

Mobiliteit bevorderende maatregelen bij begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties

HOOFDSTUK 1 FLANKEREND BELEID

ARTIKEL 1.1 FLANKEREND BELEID

De boventallige ambtenaar, de ambtenaar wiens plaats door een reorganisatie is vervallen en voor wie geen zicht is op een andere passende functie binnen de organisatie als uitkomst van het reorganisatieproces, kan een beroep doen op de in de volgende artikelen genoemde voorzieningen en faciliteiten.

ARTIKEL 1.2 VOORFASE

Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren, kunnen de in artikel 2.1 en verder genoemde voorzieningen en faciliteiten ook al in de periode voorafgaand aan de reorganisatie aan de ambtenaar in een aangewezen functie beschikbaar worden gesteld, zonder dat hij op dat moment boventallig is verklaard.

ARTIKEL 1.3 REPLACANTENREGELING

Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, kan een ambtenaar die geplaatst is - of zal worden - in de formatie van de nieuwe organisatie die plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventallig verklaarde ambtenaar wanneer in diens plaats een boventallig verklaarde ambtenaar in de nieuwe organisatie wordt geplaatst.

HOOFDSTUK 2 VOORZIENINGEN EN FACILITEITEN

ARTIKEL 2.1 VERTREKSTIMULERINGSREGELING

1. Wanneer de ambtenaar, die als gevolg van een reorganisatie of organisatiewijziging boventallig is verklaard, binnen drie maanden na diens boventalligheid zelf ontslag neemt, komt hij in aanmerking voor een financiële vertrekregeling ter grootte van één bruto maandsalaris per dienstjaar bij de werkgever, met een maximum van 24 bruto maandsalarissen.
2. De ambtenaar, die als gevolg van een reorganisatie of organisatiewijziging boventallig is verklaard en die binnen 24 maanden na diens boventalligheid zelf ontslag neemt, komt in aanmerking voor een financiële vertrekregeling ter grootte van een half bruto maandsalaris vermenigvuldigd met het resterende aantal maanden van de duur van het traject Van Werk Naar Werk tot ten hoogste het bedrag van de maximale transitievergoeding volgens artikel 7:673 lid 2 BW.
3. De hoogte van de financiële vertrekregeling bedraagt niet meer dan het bruto maandsalaris vermenigvuldigd met het resterende aantal maanden tot de dan geldende AOW-gerechtigde leeftijd.

ARTIKEL 2.2 DETACHERING

De ambtenaar die boventallig is verklaard, kan worden gedetacheerd bij een externe partij, met behoud van zijn rechtspositie.

ARTIKEL 2.3 SCHOLING

1. Wanneer een cursus of scholing bijdraagt tot het vergroten van de kans op een interne of externe functie worden de kosten van deze cursus of scholing, binnen de grenzen van redelijkheid, vergoed door de werkgever.
2. Ten behoeve van de eigen oordeelsvorming van de ambtenaar kan, ook op verzoek van de ambtenaar en binnen nader overeengekomen condities, een psychologisch onderzoek of een assessmentonderzoek plaatsvinden. De kosten van dit onderzoek zijn voor rekening van de werkgever.
3. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld een studie, waarvoor een vergoeding of faciliteiten zijn toegekend, af te ronden. Op de ambtenaar rust geen

terugbetalingsverplichting als hij de studie staakt, omdat gezien de veranderende aard van de nieuwe werkzaamheden redelijkerwijs voortzetting van de studie niet kan worden vereist, of in geval dat de ambtenaar een andere studie gaat volgen die van belang is voor zijn nieuwe functie.

ARTIKEL 2.4 LOONSUPPLETIE

1. Wanneer de boventallig verklaarde ambtenaar een functie buiten de provincie accepteert tegen een lager brutoloon en hij geen gebruik maakt van de vertrekstimuleringsregeling uit artikel 2.1, heeft hij recht op een loonsuppletie.
2. Bij recht op loonsuppletie wordt het loon bij de nieuwe werkgever gedurende een periode van ten hoogste vijf jaar aangevuld tot het niveau van het oorspronkelijke salaris van de ambtenaar inclusief toelagen en Individueel Keuze Budget.
3. De loonsuppletie bedraagt ten hoogste het verschil tussen de maxima van twee loonschalen, zoals deze in het salarisgebouw van de provincie worden gehanteerd.
4. De loonsuppletie wordt berekend naar rato van de aanstellingsuren bij de nieuwe werkgever.

ARTIKEL 2.5 AFKOOP

1. De werkgever kan besluiten om, in overleg met de ambtenaar de loonsuppletie als bedoeld in artikel 2.4 éénmalig volledig af te kopen.
2. Deze afkoopmogelijkheid bestaat ook ten aanzien van de na ontslag toe te kennen WW bovenwettelijke dan wel nawettelijke uitkeringen waarop de ambtenaar aanspraak zou kunnen maken.
3. De werkgever kan de ambtenaar hiertoe een voorstel doen.

HOOFDSTUK 3 SLOTARTIKELEN

ARTIKEL 3.1 INWERKINGTREDING

1. Het besluit Mobiliteit bevorderende maatregelen bij begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties is vastgesteld op 14 januari 2020, nummer 1318974/ 1321431
2. Het besluit treedt in werking op 1 januari 2020.

Toelichting

ALGEMENE TOELICHTING

Deze regeling voorziet in kaders voor een maatwerkregeling, waarmee aan de uit een reorganisatie voortvloeiende rechtspositionele problemen zo goed mogelijk tegemoet kunnen worden getreden. Soms echter, kunnen kaders een bevredigende oplossing voor betrokken partijen in de weg staan. In die gevallen is dit besluit geen 'keurslijf' en moeten betrokken partijen de vrijheid hebben om elkaar voorstellen te doen die - mits ze geen negatieve gevolgen voor derden bevatten - afwijken van wat in dit besluit is geregeld.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Alleen die artikelen die een nadere toelichting behoeven zijn opgenomen.

ARTIKEL 1.1 FLANKEREND BELEID

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de ambtenaar toegekend en in een VWNW-contract vastgelegd (paragraaf 10.3 Begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties cao provinciale sector). Op deze wijze wordt bereikt dat de beschikbare middelen zo doelgericht en effectief mogelijk worden ingezet.

Bij mobiliteitsbevorderende maatregelen kan aan een groot scala van voorzieningen en faciliteiten worden gedacht, die een bijdrage kunnen leveren aan de oplossing van het probleem van (dreigende) boventalligheid.

Voorzieningen en faciliteiten kunnen zowel los van elkaar als in combinatie worden toegekend.

ARTIKEL 1.2 VOORFASE

Het beschikbaar stellen van mobiliteitsbevorderende voorzieningen in de pre-reorganisatie-fase (Vitaal Organiseren) is hier vooral van belang in de gevallen waarin personele gevolgen van een toekomstige reorganisatie voorzienbaar zijn. Zo kan in een vroeg stadium met gerichte maatregelen mobiliteit worden bevorderd waardoor personele knelpunten in de vorm van boventalligheid in een later stadium kunnen worden voorkomen of verminderd.

ARTIKEL 1.3 REPLACANTENREGELING

Het honoreren van een dergelijk aanbod heeft tot gevolg dat de remplaçant vervolgens aanspraak kan maken op alle voorzieningen en faciliteiten die de boventallig verklaarde ambtenaar op grond van deze regeling toekomen. Indien uitvoering van het VWNW-traject voor de remplaçant niet leidt tot herplaatsing, dan heeft de remplaçant in beginsel recht op een (boven- en nawettelijke) werkloosheidsuitkering.

Bij de afweging of e.e.a. verenigbaar is met een verantwoorde bedrijfsvoering, kunnen ook de arbeidsmarktperspectieven van zowel de remplaçant als de geremplaceerde worden betrokken.

ARTIKEL 2.1 VERTREKSTIMULERINGSREGELING

Wanneer de ambtenaar op ontslag indient, heeft zij/hij geen aanspraak op een WW-uitkering en boven- en nawettelijke uitkeringen (paragraaf 10.4 van de cao provinciale sector). In plaats hiervan wordt de vertrekpremie toegekend.

ARTIKEL 2.2 DETACHERING

Een boventallig verklaarde ambtenaar kan op basis van detachering ook buiten de provinciale organisatie worden ingezet.

Naast zijn werkzaamheden wordt ambtenaar in de gelegenheid gesteld om uitvoering te geven aan het VWNW-contract.

ARTIKEL 2.4 LOONSUPPLETIE

De ambtenaar dient binnen de periode van boventalligheid schriftelijk ontslag te nemen om in aanmerking te komen voor een suppletie uitkering van vijf jaar.

Voor de bepaling van de suppletie wordt uitgegaan van het feitelijke bruto maandsalaris inclusief het Individueel Keuzebudget en structureel toegekende toelagen zoals dat bij de provincie geldt op het moment van uitdiensttreding. Het hierbij bepaalde bedrag wordt afgezet tegen het bedrag dat de ambtenaar bij zijn nieuwe werkgever gaat verdienen waarbij dezelfde criteria worden gehanteerd.

Als blijkt dat de ambtenaar minder gaat verdienen, zal een suppletie worden verstrekt. Hierbij wordt uitgegaan van maximaal vijf jaar en een maximale aanvulling van twee loonschalen. Bij de bepaling van de maximale aanvulling worden de salarisschalen genoemd in bijlage 1, bedoeld in artikel 4.1.2 eerste lid, van de cao provinciale sector aangehouden.

Aanvaardt de ambtenaar een functie met meer of minder contractuele uren dan zijn provinciale dienstverband, dan zal een verrekening naar rato plaatsvinden.

De uitbetaling vindt jaarlijks plaats bij wijze van voorschot. De gebruikelijke inhoudingen zullen hierop plaatsvinden. In het daaropvolgende jaar vindt een verrekening plaats op basis van de door de ambtenaar aangeleverde bewijsstukken. Eventuele hieruit voortvloeiende naheffingen van de fiscus kunnen niet op de provincie verhaald worden.

De aanpassing van de cao-lonen bij de provincie worden meegenomen. Wanneer het salaris binnen vijf jaar uitstijgt boven het oude salaris bij de provincie wordt vanaf het moment dat het nieuwe salaris gelijk of hoger is dan het oude salaris de suppletie stopgezet.

ARTIKEL 2.5 AFKOOP

De provincie kan de ambtenaar een voorstel tot een eenmalige afkoop van de hiervoor genoemde suppletie doen. Dit geldt ook voor de na ontslag toe te kennen WW, bovenwettelijke en/of nawettelijke uitkeringen. Dit betreft maatwerk, waarover met de ambtenaar nadere afspraken worden gemaakt.