

WIJ WILLEM ALEXANDER,
BIJ DE GRATIE GODS,
KONING DER NEDERLANDEN,
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,
ENZ. ENZ. ENZ.

Besluit van

houdende wijziging van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, het Ambtenarenreglement Staten-Generaal, het Reglement Dienst Buitenlandse zaken en het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 in verband met het van werk naar werk beleid voor de sector Rijk voor de periode 15 april 2013 tot en met 31 december 2015 (Besluit van werk naar werk beleid voor de sector Rijk 2013-2015)

Op de voordracht van Onze Minister voor Wonen en Rijksdienst van 6 november 2013, nr. 2013-0000673924;

Gelet op artikel 125, eerste lid, van de Ambtenarenwet;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van, No.....);

Gezien het nader rapport van Onze Minister voor Wonen en Rijksdienst van....., nr.....;

Hebben goedgevonden en verstaan:

Artikel I

Het Algemeen Rijksambtenarenreglement wordt als volgt gewijzigd:

A

In Hoofdstuk VII wordt voor artikel 49a een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 49

Tenzij anders is bepaald, zijn de bepalingen van dit hoofdstuk niet van toepassing in de periode van 15 april 2013 tot en met 31 december 2015, onverminderd artikel 49yy.

B

Na Hoofdstuk VII wordt een hoofdstuk ingevoegd, luidende:

Hoofdstuk VIIbis Van werk naar werk

§ 1 Algemene bepalingen

Artikel 49r Definities

In dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen, wordt verstaan onder:

- a. begeleidingstraject: het begeleidingstraject van werk naar werk, bedoeld in artikel 49y, vijfde lid, bij de uitvoering van het VWNW-plan;
- b. commissie: de commissie, bedoeld in artikel 49uu, eerste lid;
- c. plaats van tewerkstelling: de plaats van tewerkstelling, bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdeel d, van het Verplaatsingskostenbesluit 1989;
- d. reorganisatie: iedere wijziging van de organisatiestructuur, de omvang of de taakhoud van een onderdeel van de sector Rijk, waaraan personele consequenties zijn verbonden;
- e. verplichte VWNW-kandidaat: de ambtenaar
 - 1°. die krachtens artikel 49w, tweede lid, als overtollig is aangewezen,
 - 2°. van wie de functie in verband met een reorganisatie is opgeheven,
 - 3°. ten aanzien van wie het bevoegd gezag heeft besloten dat in redelijkheid niet kan worden verlangd dat hij zich zal voegen in zijn verplaatsing over een aanmerkelijke afstand tengevolge van een besluit tot wijziging van de plaats van tewerkstelling, of
 - 4°. die in de periode van 1 januari 2012 tot en met 14 april 2013 is aangewezen als herplaatsingskandidaat en die vóór 1 juli 2013 aan het bevoegd gezag kenbaar heeft gemaakt als verplichte VWNW-kandidaat gebruik te gaan maken van het begeleidingstraject;
- f. VWNW: van werk naar werk;
- g. vrijwillige fase: de vrijwillige fase, bedoeld in artikel 49s, eerste lid, waarin een onderdeel van de sector Rijk zich bevindt;
- h. vrijwillige VWNW-kandidaat: de ambtenaar, die deel uitmaakt van een aangewezen groep als bedoeld in artikel 49s, tweede lid, en aanvangt met de uitvoering van het VWNW-plan;
- i. VWNW-kandidaat: de vrijwillige VWNW-kandidaat of de verplichte VWNW-kandidaat;
- j. VWNW-onderzoek: het VWNW-onderzoek, bedoeld in artikel 49x;
- k. VWNW-plan: het VWNW-plan, bedoeld in artikel 49y.

Artikel 49s Vrijwillige fase

1. Een voorgenomen besluit tot een belangrijke reorganisatie wordt voorafgegaan door een vrijwillige fase, onverminderd artikel 49u.
2. Het bevoegd gezag besluit tot een vrijwillige fase in de volgende gevallen:
 - a. om te voorkomen dat op termijn ambtenaren als verplichte VWNW-kandidaten worden aangemerkt omdat hun functie wordt opgeheven,
 - b. om te voorkomen dat op termijn overtolligheid ontstaat binnen een door het bevoegd gezag aangewezen groep ambtenaren die een uitwisselbare functie vervullen indien het totale aantal van die functies zodanig wordt verminderd dat onvoldoende van die functies resteren voor de betrokken ambtenaren, of

c. bij een besluit tot wijziging van de plaats van tewerkstelling voor een door het bevoegd gezag aangewezen groep ambtenaren naar een locatie die ten opzichte van de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling is gelegen op een reisafstand van meer dan een half uur per enkele reis.

3. Een aangewezen groep ambtenaren als bedoeld in het tweede lid, bestaat uit ambtenaren die zijn aangesteld in tijdelijke dienst voor een proeftijd en uit ambtenaren die zijn aangesteld in vaste dienst.

4. Het bevoegd gezag besluit wanneer de vrijwillige fase begint en eindigt. De duur van de vrijwillige fase kan door het bevoegd gezag worden verlengd of verkort.

5. Gedurende de vrijwillige fase neemt een aangewezen groep ambtenaren als bedoeld in het tweede lid, deel aan een VWNW-onderzoek.

Artikel 49t Overlegverplichting

1. De centrales van verenigingen van ambtenaren, bedoeld in artikel 113 en artikel 118, en de betrokken ondernemingsraden worden door het bevoegd gezag tijdig geïnformeerd over een voorgenomen besluit tot aanvang van een vrijwillige fase.

2. De contouren van de voorgenomen organisatieverandering of de voorgenomen wijziging van de plaats van tewerkstelling worden aan de betrokken ondernemingsraden ter advisering voorgelegd.

3. De centrales van verenigingen van ambtenaren worden, na advies door de betrokken ondernemingsraden, door het bevoegd gezag in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over welke groep ambtenaren als bedoeld in artikel 49s, tweede lid, wordt aangewezen en over duur en over de verlenging of verkorting van de vrijwillige fase. Van dit advies kan slechts gemotiveerd worden afgeweken.

Artikel 49u Afzien van de vrijwillige fase

1. In afwijking van artikel 49s, kan het bevoegd gezag kan afzien van een vrijwillige fase indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven, nadat het bevoegd gezag de centrales van verenigingen van ambtenaren in de gelegenheid heeft gesteld daarover advies uit te brengen.

2. Een geschil tussen het bevoegd gezag en de centrales van verenigingen van ambtenaren naar aanleiding van het advies, bedoeld in het eerste lid, wordt door of namens Onze Minister voor Wonen en Rijksdienst voorgelegd aan de Sectorcommissie overleg rijkspersoneel, bedoeld in artikel 105.

3. Het geschil, bedoeld in het tweede lid, wordt door of namens Onze Minister voor Wonen en Rijksdienst of door de Sectorcommissie overleg rijkspersoneel voorgelegd aan de Advies- en Arbitragecommissie, bedoeld in artikel 110g, indien hierover in het overleg geen overeenstemming is bereikt.

Artikel 49v Reorganisatie

1. Indien na afloop van de vrijwillige fase sprake is van overtolligheid of van ambtenaren van wie de functie wordt opgeheven, zijn de regels omtrent de te volgen procedure bij reorganisaties die krachtens artikel 49a zijn vastgesteld, van toepassing.

2. Door het bevoegd gezag worden de centrales van verenigingen van ambtenaren tijdig geïnformeerd over een voorgenomen besluit tot een reorganisatie.

3. Door het bevoegd gezag worden de betrokken ondernemingsraden tijdig geïnformeerd over een voorgenomen besluit tot een reorganisatie.

Artikel 49w Vaststellen overtolligheid bij reorganisatie

1. Van overtolligheid is sprake indien binnen het te reorganiseren onderdeel van de sector Rijk, meer ambtenaren een uitwisselbare functie vervullen en het totale aantal van die functies zodanig wordt verminderd dat onvoldoende van die functies voor de betrokken ambtenaren resteren.
2. De overtolligheid wordt door het bevoegd gezag vastgesteld per leeftijdsgroep binnen de categorie uitwisselbare functies. Hierbij wordt het eerst als overtollig aangewezen de ambtenaar die het geringste aantal jaren overheidswerknemer is als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet privatisering ABP. In bijzondere gevallen kan het bevoegd gezag van deze volgorde afwijken.
3. De leeftijdsgroepen, bedoeld in het tweede lid, omvatten de leeftijd van 15 tot en met 24 jaar, 25 tot en met 34 jaar, 35 tot en met 44 jaar, 45 tot en met 54 jaar, en 55 jaar en ouder.
4. Om te bepalen tot welke leeftijdsgroep een ambtenaar behoort, stelt het bevoegd gezag een peildatum vast.
5. Ambtenaren van wie de aanstelling binnen 26 weken na de peildatum eindigt blijven buiten beschouwing bij het vaststellen van overtolligheid.
6. Bij regeling van Onze Minister voor Wonen en Rijksdienst worden nadere regels gesteld over de toepassing van dit artikel.

§ 2 Het begeleidingstraject van werk naar werk

Artikel 49x VWNW-onderzoek en advies

1. De ambtenaar die deel uitmaakt van een aangewezen groep als bedoeld in artikel 49s, tweede lid, en de verplichte VWNW-kandidaat nemen deel aan een VWNW-onderzoek.
2. Van een VWNW-onderzoek kan gedurende de vrijwillige fase worden afgezien indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven en het bevoegd gezag en de betrokken ambtenaar die deel uitmaakt van een aangewezen groep als bedoeld in artikel 49s, tweede lid, daarmee instemmen.
3. Het VWNW-onderzoek richt zich op de wensen en ontwikkelmogelijkheden van de ambtenaar die deelneemt aan het onderzoek en diens mogelijkheden voor het vinden van een passende functie in of buiten de sector Rijk.
4. Het VWNW-onderzoek vindt plaats onder onafhankelijke professionele begeleiding.
5. Naar aanleiding van het VWNW-onderzoek wordt een advies uitgebracht aan de ambtenaar en het bevoegd gezag.
6. Uit het advies naar aanleiding van het VWNW-onderzoek volgt welke loopbaanbegeleiding de ambtenaar nodig heeft en of scholing dan wel het tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden nodig is.
7. De ambtenaar met een aanstelling in tijdelijke dienst als bedoeld in artikel 6, tweede lid, onder b tot en met f, waarvan de aanstelling afloopt tijdens de vrijwillige fase, bedoeld in artikel 49s, eerste lid, of waarvan de aanstelling eindigt binnen 26 weken na de peildatum, bedoeld in artikel 49w, vijfde lid, kan deelnemen aan een VWNW-onderzoek. Het derde tot en met het zesde lid, zijn van toepassing.
8. Indien de ambtenaar of het bevoegd gezag zich niet kan vinden in het advies naar aanleiding van het VWNW-onderzoek, kan op verzoek van de ambtenaar of het bevoegd

gezag binnen twee weken nadat het advies is vastgesteld, onder onafhankelijke professionele begeleiding een nieuw advies worden uitgebracht.

9. Bij regeling van Onze Minister voor Wonen en Rijksdienst kunnen nadere regels worden gesteld over de toepassing van dit artikel.

Artikel 49y VWNW-plan

1. Het bevoegd gezag stelt na overleg met de betrokken ambtenaar op basis van het advies, bedoeld in artikel 49x, vijfde lid, of een nieuw advies, bedoeld artikel 49x, achtste lid, een VWNW-plan vast.

2. Binnen twee weken na de datum van de vaststelling van het VWNW-plan maakt de ambtenaar, die deel uitmaakt van een aangewezen groep als bedoeld in artikel 49s, tweede lid, aan het bevoegd gezag kenbaar of hij het plan gaat uitvoeren.

3. Met ingang van de datum waarop de ambtenaar, bedoeld in het tweede lid, aanvangt met de uitvoering van het plan, heeft hij als vrijwillige VWNW-kandidaat aanspraak op het begeleidingstraject en de voorzieningen, bedoeld in paragraaf 3 van dit hoofdstuk.

4. Het bevoegd gezag begeleidt de VWNW-kandidaat bij de uitvoering van het VWNW-plan.

5. Het bevoegd gezag kan ten behoeve van het begeleidingstraject de volgende faciliteiten toekennen in het VWNW-plan:

a. de voor de uitvoering van het VWNW-plan benodigde opleiding, waarbij verlof met behoud van bezoldiging wordt verleend voor de tijd die is gemoeid met het volgen van die opleiding,

b. het tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden of het volgen van een stage om werkervaring op te doen,

c. de voor de uitvoering van het VWNW-plan benodigde loopbaanbegeleiding en de wijze waarop daarin wordt voorzien, en

d. overige voorzieningen die voor de uitvoering van het VWNW-plan nodig zijn.

6. In het VWNW-plan worden naast de faciliteiten, bedoeld in het vijfde lid, het zoekbereik voor een andere functie en voor de vrijwillige VWNW-kandidaat de datum waarop de uitvoering van het VWNW-plan aanvangt, vastgelegd.

7. Het bevoegd gezag kan het VWNW-plan herzien indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.

Artikel 49z Verplichtingen VWNW-kandidaten

1. De VWNW-kandidaat voert het VWNW-plan uit.

2. De VWNW-kandidaat is verplicht een aangeboden passende functie te aanvaarden, binnen het voor hem geldende plaatsingsbereik, bedoeld in artikel 49cc, eerste of tweede lid.

3. Er is sprake van een aangeboden functie indien acceptatie van de functie door de VWNW-kandidaat leidt tot plaatsing in de functie.

4. Ontslag kan worden verleend aan de verplichte VWNW-kandidaat die heeft geweigerd te voldoen aan:

a. de verplichting, bedoeld in het tweede lid, of

b. een hem op grond van dit hoofdstuk opgelegde andere verplichting.

5. Bij ontslagverlening op grond van het vierde lid wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.

6. Voor de vrijwillige VWNW-kandidaat die drie maal heeft geweigerd te voldoen aan de verplichting, bedoeld in het tweede lid, vervalt zijn status van vrijwillige VWNW-

kandidaat en vervalt zijn aanspraak op het begeleidingstraject en op de voorzieningen, bedoeld in paragraaf 3 van dit hoofdstuk.

Artikel 49aa Passende functie

Van een passende functie is sprake indien de VWNW-kandidaat naar het oordeel van het bevoegd gezag beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen, dan wel indien de VWNW-kandidaat naar het oordeel van het bevoegd gezag binnen redelijke termijn om-, her- of bijgeschoold kan worden, en deze functie hem in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen.

Artikel 49bb Periode van begeleidingstraject van werk naar werk

1. Het begeleidingstraject bestaat uit drie elkaar opvolgende perioden van elk zes maanden, met dien verstande dat bij een aanstelling in tijdelijke dienst het begeleidingstraject bestaat uit maximaal de resterende periode van die aanstelling.
2. De eerste periode van het begeleidingstraject vangt voor de verplichte VWNW-kandidaat aan met ingang van de datum van vaststelling van het VWNW-plan, met dien verstande dat voor de verplichte VWNW-kandidaat, bedoeld in artikel 49r, onderdeel e, onder 1° en 2°, het begeleidingstraject niet eerder aanvangt dan nadat hij niet meer met zijn functie wordt belast.
3. Voor de ambtenaar, die deel uitmaakt van een aangewezen groep als bedoeld in artikel 49s, tweede lid, vangt het begeleidingstraject aan vanaf de datum waarop hij aanvangt met de uitvoering van het plan.
4. De vrijwillige VWNW-kandidaat kan nadat de vrijwillige fase is geëindigd, gebruik blijven maken van het begeleidingstraject en de voorzieningen, bedoeld in paragraaf 3 van dit hoofdstuk.
5. De perioden, bedoeld in het eerste lid, worden slechts opgeschort indien de VWNW-kandidaat op verzoek van het bevoegd gezag andere werkzaamheden verricht die de uitvoering van het VWNW-plan ophouden.
6. Voor de vrijwillige VWNW-kandidaat die verplichte VWNW-kandidaat wordt, vangt een nieuw begeleidingstraject aan, onverminderd de reeds genoten begeleiding als vrijwillige VWNW-kandidaat.
7. Het bevoegd gezag kan een periode als bedoeld in het eerste lid, verlengen indien ernstige persoonlijke omstandigheden bij de VWNW-kandidaat of het begeleidingstraject hiertoe aanleiding geven.

Artikel 49cc Plaatsingsbereik

1. Het plaatsingsbereik waarbinnen een aangeboden functie voor een verplichte VWNW-kandidaat passend is, is gedurende:
 - a. de eerste periode, bedoeld in artikel 49bb, eerste lid: een functie binnen de sector Rijk indien de voor de functie geldende salarisschaal ten minste gelijk is aan de salarisschaal die behoort bij de laatstelijk door de verplichte VWNW-kandidaat vervulde functie,
 - b. de tweede periode, bedoeld in artikel 49bb, eerste lid: een functie binnen de sector Rijk indien de voor de functie geldende salarisschaal niet meer dan twee schalen lager is dan de salarisschaal die behoort bij de laatstelijk door de verplichte VWNW-kandidaat vervulde functie,

c. de derde periode, bedoeld in artikel 49bb, eerste lid: een dienstverband bij een bij de Stichting Pensioenfonds ABP aangesloten organisatie, indien het maximumsalaris van de voor de functie geldende salarisschaal niet lager is dan het maximumsalaris van de salarisschaal die twee schalen lager is dan de salarisschaal die behoort bij de laatstelijk door de verplichte VWNW-kandidaat vervulde functie, en het voor een verplichte VWNW-kandidaat met een aanstelling in vaste dienst een dienstverband voor onbepaalde tijd dan wel een dienstverband voor bepaalde tijd met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd betreft.

2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op een vrijwillige VWNW-kandidaat, met dien verstande dat de functie passend is indien het maximumsalaris van de salarisschaal in de nieuwe functie ten minste gelijk is aan het maximumsalaris van de salarisschaal die behoort bij de laatstelijk door de vrijwillige VWNW-kandidaat vervulde functie.

3. Bij plaatsing van de VWNW-kandidaat in een functie waarvan de salarisschaal lager is dan de salarisschaal die behoort bij de laatstelijk door de VWNW-kandidaat vervulde functie, heeft betrokkene gedurende twee jaar recht op VWNW-begeleiding, gericht op de plaatsing in een functie met dezelfde salarisschaal als de salarisschaal die behoort bij de laatstelijk door de VWNW-kandidaat vervulde functie.

4. Indien de VWNW-kandidaat daarmee instemt, kan het bevoegd gezag afwijken van het eerste tot en met het derde lid.

Artikel 49dd Na de derde periode van het begeleidingstraject

1. Indien de vrijwillige VWNW-kandidaat na afloop van de derde periode van het begeleidingstraject niet geplaatst is in een andere functie, vervalt zijn status als vrijwillige VWNW-kandidaat en vervalt zijn aanspraak op het begeleidingstraject en op de voorzieningen, bedoeld in paragraaf 3 van dit hoofdstuk.

2. Indien de verplichte VWNW-kandidaat na afloop van de derde periode van het begeleidingstraject niet geplaatst is in een andere functie, wordt onder onafhankelijke professionele begeleiding een individueel vervolgtraject bepaald, dat in beginsel is gericht op de aanvaarding van een andere functie door de verplichte VWNW-kandidaat.

3. Tijdens het vervolgtraject, bedoeld in het tweede lid, heeft de verplichte VWNW-kandidaat aanspraak op een nieuw begeleidingstraject en heeft hij aanspraak op de voorzieningen, bedoeld in paragraaf 3 van dit hoofdstuk, met dien verstande dat artikel 49cc, eerste lid, en 49gg, zesde en zevende lid niet van toepassing zijn.

§ 3 Voorzieningen VWNW-kandidaten

Artikel 49ee Voorzieningen

1. VWNW-kandidaten hebben aanspraak op de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 49ff tot en met 49ss.

2. Indien sprake is van een aanstelling in tijdelijke dienst geldt de aanspraak, bedoeld in het eerste lid, gedurende maximaal de resterende periode van die aanstelling.

Artikel 49ff Bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid

Artikel 100a is van overeenkomstige toepassing op de VWNW-kandidaten met een aanstelling in vaste dienst.

Artikel 49gg Salarisgarantie en salarissuppletie

1. Aan de VWNW-kandidaat wordt een salarisgarantie gedurende twee jaar toegekend indien hij een aangeboden functie aanvaardt waarvan de berekeningsbasis lager is dan de berekeningsbasis in de laatstelijk door de VWNW-kandidaat vervulde functie.
2. Bij het bepalen van de hoogte van de salarisgarantie wordt bij een functie binnen de sector Rijk voor de berekeningsbasis uitgegaan van de som van het salaris op basis van artikel 5, tweede lid, van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984, de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering. Bij aanvaarding van een functie buiten de sector Rijk wordt voor de berekeningsbasis uitgegaan van de aldaar geldende vaste inkomensbestanddelen.
3. Bij plaatsing in een functie binnen de sector Rijk wordt de salarisgarantie maandelijks uitgekeerd.
4. Bij aanvaarding van een functie buiten de sector Rijk wordt de volledige aanspraak op de salarisgarantie eenmalig uitgekeerd.
5. Na de periode van twee jaar, bedoeld in het eerste lid, kan de VWNW-kandidaat jaarlijks suppletie op zijn salaris aanvragen, waarvan de hoogte wordt bepaald op grond van het tweede lid. De salarissuppletie wordt één maal per jaar uitbetaald en volgt de algemene salarisontwikkeling van de sector Rijk.
6. De salarisgarantie en de salarissuppletie zijn ten hoogste gelijk aan het verschil tussen de berekeningsbasis in de laatstelijk vervulde functie en de berekeningsbasis van een functie die twee schalen lager is, met dien verstande dat indien voor de laatstelijk vervulde functie een lagere salarisschaal geldt dan die welke waarin de VWNW-kandidaat is ingedeeld, voor de berekeningsbasis uitgegaan wordt van de salarisschaal waarin de VWNW-kandidaat is ingedeeld.
7. In afwijking van het zesde lid, zijn de salarisgarantie en de salarissuppletie gelijk aan het verschil tussen de berekeningsbasis in de oorspronkelijke functie en de berekeningsbasis in de nieuwe functie, indien de VWNW-kandidaat heeft ingestemd met een plaatsing in een functie waarvan de salarisschaal meer dan twee schalen lager is dan de salarisschaal die behoort bij de laatstelijk door de VWNW-kandidaat vervulde functie.
8. Bij regeling van Onze Minister voor Wonen en Rijksdienst kunnen nadere regels worden gesteld over de berekeningswijze van de salarisgarantie en de salarissuppletie en de wijze waarop de salarissuppletie aangevraagd wordt.

Artikel 49hh Duur en omvang van de aflopende toelage

1. In afwijking van artikel 18b, eerste en derde lid, van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 bedraagt de aflopende toelage, bedoeld in het eerste lid van dat artikel, voor VWNW-kandidaten gedurende het eerste en tweede jaar 100%, het derde jaar 75%, het vierde jaar 50% en het vijfde jaar 25% van de berekeningsbasis, bedoeld in het tweede lid van dat artikel, indien zijn bezoldiging als gevolg van de toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk een blijvende verlaging ondergaat.

2. Bij de aanvaarding van een functie buiten de sector Rijk wordt de volledige aanspraak op de aflopende toelage, bedoeld in het eerste lid, eenmalig uitgekeerd.
3. Bij regeling van Onze Minister voor Wonen en Rijksdienst kunnen nadere regels worden gesteld over de toepassing van dit artikel.

Artikel 49ii Vergoeding pensionkosten

In afwijking van artikel 12ba, tweede lid, en het bepaalde krachtens artikel 12bb van het Verplaatsingskostenbesluit 1989 heeft de VWNW-kandidaat, die als gevolg van een wijziging van de plaats van tewerkstelling wordt verplaatst, gedurende twee jaar na verplaatsing recht op volledige vergoeding van de door het bevoegd gezag redelijk geachte pensionkosten.

Artikel 49jj Aflopende vergoeding extra reistijd

1. Indien de reistijd van de VWNW-kandidaat voor woon-werkverkeer door een wijziging van de plaats van tewerkstelling met meer dan 15 minuten per enkele reis toeneemt, wordt deze extra reistijd, voor zover deze meer is dan 15 minuten, gedurende twee jaar als werktijd aangemerkt.
2. Gedurende het derde, vierde en vijfde jaar wordt respectievelijk 75%, 50% en 25% van de in het eerste lid bedoelde extra reistijd als werktijd aangemerkt.
3. Voor de VWNW-kandidaat die de in het eerste lid bedoelde aanspraak heeft, en voor wie binnen twee jaar opnieuw de plaats van tewerkstelling wijzigt, wordt bij de berekening van de extra reistijd uitgegaan van de totale toename ten opzichte van de reistijd zoals die was voor de eerste wijziging.
4. Indien de tweede toename van de reistijd meer dan 15 minuten bedraagt ten opzichte van de reistijd zoals die was na de eerste wijziging, vangt de in het eerste en tweede lid genoemde termijn, gedurende welke de aanspraak bestaat, opnieuw aan.
5. De ambtenaar voor wie binnen twee jaar voor de tweede maal de plaats van tewerkstelling wijzigt en voor wie pas na de tweede wijziging de toename van de reistijd meer dan 15 minuten bedraagt, heeft aanspraak op de voorziening, bedoeld in het eerste en tweede lid, vanaf de tweede wijziging.
6. Voor de bepaling van de reistijd wordt uitgegaan van de route met de minste reistijd, berekend met de ANWB-routeplanner.
7. Bij de plaatsing in een functie binnen de sector Rijk kan het bevoegd gezag de werktijd, bedoeld in het eerste en tweede lid, vergelden tegen het voor de VWNW-kandidaat geldende salaris per uur direct voorafgaande aan de plaatsing in de nieuwe functie, indien de VWNW-kandidaat daarmee instemt.
8. Bij de aanvaarding van een functie buiten de sector Rijk door de VWNW-kandidaat wordt de volledige omvang van de werktijd, bedoeld in het eerste lid en tweede lid, eenmalig vergolden tegen het voor hem geldende salaris per uur direct voorafgaande aan het ontslag.

Artikel 49kk Duur en omvang van de tegemoetkoming extra reiskosten

1. In afwijking van artikel 12b1, derde lid, van het Verplaatsingskostenbesluit 1989 bedraagt de in het eerste en tweede lid van dat artikel bedoelde tegemoetkoming voor VWNW-kandidaten na plaatsing op grond van de bepalingen van dit hoofdstuk, het eerste en tweede jaar 100%, het derde jaar 75%, het vierde jaar 50% en het vijfde jaar 25% van de tegemoetkoming.

2. Bij de aanvaarding van een dienstbetrekking buiten de sector Rijk wordt de volledige aanspraak op de tegemoetkoming, bedoeld in het eerste lid, eenmalig uitgekeerd.

Artikel 49II Tegemoetkoming na voldoen aan verhuisplicht

1. Aan de VWNW-kandidaat die in verband met zijn plaatsing in een functie in opdracht van het bevoegd gezag is verhuisd, wordt eenmalig een bedrag toegekend van € 11.637,69 ter tegemoetkoming in de daarmee verband houdende kosten, indien de verhuizing plaatsvindt binnen twee jaar nadat de opdracht om te verhuizen is gegeven.
2. In de gevallen waarin de VWNW-kandidaat en zijn echtgenoot beiden in aanmerking komen voor het bedrag bedoeld in het eerste lid ontvangt elk de helft daarvan.

Artikel 49mm Flexibel werken

Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat de VWNW-kandidaat desgewenst na plaatsing in een functie binnen de sector Rijk minimaal 20% van zijn werktijd flexibel kan werken indien het aanvaarden van die functie hierdoor wordt bevorderd, tenzij de aard van de werkzaamheden zich daartegen verzet. De flexibiliteit heeft betrekking op de werktijden en de plaats waar gewerkt wordt.

Artikel 49nn Voorziening bij niet passende functie binnen de sector Rijk

Indien het bevoegd gezag binnen zes maanden na plaatsing in een functie binnen de sector Rijk besluit dat de VWNW-kandidaat is geplaatst in een functie die niet passend is, heeft betrokkene vanaf de dag dat hem dit besluit hem ter kennis is gebracht, aanspraak op het begeleidingstraject en de voorzieningen, bedoeld in paragraaf 3 van dit hoofdstuk, met dien verstande dat de perioden van het begeleidingstraject die voor de plaatsing in de nieuwe functie zijn doorlopen, in mindering worden gebracht op de periode van het nieuwe begeleidingstraject.

Artikel 49oo Voorziening bij verlies functie buiten de sector Rijk

1. Een VWNW-kandidaat met een aanstelling in vaste dienst die buiten de sector Rijk een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft aanvaard en die buiten zijn schuld of toedoen binnen de eerste twaalf maanden daarvan wordt ontslagen, wordt ondersteund door zijn voormalig bevoegd gezag bij het vinden van ander werk.
2. Een VWNW-kandidaat met een aanstelling in vaste dienst die buiten de sector Rijk een dienstverband voor bepaalde tijd heeft aanvaard met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd en die buiten zijn schuld of toedoen wordt ontslagen, wordt ondersteund door zijn voormalig bevoegd gezag bij het vinden van ander werk.

Artikel 49pp Proportionele ambtsjubileumgratificatie

1. De VWNW-kandidaat heeft bij eervol ontslag aanspraak op een diensttijdgratificatie als bedoeld in artikel 79, tweede lid.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar die deel uitmaakt van een aangewezen groep als bedoeld in artikel 49s, tweede lid, en die aan een VWNW-onderzoek heeft deelgenomen.

Artikel 49qq Vrijstelling terugbetalingen

1. Het bevoegd gezag legt de VWNW-kandidaat bij eervol ontslag niet de terugbetalingsverplichting, bedoeld in artikel 33g, achtste lid, en artikel 59, zesde lid, op.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar die deel uitmaakt van een aangewezen groep als bedoeld in artikel 49s, tweede lid, en die aan een VWNW-onderzoek heeft deelgenomen.

Artikel 49rr Voorrang bij vacatures

De verplichte VWNW-kandidaat heeft bij de vervulling van vacatures binnen de sector Rijk een voorrangpositie op andere ambtenaren, voor zover die geen voorrangpositie hebben.

Artikel 49ss Bijdrage pensioenopbouw

1. Aan de verplichte VWNW-kandidaat die een functie aanvaardt bij een organisatie die niet is aangesloten bij de Stichting Pensioenfonds ABP en die aanspraak heeft op een voorwaardelijke pensioenaanspraak, kent het bevoegd gezag een bijdrage toe ter hoogte van die aanspraak. Tevens kan het bevoegd gezag de verplichte VWNW-kandidaat een aanvullende bijdrage toekennen voor het in de toekomst op te bouwen pensioen.
2. Aan de vrijwillige VWNW-kandidaat die een functie aanvaardt bij een organisatie die niet is aangesloten bij de Stichting Pensioenfonds ABP, kan het bevoegd gezag een bijdrage toekennen voor de pensioenopbouw.
3. De in het eerste en tweede lid bedoelde bijdrage wordt twee jaar na verlening van ontslag uitbetaald aan een pensioenfonds of verzekeringsmaatschappij, dan wel gestort op een rekening voor banksparen indien het bevoegd gezag daarmee instemt, voor zover de ambtenaar in die periode geen aanspraak heeft gemaakt op de in artikel 49ff bedoelde voorziening.

§ 4 Individuele keuzes VWNW-kandidaten

Artikel 49tt Stimuleringspremie

1. Aan de VWNW-kandidaat wordt op zijn aanvraag een stimuleringspremie bij ontslag toegekend, indien hij afziet van zijn aanspraak op het begeleidingstraject en de voorzieningen, bedoeld in paragraaf 3 van dit hoofdstuk.
2. Het eerste lid is niet van toepassing op de ambtenaar die VWNW-kandidaat is geworden gedurende een vrijwillige fase in verband met een wijziging van de plaats van tewerkstelling zonder dat sprake is van een dreigende opheffing van functies of vermindering van uitwisselbare functies als bedoeld in artikel 49s, tweede lid, onder b.
3. De hoogte van de stimuleringspremie bedraagt één maandsalaris per rekenkundige maand, bedoeld in het vierde lid, vermenigvuldigd met de breuk waarvan de teller het aantal voor de VWNW-kandidaat resterende maanden voor het begeleidingstraject bedraagt en de noemer 18.
4. De rekenkundige maanden, bedoeld in het derde lid, zijn:
 - a. vier maanden voor VWNW-kandidaten die minder dan tien jaren overheidswerknemer zijn als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet privatisering ABP,

- b. acht maanden voor VWNW-kandidaten die tien tot twintig jaren overheidswerknemer zijn als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet privatisering ABP,
 - c. twaalf maanden voor VWNW-kandidaten die twintig tot dertig jaren overheidswerknemer zijn als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet privatisering ABP,
 - d. vierentwintig maanden voor VWNW-kandidaten die dertig of meer jaren overheidswerknemer zijn als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet privatisering ABP.
5. Bij het vaststellen van de teller, bedoeld in het derde lid, wordt uitgegaan van de datum waarop de VWNW-kandidaat het ontslag wil laten ingaan waarbij tussen de aanvraag en de gewenste ontslagdatum de opzegtermijn ten minste een maand bedraagt, met dien verstande dat een maand opzegtermijn niet in mindering wordt gebracht op de resterende maanden van het begeleidingstraject in de teller.
6. De stimuleringspremie bedraagt ten hoogste € 75.000. Indien de som van twaalf maandsalarissen verhoogd met de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering van de VWNW-kandidaat hoger is dan € 75.000, bedraagt de stimuleringspremie maximaal twaalf maandsalarissen verhoogd met de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering.
7. De stimuleringspremie wordt terugbetaald indien:
- a. de voormalige VWNW-kandidaat terugkeert naar een functie binnen de sector Rijk binnen het aantal maanden van zijn volgens het derde lid vastgestelde rekenkundige periode van VWNW-begeleiding, of
 - b. de voormalige VWNW-kandidaat vanwege ontslag op zijn aanvraag een werkloosheidsuitkering wordt toegekend ten laste van het bevoegd gezag.
8. Bij regeling van Onze Minister kunnen regels worden gesteld over het aan de VWNW-kandidaat verlenen van buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging voorgaand aan ontslag op aanvraag, indien de VWNW-kandidaat afziet van een stimuleringspremie.

§ 5 De rijksbrede commissie

Artikel 49uu Rijksbrede commissie

1. Er is een rijksbrede commissie VWNW-beleid.
2. De commissie, bedoeld in het eerste lid, heeft tot taak:
 - a. op verzoek van het bevoegd gezag of op verzoek van de ambtenaar die het betreft het bevoegd gezag te adviseren over het advies naar aanleiding van een VWNW-onderzoek nadat een nieuw advies is uitgebracht als bedoeld in artikel 49x, zevende lid,
 - b. het bevoegd gezag te adviseren over de te nemen beslissing op een bezwaarschrift tegen een besluit als bedoeld in artikel 49y, vijfde lid, inzake toekenning van faciliteiten in het VWNW-plan,
 - c. het bevoegd gezag te adviseren over de te nemen beslissing op een bezwaarschrift tegen een besluit als bedoeld in artikel 49bb, zevende lid, om een periode van het begeleidingstraject niet te verlengen,
 - d. het bevoegd gezag te adviseren over de afhandeling van een klacht over gedragingen van het bevoegd gezag in het kader van het VWNW-begeleidingstraject,
 - e. op verzoek van het bevoegd gezag of op verzoek van de verplichte VWNW-kandidaat die het betreft het bevoegd gezag te adviseren over een geschil over een voorgenomen besluit inzake het vervolstraject, bedoeld in artikel 49dd, tweede lid.
3. De commissie spant zich in haar advies uiterlijk vier weken na ontvangst van een verzoek als bedoeld in het tweede lid, onder a of e, uit te brengen.

4. Het bevoegd gezag kan van het advies, bedoeld in het tweede lid, onder a of e, slechts gemotiveerd afwijken.
5. De commissie brengt jaarlijks verslag uit van haar werkzaamheden aan het overleg van Onze Minister voor Wonen en Rijksdienst met de Sectorcommissie overleg rijkspersoneel.
6. Bij regeling van Onze Minister voor Wonen en Rijksdienst worden regels gesteld met betrekking tot de benoeming van de leden en de werkwijze van de commissie.

§ 6 Slotbepalingen

Artikel 49vv Outsourcing

1. Indien een onderdeel van de sector Rijk wordt geprivatiseerd of verzelfstandigd dan wel de werkzaamheden van dat onderdeel worden uitbesteed of overgedragen aan andere overheden buiten de sector Rijk, wordt een sociaal plan opgesteld.
2. De betrokken ambtenaren gaan overeenkomstig het bepaalde in het sociaal plan over naar de private onderneming, het zelfstandig bestuursorgaan of de andere overheden buiten de sector Rijk. Aan hen wordt eervol ontslag verleend.
3. De betrokken ambtenaar die op basis van het sociaal plan niet kan overgaan naar de private onderneming, het zelfstandig bestuursorgaan of de andere overheden buiten de sector Rijk, wordt verplichte VWNW-kandidaat.
4. In afwijking van het tweede lid, kan de ambtenaar die is aangesteld in tijdelijke dienst voor een proeftijd of de ambtenaar die is aangesteld in vaste dienst, op zijn aanvraag voor de duur van maximaal achttien maanden in dienst blijven. Bij de overgang naar een bij de Stichting Pensioenfonds ABP aangesloten organisatie kan betrokkene maximaal twaalf maanden in dienst blijven. De ambtenaar in vaste dienst wordt eervol ontslag verleend indien hij gedurende deze periode niet kan worden geplaatst in een andere functie.
5. Tijdens de periode, bedoeld in het vierde lid, heeft de ambtenaar aanspraak op het begeleidingstraject en de voorzieningen bedoeld in paragraaf 3 van dit hoofdstuk.

Artikel 49ww Geen ontslag bij reorganisatie

De artikelen 96 en 96a zijn niet van toepassing op de VWNW-kandidaat.

Artikel 49xx Remplaçantenregeling

Het bevoegd gezag de aanspraak op het begeleidingstraject en de voorzieningen, bedoeld in paragraaf 3 en 4 van dit hoofdstuk toekennen aan andere ambtenaren voor zover daarmee de plaatsing van een VWNW-kandidaat wordt gerealiseerd of hiermee een bijdrage wordt geleverd aan het realiseren van een taakstelling.

Artikel 49yy Voorzieningen voor herplaatsingskandidaten

1. De ambtenaar die in de periode van 1 januari 2012 tot en met 14 april 2013 is aangewezen als herplaatsingskandidaat kan voor 1 juli 2013 aan het bevoegd gezag kenbaar maken dat hij als verplichte VWNW-kandidaat gebruik gaat maken van het begeleidingstraject en de voorzieningen bedoeld in paragraaf 3 van dit hoofdstuk.

2. Indien de ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, voor 1 juli 2013 aan het bevoegd gezag kenbaar heeft gemaakt als verplichte VWNW-kandidaat gebruik te gaan maken van het begeleidingstraject en de voorzieningen bedoeld in paragraaf 3, worden de resterende maanden van de periode, bedoeld in artikel 49g, eerste lid, omgezet in een periode voor een begeleidingstraject van dezelfde omvang. Zo nodig wordt voor het begeleidingstraject een VWNW-plan opgesteld.

3. De ambtenaar die met toepassing van het Besluit sociaal flankerend beleid sector Rijk 2008-2012 als herplaatsingskandidaat is aangewezen, kan de resterende maanden van zijn herplaatsingstermijn vergelden in een stimuleringspremie bij ontslag op zijn aanvraag. Artikel 49tt is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de in aanmerking te nemen noemer dertig bedraagt.

4 Hoofdstuk VII blijft van toepassing op de ambtenaar die:

a. voor 15 april 2013 is aangewezen als herplaatsingskandidaat en die geen gebruik maakt van het begeleidingstraject en de voorzieningen bedoeld in paragraaf 3 van dit hoofdstuk, of

b. met toepassing van het Besluit sociaal flankerend beleid sector Rijk 2008-2012 als herplaatsingskandidaat is aangewezen, en de resterende maanden van zijn herplaatsingstermijn niet vergeldt in een stimuleringspremie.

Artikel 49zz Voorzieningen andere ambtenaren

De artikelen 49jj, eerste tot en met het zevende lid, 49kk, eerste lid, en artikel 49ll zijn van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar van wie de plaats van tewerkstelling wijzigt vanwege een wijziging van de locatie van zijn organisatie.

Artikel 49aaa Hardheidsclausule

Het bevoegd gezag kan afwijken van de bepalingen in dit hoofdstuk voor zover toepassing gelet op het belang dat deze bepalingen beogen te beschermen, zal leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard voor de ambtenaar.

Artikel II Wijziging Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984

Het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 wordt als volgt gewijzigd:

A

Aan artikel 5 van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 wordt na het vijfde lid een lid toegevoegd, luidende:

6. Indien de ambtenaar met toepassing van hoofdstuk VIIbis van het Algemeen Rijksambtenarenreglement is geplaatst in een andere functie waarvoor een salarisschaal geldt met een lager maximumsalaris dan de voor hem geldende salarisschaal in zijn oorspronkelijke functie, geldt voor de ambtenaar de salarisschaal die met toepassing van het tweede lid voor die andere functie is bepaald. Van de vorige volzin kan door het bevoegd gezag worden afgeweken voor zover toepassing gelet zal leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard voor de betrokken ambtenaar.

B

Artikel 22c wordt als volgt gewijzigd:

1. Voor de tekst wordt de aanduiding "1" geplaatst.
2. Er wordt een lid toegevoegd, luidende:

2. Het eerste lid is niet van toepassing op de ambtenaar die met toepassing van hoofdstuk VIIbis van het Algemeen Rijksambtenarenreglement is geplaatst in een andere functie.

Artikel III Wijziging Ambtenarenreglement Staten-Generaal

In het Ambtenarenreglement Staten-Generaal wordt voor artikel 84a een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 84

1. Tenzij anders is bepaald, zijn de bepalingen van dit hoofdstuk niet van toepassing in de periode van 15 april 2013 tot en met 31 december 2015.
2. Hoofdstuk VIIbis van het Algemeen Rijksambtenarenreglement is van overeenkomstige toepassing in de periode van 15 april 2013 tot en met 31 december, met dien verstande dat voor centrales van verenigingen van ambtenaren wordt gelezen centrales van verenigingen van ambtenaren, bedoeld in artikel 139.

Artikel IV Wijziging Reglement Dienst Buitenlandse Zaken

In het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken wordt in Hoofdstuk XI voor artikel 58 een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 57a

1. Tenzij anders is bepaald, zijn de bepalingen van dit hoofdstuk niet van toepassing in de periode van 15 april 2013 tot en met 31 december 2015.
2. Hoofdstuk VIIbis van het Algemeen Rijksambtenarenreglement is van overeenkomstige toepassing in de periode van 15 april 2013 tot en met 31 december 2015, met dien verstande dat:
 - a. een ambtenaar voor wie een plaatsingsduur is vastgesteld, niet overeenkomstig hoofdstuk VIIbis van het Algemeen Rijksambtenarenreglement verplichte VWNW-kandidaat wordt maar ter beschikking wordt gehouden tenzij:
 - 1^e. het bevoegd gezag oordeelt dat de betrokken ambtenaar naar verwachting niet binnen de Dienst Buitenlandse Zaken herplaatst kan worden, of
 - 2^e. de ambtenaar vooraf aan het bevoegd gezag kenbaar heeft gemaakt overeenkomstig hoofdstuk VIIbis van het Algemeen Rijksambtenarenreglement verplichte VWNW-kandidaat te willen worden;
 - b. de ambtenaar die is geplaatst in het buitenland niet overeenkomstig artikel 49cc, derde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement aanspraak kan maken op plaatsing in een andere standplaats voordat de voor hem vastgestelde plaatsingsduur is afgelopen.

Artikel V Werkingsduur

1. Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst en werkt, met uitzondering van artikel I, voor zover het artikel 49w, artikel 49cc, eerste lid, onderdeel c betreft, en artikel II, terug tot en met 15 april 2013.
2. Artikel 49 en Hoofdstuk VIIbis van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, artikel 5, zesde lid, van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984, artikel 84 van het Ambtenarenreglement Staten-Generaal en artikel 57a van het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken vervallen met ingang van 1 januari 2016, met dien verstande dat deze van toepassing blijven op de ambtenaar die in de periode van 15 april 2013 tot en met 31 december 2015 VWNW-kandidaat is geworden.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

De minister voor Wonen en Rijksdienst,

drs. S.A. Blok

Nota van toelichting

Algemeen

Dit besluit strekt tot wijziging van het Algemeen Rijksambtenarenreglement ter uitvoering van de Overeenkomst Sociaal Beleid Rijk: van werk naar werk (VWNW) beleid (verder: VWNW-overeenkomst) die op 11 april 2013 is vastgesteld in het overleg van de Minister voor Wonen en Rijksdienst met de Sectorcommissie overleg rijkspersoneel (verder: het sectoroverleg Rijk). Aanleiding voor de VWNW-overeenkomst is dat taakstellingen en reorganisaties ertoe leiden dat functies verdwijnen danwel verplaatst worden. De VWNW-overeenkomst bevat in dit kader rijksbrede afspraken over de begeleiding van werk naar werk van ambtenaren. De afspraken gelden vanaf 15 april 2013 tot en met 31 december 2015 en werken door voor ambtenaren die voor 1 januari 2016 VWNW-kandidaat zijn geworden. De belangrijkste afspraken zijn:

- ambtenaren worden intensief van werk naar werk begeleid;
- een andere passende functie is (na verloop van tijd) niet meer alleen een functie binnen het Rijk, maar bij alle organisaties die bij het pensioenfonds ABP zijn aangesloten;
- het 'last in first out' principe om overtolligheid vast te stellen wordt vervangen door het afspiegelingsbeginsel, waarbij ook ambtenaren in tijdelijke dienst anders dan voor een proeftijd worden betrokken;
- de mogelijkheid van een ambtenaar om te kiezen voor een stimuleringspremie bij vrijwillig ontslag in plaats van de voorzieningen die zijn verbonden aan de begeleiding naar ander werk;
- aan degenen die tot 1 januari 2016 worden aangewezen als verplichte VWNW-kandidaat wordt geen reorganisatieontslag verleend. Wel kan ontslag worden verleend aan de verplichte VWNW-kandidaat die heeft geweigerd te voldoen aan een hem op grond van hoofdstuk VIIbis opgelegde verplichting.

Bij circulaire van 29 mei 2013, kenmerk 2013-0000317390, Staatscourant 2013, 14743, heeft de Minister voor Wonen en Rijksdienst de departementen gevraagd alle ambtenaren hierover te informeren.

De interne mobiliteitsorganisaties bij het Rijk (van Belastingdienst, de Dienst Justitiële Inrichtingen, Rijkswaterstaat en EC O&P) spelen een belangrijke rol bij het van werk naar werk beleid. Daarnaast wordt samengewerkt met marktpartijen om medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Voor sommige medewerkers geldt dat er bij het verdwijnen van de huidige functie nog volop mogelijkheden voor ander werk zijn binnen het Rijk. Voor andere medewerkers zal het logisch zijn om – met hun instemming - meteen buiten het Rijk op zoek te gaan naar andere functies. Er wordt daarbij samengewerkt met het UWV en met regionale partners. Van medewerkers vraagt dit een actieve inzet, realisme, zelfinzicht en reflectie op de eigen positie op de arbeidsmarkt als geheel. Van leidinggevenden vraagt dit om het maximaal inzetten van beschikbare instrumenten en om een voortdurende dialoog met medewerkers over zowel het functioneren als de verdere (loopbaan)ontwikkeling.

Uitgangspunt van de VWNW-overeenkomst is een sluitende aanpak voor iedereen in de begeleiding van werk naar werk via rijksbreed uniforme processen. Ambtenaren die actief meewerken aan het VWNW-traject dat de werkgever aanbiedt, worden daarbij daadwerkelijk begeleid naar ander werk. Het eigen risicodragerschap voor de kosten van de WW en de bovenwettelijke aanvulling is voor de werkgever een extra stimulans om VWNW-begeleiding te realiseren.

Het VWNW-beleid biedt de mogelijkheid tot maatwerk via specifieke voorzieningen – op te nemen in een VWNW-plan - in aanvulling op algemene voorzieningen die zijn opgenomen in paragraaf 3 van dit besluit. Hierbij wordt waar nodig een onderscheid gemaakt naar de fase waarin de organisatie zich bevindt: de vrijwillige fase (als nog geen sprake is van opheffing van functies of overtolligheid maar deze wel dreigt of als er voor een aangewezen groep ambtenaren sprake is van een wijziging van de locatie van de vestiging van de organisatie naar een locatie op meer dan een half uur enkele reis van de oorspronkelijke locatie) of de verplichte fase (een klassieke reorganisatie waarbij sprake is van overtolligheid en/of opheffing van functies).

Gedurende de looptijd van de VWNW-overeenkomst worden afzonderlijke (meestal departementale) afspraken met betrekking tot sociaal flankerend beleid in aanvulling op het ARAR door deze overeenkomst vervangen. Na afloop van de looptijd zullen deze afspraken weer van toepassing worden. In het sectoroverleg Rijk wordt afgesproken hoe de overgang van eventuele afzonderlijke afspraken naar dit model plaatsvindt. Nieuwe afzonderlijke aanvullingen of afwijkingen zijn alleen mogelijk met expliciete toestemming van partijen in het sectoroverleg Rijk.

Het VWNW-beleid biedt de ambtenaar onafhankelijke professionele begeleiding bij het uitvoeren van een VWNW-onderzoek. Dit onderzoek richt zich op de wensen en ontwikkelmogelijkheden van de ambtenaar en diens mogelijkheden voor begeleiding naar ander werk binnen de context van een realistisch toekomstperspectief. Onder onafhankelijke professionele begeleiding wordt een advies opgesteld dat zicht geeft op de eventuele benodigde opleiding, individuele professionele begeleiding en het opdoen van werkervaring. Het uitgebrachte VWNW-advies is de basis voor het opstellen van het VWNW-plan dat de voor de ambtenaar benodigde voorzieningen bevat. Gezien het belang van het VWNW-advies hebben de ambtenaar en het bevoegd gezag beiden het recht een second opinion aan te vragen als zij het niet met het advies eens zijn.

Onderdeel van de VWNW-overeenkomst is de instelling van een rijksbrede commissie. De commissie is rijksbreed om uniforme toepassing van het VWNW-beleid te borgen en biedt de ambtenaar tevens rechtsbescherming in geval van klachten over de toepassing van het VWNW-beleid. De commissie behandelt klachten over VWNW-begeleiding en geschillen over het advies naar aanleiding van een VWNW-onderzoek als een nieuw advies (in de vorm van een second opinion) niet tot een oplossing heeft geleid, de

inhoud van het VWNW-plan, de duur van de VWNW-begeleiding en het vervolgtraject na afloop van de VWNW-begeleiding. Deze onderwerpen komen niet aan de orde in departementale commissies.

De VWNW-overeenkomst heeft een tijdelijk karakter. In verband daarmee is afgesproken dat eind 2014 de evaluatie start van het VWNW-beleid zodat medio 2015 tot besluitvorming kan worden overgegaan over welke elementen van het VWNW-beleid tijdelijk dan wel structureel zullen worden voortgezet. Zoals afgesproken in de VWNW-overeenkomst zal bij de evaluatie van het VWNW-beleid gebruik worden gemaakt van de halfjaarlijkse rapportages over de toepassing van het VWNW-beleid die de departementale paritaire commissies aan het Sectoroverleg Rijk moeten leveren.

Het VWNW-beleid heeft slechts beperkt invloed op de regeldruk en de uitvoeringslast binnen de sector Rijk. Voor VWNW-kandidaten komen er nieuwe bepalingen in plaats van hetgeen voor herplaatsingskandidaten is geregeld. Hierdoor neemt de regeldruk noodgedwongen toe omdat voor herplaatsingskandidaten de oude bepalingen moeten blijven gelden. Mede om de categorie herplaatsingskandidaten ten behoeve van de uitvoering door de werkgever zo klein mogelijk te laten zijn, is aan ambtenaren die sinds 1 januari 2012 herplaatsingskandidaat zijn geworden de keuze gelaten om te opteren voor het VWNW-beleid. Dit neemt niet weg dat de uitvoeringslast voor de werkgevers bij het Rijk door het naast elkaar bestaan van verschillende soorten categorieën toeneemt. Dit is inherent aan de overgang naar een nieuwe situatie, evenals de eenmalige uitvoeringslast die samenhangt met het opstarten van nieuwe elementen zoals de rijksbrede uniforme processen voor VWNW-begeleiding en de instelling van de rijksbrede commissie.

Vanwege de uniforme rijksbrede processen bij de VWNW-begeleiding hoeven per organisatie(onderdeel) minder regels gesteld te worden. Daarnaast zorgt het maatwerk via de individuele VWNW-plannen ervoor dat er minder regels nodig zijn voor ambtenaren en het bevoegd gezag.

Het VWNW-onderzoek, waar iedere ambtenaar die behoort tot een groep die is aangewezen voor de vrijwillige fase in beginsel aan moet deelnemen, heeft ook gevolgen voor de uitvoeringslast. Hiervoor is echter expliciet gekozen om te stimuleren dat het instrument van de vrijwillige fase wordt toegepast op zorgvuldig afgebakende zo beperkt mogelijke groepen waarvoor de vrijwillige fase nodig is en omdat de vrijwillige fase een geschikt moment is voor ambtenaren om te overwegen op welke wijze zij hun loopbaan willen voortzetten en of zij daarbij een andere functie ambiëren.

Voor het VWNW-beleid zijn geen extra financiële middelen beschikbaar gesteld. Dit is niet nodig omdat van het nieuwe beleid wordt verwacht dat ambtenaren sneller en vaker dan voorheen naar een andere functie zullen worden begeleid, hetgeen leidt tot minder salariskosten van overtollige ambtenaren. De meerkosten vanwege de VWNW-

begeleiding – die beperkt zijn omdat ze rijksbreed worden gestroomlijnd en binnen de sector Rijk worden uitgevoerd – kunnen hiermee worden opgevangen.

Omdat het VWNW-beleid wezenlijk anders is dan de werkwijze zoals beschreven in hoofdstuk VII van het ARAR – dat voor herplaatsingskandidaten wel van kracht blijft tenzij zij daarvan willen afzien - is ervoor gekozen om een tijdelijk nieuw hoofdstuk VIIbis in te voegen. Het hoofdstuk is in de periode van 15 april 2013 tot en met 31 december 2015 ook van toepassing op alle (voorgenomen) reorganisaties en standplaatswijzigingen en geeft daarvoor de te volgen regels en procedures. Nadat de VWNW-overeenkomst tot stand is gekomen heeft de Minister voor Wonen en Rijksdienst in de genoemde circulaire van 29 mei 2013 aangegeven hoe hierbij om te gaan met reorganisaties die op 15 april 2013 al in gang waren gezet.

Totdat dit besluit in werking is getreden kan vooruitlopend daarop voor ambtenaren met een vaste aanstelling en voor ambtenaren met een tijdelijke aanstelling voor een proeftijd het afspiegelingsbeginsel al worden toegepast met gebruikmaking van de mogelijkheid die artikel 49e, vierde lid van het ARAR biedt om af te wijken van de volgorde waarmee op basis van het 'last in first out' principe overtolligen worden aangewezen. Bij genoemde circulaire van 29 mei 2013 heeft de Minister voor Wonen en Rijksdienst de departementen geïnformeerd over de mogelijkheid het afspiegelingsbeginsel al op die wijze toe te passen. Ambtenaren met een tijdelijke aanstelling anders dan voor een proeftijd kunnen echter nog niet worden betrokken bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel omdat artikel 49e, vierde lid van het ARAR daarvoor de mogelijkheid niet biedt.

In het Ambtenarenreglement Staten-Generaal (ARSG) en het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken (RDBZ) is een bepaling opgenomen op grond waarvan hoofdstuk VIIbis van overeenkomstige toepassing is. Waar in de toelichting andere artikelen uit het ARAR worden aangehaald dan die uit hoofdstuk VIIbis, worden tevens de betreffende bepalingen van het ARSG en RDBZ bedoeld.

Met de Sectorcommissie overleg rijkspersoneel is overeenstemming bereikt over de inhoud van dit besluit. Eveneens met de centrales bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken voor wat betreft de wijzigingen van het RDBZ.

Artikelsgewijs

Artikel I

A

Hoofdstuk VII van het ARAR regelt de rechten en plichten bij reorganisaties. Dit hoofdstuk is met ingang van 15 april 2013 tijdelijk buiten werking gesteld tot en met 31 december 2013, tenzij anders is bepaald in dit besluit. De volgende uitzonderingen zijn gemaakt:

- Op ambtenaren die herplaatsingskandidaat zijn geworden met toepassing van het Besluit sociaal flankerend beleid sector Rijk 2008-2012 blijft Hoofdstuk VII van kracht en - voor zover van belang - het Besluit sociaal flankerend beleid sector Rijk 2008-2012. Wel krijgen zij de mogelijkheid om hun resterende herplaatsingstermijn te ruilen voor een stimuleringspremie.
- Ambtenaren die in de periode van 1 januari 2012 tot 15 april 2013 herplaatsingskandidaat zijn geworden en dat nog steeds zijn, kunnen herplaatsingskandidaat blijven maar zij kunnen het VWNW-begeleidingstraject volgen, indien zij dat vóór 1 juli 2013 kenbaar hebben gemaakt. In dat geval wordt de herplaatsingskandidaat verplichte VWNW-kandidaat en wordt op individuele basis bezien of er een nader VWNW-plan nodig is in aanvulling op of ter vervanging van reeds gemaakte afspraken in het kader van het sociaal flankerend beleid. De resterende herplaatsingstermijn wordt bij de overgang omgezet in een periode van VWNW-begeleiding van dezelfde omvang, die ook kan worden geruild voor een stimuleringspremie.
- De regels omtrent de te volgen procedure bij reorganisaties die krachtens artikel 49a van Hoofdstuk VII zijn gesteld worden van toepassing verklaard op reorganisaties die met toepassing van het nieuwe Hoofdstuk VIIbis worden uitgevoerd.)

Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat met het grotendeels tijdelijk buiten werking stellen van Hoofdstuk VII ook het bepaalde in artikel 57, tweede lid, onderdeel a, tijdelijk de facto niet van kracht is omdat daarin, voor wat betreft de functie die een ambtenaar in het kader van een reorganisatie verplicht is te aanvaarden, wordt verwezen naar artikel 49h in Hoofdstuk VII dat buiten werking is gesteld. Op de gevolgen hiervan wordt nader ingegaan bij de toelichting op artikel 49cc. De verplichtingen van ambtenaren om in het kader van of als gevolg van een reorganisatie een passende functie te aanvaarden, worden nu tijdelijk in hoofdstuk VIIbis geregeld.

B

De VWNW-overeenkomst bevat bepalingen die op belangrijke onderdelen afwijken van Hoofdstuk VII. Daarom wordt er een tijdelijk nieuw hoofdstuk VIIbis ingevoegd waarin de rechten en plichten volgens het VWNW-beleid zijn opgenomen.

§ 1 Algemene bepalingen

Artikel 49r Definities

In dit artikel wordt een aantal begrippen die in het kader van het VWNW-beleid wordt gebruikt, gedefinieerd. Voor de meeste begrippen (zoals het begeleidingstraject en het VWNW-plan) wordt verwezen naar de artikelen waar deze eerder is gedefinieerd. Het begrip reorganisatie is overgenomen uit het tijdelijk buiten werking gestelde hoofdstuk VII. Daarnaast worden de definities van VWNW-kandidaat gegeven.

VWNW-kandidaat

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen vrijwillige en verplichte VWNW-kandidaten. Een vrijwillige VWNW-kandidaat heeft zelf voor zijn status gekozen en is niet overtollig. Wel maakt hij onderdeel uit van een door het bevoegd gezag aangewezen groep van ambtenaren voor wie opheffing van de functie of overtolligheid dreigt of wordt de locatie waar zijn organisatie is gevestigd verplaatst naar een locatie op een reisafstand van meer dan een half uur per enkele reis van de oorspronkelijke locatie.

Een verplichte kandidaat heeft geen keuze. Van hem is vastgesteld dat hij overtollig is, zijn functie verliest of dat in redelijkheid van hem niet kan worden verlangd dat hij zich voegt in een verplaatsing over een aanmerkelijke afstand ten gevolge van een verplaatsing van zijn functie.

Deze verschillende uitgangssituaties hebben in bepaalde gevallen ook gevolgen voor de rechten en plichten. Waar er in de artikelen wordt gesproken over VWNW-kandidaat is geen sprake van verschillen in rechten en plichten tussen verplichte en vrijwillige VWNW-kandidaten.

Verplichte VWNW-kandidaat

Er is een aantal gevallen waarin een ambtenaar verplichte VWNW-kandidaat wordt. Deze zijn in dit artikel opgesomd. Een ambtenaar is verplichte kandidaat zodra het bevoegd gezag besluit dat hij overtollig is, besluit zijn functie op te heffen of besluit dat van hem in redelijkheid niet kan worden verlangd dat hij zich zal voegen in zijn verplaatsing over een aanmerkelijke afstand ten gevolge van een wijziging van de plaats van tewerkstelling.

Voor de goede orde wordt erop gewezen dat als een ambtenaar van mening is dat de verplaatsing niet van hem kan worden verlangd dan kan hij dit aangeven bij het bevoegd gezag. In de overweging of de verplaatsing in redelijkheid niet kan worden verlangd neemt het bevoegd gezag de totale reistijd woon-werkverkeer en de persoonlijke omstandigheden van de individuele ambtenaar in kwestie in overweging.

Vrijwillige kandidaat

Ambtenaren die behoren tot de doelgroep van een vrijwillige VWNW-fase, een VWNW-onderzoek hebben gevolgd en voor wie het bevoegd gezag een VWNW-plan heeft vastgesteld, kunnen kiezen dat VWNW-plan uit te voeren. Zij worden daarmee vrijwillige VWNW-kandidaat met de bijbehorende rechten en plichten.

Artikel 49s Vrijwillige fase

Een organisatie(onderdeel) kan zich in de vrijwillige fase bevinden. Hiervoor is een besluit van het bevoegd gezag nodig dat pas genomen kan worden nadat de ondernemingsraad en de centrales van verenigingen van ambtenaren daarover hebben geadviseerd (zie artikel 49t).

De vrijwillige fase start wanneer het bevoegd gezag daartoe besluit omdat hij een organisatieverandering wenst of noodzakelijk acht die leidt tot krimp in één of meer functiegroepen. De vrijwillige fase start ook indien het bevoegd gezag besluit tot wijziging van de locatie waar de organisatie is gevestigd naar een locatie die gelegen is op een reisafstand van meer dan een half uur per enkele reis van de oorspronkelijke locatie. In het sectoroverleg Rijk is afgesproken dat op departementaal niveau met de centrales van verenigingen van ambtenaren moet worden vastgesteld hoe bij een wijziging van de plaats van tewerkstelling moet worden bepaald of er sprake is van meer dan een half uur reistijd tussen oude en nieuwe plaats van tewerkstelling en wat daarbij het in acht te nemen gebruikelijke vervoermiddel is. Voor de duidelijkheid wordt erop gewezen dat deze reistijd tussen de oude en nieuwe plaats van tewerkstelling niet hoeft in te houden dat de feitelijke reistijd van individuele ambtenaren overeenkomstig toeneemt. De individuele reistijd kan – afhankelijk van het vervoermiddel en de woonplaats – korter of langer worden vanwege de wijziging van de plaats van tewerkstelling.

Tijdelijk aangestelde ambtenaren – behalve degenen die voor een proeftijd zijn aangesteld - kunnen zoals blijkt uit het derde lid niet behoren tot de doelgroep voor het VWNW-onderzoek in de vrijwillige fase. Reden hiervoor is dat het aanstaande einde van hun aanstelling inherent is aan de tijdelijke aard daarvan.

Ambtenaren die in de vrijwillige fase VWNW-kandidaat zijn geworden, kunnen gedurende hun gehele periode van VWNW-begeleiding gebruik blijven maken van de voorzieningen, ook nadat de vrijwillige VWNW-fase van hun doelgroep is beëindigd. Ter illustratie: indien een vrijwillige fase is afgesproken van 12 maanden dan loopt de periode van VWNW-begeleiding voor een ambtenaar die in de laatste maand van de vrijwillige fase vrijwillige VWNW-kandidaat is geworden, na afloop van de vrijwillige fase nog zeventien maanden door voor de status van vrijwillige VWNW-kandidaat vervalt. Nadat de vrijwillige fase voor een doelgroep is afgelopen kunnen er in die doelgroep dus nog wel vrijwillige VWNW-kandidaten zijn.

Artikel 49t Overlegverplichting

Alvorens te besluiten tot een vrijwillige fase moeten de contouren van de gewenste organisatie of de locatiewijziging door het bevoegd gezag ter advisering voorgelegd worden aan de medezeggenschap, hoewel dit volgens artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) geen adviesplichtig onderwerp is. Gezien de in het

sectoroverleg Rijk gemaakte afspraken dient hier toch formeel advies over te worden aangevraagd overeenkomstig de regels die gelden voor onderwerpen die volgens artikel 25 van de WOR wel adviesplichtig zijn. Vervolgens brengen de centrales van verenigingen van ambtenaren een zwaarwegend advies uit over welke groepen ambtenaren daadwerkelijk aangewezen worden als doelgroep voor het VWNW-onderzoek en over de duur van de vrijwillige fase.

Gedurende de vrijwillige VWNW-fase kan het bevoegd gezag eventueel tot verlenging of verkorting van de vrijwillige VWNW-fase besluiten. Van verlenging kan sprake zijn als de verwachting is dat daarmee de dreigende overtolligheid kan worden opgelost. Van verkorting van de vrijwillige fase kan bijvoorbeeld sprake zijn als vanwege een (politiek) besluit een voorgenomen sluiting van een instelling niet doorgaat. Ook verlenging of verkorting van de vrijwillige fase wordt ter advisering voorgelegd aan de centrales van verenigingen van ambtenaren.

Artikel 49u Afzien van de vrijwillige fase

Hoewel een belangrijke reorganisatie in beginsel vooraf dient te worden gegaan door een vrijwillige VWNW-fase, kan het bevoegd gezag daarvan afzien indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven. Dit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn als er niet genoeg tijd is voor een vrijwillige fase of dat niet verwacht wordt dat deze de gewenste oplossing voor de problematiek zal opleveren. De centrales van verenigingen van ambtenaren brengen voorafgaand aan het eventueel overslaan van de vrijwillige VWNW-fase een zwaarwegend advies uit. Als partijen het daar niet over eens zijn wordt het geschil ingebracht in het sectoroverleg Rijk. Indien in het sectoroverleg Rijk geen overeenstemming wordt bereikt kunnen beide partijen het geschil voorleggen aan de Advies- en Arbitragecommissie.

Artikel 49v Reorganisatie

Wanneer de inspanningen van ambtenaren en bevoegd gezag in het kader van de vrijwillige VWNW-fase niet leiden tot een afdoende oplossing voor de problematiek vanwege het opheffen van functies en dreigende overtolligheid, worden de resterende fricties tussen de bestaande en gewenste organisatie doorgevoerd op basis van de bestaande regels van de WOR, hoofdstuk VII en de artikelen 113 en 118 van het ARAR en de Regeling procedure bij reorganisatie. Dit is de verplichte fase.

Het bevoegd gezag informeert de centrales van verenigingen van ambtenaren en de betrokken ondernemingsraden tijdig over een voorgenomen besluit tot een reorganisatie.

Artikel 49w Vaststellen overtolligheid bij reorganisatie

In de verplichte fase wordt vastgesteld wie zijn functie verliest als gevolg van opheffing daarvan en wordt op individueel niveau vastgesteld wie in geval van overtolligheid zijn functie verliest. De vaststelling wie in een bepaalde functiegroep vanwege overtolligheid zijn functie verliest, wordt voortaan per leeftijdscohort vastgesteld. Daarbij wordt de

ambtenaar met de kortste diensttijd in het leeftijdscohort als overtollig aangewezen. Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat voor het bepalen van de functiegroepen waarbinnen de overtolligheid moet worden vastgesteld een ministeriële regeling wordt vastgesteld, waarvoor de Beleidsregels ontslagtaak UWV uitgangspunt zijn. Deze gaan uit van uitwisselbare functies. Dit zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. Uitgangspunt is dat een medewerker vrijwel direct inzetbaar moet zijn in de andere – uitwisselbare - functie: een periode van enkele dagen tot enkele weken voor de bepalende, essentiële functie-eisen. Bepalende functie-eisen zijn de eisen waaraan ten minste moet worden voldaan om in de functie inzetbaar te zijn. Deze beschrijving van uitwisselbare functies in een functiegroep komt niet overeen met het veel bredere begrip functiegroep van het Functiegebouw Rijk. De functiegroepen van het Functiegebouw Rijk zijn dus niet te vergelijken met de functiegroepen die gebruikt moeten worden bij het vaststellen van overtolligheid en daarvoor dus ook niet te gebruiken.

Om de overtolligheid vast te stellen wordt gebruik gemaakt van de systematiek zoals beschreven in de Beleidsregels ontslagtaak UWV zoals deze luiden op 11 april 2013. Hiervoor is gekozen omdat er in het sectoroverleg Rijk geen behoefte was om voor het Rijk een eigen werkwijze vast te stellen om het afspiegelingsbeginsel toe te passen. De enige afwijking van de Beleidsregels ontslagtaak UWV is dat bij het vaststellen van de kortste diensttijd in het leeftijdscohort niet wordt uitgegaan van de aaneengesloten diensttijd bij de werkgever maar van de diensttijd bij de overheid. Om de uitvoeringslast te beperken wordt hierbij uitgegaan van de diensttijd als overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP dus de pensioengeldige diensttijd bij ABP tijdens "actieve dienst" (verder: ABP-pensioenjaren). In sommige gevallen van inactiviteit (bijvoorbeeld tijdens het genieten van een uitkering op grond van het Rijkswachtgeldbesluit 1959) telde die tijd gedeeltelijk mee als pensioengeldige diensttijd bij ABP. Dergelijke tijd telt echter niet mee bij het aanwijzen van degenen die als overtollig moeten worden aangewezen.

Voor deze afwijking van de Beleidsregels ontslagtaak UWV is gekozen omdat anders mobiliteit tussen overheidssectoren nadelig zou zijn. Ook bij het toepassen van het "last in, first out" principe werd overigens uitgegaan van diensttijd bij de overheid. Deze was echter niet nader gedefinieerd waardoor er bij toepassing verschillen optraden van diensttijd die hierbij werd meegeteld. Door aan te sluiten bij ABP-pensioenjaren wordt uniforme toepassing binnen de sector Rijk gerealiseerd en wordt de uitvoeringslast beperkt. In afwijking van de Beleidsregels ontslagtaak UWV is ook niet gekozen om uit te gaan van aaneengesloten diensttijd omdat anders de mobiliteit met de marktsector onevenredig nadelig zou zijn.

Het gaan hanteren van de systematiek van de Beleidsregels ontslagtaak UWV heeft tot gevolg dat de doelgroep die bij het vaststellen van overtolligheid wordt betrokken wijzigt. Voortaan worden ook ambtenaren betrokken met een tijdelijke aanstelling die

niet eindigt binnen 26 weken na de peildatum die voor de reorganisatie is gekozen. Voorheen werden tijdelijk aangestelde ambtenaren – niet zijnde in tijdelijke dienst voor een proeftijd - volledig buiten reorganisaties gehouden. Maar voortaan kunnen ambtenaren met een tijdelijke aanstelling die niet eindigt binnen 26 weken na de peildatum die voor de reorganisatie is gekozen, in sommige gevallen hun functie behouden terwijl collega's met een aanstelling in vaste dienst wegens overtolligheid worden aangewezen als verplichte VWNW-kandidaat. Ambtenaren met een aanstelling die wel eindigt binnen 26 weken na de peildatum kunnen geen verplichte VWNW-kandidaat worden. Dit kan aan de orde zijn bij ambtenaren met een tijdelijke aanstelling maar ook bij ambtenaren met een vaste aanstelling aan wie het bevoegd gezag al ontslag heeft verleend op een datum die ligt na de peildatum. Voor zover het hier ambtenaren met een tijdelijke aanstelling betreft hebben zij – als zij dat wensen - wel recht op een VWNW-onderzoek en advies.

De Minister voor Wonen en Rijksdienst zal voor de toepassing van dit artikel nadere regels stellen. Gedacht moet worden aan nadere regels voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel, over de afbakening van de organisatie bij het vaststellen van het afspiegelingsbereik (reorganisatiebereik), de peildatum, de rekenmethodiek en de afwijkingmogelijkheden. De systematiek van de Beleidsregels ontslagtaak UWV zal daarvoor het uitgangspunt zijn. Deze zijn beschreven in de hoofdstukken 10 (afspiegelingsbeginsel), 11 (bedrijfsvestiging), 12 (uitwisselbare functies), 13 (berekening duur dienstverband), 17 (hardheidsclausule), 18 (onmisbare werknemer) en 19 (zwakke arbeidsmarktpositie).

§ 2 Het begeleidingstraject van werk naar werk

Artikel 49x VWNW-onderzoek en advies

Het VWNW-onderzoek richt zich op de wensen en ontwikkelmogelijkheden van de deelnemer aan het onderzoek en diens mogelijkheden voor werk binnen en buiten de sector Rijk. Deelname aan het VWNW-onderzoek is verplicht voor de ambtenaar die deel uitmaakt van een aangewezen groep en voor de verplichte VWNW-kandidaat. In de vrijwillige VWNW-fase kunnen het bevoegd gezag en de ambtenaar er gezamenlijk van afzien dat het VWNW-onderzoek wordt uitgevoerd. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als de ambtenaar wegens slechte gezondheid wil afzien van het VWNW-onderzoek en het bevoegd gezag daarmee instemt, of als het bevoegd gezag de ambtenaar een andere functie aanbiedt en de ambtenaar daarmee instemt. Omdat afzien van het VWNW-onderzoek een afwijking is van de hoofdregel is in het sectoroverleg Rijk afgesproken dat hierover door de paritair samengestelde departementale commissies die het VWNW-beleid moeten monitoren specifiek gerapporteerd moet worden aan het sectoroverleg Rijk.

Het VWNW-onderzoek vindt plaats onder onafhankelijke professionele begeleiding. Daartoe zal een onafhankelijke mobiliteitsadviseur die buiten de driehoek van leidinggevende, medewerker en eerste lijn personeelsadviseur staat, worden aangewezen. De leidinggevende heeft daarbij de rol van opdrachtgever, de medewerker die van klant. De mobiliteitsadviseur is geen belangenbehartiger en adviseert en handelt transparant op basis van eigen expertise en professionaliteit. Deze aanpak is ook vastgelegd in een gedragscode over het VWNW-beleid waarin de onafhankelijkheid en daarvoor benodigde waarborgen zijn beschreven.

Op basis van het VWNW-onderzoek stelt de mobiliteitsadviseur een advies op dat wordt gedeeld met het bevoegd gezag en de betrokken ambtenaar. Dit advies geeft in elk geval zicht op de eventueel benodigde opleiding en de mate van eventueel benodigde individuele professionele begeleiding en het tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden of het volgen van een stage om werkervaring op te doen. Het VWNW-advies is individueel maatwerk waarbij rekening gehouden wordt met de kansen op de arbeidsmarkt en eventuele beperkingen.

Zowel de ambtenaar als het bevoegd gezag kunnen een nieuw advies aanvragen dat naar aanleiding van de uitkomst van het VWNW-onderzoek is opgesteld. Dit kan worden gezien als een second opinion. Een ambtenaar of het bevoegd gezag kan het bijvoorbeeld niet eens zijn met de bij het VWNW-onderzoek geadviseerde loopbaanrichting of met de inschatting wat de meest kansrijke optie is voor een nieuwe baan. De uitkomst van deze second opinion kan het eerste VWNW-advies bevestigen, aanvullen of tegenspreken. De uitkomst wordt door betrokkenen besproken en kan eventueel leiden tot nieuwe afspraken. Indien na de second opinion nog steeds sprake is van een verschil van mening over het advies naar aanleiding van de uitkomst van het VWNW-onderzoek dan kan dat geschil worden voorgelegd aan de rijksbrede commissie VWNW-beleid.

Ambtenaren met een tijdelijke aanstelling, niet zijnde wegens proeftijd, waarvan de aanstelling tijdens de vrijwillige VWNW-fase eindigt of wordt beëindigd, kunnen geen VWNW-kandidaat worden maar hebben desgewenst recht op een VWNW-onderzoek en een advies daarover. Er bestaat vervolgens echter geen aanspraak op een VWNW-plan. Deze aanspraak op een VWNW-onderzoek met advies geldt ook voor ambtenaren met een tijdelijke aanstelling, niet zijnde wegens proeftijd, waarvan de aanstelling eindigt binnen 26 weken na de peildatum die voor de reorganisatie is gekozen.

Bij regeling van de Minister voor Wonen en Rijksdienst worden nadere regels gesteld over het VWNW-onderzoek en de aanvraag van een nieuw advies. De interne mobiliteitsorganisaties bij het Rijk hebben de werkwijze voor het proces rond een nieuw advies in de vorm van een "second opinion" ingericht, inclusief een werkwijze en gedragslijn om de onafhankelijke professionele begeleiding te waarborgen.

Artikel 49y VVWV plan

Op basis van het VWNW-advies dat op grond van het VWNW-onderzoek is opgesteld, wordt onder professionele begeleiding een realistisch VWNW-plan opgesteld waaruit blijkt welke trajectbegeleiding nodig is, of en zo ja welk opleidingstraject nodig is en of het tijdelijk verrichten van ander werk wenselijk is. Het opstellen van het VWNW-plan is individueel maatwerk waarbij onder andere rekening wordt gehouden met de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt en eventuele beperkingen van de ambtenaar vanwege bijvoorbeeld zijn gezondheid.

Het bevoegd gezag stelt na overleg met de betrokken ambtenaar op basis van het VWNW-advies het VWNW-plan vast en biedt dat aan de VWNW-kandidaat aan. Omdat het VWNW-plan een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht is, gaat na de bekendmaking van het besluit, een bezwaartermijn van 6 weken lopen.

Indien er sprake is van een vrijwillige fase heeft een ambtenaar na het vaststellen van het VWNW-plan twee weken de tijd om kenbaar te maken dat hij het VWNW-plan wil uitvoeren. Indien hij daarvoor kiest wordt hij vrijwillige VWNW-kandidaat met ingang van de datum waarop hij aan het bevoegd gezag bekend heeft gemaakt het VWNW-plan te zullen uitvoeren. Indien hij daarvoor niet kiest kan hij desgewenst de uitkomst betrekken bij zijn reguliere personeelsgesprekken over de gewenste loopbaanontwikkeling.

Zoals aangegeven heeft de verplichte VWNW-kandidaat geen keuze in het wel of niet uitvoeren van het VWNW-plan.

In het VWNW-plan worden aan de VWNW-kandidaat voorzieningen toegekend. Dat zijn ten minste de mate waarin individuele professionele begeleiding geboden worden eventueel geboden mogelijkheden tot het tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden of het volgen van een stage om werkervaring op te doen of het volgen van een opleiding. Een door het bevoegd gezag wenselijk geachte opleiding wordt volledig door het bevoegd gezag betaald en vindt volledig in werktijd plaats ofwel de opleidingstijd wordt als werktijd aangemerkt. Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat het hierbij niet de bedoeling is dat een opleiding die buiten het reguliere rooster van de VWNW-kandidaat valt, leidt tot het verstrekken van een overwerkvergoeding. Compensatie-uren vanwege opleidingstijd die het reguliere rooster overstijgt zijn wel aan de orde.

Voor de vrijwillige VWNW-kandidaat dient ook de datum waarop met de uitvoering van het VWNW-plan wordt gestart in het VWNW-plan te worden opgenomen. Reden hiervoor is dat in artikel 49bb, derde lid, is bepaald dat voor de vrijwillige VWNW-kandidaat de periode van VWNW-begeleiding op die datum aanvangt. Het vastleggen van een datum is bij een vrijwillige VWNW-kandidaat nodig omdat hij – in tegenstelling tot een verplichte VWNW-kandidaat - nog een functie heeft en er wellicht eerst werkzaamheden moeten worden afgerond alvorens de periode van VWNW-begeleiding kan ingaan.

In het VWNW-plan kan ook de inzet van andere voorzieningen worden opgenomen die kunnen bijdragen aan realisatie van het VWNW-plan. Hiervoor staan alle mogelijkheden die het ARAR en andere rechtspositionele regelingen bieden open. Indien een VWNW-kandidaat bijvoorbeeld een eigen bedrijf wil starten kan het bevoegd gezag eventueel een periode van buitengewoon verlof met behoud van (gedeeltelijke) bezoldiging verlenen. Bij het opnemen van voorzieningen in het plan is het van belang dat de reden voor toekenning daarvan duidelijk volgt uit de inhoud van het VWNW-plan of zo nodig aanvullend wordt gemotiveerd.

Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat het niet nodig is om de voorzieningen die zijn opgenomen in paragraaf 3 in het VWNW-plan op te nemen omdat de aanspraak daarop volgt uit de bepalingen in die paragraaf. Hierop is één uitzondering: de toekenning van een bijdrage in de pensioenopbouw, niet zijnde de bijdrage ter grootte van de voorwaardelijke pensioenaanspraken voor de verplichte VWNW-kandidaat. Dit is een aanspraak die het bevoegd gezag kan toekennen als de pensioenregeling bij de nieuwe werkgever daar aanleiding toe geeft. Bij het vaststellen van het VWNW-plan is daarover echter nog geen concrete afspraak op te nemen.

Het vastgestelde VWNW-plan kan door het bevoegd gezag worden aangepast als bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven. Dit kan bijvoorbeeld nodig zijn als tijdens de VWNW-begeleiding blijkt dat de functies waarop het traject zich richt tegen de verwachting in niet beschikbaar zijn. Ook kan het nodig zijn om voor een verplichte VWNW-kandidaat het plan aan te passen dat in de vrijwillige VWNW-fase is opgesteld. Het spreekt natuurlijk voor zich dat het bevoegd gezag het VWNW-plan niet aanpast dan nadat hij daarover met de VWNW-kandidaat overleg heeft gevoerd.

Artikel 49z Verplichtingen VWNW-kandidaten

VWNW-kandidaten moeten het vastgestelde VWNW-plan uitvoeren. VWNW-kandidaten zijn verplicht een aangeboden passende functie te aanvaarden binnen het voor hen geldende plaatsingsbereik, bedoeld in artikel 49cc, eerste of tweede lid.

Er is sprake van een aangeboden functie indien de VWNW-kandidaat – als hij de functie accepteert - daadwerkelijk in de functie kan worden geplaatst of bij de werkgever in dienst kan treden. Het aanbieden van een functie sluit niet uit dat er met de (nieuwe) werkgever een sollicitatiegesprek moet worden gevoerd. Maar pas als de (nieuwe) werkgever aangeeft de VWNW-kandidaat te willen aannemen, is er sprake van een aangeboden functie.

Op het niet meewerken aan de opstelling of uitvoering van het VWNW-plan en op weigering van een aangeboden passende functie door een verplichte VWNW-kandidaat kan ontslag volgen. Hier is sprake van een "kan-bepaling" omdat het bevoegd gezag gezien de zwaarte van de sanctie de mogelijkheid moet hebben om daarvan af te wijken als de omstandigheden daartoe aanleiding geven. Indien er sprake is van ontslag is

uiteeraard artikel 93 ARAR van toepassing. In geval van Kroonbenoemingen is instemming nodig van de Minister voor Wonen en Rijksdienst.

Voor een vrijwillige VWNW-kandidaat vervalt het recht op VWNW-begeleiding en de VWNW-voorzieningen indien hij voor de derde maal een aangeboden passende functie afwijst en is hij daarmee geen VWNW-kandidaat meer.

Artikel 49aa Passende functie

In dit artikel wordt aangegeven dat het bevoegd gezag vaststelt of de VWNW-kandidaat beschikt of binnen een redelijke termijn van om-, her- of bijscholing kan beschikken over de kennis en kunde die nodig is om een nieuwe functie naar behoren te kunnen uitvoeren en of deze nieuwe functie de VWNW-kandidaat redelijkerwijs kan worden opgedragen.

Artikel 49bb Periode van begeleidingstraject van werk naar werk

De periode van VWNW-begeleiding vangt aan na vaststelling van het VWNW-plan. Een eventueel verschil van mening over de inhoud van een VWNW-plan schort de periode van VWNW-begeleiding niet op. Als het begeleidingstraject door het verschil van mening is vertraagd kan bij het oplossen daarvan uiteraard wel de keuze worden gemaakt de periode van VWNW-begeleiding te verlengen. Voor de verplichte VWNW-kandidaat ten aanzien van wie is vastgesteld dat zijn functie wordt opgeheven of dat hij overtollig wordt, kan daarbij de periode van VWNW-begeleiding pas ingaan op het moment dat hij tevens daadwerkelijk niet meer met zijn functie wordt belast.

De periode van VWNW-begeleiding kent drie perioden van elk zes maanden. Dit is de rekenkundige periode die ook van belang is voor het vaststellen van de hoogte van de stimuleringspremie (zie hierover artikel 49tt). Na zes maanden gaat de volgende periode in, tenzij op advies van de professionele begeleiding door het bevoegd gezag wordt besloten dat de volgende periode niet in kan gaan. Nieuwe inzichten ten opzichte van het VWNW-plan, gebreken in het begeleidingstraject van werk naar werk of ernstige persoonlijke omstandigheden bij de VWNW-kandidaat kunnen reden zijn de lopende periode te verlengen en daarmee de volgende periode uit te stellen. De feitelijke periode van VWNW-begeleiding kan dus langer zijn dan de rekenkundige periode.

Voor VWNW-kandidaten die een tijdelijke aanstelling hebben, geldt dat hun periode van VWNW-begeleiding maximaal de duur heeft van hun resterende aanstellingstermijn. Een verplichte VWNW-kandidaat van wie de aanstelling nog acht maanden bedraagt, heeft dus aanspraak op maximaal acht maanden VWNW-begeleiding.

Voor verplichte VWNW-kandidaten die eerder al vrijwillige VWNW-kandidaat waren, gaat een nieuwe periode van VWNW-begeleiding in, onverminderd reeds genoten VWNW-begeleiding als vrijwillige VWNW-kandidaat.

Als de verplichte VWNW-kandidaat niet meer met zijn functie is belast maar er nog geen plan is vastgesteld (hetgeen zich kan voordoen als betrokkene niet eerst vrijwillig kandidaat was) gaat de periode van VWNW-begeleiding nog niet in, omdat er eerst een plan moet worden vastgesteld. De periode van het begeleidingstraject vangt voor betrokkene die niet meer met zijn functie is belast aan vanaf het moment dat zijn VWNW-plan is vastgesteld. Als het plan al in de vrijwillige fase is opgesteld en hiervan gebruik wordt gemaakt, vangt het begeleidingstraject niet aan voordat hij daadwerkelijk niet meer met zijn functie is belast. Voor verplichte VWNW-kandidaten gaat de periode van VWNW-begeleiding dus niet in zodra zij VWNW-kandidaat worden. Dit vraagt twee afzonderlijke besluiten: daadwerkelijke ontheffing uit de functie en vaststelling van het VWNW-plan. Pas als beide besluiten zijn genomen kan de periode van VWNW-begeleiding ingaan. Het is daarom van belang dat het bevoegd gezag bij deze besluiten informatie verstrekt over de ingangsdatum van de periode van VWNW-begeleiding en de gevolgen daarvan.

De periode van VWNW-begeleiding wordt in beginsel niet opgeschort door het tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden. Een uitzondering geldt hierbij voor werkzaamheden die door de VWNW-kandidaat op verzoek van het bevoegd gezag worden verricht en die de uitvoering van het VWNW-plan ophouden. Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat indien het tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden plaatsvindt bij een andere organisatie er een detacheringsovereenkomst moet worden opgesteld. Indien de werkzaamheden die tijdelijk worden verricht, worden verricht op een andere plaats van tewerkstelling, heeft de VWNW-kandidaat recht op compensatie van extra reistijd en extra reiskosten overeenkomstig de artikelen 49jj en 49kk die voor geplaatste VWNW-kandidaten gelden. Van de in artikel 49jj, vijfde lid, beschreven wijze van compensatie in geval van "doorverplaatsing" is daarbij echter geen sprake. In deze situatie blijft de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling van de VWNW-kandidaat uitgangspunt voor het vaststellen van de hoogte van de compensatie.

Het opschorten van de periode van VWNW-begeleiding omdat uitvoering van het VWNW-plan wordt opgehouden vanwege het verrichten van werkzaamheden op verzoek van het bevoegd gezag is een afwijking van de hoofdregel. Daarom is in het sectoroverleg Rijk afgesproken dat hierover door de paritair samengestelde departementale commissies die het VWNW-beleid moeten monitoren specifiek gerapporteerd moet worden.

Artikel 49cc Plaatsingsbereik

Het zoekbereik voor een passende functie tijdens de VWNW-begeleiding is in principe onbeperkt en kan ook de marktsector omvatten. In het VWNW-plan kunnen over het zoekbereik en over de periode van VWNW-begeleiding afspraken worden gemaakt. Het zoekbereik kan anders zijn dan het plaatsingsbereik maar kan het plaatsingsbereik niet verruimen of beperken. Het plaatsingsbereik waarbinnen een aangeboden functie voor een verplichte VWNW-kandidaat passend is, is in het eerste lid aangegeven. Nieuw is dat na verloop van tijd ook een functie bij een organisatie buiten de sector Rijk passend is.

Daarnaast is nieuw dat - met het tijdelijk buiten werking stellen van Hoofdstuk VII - ook het bepaalde in artikel 57, tweede lid, onderdeel a, tijdelijk de facto niet van kracht is omdat daarin voor wat betreft de functie die een ambtenaar in het kader van een reorganisatie verplicht is te aanvaarden, wordt verwezen naar artikel 49h in Hoofdstuk VII dat buiten werking is gesteld. In artikel 49h is bepaald dat voor een herplaatsingskandidaat een passende functie twee schalen lager kan zijn dan de oorspronkelijke salarisschaal die voor de herplaatsingskandidaat gold. De verplichtingen van ambtenaren om in het kader van of als gevolg van een reorganisatie een passende functie te aanvaarden, worden nu tijdelijk in hoofdstuk VIIbis geregeld en daarbij geldt dat alleen de eerste zes maanden een functie op een gelijk schaalniveau een passende functie is.

Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat met het tijdelijk buiten werking stellen van hoofdstuk VII de grondslag voor plaatsing van een VWNW-kandidaat in een andere functie artikel 49z, tweede lid, is. Daarnaast wordt erop gewezen dat bij het vaststellen of een functie passend is moet worden uitgegaan van de schaal van functie van de VWNW-kandidaat en niet van de schaal waarin hij is ingedeeld (persoonlijke schaal). Buiten de sector Rijk geldt daarbij voor VWNW-kandidaten met een vaste aanstelling dat de aangeboden functie een structurele functie moet zijn met een dienstverband voor onbepaalde tijd of een dienstverband voor bepaalde tijd met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Voor de vrijwillige VWNW-kandidaat geldt hetzelfde plaatsingsbereik als voor de verplichte VWNW-kandidaat maar is een functie alleen passend indien deze op ten minste een gelijk schaalniveau als de oorspronkelijke functie is.

Het bevoegd gezag kan met instemming van de VWNW-kandidaat afwijken van het eerste tot en met het derde lid. De VWNW-kandidaat kan ervoor kiezen om al eerder dan in de tweede periode een functie in een lagere schaal te aanvaarden of al eerder dan in de derde periode een functie buiten de sector Rijk te aanvaarden, ook bij organisaties die niet bij het ABP zijn aangesloten. Tevens kan de VWNW-kandidaat ervoor kiezen om een meer dan twee schalen lagere functie te aanvaarden. Dit heeft echter geen gevolgen voor de hoogte van de salarisgarantie of salarissuppletie; deze blijft gebaseerd op maximaal twee schalen lager. Dit ligt anders als plaatsing in een functie die meer dan twee salarisschalen lager is, is gebeurd op initiatief van het bevoegd gezag. Daar kan in bijzondere omstandigheden reden voor zijn en behoeft de instemming van de VWNW-kandidaat, bijvoorbeeld als tegen het einde van de periode van VWNW-begeleiding plaatsing of indiensttreding in een functie die maximaal twee salarisschalen lager is nog niet is gelukt en het bevoegd gezag wel een functie beschikbaar heeft die drie salarisschalen lager is. In dat geval wordt de salarisgarantie en de salarissuppletie wel gebaseerd op het daadwerkelijke verschil. Indien een VWNW-kandidaat wordt geplaatst in een functie met een lagere schaal dan zijn oorspronkelijke functie dan wordt nog twee jaar VWNW-begeleiding verleend, gericht op het vinden van een functie op het oorspronkelijke niveau.

Artikel 49dd Na de derde periode van het begeleidingstraject

Na afloop van de derde periode van VWNW-begeleiding eindigt voor de vrijwillige VWNW-kandidaat zijn status van VWNW-kandidaat en daarmee zijn recht op VWNW-begeleiding en VWNW-voorzieningen. Afhankelijk van de afspraken die bij aanvang van het VWNW-traject zijn gemaakt blijft hij of keert hij terug naar zijn oude functie of wordt hij geplaatst in een andere functie.

Voor de verplichte VWNW-kandidaat geldt dat hij na de derde periode VWNW-kandidaat blijft met de daaraan verbonden voorzieningen die zijn opgenomen in paragraaf 3 en dat onder professionele begeleiding een advies wordt opgesteld over individueel maatwerk voor een vervolgtraject. Het spreekt voor zich dat bij het in kaart brengen van de mogelijkheden voor individueel maatwerk in de eerste plaats wordt onderzocht waarom de VWNW-begeleiding niet succesvol is geweest. Dit kan voor het vervolgtraject als input dienen. Bij het individuele maatwerk staan alle opties open en zijn de grenzen voor het plaatsingsbereik en het salarisniveau die golden tijdens de periode van VWNW-begeleiding om vast te stellen wat een passende functie is, niet meer van toepassing omdat deze grenzen wellicht hebben bijgedragen aan het uitblijven van succes bij de VWNW-begeleiding. Met de grens voor het salarisniveau vervalt ook de begrenzing van de salarisgarantie- en de salarissuppletie. Een nieuw onderzoek naar de mogelijkheden van de individuele ambtenaar met een aangepast plan en een nieuwe periode van VWNW-begeleiding zijn mogelijk. Het professionele advies voor het vervolgtraject kan echter ook zijn dat ontslag overwogen moet worden omdat verdere VWNW-begeleiding niet zinvol wordt geacht voor een VWNW-kandidaat. Dit zal dan een ontslag op grond van artikel 99 van het ARAR zijn.

Indien de VWNW-kandidaat of het bevoegd gezag zich niet kan vinden in het advies voor het vervolgtraject wordt het door het bevoegd gezag voorgenomen besluit voorgelegd aan de rijksbrede commissie VWNW-beleid (zie artikel 49uu) voordat het bevoegd gezag een besluit neemt over het vervolgtraject. Ter illustratie: als bevoegd gezag en VWNW-kandidaat het – na ontvangst van het advies dat onder professionele begeleiding is uitgebracht over het vervolgtraject - niet eens zijn over bijvoorbeeld de duur van dat traject, het gewenste opleidingstraject of het zoekbereik, dan moet eerst de rijksbrede commissie daarover adviseren alvorens het bevoegd gezag daarover een besluit mag nemen. Ook wanneer één van de partijen een afspraak wenst te maken over een ontslag op grond van artikel 99 van het ARAR en de andere partij wenst dat niet, adviseert de commissie over de wenselijkheid van zo'n afspraak in relatie tot het alternatief dat door de andere partij is voorgedragen. Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat niet is beoogd dat artikel 99 van het ARAR wordt misbruikt als verkapt reorganisatieontslag nu artikel 96 en 96a buiten werking zijn gesteld.

§ 3 Voorzieningen VWNW-kandidaten

Artikel 49ee Voorzieningen

In deze paragraaf zijn de voorzieningen opgenomen die onderdeel uitmaken van het VWNW-beleid. Voor VWNW-kandidaten die een tijdelijke aanstelling hebben, geldt dat de voorzieningen in deze paragraaf de maximale duur hebben van hun resterende aanstellingstermijn. Een VWNW-kandidaat waarvan de aanstelling nog acht maanden bedraagt, kan dus aanspraak hebben op bijvoorbeeld acht maanden afbouwtoelage, compensatie voor extra reistijd of extra reiskosten of salarisgarantie.

Artikel 49ff Bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid

Op grond van artikel 100a van het ARAR heeft de voormalig herplaatsingskandidaat aan wie eervol ontslag is verleend in verband met de aanvaarding van een functie buiten de overheid, aanspraak op een uitkering overeenkomstig het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk indien hij binnen twee jaar na indiensttreding buiten de overheid buiten zijn schuld wordt ontslagen. In artikel 49ff is geregeld dat deze aanspraak van overeenkomstige toepassing is op VWNW-kandidaten met een vaste aanstelling. Deze voorziening geldt niet voor voormalige VWNW-kandidaten met een tijdelijke aanstelling omdat zij per definitie geen aanspraak op een bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid hebben.

Artikel 49gg Salarisgarantie en salarissuppletie

Als het salaris van de VWNW-kandidaat na plaatsing in een passende functie lager is dan zijn oorspronkelijke salaris, dan heeft de voormalige VWNW-kandidaat de eerste twee jaar salarisgarantie. Na afloop van deze twee jaar kan de voormalige VWNW-kandidaat jaarlijks een verzoek doen tot salarissuppletie. De salarisgarantie en salarissuppletie vullen het salaris aan tot maximaal 100% van het salaris dat op grond van artikel 5 BBRA 1984 voor de VWNW-kandidaat gold op de dag voordat de VWNW-kandidaat werd geplaatst in de nieuwe functie, verhoogd met de eindejaarsuitkering en vakantiewetuitkering en indien van toepassing gecorrigeerd voor een gewijzigde arbeidsduurfactor. Omdat voor de salarisgarantie en salarissuppletie wordt uitgegaan van het salaris dat gold op de dag voordat de VWNW-kandidaat werd geplaatst in de nieuwe functie, moet bij het vaststellen daarvan worden uitgegaan van de persoonlijke salarisschaal van de VWNW-kandidaat en niet van de – eventueel lagere - salarisschaal van zijn functie. Dit is dus anders dan bij het beoordelen of sprake is van een passende functie, want daarbij moet worden uitgegaan van de salarisschaal van de oorspronkelijke functie.

Een eenmaal toegekende salarisgarantie en salarissuppletie blijft doorlopen in geval de voormalig VWNW-kandidaat wederom VWNW-kandidaat wordt en vervolgens in een lagere schaal wordt geplaatst. In dat geval dient –naast de oorspronkelijke salarisgarantie en salarissuppletie- een nieuwe salarisgarantie en salarissuppletie te

worden verstrekt om het verschil in salaris in de nieuwe functie en de vorige functie te compenseren.

Bij het bepalen van de hoogte van de salarisgarantie en salarissuppletie wordt uitgegaan van de vaste inkomensbestanddelen. Binnen het Rijk zijn dit het salaris, de vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering. Buiten het Rijk worden de aldaar geldende vaste inkomensbestanddelen betrokken. Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat de hoogte van de salarisgarantie en salarissuppletie worden vastgesteld op basis van vergelijking van bruto bedragen. Het salarisdeel in de oorspronkelijke functie dat is gebruikt om de hoogte van de salarisgarantie en salarissuppletie vast te stellen, is ook grondslag voor de vakantie-uitkering (artikel 21 BBRA) en eindejaarsuitkering (artikel 20a BBRA).

De salarisgarantie wordt bij een plaatsing binnen de sector Rijk maandelijks uitgekeerd. Bij aanvaarding van een functie buiten de sector Rijk wordt de volledige aanspraak op salarisgarantie direct na het ontslag eenmalig uitgekeerd, waarbij de berekening wordt gemaakt op basis van de situatie op de datum van de overgang naar de nieuwe functie. De salarissuppletie volgt de algemene salarisontwikkeling van de sector Rijk en kan door de voormalige VWNW-kandidaat jaarlijks worden aangevraagd bij zijn voormalig bevoegd gezag. De salarisgarantie en de salarissuppletie zijn een pensioengevend inkomensbestanddeel voor zover dat mogelijk is op grond van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP. Bij de evaluatie van het VWNW-beleid in 2015 zal worden bezien of er behoefte bestaat aan een afkoopregeling voor de salarissuppletie indien het VWNW-beleid wordt voortgezet. Deze is nu niet voorzien, maar dat laat onverlet dat bevoegd gezag en VWNW-kandidaat wel een afkoopregeling kunnen treffen op basis van de hardheidsclausule als de suppletie leidt tot een evident onbillijke uitkomst voor de ambtenaar. Dit zal met name aan de orde zijn als de suppletie een gering bedrag betreft dat niet in verhouding staat tot de administratieve last voor de ambtenaar die met een jaarlijkse aanvraag gemoeid gaat.

De Minister voor Wonen en Rijksdienst kan nadere regels stellen met betrekking tot de salarisgarantie en salarissuppletie. Dit zal naar verwachting nadere rekenregels betreffen voor de salarisgarantie en salarissuppletie, de gevolgen in geval van wijziging van functie, werktijd of het salaris, de gevolgen in geval van werkloosheid en voorschriften voor het aanvragen van de salarissuppletie, waarvoor de voormalige VWNW-kandidaat jaarlijks ook een inkomstenverklaring over zal moeten overleggen en welke organisatie de salarissuppletie gaat uitkeren aan voormalig VWNW-kandidaten die buiten de sector Rijk in dienst zijn getreden.

Artikel 49hh Duur en omvang van de aflopende toelage

Ambtenaren hebben op grond van artikel 18b van het Bezoldigingsbesluit rijksambtenaren 1984 aanspraak op een aflopende toelage bij het beëindigen of verminderen van toelagen als gevolg van reorganisatie. Voor VWNW-kandidaten is de

voorziening in afwijking van artikel 18b, eerste en derde lid, van het BBRA 1984 ook van toepassing indien geen sprake is van een reorganisatie en is de duur van de voorziening niet vier, maar vijf jaar. Hierbij bedraagt de afbouwtoelage de eerste twee jaar 100% van de verlaging van de berekeningsbasis en de laatste drie jaar respectievelijk 75, 50 en 25%.

De Minister voor Wonen en Rijksdienst kan nadere regels stellen met betrekking tot de toepassing van dit artikel. Dit zal regels betreffen om de hoogte van de aflopende toelage vast te stellen in situaties waarin de VWNW-kandidaat een functie heeft aanvaard buiten de sector Rijk en de volledige aanspraak eenmalig wordt uitgekeerd.

Artikel 49ii Vergoeding pensionkosten

De VWNW-kandidaat die als gevolg van reorganisatie is verplaatst en van het bevoegd gezag opdracht heeft gekregen om te verhuizen naar of naar de nabijheid van de nieuwe plaats van tewerkstelling, heeft gedurende de periode dat hij daarin nog niet is geslaagd, voor ten hoogste twee jaar recht op volledige vergoeding van de door het bevoegd gezag redelijk geachte pensionkosten. Hiermee wordt afgeweken van de artikelen 12ba en 12bb van het Verplaatsingskostenbesluit 1989 en de artikelen 14 en 15 van de Verplaatsingskostenregeling 1989 waarin een gedeeltelijke vergoeding van die pensionkosten is geregeld.

Artikel 49jj Aflopende vergoeding extra reistijd

In het ARAR is in artikel 49m een voorziening opgenomen, op grond waarvan na een wijziging van de plaats van tewerkstelling waarbij voor de ambtenaar de reistijd voor woon-werkverkeer met meer dan 15 minuten per enkele reis toeneemt, deze extra reistijd gedurende vier jaar geheel of gedeeltelijk wordt aangemerkt als werktijd, voor zover die toename meer dan 15 minuten bedraagt. In afwijking van artikel 49m van het ARAR geldt voor VWNW-kandidaten dat deze voorziening ook van toepassing is indien geen sprake is van een reorganisatie, en is de duur van de voorziening niet vier, maar vijf jaar, waarbij in het eerste en tweede jaar 100% van de extra reistijd als werktijd kan worden aangemerkt, en het derde, vierde en vijfde jaar respectievelijk 75%, 50% en 25%.

De (toename) van reistijd wordt door het bevoegd gezag vastgesteld met behulp van de ANWB-routeplanner waarbij wordt uitgegaan van de route met de minste reistijd. Vergelijking van reistijd vindt plaats op basis van de feitelijk gebruikte methode van vervoer in de oude en nieuwe situatie.

Indien een VWNW-kandidaat een functie binnen het Rijk aanvaardt, wordt de extra reistijd die volgens de methode van dit artikel als werktijd mag worden aangemerkt in mindering gebracht op zijn dagelijkse werktijd in de nieuwe functie dan wel bijgeschreven in de vorm van extra compensatie-uren. Het bevoegd gezag kan uit bedrijfsmatige overwegingen voorstellen deze werktijd te vergelden tegen het salaris per uur van de ambtenaar. De ambtenaar is in dat geval vrij te kiezen tussen beide opties. Indien een VWNW-kandidaat een functie buiten het Rijk aanvaardt, wordt de extra reistijd die volgens de methode van dit artikel als werktijd mag worden aangemerkt,

vergouden tegen het salaris per uur van de VWNW-kandidaat direct voorafgaande aan zijn vertrek en wordt de volledige aanspraak eenmalig uitgekeerd.

Artikel 49kk Duur en omvang van de tegemoetkoming extra reiskosten

Op grond van artikel 12b1 van het Verplaatsingskostenbesluit 1989 komen na een gedwongen plaatsing als gevolg van reorganisatie waarbij de plaats van tewerkstelling wijzigt, meer reiskosten in aanmerking voor vergoeding.

Dit artikel voorziet in een afwijking van artikel 12b1, eerste en derde lid, van het Verplaatsingskostenbesluit 1989. Geregeld is dat deze tegemoetkoming voor VWNW-kandidaten ook van toepassing is indien geen sprake is van een reorganisatie, en is de duur van de voorziening niet voor vier, maar voor vijf jaar, waarbij in het eerste en tweede jaar de tegemoetkoming 100% bedraagt, en in het derde, vierde en vijfde jaar respectievelijk 75%, 50% en 25%. Geregeld is ook dat de volledige tegemoetkoming in geval van aanvaarding van een functie buiten de sector Rijk eenmalig wordt uitgekeerd.

Artikel 49ll Tegemoetkoming na voldoen aan verhuisplicht

Bij verhuizing in opdracht van het bevoegd gezag in verband met plaatsing in een passende functie bedraagt de eenmalige tegemoetkoming in de kosten die verband houden met de verhuizing voor de voormalige VWNW-kandidaat € 11.637,69. De vergoeding wordt alleen verstrekt indien binnen twee jaar na verplaatsing aan de opdracht tot verhuizen gehoor wordt gegeven. Van een opdracht tot verhuizing kan – gezien artikel 55 van het ARAR - alleen sprake zijn als het bevoegd gezag dit noodzakelijk acht voor de goede vervulling van de betreffende functie.

Artikel 49mm Flexibel werken

In de VWNW-overeenkomst is opgenomen dat het bevoegd gezag de VWNW-kandidaat desgewenst faciliteert om in zijn nieuwe functie 20% van zijn werktijd flexibel in te vullen als daardoor het accepteren van de functie door de VWNW-kandidaat wordt vergemakkelijkt. Het betreft hier zowel de flexibiliteit op de werktijden als op de plaats waar gewerkt wordt. Het bevoegd gezag kan hiervan afzien indien de aard van het werk de flexibiliteit niet toestaat.

Artikel 49nn Voorziening bij niet passende functie binnen de sector Rijk

Voor een voormalige VWNW-kandidaat die is geplaatst in een functie binnen het Rijk, waarvan tijdens de eerste zes maanden na plaatsing blijkt dat deze toch niet passend is, gaat een nieuwe periode van VWNW-begeleiding in. Het oordeel over de passendheid is aan het nieuwe bevoegd gezag. Zodra bij het nieuwe bevoegd gezag een redelijk vermoeden ontstaat dat de functie niet passend is voor de voormalige VWNW-kandidaat dient hij dit aan de orde te stellen bij het bevoegd gezag waar de ambtenaar VWNW-kandidaat is geworden. Over het algemeen zal een dergelijk vermoeden binnen drie maanden na plaatsing ontstaan.

Deze VWNW-begeleiding vindt plaats onder verantwoordelijkheid van het voormalige bevoegd gezag. De periode van VWNW-begeleiding die de ambtenaar vóór de plaatsing in de nieuwe functie heeft ontvangen wordt in mindering gebracht op de nieuwe termijn.

Artikel 49oo Voorziening bij verlies functie buiten de sector Rijk

Een voormalige VWNW-kandidaat die buiten de sector Rijk een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft aanvaard en buiten zijn schuld of toedoen tijdens de eerste twaalf maanden van dat dienstverband wordt ontslagen, krijgt door zijn voormalig bevoegd gezag ondersteuning bij het vinden van ander werk aangeboden. Deze termijn van twaalf maanden geldt niet indien de voormalige VWNW-kandidaat een dienstverband voor bepaalde tijd heeft aanvaard met uitzicht op een vast dienstverband en buiten zijn schuld of toedoen tijdens dat tijdelijke dienstverband wordt ontslagen. Het spreekt voor zich dat de voormalige VWNW-kandidaat wel aannemelijk moet kunnen maken dat hij buiten zijn schuld of toedoen is ontslagen.

De ondersteuning bij het vinden van ander werk is afhankelijk van de individuele situatie van de voormalige VWNW-kandidaat. De voormalige VWNW-kandidaat komt daarvoor echter niet wederom in dienst bij zijn voormalig bevoegd gezag.

Deze voorziening geldt niet voor voormalige VWNW-kandidaten die geen vaste aanstelling hadden omdat voor hen de vooruitzichten niet wijzigen.

Artikel 49pp Proportionele ambtsjubileumgratificatie

Op grond van artikel 79, tweede lid, van het ARAR bestaat onder meer bij reorganisatie-ontslag recht op een proportionele ambtsjubileumgratificatie naar rato van de doorgebrachte diensttijd, indien er sprake is van een diensttijd van 10 jaar of meer. Dit recht geldt op grond van het onderhavige artikel tevens voor VWNW-kandidaten en voor ambtenaren gedurende de vrijwillige fase die een VWNW-onderzoek hebben gevolgd maar geen vrijwillige kandidaat zijn geworden.

Artikel 49qq Vrijstelling terugbetalingen

De terugbetalingsverplichting met betrekking tot de bezoldiging bij ouderschapsverlof en studiekostenvergoeding, bedoeld in artikel 33g en 59 van het ARAR, wordt bij eervol ontslag niet opgelegd aan VWNW-kandidaten. In geval van disciplinair ontslag of ontslag wegens weigering van een passende functie of anderszins niet nakomen van de verplichtingen op grond van dit hoofdstuk, blijven de genoemde terugbetalingsverplichtingen in stand. Dit geldt op grond van artikel 49qq tevens voor ambtenaren die gedurende de vrijwillige fase aan een VWNW-onderzoek hebben deelgenomen maar die ervoor hebben gekozen het VWNW-plan niet uit te voeren en daarmee geen vrijwillige kandidaat zijn geworden of ambtenaren die dat inmiddels niet meer zijn.

Artikel 49rr Voorrang bij vacatures

Bij circulaire van 6 februari 2003 (PMR/AV 02/100674) is al voorzien in een voorrangpositie van herplaatsingskandidaten in algemene dienst van het Rijk en

personen die wegens arbeidsongeschiktheid in een andere functie geplaatst moeten worden, bij de vervulling van vacatures binnen de sector Rijk. Dit voorrangrecht wordt in het onderhavige artikel ook formeel vastgelegd, en mede van toepassing verklaard op alle verplichte VWNW-kandidaten, waarbij het niet uitmaakt of zij wel of niet in algemene dienst van het Rijk zijn. Hierdoor hebben ook degenen die in tijdelijke dienst zijn aangesteld en ambtenaren aangesteld bij de Staten-Generaal voorrang bij vacatures binnen de sector Rijk (en uiteraard visa versa omdat de ambtelijke dienst van de Staten-Generaal onderdeel uitmaakt van de sector Rijk).

Het voorrangrecht van deze groepen ambtenaren bevindt zich op hetzelfde niveau, dat wil zeggen dat binnen de groep voorrangsgerechtigden geen onderscheid wordt gemaakt tussen:

- herplaatsingskandidaten;
- verplichte VWNW-kandidaten;
- ambtenaren die wegens arbeidsongeschiktheid in een andere functie geplaatst moeten worden, en
- ambtenaren die een andere functie zoeken in het kader van de Tijdelijke regeling overstap naar een niet substantieel bezwarende functie.

Artikel 49ss Bijdrage pensioenopbouw

Indien een verplichte VWNW-kandidaat een baan aanvaardt bij een werkgever die niet is aangesloten bij het ABP moet het bevoegd gezag in geval van verlies van voorwaardelijke pensioenaanspraken een bijdrage toekennen voor de pensioenopbouw ter grootte van de voorwaardelijke pensioenaanspraken van de kandidaat. Het gaat hierbij om voorwaardelijke aanspraken op inkoop van ouderdomspensioen over pensioenjaren voor 2006. Hierop hebben werknemers die niet meer voor FPU in aanmerking komen en sinds 31 december 2005 ononderbroken in dienst zijn gebleven bij de overheid recht op grond van overgangsbepaling D bij artikel 7.5 van het Pensioenreglement ABP. Omdat dit recht vervalt als men niet in dienst blijft bij de overheid wordt hiervoor compensatie verstrekt als een verplichte VWNW-kandidaat een baan aanvaardt bij een werkgever die niet is aangesloten bij het ABP. In aanvulling op de bijdrage voor het verlies van voorwaardelijke pensioenaanspraken kan het bevoegd gezag een aanvullende bijdrage toekennen voor de pensioenopbouw indien daar aanleiding toe is.

Voor vrijwillige VWNW-kandidaten geldt dat het bevoegd gezag een bijdrage kan toekennen voor de pensioenopbouw. Hierbij is geen minimale omvang bepaald.

Bijdragen worden betaald nadat de termijn van twee jaar na indiensttreding buiten de overheid is verlopen. Deze wachttijd wordt gehanteerd omdat de voorwaardelijke pensioenaanspraken kunnen herleven als een ambtenaar binnen een bepaalde termijn weer in dienst treedt bij een bij het ABP aangesloten organisatie. Bijdragen worden op verzoek van de betrokkene door de werkgever gestort bij het nieuwe pensioenfonds van betrokkene of bij de verzekeringsmaatschappij waar de nieuwe pensioenopbouw van

betrokkene plaatsvindt of anders bij een verzekeringsmaatschappij of op een rekening voor banksparen waar het voormalig bevoegd gezag mee akkoord is. Ondersteuning bij het vaststellen van een bijdrage in de pensioenopbouw wordt gegeven door het Kennispunt financiële rechtspositie van het Expertisecentrum Organisatie en Personeel.

§ 4 Individuele keuzes VWNW-kandidaten

Artikel 49tt Stimuleringspremie

VWNW-kandidaten hebben het recht hun aanspraak op de in paragraaf 3 van dit hoofdstuk genoemde voorzieningen en hun aanspraak op VWNW-begeleiding te ruilen voor een stimuleringspremie bij ontslag op eigen verzoek. In geval een VWNW-kandidaat dus kiest voor een stimuleringspremie bestaat geen aanspraak meer op de in paragraaf 3 genoemde voorzieningen. Omdat hier sprake is van een ruil is het niet van belang wat een VWNW-kandidaat gaat doen na zijn ontslag op eigen verzoek; in dienst treden bij een werkgever buiten het Rijk, zelfstandig op zoek naar een andere baan, start van een eigen bedrijf of stoppen met werken.

De hoogte van de stimuleringspremie is afhankelijk van het aantal ABP-pensioenjaren zoals toegelicht bij artikel 49w:

- 4 maanden voor VWNW-kandidaten met minder dan 10 ABP-pensioenjaren
- 8 maanden voor VWNW-kandidaten met 10 tot 20 ABP-pensioenjaren
- 12 maanden voor VWNW-kandidaten met 20 tot 30 ABP-pensioenjaren
- 24 maanden voor VWNW-kandidaten met 30 of meer ABP-pensioenjaren.

Met uitzondering van vrijwillige VWNW-kandidaten ten aanzien van wie de aanwijzing enkel het gevolg is van een wijziging van de plaats van tewerkstelling van de organisatie van ten minste een half uur ten opzichte van de oorspronkelijke locatie – dus zonder dat sprake is van een dreigende opheffing van de functie van de VWNW-kandidaat of van een dreigende krimp binnen vergelijkbare of uitwisselbare functies als die van de VWNW-kandidaat - komen alle VWNW-kandidaten in aanmerking voor de stimuleringspremie.

De hoogte van de stimuleringspremie wordt afgeleid van het aantal resterende maanden rekenkundige VWNW-begeleiding. Om het aantal resterende maanden VWNW-begeleiding vast te stellen is de datum waarop de VWNW-kandidaat zijn ontslag wil laten ingaan (uiteraard met inachtneming van de opzegtermijn van ten minste één maand) leidend en niet de datum waarop het bevoegd gezag daadwerkelijk ontslag verleent. Gezien de minimale opzegtermijn is geregeld dat voor de berekening van de stimuleringspremie één maand opzegtermijn niet in mindering wordt gebracht op de resterende maanden rekenkundige VWNW-begeleiding.

De VWNW-kandidaat kan uiteraard niet met terugwerkende kracht om ontslag verzoeken en het bevoegd gezag kan ook niet met terugwerkende kracht ontslag verlenen. Indien een VWNW-kandidaat bij aanvang van zijn periode van VWNW-begeleiding verzoekt om ontslag op termijn dan loopt zijn periode van VWNW-begeleiding gewoon door. In een rekenvoorbeeld: een VWNW-kandidaat verzoekt aan het begin van zijn VWNW-periode om over 6 maanden ontslagen te worden. Voor de berekening van zijn stimuleringspremie resteren dan nog 12 maanden. Dus 12/18e van een volledige stimuleringspremie die bij zijn ABP-pensioenjaren hoort. Aangezien van die 6 maanden opzegtermijn er een maand niet meetelt, ontvangt hij 13/18e van een volledige stimuleringspremie die bij zijn ABP-pensioenjaren hoort.

Met de term rekenkundig wordt erop toegezien dat eventuele extra VWNW-begeleiding die is toegekend in aanvulling op de drie perioden van zes maanden, hier buiten beschouwing blijft. Ook blijft zo voor de berekening van de stimuleringspremie buiten beschouwing dat voor VWNW-kandidaten met een tijdelijke aanstelling een periode van VWNW-begeleiding kan gelden die korter is dan 18 maanden. Dit zou anders door de dan toe te passen lagere noemer een onevenredig hogere stimuleringspremie tot gevolg hebben. In een rekenvoorbeeld: een VWNW-kandidaat met een tijdelijke aanstelling waarvan bij aanvang van de periode van VWNW-begeleiding nog 8 maanden resteren, heeft bij aanvang van de status van VWNW-begeleiding aanspraak op 8/18e van een volledige stimuleringspremie die bij zijn ABP-pensioenjaren hoort.

De resterende maanden VWNW-begeleiding worden afgezet tegen de volledige rekenkundige periode VWNW-begeleiding van 18 maanden. In een rekenvoorbeeld: een ambtenaar met 15 ABP-pensioenjaren en 9 maanden resterende VWNW-begeleiding heeft recht op 9/18e maal 8 maanden = 4 maandsalarissen.

Voor ambtenaren die herplaatsingskandidaat zijn geworden met toepassing van het Besluit sociaal flankerend beleid sector Rijk 2008-2012 en die opteren voor de mogelijkheid om hun resterende herplaatsingstermijn in te ruilen voor een stimuleringspremie, geldt dat de stimuleringspremie wordt afgezet tegen de voor hen geldende herplaatsingstermijn van 30 maanden. In een rekenvoorbeeld: een herplaatsingskandidaat in deze categorie met 15 ABP-pensioenjaren en nog 12 maanden herplaatsingstermijn van de oorspronkelijke 30 maanden kan kiezen voor een vertrekpremie van 12/30e maal 8 maandsalarissen = 3,2 maandsalarissen.

De stimuleringspremie die volgt uit bovenstaande berekeningswijze wordt afgetopt. Deze aftopping bedraagt € 75.000 danwel maximaal één jaarsalaris (= 12 maandsalarissen, verhoogd met 8% vakantie-uitkering en 8,3% eindejaarsuitkering) indien dat jaarsalaris een hoger bedrag oplevert dan € 75.000.

In een rekenvoorbeeld: een VWNW-kandidaat met een maandsalaris van € 6.500 en 35 ABP-pensioenjaren heeft bij aanvang van de VWNW-periode aanspraak op een vertrekpremie van € 90.714. De bij 35 ABP-pensioenjaren passende stimuleringspremie

van 24 maanden wordt daarbij dus niet afgetopt op € 75.000 maar in plaats daarvan afgetopt op 12 maandsalarissen verhoogd met 8% vakantie-uitkering en 8,3% eindejaarsuitkering, omdat het jaarsalaris bedrag hoger is dan € 75.000.

De stimuleringspremie moet in twee situaties worden terugbetaald. In de eerste plaats betreft dit de situatie waarin de voormalige VWNW-kandidaat na zijn ontslag op eigen verzoek bij UWV een werkloosheidsuitkering aanvraagt en ook ten laste van het bevoegd gezag toegekend krijgt. In de VWNW-overeenkomst is opgenomen dat – hoewel besluitvorming over het toekennen van een werkloosheidsuitkering aan het UWV is – partijen er van uitgaan dat VWNW-kandidaten die kiezen voor een stimuleringspremie geen aanspraak hebben op een werkloosheidsuitkering of de bovenwettelijke aanvulling daarop. Deze verwachting wordt gesterkt door enkele recente rechterlijke uitspraken. Mocht het UWV tegen deze verwachting in in deze situatie wel een werkloosheidsuitkering ten laste van het bevoegd gezag toekennen uit hoofde van het ontslag op eigen verzoek van de VWNW-kandidaat, dan dient de voormalige VWNW-kandidaat de stimuleringspremie terug te betalen.

Tevens dient de stimuleringspremie door de voormalige VWNW-kandidaat te worden terugbetaald als hij binnen een bepaalde termijn weer in dienst treedt bij het Rijk. Deze termijn bedraagt het aantal maanden rekenkundige VWNW-begeleiding op grond van het derde lid. In een rekenvoorbeeld: een VWNW-kandidaat met 15 ABP-pensioenjaren die vertrekt met een stimuleringspremie, moet deze terugbetalen indien hij binnen acht maanden weer in dienst treedt bij het Rijk.

De ministers krijgen de mogelijkheid om desgewenst regels te stellen over het inruilen van de stimuleringspremie voor een periode van buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging voorgaand aan ontslag op eigen verzoek. Hierbij gelden uiteraard de reguliere overlegregels zoals opgenomen in artikel 113 en 118 van het ARAR.

§ 5 De rijksbrede commissie

Artikel 49uu De rijksbrede commissie

In de VWNW-overeenkomst is afgesproken dat de juiste toepassing van het VWNW-beleid via monitoring en toetsing wordt beoogd en niet door op voorhand de toepassing dicht te regelen. Voor de toetsing wordt een rijksbrede paritaire commissie ingesteld. De commissie is rijksbreed gevormd om uniforme toepassing binnen de sector Rijk te borgen.

De commissie heeft verschillende taken en deze taken kunnen niet meer door de departementale commissies worden uitgevoerd.

De taak om te adviseren over de uitkomst van een VWNW-onderzoek nadat een nieuw onderzoek ("second opinion") heeft plaatsgevonden, is bedoeld ter voorbereiding van

een door het bevoegd gezag te nemen besluit over het VWNW-plan. Dit geldt ook voor de taak om te adviseren over geschillen over het vervolgtraject van een verplichte VWNW-kandidaat na afloop van de periode van VWNW-begeleiding.

In de taken om te adviseren over de te nemen besluiten op bezwaarschriften tegen het VWNW-plan waartoe het bevoegd gezag heeft besloten en op bezwaarschriften tegen besluiten om een periode van VWNW-begeleiding niet te verlengen, treedt de commissie op als bezwaarschriftencommissie als bedoeld in artikel 7:13 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Het bezwaarschrift zelf moet conform artikel 6:4 Awb worden ingediend bij het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag kan bepalen dat een bezwaar direct bij een bepaalde dienst of organisatie dient te worden ingediend.

Voor wat betreft de taak om te adviseren over klachten over de VWNW-begeleiding treedt de commissie op als een interne klachtencommissie op grond van de facultatieve afdeling 9.1.3 van de Awb. Het ligt overigens in de rede dat bij dergelijke klachten in de regel eerst binnen het eigen departement een oplossing wordt gezocht.

Bepaald is dat het bevoegd gezag slechts gemotiveerd van het advies van de commissie kan afwijken. Dit geeft aan dat het advies zwaarwegend is. Voor wijze waarop de adviezen worden betrokken bij de behandeling van bezwaarschriften en klachten geldt de motiveringsplicht al op grond van de Awb. Op grond van het vierde lid wordt de zwaarwegendheid uitgebreid naar situaties waarin nog geen besluit is genomen. Dit is van belang gezien de spilfunctie die het VWNW-onderzoek heeft in het VWNW-traject en de grote belangen die zijn gemoeid met de besluitvorming over het vervolgtraject van een verplichte VWNW-kandidaat.

De Minister voor Wonen en Rijksdienst zal regels stellen met betrekking tot de benoeming van de leden en de werkwijze van de commissie. In het sectoroverleg Rijk is hierover afgesproken dat de rijksbrede commissie zal functioneren in afzonderlijke kamers: drie kamers voor de grote uitvoerende diensten (Belastingdienst, Rijkswaterstaat en de Dienst Justitiële Inrichtingen) en één voor de overige onderdelen van de sector Rijk. Elk bevoegd gezag zal voor de behandeling van een zaak een onafhankelijk voorzitter en een lid mogen aanwijzen. Een derde lid wordt aangewezen door de vakbonden waarmee dat bevoegd gezag overleg voert overeenkomstig artikelen 113 en 118 van het ARAR. Als vierde lid treedt een arbeidsmarktdeskundige op die niet afkomstig is van de mobiliteitsorganisatie waarvan dat bevoegd gezag gebruik maakt in het kader van het VWNW-onderzoek.

§ 6 Slotbepalingen

Artikel 49vv Outsourcing

De Wet Overgang Onderneming (verder: WOO) beoogt de positie van werknemers te beschermen indien (een deel van) een onderneming wordt overgedragen aan een derde, zoals in geval van privatisering of verzelfstandiging in een ZBO. Volgens de WOO treedt een werknemer van de overgedragen onderneming van rechtswege in dienst van de verkrijger van die onderneming, in beginsel met behoud van alle rechten en plichten uit de arbeidsovereenkomst. Op rijksambtenaren is de WOO niet van toepassing. Tot nu toe ontbraken rijksbrede afspraken indien werkzaamheden werden uitbesteed of overgedragen (verder: outsourcing). In de VWNW-overeenkomst zijn hierover nu afspraken gemaakt die zijn neergelegd in dit artikel. In verband daarmee is ook een ontslaggrond voor outsourcing geïntroduceerd. Deze kan worden toegepast bij de overgang van de ambtenaar vanwege de outsourcing en ook als het aan het einde van de VWNW-begeleiding niet is gelukt de ambtenaar te herplaatsen.

Bij outsourcing van taken buiten het Rijk wordt steeds met het georganiseerd overleg van het betreffende departement een sociaal plan overeengekomen. Het eerste lid van artikel 49vv is hiervoor de grondslag. Het sociaal plan bevat over het algemeen afspraken over het behoud of harmonisatie van arbeidsvoorwaarden (inclusief eventuele afkoopsommen) en hoe om wordt omgegaan met individuele afspraken die de betrokken ambtenaren met het bevoegd gezag hadden gemaakt. Daarnaast is het gebruikelijk dat in het sociaal plan een lijst is opgenomen waaruit blijkt met welke functies in de nieuwe organisatie de oude functies uitwisselbaar zijn (functievолgerschap).

In beginsel geldt dat de betrokken ambtenaren overeenkomstig het sociaal plan de overstap maken naar de nieuwe werkgever, maar dit is uiteraard alleen mogelijk indien de functie van de ambtenaar volgens het sociaal plan uitwisselbaar is met een functie in de nieuwe organisatie en de ontvangende partij daar ook mee instemt. Indien de ontvangende partij daarmee niet instemt of indien er geen sprake is van een te volgen functie, is er voor de ambtenaar geen keuze en blijft hij een verplichte VWNW-kandidaat.

Als een ambtenaar zijn functie kan volgen, maar daarvan afziet kan hij in dienst blijven en heeft hij recht op de VWNW-begeleiding en de VWNW-voorzieningen. Deze mogelijkheid geldt alleen voor ambtenaren in vaste dienst of in tijdelijke dienst voor een proeftijd vanwege hun grotere binding met het Rijk en het uitzicht dat zij hadden om bij het Rijk in dienst te kunnen blijven. De periode van VWNW-begeleiding bedraagt maximaal achttien maanden als outsourcing plaatsvindt naar een niet bij het ABP aangesloten organisatie en maximaal twaalf maanden als outsourcing plaatsvindt naar een wel bij het ABP aangesloten organisatie.

Indien na afloop van het begeleidingstraject van twaalf dan wel achttien maanden herplaatsing niet is gelukt, gaat het bevoegd gezag over tot eervol ontslag op basis van de in dit artikel geïntroduceerde ontslaggrond.

Artikel 49ww Geen ontslag bij reorganisatie

Omdat het uitgangspunt van het VWNW-beleid een sluitende aanpak voor begeleiding van werk naar werk is voor ambtenaren die actief meewerken aan het VWNW-traject dat de werkgever aanbiedt daadwerkelijk begeleid worden naar ander werk, is reorganisatie geen zelfstandige grond voor ontslag. Om die reden zijn de artikelen 96 en 96a niet van toepassing op verplichte VWNW-kandidaten. Voor de goede orde wordt opgemerkt dat deze artikelen wel van toepassing zijn op herplaatsingskandidaten.

Artikel 49xx Remplaçantenregeling

Voorzieningen ten behoeve van VWNW-kandidaten op grond van dit hoofdstuk kunnen ook worden toegekend aan andere ambtenaren, die (nog) niet behoren tot één van de groepen die onder het VWNW-beleid vallen, voor zover daarmee de plaatsing of herplaatsing van een VWNW-kandidaat wordt gerealiseerd. Zo kan het bevoegd gezag bepalen dat de stimuleringspremie, die normaliter alleen aan VWNW-kandidaten kan worden toegekend, ook aan andere ambtenaren wordt toegekend. Daarnaast is remplaceren ook mogelijk als daarmee een bijdrage wordt geleverd aan het realiseren van een taakstelling. Dit kan betekenen dat een formatieplaats wordt ingeleverd zonder dat een VWNW-kandidaat wordt geplaatst. Het is de bedoeling dat remplaceren op een transparante wijze plaatsvindt. Dit kan bijvoorbeeld worden gerealiseerd door in het besluit waarmee de remplaçant voorzieningen wordt toegekend op te nemen welke herplaatsing of krimp daarmee wordt gerealiseerd.

Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat de remplaçantenregeling rijksbreed kan worden toegepast, dus ook over organisatie- en departementsgrenzen heen.

Artikel 49yy Voorzieningen voor herplaatsingskandidaten

Dit artikel geeft aan welke mogelijkheden de herplaatsingskandidaten hebben. De ambtenaar die in de periode van 1 januari 2012 tot 15 april 2013 is aangewezen als herplaatsingskandidaat kan vóór 1 juli 2013 aan het bevoegd gezag kenbaar maken dat hij als verplichte VWNW-kandidaat gebruik gaat maken van het begeleidingstraject en de voorzieningen. De resterende maanden van de herplaatsingstermijn worden omgezet in een periode voor een begeleidingstraject van dezelfde omvang. Zo nodig wordt voor het begeleidingstraject een VWNW-plan opgesteld.

De ambtenaar die met toepassing van het Besluit sociaal flankerend beleid sector Rijk 2008-2012 als herplaatsingskandidaat is aangewezen kan de resterende maanden van de herplaatsingstermijn ruilen voor een stimuleringspremie bij ontslag op eigen aanvraag. De hoogte van de stimuleringspremie bedraagt één maandsalaris per rekenkundige maand, vermenigvuldigd met de breuk van het aantal voor de VWNW-

kandidaat resterende maanden voor het begeleidingstraject als teller en dertig als noemer.

Artikel zz Voorzieningen andere ambtenaren

Wanneer er geen sprake is van meer dan een half uur reistijd tussen de oude en nieuwe plaats van tewerkstelling bij een standplaatswijziging van de organisatie, is er geen zelfstandige reden voor een vrijwillige fase. In dit artikel is geregeld dat er aanspraak op een tegemoetkoming voor de extra reistijd, voor de extra reiskosten en op een verhuiskostenvergoeding bestaat voor alle ambtenaren van wie de plaats van tewerkstelling wijzigt omdat de locatie van zijn organisatie wijzigt.

Artikel 49aaa Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van de voorzieningen uit het VWNW-beleid tot onbillijke uitkomsten leidt voor de ambtenaar, kan het bevoegd gezag van de artikelen in dit hoofdstuk afwijken. Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat indien het bevoegd gezag van deze mogelijkheid gebruik maakt hij dit dient te motiveren en in het personeelsdossier van de betreffende ambtenaar op te nemen of anderszins vast te leggen.

Artikel II Wijziging Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984

A.

In het vijfde lid van artikel 5 van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 (BBRA 1984) is een limitatieve opsomming gegeven van gevallen waarin voor de ambtenaar een lagere salarisschaal kan gelden. Toegevoegd wordt dat indien een VWNW-kandidaat wordt geplaatst in een functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt, die lagere salarisschaal gaat gelden. Opgemerkt wordt dat indeling in de lagere schaal een dwingend voorschrift is en geen optie is waarvoor het bevoegd gezag kan kiezen. Afwijking hiervan is alleen mogelijk in individuele gevallen waarin het indelen in de lagere schaal tot evident onbillijke uitkomsten leidt voor de VWNW-kandidaat. Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat indien het bevoegd gezag van deze mogelijkheid gebruik maakt hij dit dient te motiveren in het personeelsdossier van de betreffende ambtenaar of anderszins vast te leggen.

B.

Een ambtenaar die binnen de sector Rijk een andere functie aanvaardt en daarbij hetzelfde salaris houdt, heeft – met uitzondering van enkele specifieke situaties – aanspraak op een mobiliteitstoeslag. In het nieuwe lid van artikel 22c van het BBRA 1984 wordt geregeld dat de VWNW-kandidaat geen aanspraak heeft op de mobiliteitstoeslag. Reden hiervoor is dat VWNW-kandidaten aanspraak hebben op VWNW-begeleiding en de voorzieningen die onderdeel uitmaken van het VWNW-beleid.

Artikel III en IV Wijziging Ambtenarenreglement Staten-Generaal en wijziging van het Reglement Dienst Buitenlandse zaken

In deze artikelen is geregeld dat de wijzigingen van het ARAR van overeenkomstige toepassing zijn op de ambtenaren die vallen onder het ARSG en het RDBZ.

Vanwege de bijzondere rechtspositie van ambtenaren van de Dienst Buitenlandse Zaken, zijn in het tweede lid van artikel 57a van het RDBZ twee afwijkende bepalingen opgenomen.

De meeste ambtenaren van de Dienst Buitenlandse Zaken zijn overeenkomstig artikel 26 van het RDBZ voor een bepaalde periode - meestal drie of vier jaar - in een functie geplaatst (de zogenaamde overplaatsbare ambtenaren). Na afloop van die periode worden zij in een andere functie geplaatst voor een bepaalde periode. De periode van plaatsing kan tussentijds verkort worden, bijvoorbeeld vanwege medische redenen of een reorganisatie. Veel van de overplaatsbare ambtenaren zijn ook in het buitenland inzetbaar. De meeste plaatsingen eindigen in de zomer zodat elke zomer vele honderden functies én overplaatsbare ambtenaren beschikbaar komen. Invulling van al deze vacante functies en plaatsing van al deze ambtenaren geschiedt in een zogenaamde zomerronde.

Blijkens de nota van toelichting bij de ingrijpende herziening van het RDBZ in 2002 (Stb. 2002, 334) is aanwijzing als herplaatsingskandidaat geen vanzelfsprekendheid voor de overplaatsbare ambtenaar die in het kader van voornoemd functieroulatiesysteem in een functie wordt geplaatst die vervolgens wordt opgeheven. In dat geval zal immers veelal in de rede liggen dat de oorspronkelijke plaatsingsduur wordt bekort en betrokkene op grond van het functieroulatiesysteem weer in een andere functie wordt geplaatst of tijdelijk ter beschikking wordt gehouden op grond van artikel 27 van het RDBZ in afwachting van de vervolgplaatsing. In de regel zal blijkens de nota van toelichting alleen als een betrekkelijk groot aantal vergelijkbare functies wordt opgeheven, zoals bij een omvangrijke inkrimpingsoperatie, reden zijn voor aanwijzing als herplaatsingskandidaat en daarmee de mogelijkheid van reorganisatieontslag. Sinds 2002 is hiervan nog geen sprake geweest.

Om diezelfde reden wordt nu in het tweede lid van artikel 57a van het RDBZ bepaald dat overplaatsbare ambtenaren in gevallen waarin ambtenaren verplichte VWNW-kandidaat zouden worden, in de regel ter beschikking worden gehouden op grond van artikel 27 van het RDBZ. Het VWNW-beleid wordt dan niet op betrokkene van toepassing. Uiteraard kan in zo'n geval het bevoegd gezag op verzoek van betrokkene besluiten om overeenkomstig de remplaçantenregeling in artikel 49xx van het ARAR het begeleidingstraject en de voorzieningen voor VWNW-kandidaten op betrokkene van toepassing te verklaren indien daarmee een bijdrage wordt geleverd aan het realiseren van een taakstelling.

In de twee in het tweede lid van artikel 57a van het RDBZ geformuleerde uitzonderingsgevallen zal de overplaatsbare ambtenaar wel overeenkomstig het ARAR verplichte VWNW-kandidaat worden met alle daaruit voortvloeiende rechten en plichten.

Allereerst indien het bevoegd gezag oordeelt dat de betrokken overplaatsbare ambtenaar naar verwachting niet binnen de Dienst Buitenlandse Zaken herplaatst zal kunnen worden. Dit zal zich met name voor kunnen doen bij een omvangrijke

inkrimpingsoperatie die in korte tijd moet worden doorgevoerd. En in een enkel geval ook indien de functie van een specialistische ambtenaar vervalt en binnen de dienst geen behoefte meer is aan diens specialistische expertise. Het bevoegd gezag zal een voorgenomen toepassing van deze uitzonderingsgrond opnemen in het plan van aanpak van de desbetreffende reorganisatie dat voor advies aan de ondernemingsraad en voor overleg aan de centrales van overheidspersoneel wordt voorgelegd. En daarin aannemelijk maken dat herplaatsing naar verwachting niet binnen de dienst zal kunnen plaatsvinden. De beslissing om een overplaatsbare ambtenaar – in afwijking van de hoofdregel – aan te merken als verplichte VWNW-kandidaat wordt schriftelijk en gemotiveerd aan betrokkene kenbaar gemaakt en is voor bezwaar en beroep vatbaar.

Daarnaast zal de betrokken overplaatsbare ambtenaar overeenkomstig het ARAR verplichte VWNW-kandidaat worden met alle daaruit voortvloeiende rechten en plichten indien hij daar het bevoegd gezag vooraf uitdrukkelijk om heeft gevraagd. Voor de kleine groep ambtenaren van de Dienst Buitenlandse zaken die voor onbepaalde tijd in een functie is geplaatst en voor wie voornoemd bijzondere functieroulatiesysteem dus niet geldt (de zogenaamde niet-overplaatsbare ambtenaren), gelden volgens het RDBZ dezelfde plaatsingsregels als voor ambtenaren in de zin van het ARAR. Zij worden daarom bij opheffing van hun functie en bij overtolligheid wel in alle in het ARAR genoemde gevallen verplichte VWNW-kandidaat. Tot de inwerkingtreding van het VWNW-beleid werden zij immers ook aangewezen als herplaatsingskandidaat in de in het ARAR genoemde gevallen.

In artikel 49cc, derde lid, van het ARAR is bepaald dat bij plaatsing van een VWNW-kandidaat in een functie die lager is gewaardeerd dan de laatstelijk door de ambtenaar vervulde functie, het bevoegd gezag zich gedurende twee jaar inspannt om betrokkene weer te plaatsen op het schaalniveau van diens laatstelijk vervulde functie. Bij het tweede lid van artikel 57a van het RDBZ wordt hierop een uitzondering gemaakt voor de ambtenaar die is geplaatst in het buitenland. Hij kan niet overeenkomstig artikel 49cc, derde lid, van het ARAR aanspraak maken op plaatsing in een andere standplaats voordat de voor hem vastgestelde plaatsingsperiode is afgelopen. Dit vanwege de hoge kosten die gepaard gaan met een verandering van standplaats van een uitgezonden ambtenaar. Een vergelijkbare bepaling was opgenomen in artikel 29, derde lid, van het Besluit sociaal flankerend beleid sector Rijk 2008-2012.

Voor het overige is hoofdstuk VIIbis van het ARAR voor zowel de vrijwillige fase als eventueel daarop volgende verplichte fase geheel van overeenkomstige toepassing op de overplaatsbare en niet-overplaatsbare ambtenaren van de Dienst Buitenlandse Zaken.

Artikel V Werkingsduur

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van dit besluit, de datum waarop het besluit vervalt en het overgangsrecht.

Het besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum waarop het in het Staatsblad wordt geplaatst. Omdat de VWNW-overeenkomst een looptijd heeft van 15 april 2013 tot en met 31 december 2015, wordt aan het besluit terugwerkende kracht verleend tot en met 15 april 2013. Om deze reden wordt ook afgeweken van het systeem van vaste verandermomenten.

Op de terugwerkende kracht wordt een uitzondering gemaakt voor de bepalingen die kunnen worden aangemerkt als een verslechtering van de positie van de ambtenaar. Dat zijn:

- de uitbreiding van het plaatsingsbereik waarbinnen een passende functie moet worden aanvaard (artikel 49cc, eerste lid, onderdeel c);
- de wijziging dat bij plaatsing in een functie met een lagere salarisschaal ook die schaal gaat gelden (artikel II);
- de toepassing van het afspiegelingsbeginsel (artikel 49w).

Hoofdstuk VIIbis vervalt met ingang van 1 januari 2016, de datum waarop de looptijd van de VWNW-overeenkomst eindigt. Ook de aanpassingen in het BBRA 1984, ARSG en RDBZ komen dan te vervallen. Vanaf 1 januari 2016 geldt voor reorganisaties weer dat deze via de regels van hoofdstuk VII moeten verlopen en dat de in dat hoofdstuk opgenomen voorzieningen weer gelden, tenzij op basis van de evaluatie van het VWNW-beleid andere afspraken worden gemaakt. Op grond van het hier opgenomen overgangsrecht blijven voorzieningen die voor het einde van de looptijd van deze overeenkomst aan VWNW-kandidaten zijn toegekend, voor hen gelden. Voor VWNW-kandidaten waarvan de periode van VWNW-periode doorloopt tot na de looptijd van de VWNW-overeenkomst blijft dit besluit van kracht, voor verplichte VWNW-kandidaten inclusief de bepalingen over het vervolgtraject na afloop van de periode van VWNW-begeleiding. Dit houdt dus in dat verplichte VWNW-kandidaten ook na 31 december 2015 geen reorganisatieontslag als bedoeld in artikel 96 van het ARAR kan worden verleend.

De minister voor Wonen en Rijksdienst,

drs. S.A. Blok