extern gaat? Gaat het dan ook in ABP extra? Moet deze medewerker rekening houden met extra heffing hierover?

Antwoord: Het gaat om een bruto bedrag. De voorwaarden dat de stimuleringspremie in ABP Extra pensioen moet worden gestort geldt uitsluitend voor de medewerkers die met pensioen gaan. Een extra heffing is bij "extern gaan" niet aan de orde.

Vraag 14

Vraag a: Voor medewerkers die met FPU gaan wordt het geld gestort in ABP extra. Zij kunnen het toegekende bedrag ook gebruiken om de FPU uitkering op te hogen naar 100%. Hoe ziet dit er in een rekenmodel uit?

Vraag b: - Waarom is het niet mogelijk om stimuleringspremie te storten in FPU.
- Als fiscale ruimte in ABP Extra Pensioen onvoldoende is, maar wel fiscale ruimte in FPU, mag dan het resterende deel gestort worden in FPU.

Antwoord: Het ABP maakt in de opgave van de fiscale ruimte geen onderscheid in fiscale ruimte van het FPU en de fiscale ruimte voor ouderdomspensioen. Deze worden bij de berekening samengevoegd tot één bedrag. Het storten in ABP Extra Pensioen geldt als een voorwaarde om te voldoen aan één van de voorwaarden om geen sprake te laten zijn van een Regeling Vervroegde Uittreding waarbij de werkgever met een strafheffing van 52% zou worden geconfronteerd. Het ABP Extra Pensioen kan vervolgens worden gebruikt voor aanvulling van de FPU-uitkering, het

ouderdomspensioen of een combinatie van beide.

Vraag 15

Vraag a: Dient bij het vaststellen van de stimuleringspremie rekening te worden gehouden met een eventuele deeltijdfactor?

Vraag b: Moet het bedrag van de stimuleringspremie bij deeltijd naar rato worden toegekend?

Antwoord: Nee; de deeltijdfactor is al meegenomen in de berekeningsbasis voor de stimuleringspremie, i.c. het salaris. Ook op het maximumbedrag wordt de deeltijdfactor niet toegepast.

Vraag 16

Vraag: Kunnen de uitstroombevorderende maatregelen zoals bedoeld in het Besluit tijdelijke aanpassing (enz.) van 8 juni 2011 gecumuleerd worden.

Antwoord: Cumulatie is niet mogelijk. Hiermee is aansluiting gezocht bij het Besluit SFB (enz.) van 10 juni 2010 waar een combinatie van voorziening 19 en voorziening 20 eveneens niet mogelijk is.

Vraag 17

Vraag: Wanneer kan de uitstroombevorderende maatregel loonsuppletie worden toegepast?

Antwoord: De uitstroombevorderende maatregel loonsuppletie kan alleen worden toegepast bij ontslag en indiensttreding bij een andere werkgever. Bij een pensioenuitkering (FPU of keuzepensioen) is géén sprake van een inkomen uit dienstbetrekking bij het ABP; dus is de maatregel loonsuppletie niet van toepassing.

Vraag 18

Vraag: Hoe en door wie wordt de maximaal toelaatbare ruimte bij een storting in ABP Extra Pensioen berekend?

Antwoord: De maximaal toelaatbare fiscale ruimte wordt op verzoek verstrekt door het ABP (de medewerker kan hierbij vragen om de fiscale ruimte voor de werkgever omdat deze ruimer is dan die van de medewerker.

Vraag 19

Vraag a: Blijft de verdeling van de maanden zoals weergegeven in de tabel ook gelden voor het vaststellen van de loonsuppletie?

Vraag b: Geldt de staffel stimuleringspremie ook in geval van loonsuppletie?

Antwoord: Nee; de staffel geldt uitsluitend voor het vaststellen van de stimuleringspremie. Voor de loonsuppletie geldt – onafhankelijk van de dienstdaag - een periode van ten hoogste 24 maanden

Vraag 20

Vraag a: Hoe oud moet iemand minimaal zijn om met FPU of keuzepensioen te kunnen gaan?

Vraag b: Bijzondere aandacht wordt gevraagd voor medewerkers die met FPU kunnen gaan. Welke rol speelt hierbij de leeftijd en het moment waarop men met FPU gaat?

Antwoord: Voor FPU geldt dat de medewerker de keuze heeft om tussen de 55- en 65-jarige leeftijd met vervroegd pensioen te gaan. ABPkeuzepensioen geldt vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Vraag 21

Vraag: Hoeveel jaren met er minimaal zitten tussen uitstroom en het recht om te mogen solliciteren (bij de overheid)?

Antwoord: Hiervoor is geen minimumperiode vastgesteld.

Vraag 22

Vraag a: Iemand vraagt om een stimuleringspremie bij gedeeltelijk ontslag (premie eventueel naar rato), medewerker is niet FPU gerechtigd.

Vraag b: Medewerker gaat voor 20% met ontslag. Kan dan de stimuleringspremie proportioneel worden toegekend. Kan namelijk stimulans zijn voor medewerkers om te kiezen voor het gebruik van deeltijdpensioen.

Antwoord: In feite is er geen sprake van gedeeltelijk ontslag maar van een vorm van deeltijdarbeid. In die situatie kan geen sprake zijn van toekenning van de stimuleringspremie.

Vraag 23

Vraag: Kunnen medewerkers die gebruik maken van de FLO-regeling (= tegenwoordig een verlofregeling en geen ontslagregeling) in aanmerking komen voor de (tijdelijke) uitstroombevorderende maatregelen?

Antwoord: Als voorwaarde voor toekenning van de stimuleringspremie geldt dat de medewerker een verzoek om FPU-ontslag of ontslag i.v.m. keuzepensioen indient. Dit is nu niet aan de orde.

Vraag 24

Vraag: Moet de ontslagdatum altijd gelijk zijn aan de ingangsdatum van de FPU-aanvraag? (is het bijvoorbeeld mogelijk om per 31 december 2011 met ontslag te gaan en per 1 januari 2012 FPU aan te vragen of met ingang van 25 juli 2011 ontslag en per 1 augustus 2011 FPU)

Antwoord: De reden voor het ontslag is FPU; m.a.w. een ontslag op basis van artikel 94a ARAR. Dit kan niet anders betekenen als dat het ontslag en de toekenning van de FPU-uitkering per gelijke datum moeten ingaan. Een pensioenuitkering gaat in per de eerste van een maand.

Vraag 25

Vraag a: Hoe en waar moet het een en ander aangevraagd worden? Welke administratieve handelingen moeten er worden uitgevoerd? Welke stappen moeten er genomen worden?

Vraag b: Storting stimuleringspremie bij ABP is een activiteit die door het Facilitair Salaris Bedrijf (FSB) moet worden uitgevoerd. Stimuleringspremie moet gestort zijn voor datum ingang FPU of OP. Op welke wijze is te waarborgen dat dit tijdig gebeurt?

Antwoord: Vragen over administratieve handelingen kunnen worden voorgelegd aan P-direct.