

Regeling uitruil stimuleringspremie Belastingdienst van 15 september 2016, houdende regels inzake de uitruil van een stimuleringspremie tegen buitengewoon verlof.

De Staatssecretaris van Financiën,

Gelet op artikel 49tt, achtste lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, in overeenstemming met de centrales van verenigingen van ambtenaren bij de Belastingdienst,

besluit:

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Switchplan: de vaststellingsovereenkomst waarbij de ambtenaar aangevraagde ontslag op diens aanvraag wordt verleend en waarin een stimuleringspremie wordt toegekend;
- b. stimuleringspremie: de stimuleringspremie als bedoeld in artikel 49tt van het Algemeen Rijksambtenarenreglement jo de bepalingen van de Personele Uitvoeringsbepalingen Belastingdienst Hoofdstuk 1 Onderdeel 7B onder Vrijwillige fase 'Variant A' en 'Variant B', waarbij onder 'de aangevraagde datum van ontslag' en 'datum van uitstroom' beide de datum verstaan wordt waarop in het Switchplan ontslag op diens aanvraag wordt verleend;
- c. buitengewoon verlof: het verlof met behoud van bezoldiging als bedoeld in artikel 34 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement niet zijnde verlof dat naar het oordeel van het bevoegd gezag uitsluitend strekt in het persoonlijk belang van de ambtenaar;
- d. keuzesalaris: de door de ambtenaar eenmalig te bepalen hoogte van het salaris tijdens het buitengewoon verlof, waarop de duur van de periode buitengewoon verlof wordt gebaseerd, waarbij geldt dat het te bepalen bedrag maximaal 30% hoger of lager is dan het op het moment van uitruil voor de ambtenaar geldende salaris.

Artikel 2

De ambtenaar aan wie in een Switchplan een stimuleringspremie is toegekend als bedoeld in de Personele Uitvoeringsbepalingen Belastingdienst Hoofdstuk 1 Onderdeel 7b onder Vrijwillige fase 'Variant A', kan deze overeenkomstig de bepalingen van deze regeling geheel of gedeeltelijk uitruilen tegen een periode van buitengewoon verlof, voorafgaand aan diens ontslag op aanvraag, indien op het moment van accepteren van het Switchplan aan de ambtenaar, ofwel

- a. een uitkering wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is toegekend op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen artikel 54, 55 of 57, ofwel
- b. een uitkering ingevolge gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is toegekend op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering artikel 19.

Artikel 3

De ambtenaar aan wie in een Switchplan een stimuleringspremie wordt toegekend als bedoeld in de Personele Uitvoeringsbepalingen Belastingdienst Hoofdstuk 1 Onderdeel 7B onder Vrijwillige fase 'Variant B', kan deze overeenkomstig de bepalingen van deze regeling geheel of gedeeltelijk uitruilen tegen een periode van buitengewoon verlof, voorafgaand aan diens ontslag op aanvraag, indien twee maanden voor de datum ingang van het ontslag opgenomen in het Switchplan aan de ambtenaar, ofwel

- a. een uitkering ingevolge gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is toegekend op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen artikel 54, 55 of 57, ofwel
- b. een uitkering ingevolge gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is toegekend op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering artikel 19.

Artikel 4

Bij gehele uitruil van de stimuleringspremie tegen een periode van buitengewoon verlof wordt de duur van de periode buitengewoon verlof als volgt bepaald:

- a. de kosten van het buitengewoon verlof per maand worden vastgesteld door het keuzesalaris te vermenigvuldigen met de factor 1,163;
- b. de stimuleringspremie wordt gedeeld door het in het voorgaande lid bepaalde bedrag;
- c. de uitkomst van de breuk bedoeld in het voorgaande lid wordt naar beneden afgerond op een geheel aantal maanden buitengewoon verlof dat wordt toegekend;
- d. het restant van de stimuleringspremie wordt binnen twee maanden na de datum ontslag op aanvraag, aan de ambtenaar betaald;
- e. de maximale periode waarvoor buitengewoon verlof wordt toegekend is 24 maanden.

Artikel 5

1. Bij gedeeltelijke uitruil van de stimuleringspremie bepaalt de ambtenaar welke deel van de stimuleringspremie als uitgangspunt wordt genomen voor de berekening van de periode buitengewoon verlof.

2. De bepaling van de periode buitengewoon verlof en de betaling van het restant van de stimuleringspremie vinden plaats overeenkomstig artikel 4.

Artikel 6

Na toekenning van het buitengewoon verlof zijn geen wijzigingen in de hoogte van het keuzesalaris, de rekenfactor bepaald in artikel 4 lid a of de duur van het verlof mogelijk.

Artikel 7

In afwijking van artikel 4 en 5 wordt buitengewoon verlof niet langer toegekend dan tot de datum waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 8

De ambtenaar die een Switchplan heeft geaccepteerd en voor de daarin opgenomen datum ontslag op aanvraag ontslagen wordt op grond van artikel 98, eerste lid, onder f, en aan wie na ontslag, maar voor diezelfde datum, een uitkering als bedoeld in artikel 3 onder a. of b. wordt toegekend, kan op zijn verzoek terugkeren in dienst met herleving van dezelfde rechten en plichten die verbonden waren aan het dienstverband voorafgaand aan het ontslag en onder herleving van de bepalingen van het Switchplan.

Artikel 9

Deze regeling treedt in werking met ingang van 15 september 2016 en werkt terug tot en met 1 september 2016.

Artikel 10

In geval deze regeling komt te vervallen blijft de regeling, zoals die luidt op de datum van vervallen, van toepassing op de ambtenaar die voor 1 januari 2017 een Switchplan heeft geaccepteerd.

Artikel 11

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling uitruil stimuleringspremie Belastingdienst.

Deze regeling zal met de toelichting worden geplaatst in de Personele Uitvoeringsbepalingen Belastingdienst, Hoofdstuk Arbeidstijden en verlof, onderdeel 5.9 Regeling uitruil stimuleringspremie Belastingdienst .

De directeur-generaal Belastingdienst,

J.A.J. Leijtens



TOELICHTING

Algemeen

In de Overeenkomst Sociaal Beleid Rijk: van werk naar werk (VWNW) beleid van 11 april 2013 is opgenomen dat in het departementaal georganiseerd overleg desgewenst afspraken kunnen worden gemaakt over het uitruilen van de in die overeenkomst opgenomen stimuleringspremie voor een periode van buitengewoon verlof, met behoud van bezoldiging voorafgaand aan het ontslag op eigen verzoek. In artikel 49tt, achtste lid van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR), is daarvoor bepaald dat bij regeling van de betrokken Minister regels kunnen worden gesteld voor een uitruil waarbij de ambtenaar afziet van een stimuleringspremie. In het Georganiseerd Overleg Belastingdienst (GOBD) zijn hierover op 15 september 2016 afspraken gemaakt. Deze afspraken zijn opgenomen in onderhavige regeling.

De mogelijkheid tot uitruil van een stimuleringspremie tegen bijzonder verlof is een aanvulling op de afspraken die eerder in het GOBD gemaakt zijn met betrekking tot de reorganisatie van de Belastingdienst als gevolg van de Investeringsagenda. Deze afspraken zijn opgenomen in de Personele Uitvoeringsbepalingen Belastingdienst (PUB) Hoofdstuk 1 Onderdeel 7B. Tot die afspraken behoort een mogelijkheid om op korte termijn de dienst op eigen verzoek te verlaten onder toekenning van een stimuleringspremie (de zg. variant A) en een mogelijkheid om dat op langere termijn te doen, uiterlijk per 1 september 2020 (de zg. variant B). In beide gevallen wordt de aanvraag van het ontslag op eigen verzoek, de toekenning daarvan en de toekenning van de stimuleringspremie vooraf vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst, het Switchplan.

De mogelijkheid tot uitruil is beperkt tot ambtenaren aan wie een uitkering wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is toegekend. Er is bewust voor gekozen om de mogelijkheid niet aan alle ambtenaren bieden. Dit is ten eerste omdat de Belastingdienst juist een aparte organisatie heeft opgericht (Switch) die onder andere ten doel heeft alle ambtenaren die als gevolg van de reorganisatie in het kader van de Investeringsagenda geen of minder werk hebben toch, tot zij de dienst verlaten, passend en zinnig werk te bieden. Het verlengen van het dienstverband met een inactieve periode past niet bij die opzet. Dit is ten tweede omdat de mogelijkheden om bij ontslag op eigen verzoek een stimuleringspremie toegekend te krijgen juist zijn geschapen om ambtenaren te stimuleren om de dienst te verlaten. Ook daarbij past het verlengen van het dienstverband niet.

De reden om de uitruil toch mogelijk te maken voor deze bepaalde groep is gelegen in het feit dat ambtenaren met een uitkering wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bij een keuze voor ontslag op eigen verzoek geconfronteerd worden met mogelijk een aanzienlijke verlaging of beëindiging van het arbeidsongeschiktheidsinkomen. Dit brengt deze groep in een

aanmerkelijk ongunstiger positie dan de arbeidsgeschikte ambtenaren en maakt het voor deze groep in praktijk onmogelijk om van de mogelijkheden in de PUB Hoofdstuk 1 onderdeel 7B gebruik te maken. Door voor deze groep in een uitruilmogelijkheid te voorzien komen zij, in een gelijker positie doordat het moment van de mogelijke verlaging of beëindiging van het arbeidsongeschiktheidsinkomen met maximaal 2 jaar verschoven kan worden. Een tweede reden is dat er voor ambtenaren die gebruik maken van variant B (ontslag op termijn) een risico bestaat dat zij tussen het moment van accepteren van het Switchplan en het moment van ontslag, een periode van maximaal 4 jaar, pas arbeidsongeschikt worden. Voor deze groep wordt het mogelijk nadeel als gevolg van de samenloop met het ontslag op eigen verzoek door de mogelijkheid van uitruil beperkt.

Deze regeling houdt geen vervroegde pensioenregeling in. De voorziening staat open voor iedere ambtenaar van de Belastingdienst die een Switchplan variant A of B heeft geaccepteerd en aan wie een uitkering wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is toegekend. Er worden geen eisen aan leeftijd gesteld. Iedereen die valt binnen de doelgroep komt in aanmerking voor de uitruil.

Artikelsgewijze Toelichting

Artikel 1

In artikel 1 worden de noodzakelijk begrippen gedefinieerd.

Het Switchplan is de vaststellingsovereenkomst variant A of B zoals nader omschreven in de PUB. De andere daarin omschreven Switchplannen (variant C en D) vallen niet onder deze definitie omdat daarin geen stimuleringspremie wordt toegekend.

De stimuleringspremie wordt apart gedefinieerd omdat de berekening van de stimuleringspremie als bepaald in de PUB anders berekend wordt dan de stimuleringspremie van artikel 49tt ARAR.

Het buitengewoon verlof wordt gedefinieerd als verlof in het algemeen belang om artikel 34 lid 3 ARAR uit te sluiten. Uit de bepaling van het verlof als in het algemeen belang volgt dat het werkgeversdeel van de pensioenpremie niet wordt verhaald.

Het keuzesalaris is het door de ambtenaar te kiezen maandelijks salarisbedrag tijdens de periode van buitengewoon verlof. De grenzen aan de keuze zijn gesteld om oneigenlijk gebruik van de uitruil, bijvoorbeeld extreem lang of kort verlof, onmogelijk te maken.

Artikel 2

In dit artikel wordt de volledige uitruil mogelijk gemaakt en wordt de doelgroep bepaald aan de hand van de toekenningen op basis van de WIA en de WAO. De bepaling komt er op neer dat uitruil mogelijk is voor ambtenaren met een WGA uitkering wegens arbeidsongeschiktheid van meer dan 35% en minder dan 80% of met een WAO uitkering wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn vallen in de WIA bepaling buiten de doelgroep, aan hen wordt geen uitkering toegekend. In de WAO is een uitkering bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35% wel mogelijk, zij vallen wel binnen de doelgroep. Dit is terecht omdat het financieel nadeel bij ontslag op eigen verzoek niet voortkomt uit het percentage arbeidsongeschiktheid, maar uit het wel of niet ontvangen van een uitkering.

Artikel 3

In artikel 3 wordt de gedeeltelijke uitruil mogelijk gemaakt. De doelgroepbepaling is hierbij gelijk aan die in artikel 2.

Artikel 4

In artikel 4 wordt bepaald welke periode van buitengewoon verlof mogelijk is op basis van de hoogte van de stimuleringspremie en de hoogte van het keuzesalaris. De ambtenaar kan daarbij door te kiezen voor een hoger of lager salaris de periode van verlof korter of langer maken.

Omdat er sprake is van doorbetaling van bezoldiging worden ook de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering doorbetaald. Daarom dient bij de berekening van de verlofperiode de eindejaarsuitkering (8,3%) en vakantie-uitkering (8%) in mindering te worden gebracht. Dit wordt gedaan door het keuzesalaris te vermenigvuldigen met de factor 1,163. Daarmee wordt voorkomen dat de ambtenaar de eindejaars- en vakantie-uitkering materieel dubbel geniet. Bij de berekening wordt om administratieve redenen afgerond op hele maanden. De afronding is altijd naar beneden omdat anders het bedrag van de stimuleringspremie overschreden kan worden. De rekenpercentages van vakantie- en eindejaarsuitkering worden ook om administratieve reden vastgezet op het huidig geldende percentage. Dit is niet van invloed op het totaal tijdens de verlofperiode en als restant uit te betalen salaris. Een eventuele wijziging van deze percentages in de toekomst heeft geen invloed op dit bedrag. Een restant van de premie wordt na afloop van het verlof uitbetaald. De berekening en uitbetaling van een restant is bij gehele en gedeeltelijk uitruil gelijk. De maximale periode van het verlof is ten slotte beperkt tot 24 maanden. Een langere periode past slechter bij het karakter van de vertrekregeling in PUB hoofdstuk 1 onderdeel 7B.

Artikel 5

In artikel 5 is bepaald dat bij gedeeltelijke uitruil de keuze van het uit te ruilen bedrag aan de medewerker is. Hieraan zijn geen voorwaarden gesteld. Dit maakt het mogelijk de periode verlof geheel af te stemmen op de individuele omstandigheden, bijvoorbeeld een te kiezen ingangsdatum pensioen of een andere (financiële) gebeurtenis.

Artikel 6

Artikel 6 bepaalt dat na toekenning van het verlof geen wijzigingen meer mogelijk zijn. Deze bepaling bindt zowel de Belastingdienst als de ambtenaar.

Voor de Belastingdienst voorkomt dit extra administratieve lasten, voor de ambtenaar geeft dit zekerheid over de periode van verlof.

Artikel 7

De reden om de uitruil voor de doelgroep mogelijk te maken, het onevenredig financieel nadeel dat kan ontstaan als gevolg van het ontslag op eigen verzoek, valt weg als de ambtenaar de AOW gerechtigde leeftijd bereikt. Daarom is de verlofperiode altijd beperkt tot de datum waarop de AOW leeftijd bereikt wordt.

Artikel 8

De ambtenaar die een Switchplan accepteert maar tussentijds geheel arbeidsongeschikt wordt kan op grond daarvan ontslagen worden. Gevolg daarvan is dat er geen recht ontstaat op de stimuleringspremie. Als de ambtenaar echter in de periode na het ontslag weer (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt verklaard wordt, levert dit mogelijk een onevenredig nadeel op. Het arbeidsongeschiktheidsinkomen vermindert, maar tegenover het dan weggevallen inkomen voor het percentage dat de ambtenaar weer arbeidsgeschikt is heeft geen stimuleringspremie gestaan. Daarom wordt de ambtenaar alsdan de mogelijkheid geboden om op verzoek in de situatie teruggebracht te worden als voor het ontslag en, als twee maanden voor de datum ontslag op eigen verzoek nog steeds sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, alsnog een stimuleringspremie te ontvangen en deze desgewenst uit te ruilen tegen buitengewoon verlof.

Artikel 9

Om ambtenaren vanaf het moment van overeenkomen van de regeling met het GOBD van de regeling gebruik te kunnen laten maken is een beperkte terugwerkende kracht nodig.

Artikel 10

Op 2 oktober 2015 is door de Minister voor Wonen en Rijksdienst met de Sectorcommissie overleg rijks personeel de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk (2015–2016) afgesloten. Partijen hebben hierin afgesproken om het huidige VWNW-beleid als opgenomen in ARAR hoofdstuk VIIbis met een jaar, tot 1 januari 2017, te verlengen. Of dit beleid daarna structureel gemaakt wordt, verlengd wordt of vervalt is nog niet bekend.

Omdat deze regeling uitruil is gebaseerd op artikel 49tt ARAR, dat behoort tot ARAR hoofdstuk VIIbis, bestaat de mogelijkheid dat deze regeling met het vervallen van artikel 49tt automatisch ook komt te vervallen. Aangezien de bepalingen van deze regeling echter horen bij Switchplannen die nu door

ambtenaren geaccepteerd worden, maar die bepalingen pas uiterlijk in 2020 tot werking komen en tot 2022 van toepassing blijven, is het noodzakelijk te bepalen dat bij vervallen van deze regeling de bepalingen van toepassing blijven op de ambtenaren die voor 1 januari 2017 een Switchplan hebben geaccepteerd.

Artikel 11

In artikel 11 wordt als citeertitel 'Regeling uitruil stimuleringspremie Belastingdienst' gekozen.

Voorbeelden

Voorbeeld 1: volledige uitruil

De ambtenaar heeft een salaris van € 2.500 bruto per maand en recht op een stimuleringspremie van € 60.000.

Het keuzesalaris is € 2.500

De periode buitengewoon verlof bedraagt dan:

$$2.500 * 1.163 = 2.907,5$$

$$60.000 : 2.907,5 = 20,63$$

Het aantal maanden buitengewoon verlof is 20.

Het restant stimuleringspremie bedraagt $60.000 - (20 * 2.907,5) = € 1.850$

Voorbeeld 2: volledige uitruil, verlaagd keuzesalaris

De ambtenaar heeft een salaris van € 2.500 bruto per maand en recht op een stimuleringspremie van € 60.000.

Het keuzesalaris is € 2.000

De periode buitengewoon verlof bedraagt dan:

$$2.000 * 1.163 = 2.326$$

$$60.000 : 2.326 = 25,79$$

Het aantal maanden buitengewoon verlof wordt gemaximeerd op 24.

Het restant stimuleringspremie bedraagt $60.000 - (24 * 2.326) = € 4.176$

Voorbeeld 3: volledige uitruil, verhoogd keuzesalaris

De ambtenaar heeft een salaris van € 2.500 bruto per maand en recht op een stimuleringspremie van € 60.000.

Het keuzesalaris is € 3.000

De periode buitengewoon verlof bedraagt dan:

$$3.000 * 1.163 = 3.490$$

$$60.000 : 3.490 = 17.19$$

Het aantal maanden buitengewoon verlof is 17.

Het restant stimuleringspremie bedraagt $60.000 - (17 * 3.490) = € 670$

Voorbeeld 4: gedeeltelijke uitruil

De ambtenaar heeft een salaris van € 2.500 bruto per maand en recht op een stimuleringspremie van € 60.000.

Het keuzesalaris is € 2.500

Het uit te ruilen bedrag is € 20.000

De periode buitengewoon verlof bedraagt dan:

$$2.500 * 1.163 = 2.907,5$$

$$20.000 : 2.907,5 = 6,87$$

Het aantal maanden buitengewoon verlof is 6.

Het restant stimuleringspremie bedraagt $60.000 - (6 * 2.907,5) = € 42.555$