

Samenwerking UWV en Belastingdienst



Belastingdienst

CONVENANT

betreffende de overgang van medewerkers van het Uitvoeringsinstituut
Werknemersverzekeringen (UWV) naar de Belastingdienst

4 februari 2005
Definitieve versie



Belastingdienst

CONVENANT

CONVENANT betreffende de overgang van medewerkers van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) naar de Belastingdienst

Verdergaande samenwerking tussen UWV en de Belastingdienst wordt in het algemeen belang wenselijk geacht. De samenwerking tussen UWV en de Belastingdienst wordt geregeld in de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv), door de bevoegdheid van premieheffing- en inning van de sociale verzekeringen over te hevelen van UWV naar de Belastingdienst. Het wetsvoorstel bevat ook regels voor het fondsbeheer en voor de premieheffing en vaststelling van de hoogte van de premie voor de vrijwillige verzekeringen. Er is ook een Invoeringswet Wfsv waarin de wijzigingen van de SV-wetten, fiscale wetten en overgangsbepalingen zijn geregeld.

Er is inmiddels gekozen voor een gefaseerde invoering. Dit om de gehele operatie beheersbaar te kunnen uitvoeren en de risico's te minimaliseren.

- 1 januari 2005: invoering van het uniforme loonbegrip volgens Walvis alleen voor de collecterende functie en conform de huidige heffingsmethodieken van UWV.
- 1 januari 2006: invoering van de Polisadministratie, het uniforme loonbegrip voor de distribuerende functie en de dagloonsystematiek conform Walvis, invoering van de PANA-aangifte (gegevensaanlevering aan de Belastingdienst) en uitvoering van de premieheffing en incasso door de Belastingdienst.
- 2006-2008: overgangsfase: Deze wordt onder andere gebruikt om de Polisadministratie met gegevens te vullen.
- vanaf 2008: gesloten bedrijfsvoering.

Zoals in het eindrapport Samenwerking UWV en Belastingdienst van april 2003 is vermeld, gaan van de medewerkers van UWV in het collecterende proces tussen 1 juli 2005 en 1 januari 2007 gefaseerd 800 UWV-medewerkers met hun werk naar de Belastingdienst.

UWV heeft zich als werkgever gecommitteerd aan het van werk naar werk begeleiden van medewerkers. De Belastingdienst heeft zich gecommitteerd aan de overname van 800 medewerkers op voltijdsbasis berekend (800 fte). De Belastingdienst zal hen zoveel mogelijk een gelijksoortige of gelijkwaardige functie aanbieden. Ten einde deze overgang zo soepel en zorgvuldig mogelijk te laten verlopen zal de Belastingdienst tevens een plan opstellen voor een gestructureerde aanpak van de ontvangst, introductie, opleiding en begeleiding van de medewerkers die overkomen van UWV.

UWV en Belastingdienst voelen zich verantwoordelijk voor een soepele en zorgvuldige overgang van taken en medewerkers van UWV naar de Belastingdienst. Het convenant heeft dan ook mede tot doel de kwaliteit en zorgvuldigheid van het proces te waarborgen.



Belastingdienst

Dit convenant heeft betrekking op de overgang van UWV-medewerkers van het collecterend proces, dat wil zeggen de divisie werkgeverszaken en de afdeling Fraude, Preventie en Opsporing (FPO) onderdeel collecterend proces, naar de Belastingdienst alsmede op de afgesproken gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de achterblijvende medewerkers. Het bestaat uit de volgende onderdelen:

1. algemene uitgangspunten
2. overgang van medewerkers UWV naar de Belastingdienst/plaatsingsprocedure
3. rechtspositie en arbeidsvoorwaarden



Belastingdienst

Deel 1. Algemene uitgangspunten

1. Afspraken over de overgang van personeel van UWV naar de Belastingdienst:

- in de periode 1 juli 2005 – 1 januari 2007 gaan 800 medewerkers (fte) van UWV in het collecterende proces gefaseerd over naar de Belastingdienst: UWV stelt vast welke medewerkers overgaan. De soort functies en de functieniveaus die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de werkzaamheden bij de Belastingdienst zijn daarbij leidend.
- vacatures in de collecterende sector UWV worden ingevuld met tijdelijke arbeidskrachten;
- UWV en Belastingdienst leiden hun medewerkers over en weer zo snel mogelijk op voor elkaars werkproces. De wijze waarop aan deze opleidingen vorm wordt gegeven zal in onderling overleg tussen UWV en Belastingdienst verder uitgewerkt worden;
- UWV en Belastingdienst voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk voor de achterblijvende medewerkers van het collecterend proces binnen UWV;
- UWV spant zich in om deze medewerkers binnen of buiten de organisatie op een andere (werk-)plek te krijgen. Van de per 1 januari 2006 resterende medewerkers van deze groep worden er 700 met voorrang in de gelegenheid gesteld te solliciteren op externe Belastingdienstvacatures. Hierbij is sprake van een echte sollicitatie, waarbij ook afwijzen dus tot de mogelijkheden behoort. Als voorwaarde geldt dat de externe vacaturestop bij de Belastingdienst moet zijn opgeheven;
- de termijn waarbinnen UWV-medewerkers een beroep kunnen doen op het hiervoor bedoelde eerste sollicitatierecht bij de Belastingdienst is 1,5 jaar. Deze regeling- die in 2005 nader wordt uitgewerkt- eindigt dus 1 juli 2007. Aan de afspraak per 1 januari 2006 met betrekking tot de voorrangpositie wordt in de praktijk nu al uitvoering gegeven.

2. Personele toedeling

- de Belastingdienst stelt een formatieplan op voor de toedeling van 800 fte's over de verschillende processen en kantoren van de Belastingdienst. De functies in het formatieplan zijn zoveel mogelijk gelijksoortig of gelijkwaardig aan UWV.
- UWV heeft een eerste personele match gemaakt, die tot doel heeft inzicht te krijgen of het benodigde personeel op de gewenste plaatsen beschikbaar is. Deze zogenaamde 'koude' match is afgerond. De uitkomsten van deze koude match hebben geleid tot enkele wijzigingen in het formatieplan en dit convenant. De resterende verschillen tussen de vraag van de Belastingdienst en het aanbod van UWV zullen in de warme match met inachtneming van de spelregels van dit convenant worden opgelost.
- de feitelijke personele toedeling, de zogenaamde 'warme' match zal door UWV in twee stappen worden voorbereid. Voor het personeel dat per 1 juli 2005 overgaat is dit naar verwachting maart 2005 afgerond en voor het overige personeel naar verwachting medio 2005, opdat ruim voor de feitelijke datum van overgang bekend is wie er overgaat.
- indien er na de warme match tekorten ontstaan, zal in overleg met de Belastingdienst een maatwerkoplossing gevonden worden zodat in totaal 800 UWV medewerkers (fte) overgaan.



Belastingdienst

3. Algemene uitgangspunten met betrekking tot plaatsing van UWV-medewerkers bij de Belastingdienst

- de Belastingdienst garandeert dat alle UWV-medewerkers die overgaan een functie binnen de Belastingdienst krijgen aangeboden die zoveel mogelijk aansluit bij hun huidige functie, werkervaring, opleiding en capaciteiten. In eerste instantie komt de medewerker voor een functie in aanmerking met een functiesalaris van gelijk niveau en die qua takenpakket in hoofdzaak aansluit op de huidige functie.
- de medewerkers die overkomen naar de Belastingdienst treden per afgesproken datum bij UWV uit dienst en worden aangesteld in algemene dienst van het rijk als ambtenaar van de Belastingdienst.
- het karakter van het huidige dienstverband (vast, voltijd/deeltijdpercentage) blijft gehandhaafd en arbeidspatronen zullen uitsluitend in overleg met de medewerker worden gewijzigd.
- bestaande individuele afspraken op het gebied van loopbaan, verlof, kinderopvang, ergonomische aanpassingen in de werkplek e.d. worden in beginsel zo veel mogelijk gerespecteerd. Voorwaarde is wel dat deze afspraken kunnen worden gedocumenteerd.
- na overgang naar de Belastingdienst zijn op de voormalige medewerkers van UWV de rechtspositionele regels (zoals opgenomen in het Reglement Personeelsvoorschriften Belastingdienst) onverkort van toepassing. De onderscheiden arbeidsvoorwaarden zijn met elkaar vergeleken. Op een aantal aspecten is sprake van - voor UWV-medewerkers - nadelige verschillen. De behandeling van de financiële verschillen in arbeidsvoorwaarden is nader uitgewerkt in deel 3 van dit convenant.
- de medewerkers die van UWV overkomen nemen na aanstelling bij de Belastingdienst geen afwijkende positie in ten opzichte van de overige medewerkers van die dienst. Dit betekent onder meer dat zij bij een reorganisatie binnen de Belastingdienst niet als eerste als boventallig worden aangemerkt.

4. Algemene uitgangspunten financiële afwikkeling

De kosten van de in punt 3 vijfde gedachtestreepje bedoelde verschillen komen ten laste van de Belastingdienst. Mocht het daarvoor toegekende budget worden overschreden dan wordt gezocht naar mogelijkheden om dit te verruimen.

5. Begripsbepalingen

In dit convenant wordt verstaan onder:

- *Toetsingscommissie plaatsing*: een gezamenlijke commissie van UWV en Belastingdienst die het eindresultaat van het plaatsingsplan -het gecumuleerde totaaloverzicht van de medewerkers die zullen overgaan naar de Belastingdienst- toetst op de vraag of sprake is van een zorgvuldig matchingsproces van functie-aanbod naar toedeling van medewerkers, waarna het eindresultaat wordt vastgesteld door UWV. De samenstelling, werkwijze, etc. van de Toetsingscommissie plaatsing zal nog nader worden uitgewerkt.



Belastingdienst

- *Voltijdsbasis*: bij UWV is één fte een voltijder met een gemiddeld 38-urige werkweek, bij de Belastingdienst is één fte een voltijder met een gemiddeld 36-urige werkweek. In het kader van de overgang van UWV medewerkers naar de Belastingdienst geldt één fte UWV 38 uur = één fte 38 uur bij de Belastingdienst.
- *Groepsfunctie*: een in het kader van een loopbaanregeling ingestelde functie voor die gevallen dat de werkzaamheden van de desbetreffende medewerkers noodzakelijkerwijs elementen bevatten die tot een grotere bandbreedte leiden dan die van de BBRA-schalen. De verschillende niveaus zijn daarbij wel te onderscheiden, maar niet te scheiden. De groepsfuncties onderscheiden zich in de volgende niveaus: B (schalen 3 t/m 5), C (schalen 5 t/m 7), E (schalen 7 t/m 9), F (schalen 9 t/m 11) en I (schalen 11 t/m 13).
- *Individuele functie*: specifieke functie (S-functie, verdeeld over alle schalen).



Belastingdienst

Deel 2. de overgang naar de Belastingdienst/plaatsingsprocedure

1. Plaatsingsprocedure

- de Belastingdienst geeft de garantie dat 800 UWV-medewerkers (fte) een functie binnen de Belastingdienst krijgen zoveel mogelijk op hetzelfde functieniveau als zij nu bij UWV hebben en op bereisbare afstand van de woonplaats.
- in het kader van de toetsing van de gelijkwaardigheid van functies bij UWV en de Belastingdienst is een nadere vergelijking door functiewaardering uitgevoerd op basis waarvan UWV en de Belastingdienst gezamenlijk een salarisconversietabel hebben opgesteld. Deze salarisconversietabel maakt onderdeel uit van dit convenant en vormt de basis voor het plaatsingsplan (zie bijlage).
- de Belastingdienst stelt een formatieplan op voor de toedeling van 800 fte's over de verschillende processen en kantoren van de Belastingdienst. Op basis van dit formatieplan zal worden bezien welke groepen medewerkers van het collecterend proces binnen UWV daarvoor in eerste instantie qua werkzaamheden, opleiding, niveau en ervaring in aanmerking komen.
- in het formatieplan zijn in de regio's formatieplaatsen op E-niveau Heffing opgenomen voor de sectorindeling. In de koude match is geconstateerd dat zowel de regionale invulling als het E-niveau knelpunten vormen voor het borgen van een goede overgang van de betrokken medewerkers van de afdeling Indeling en Inschrijving (I&I) en van kennis die van cruciaal belang is voor het premieheffingsproces. Om die reden wordt in dit convenant zowel voor wat betreft de plaatsingsprocedure en inschaling (zie hierna onder arbeidsvoorwaarden) als voor wat betreft de plaats van de werkzaamheden een bijzondere maatregel getroffen die afwijkt van het gestelde in het formatieplan.
Hoewel de Belastingdienst voornemens is deze werkzaamheden in de toekomst in de regio's te beleggen, wordt in het kader van de overgang van deze werkzaamheden van UWV naar de Belastingdienst gekozen voor een centralisatie van dit specifieke werk.
- UWV stelt een plaatsingsplan op, met inachtneming van de plaatsingsprocedure van het Sociaal Plan UWV.
- UWV selecteert op basis van de plaatsingsprocedure uit het Sociaal Plan UWV welke medewerkers overgaan naar de Belastingdienst. De CAO UWV en het Sociaal Plan UWV zijn in het bezit van alle partijen die dit convenant ondertekenen.
- de medewerkers afkomstig van de afdeling Indeling en Inschrijving (I&I), met ervaring in de afgelopen vijf jaar met bijzondere gevalbehandeling en overall-kennis van (sector)indelingen, sectoroverschrijdende constructies en bezwaarzaken, komen voorafgaand aan het in werking treden van het plaatsingsplan in aanmerking voor de 13 E profielen Heffing gericht op sectorindeling.
- de betreffende medewerkers zullen vervolgens in de gelegenheid worden gesteld hun belangstelling voor een functie bij de Belastingdienst kenbaar te maken. Dit komt overeen met de plaatsingsprocedure uit het Sociaal Plan UWV, waarin staat dat plaatsing waar mogelijk plaatsvindt op basis van vrijwilligheid, rekening houdend met de voorkeur van de betrokken medewerker.
- de over te plaatsen medewerker moet uiteraard geschikt zijn voor de aangeboden functie of deze geschiktheid binnen een redelijke termijn kunnen verwerven door opleiding of training.



Belastingdienst

- als het aantal UWV-medewerkers dat zich aanmeldt voor de functies bij de Belastingdienst groter is dan het aantal plaatsingsmogelijkheden daar, geldt de plaatsingsvolgorde uit het Sociaal Plan UWV. Op hoofdlijnen betekent dit dat bij een te veel aan vrijwilligers uit de doelgroep de medewerker met het hoogste aantal dienstjaren als eerste in aanmerking komt. Bij een tekort aan vrijwilligers kan UWV medewerkers uit de doelgroep aanwijzen voor plaatsing bij de Belastingdienst. Bij de overgang naar de Belastingdienst zal echter het streven zijn om verplichte plaatsingen te voorkomen. In dat kader kan worden overwogen naast medewerkers uit de oorspronkelijk gekozen doelgroep(en) ook medewerkers vanuit andere doelgroepen van het collecterend proces binnen UWV de mogelijkheid te bieden voor een functie bij de Belastingdienst te opteren.
- het eindresultaat van het plaatsingsplan, het gecumuleerde totaaloverzicht van de medewerkers die zullen overgaan naar de Belastingdienst, zal worden getoetst door een gezamenlijke toetsingscommissie plaatsing op de vraag of sprake is van een zorgvuldig matchingsproces van functieaanbod naar de toedeling van medewerkers, waarna het eindresultaat wordt vastgesteld door UWV.
- na definitieve vaststelling van het eindresultaat van het plaatsingsplan bericht UWV de medewerkers over hun overgang naar de Belastingdienst.
- vervolgens informeert de Belastingdienst de medewerkers over hun definitieve plaatsing en indiensttreding.
- eventueel natuurlijk verloop van UWV-medewerkers in de periode tussen het bericht van plaatsing en het feitelijke moment van overgang naar de Belastingdienst, wordt ondervangen door plaatsing van andere UWV-medewerkers uit de gekozen doelgroepen.

2. Geschillencommissie UWV

De geschillencommissie UWV heeft tot taak op verzoek van de betreffende medewerker(s) bij een geschil met de werkgever over een (plaatsings-)besluit of de uitvoering van het Sociaal Plan te beoordelen of de werkgever het Sociaal Plan zorgvuldig en in redelijkheid heeft toegepast. De medewerker dient, binnen 1 maand nadat het besluit aan hem is kenbaar gemaakt, in beroep te gaan bij de geschillencommissie.

3. Begeleiding bij plaatsing en nazorg

- de UWV-medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om een kennismakingsgesprek te hebben met het managementteam van de eenheid waar hij geplaatst zal worden.
- tot het moment van de overgang van de medewerkers van UWV naar de Belastingdienst zijn UWV en Belastingdienst gezamenlijk verantwoordelijk voor de informatieverstrekking en begeleiding van die medewerkers.
- vanaf het moment van overgang is de Belastingdienst in alle opzichten verantwoordelijk voor de overgekomen medewerker.
- wel zal bij de Belastingdienst voor een nog nader te bepalen periode een vertrouwenspersoon voor oud-UWV-ers worden benoemd. Deze vertrouwenspersoon, zelf oud-UWV-er, krijgt de gelegenheid personele aangelegenheden rechtstreeks te bespreken met het Managementteam Belastingdienst.
- nazorg met betrekking tot de plaatsing behoort tot de verantwoordelijkheid van het lokale lijnmanagement van de Belastingdienst.



Belastingdienst

4. Flankerend beleid Belastingdienst bij plaatsing

Met betrekking tot de plaatsing binnen de Belastingdienst is het volgende flankerend beleid van toepassing

- om-, her- en bijscholing. Als voorwaarde voor plaatsing in een functie kan het volgen van één of meer opleidingen verplicht worden gesteld, mits deze opleiding de medewerker in verband met zijn persoonlijke omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen. Bij aanwijzing voor een (groeps)functie geldt de verplichting om een daarop gerichte opleiding / daarop gerichte opleidingsmodules te volgen.
- indien het dagelijkse heen en weer reizen niet mogelijk is een extra tegemoetkoming bij verhuizing na (her-)plaatsing over een grote afstand op basis van artikel 49n van het ARAR.

5. Lopende opleidingen

Medewerkers die momenteel een studie volgen, kunnen er voor kiezen deze studie bij overgang naar de Belastingdienst voort te zetten onder de condities die nu ook voor hen gelden ten aanzien van kostenvergoedingen, studieverlof, examenverlof, etc. De kosten daarvan komen voor rekening van de Belastingdienst.

6. Verklaring omtrent het gedrag (VOG)

Bij de Belastingdienst is een voorwaarde voor indiensttreding dat medewerkers een verklaring omtrent het gedrag overleggen. De betrokkene dient deze verklaring schriftelijk aan te vragen bij de burgemeester van zijn of haar woonplaats. Bij de aanvraag dient een mededeling van het tot beslissen bevoegde gezag (= het managementteam van de betrokken eenheid van de Belastingdienst) te worden gevoegd waaruit de aard van de werkzaamheden waarvoor de verklaring wordt verlangd blijkt. De legeskosten worden (door de Belastingdienst) aan de betrokkene vergoed.

7. Nevenactiviteiten

De aard van de werkzaamheden bij de Belastingdienst brengt met zich mee dat met betrekking tot het verrichten van nevenactiviteiten in bepaalde situaties een andere afweging moet worden gemaakt dan bij UWV. Ten aanzien van toestemming voor het verrichten van nevenactiviteiten geldt vanaf het moment van de overgang het beleid van de Belastingdienst. Indien op basis van dat beleid geconstateerd moet worden dat sprake is van verboden nevenwerkzaamheden, zal een verbod in beginsel direct moeten ingaan, maar dit laat onverlet dat het managementteam van de eenheid van de Belastingdienst zo mogelijk en zo nodig de medewerker toestaat om binnen een redelijke termijn tot afbouw of vermindering van die nevenwerkzaamheden te komen.

8. Personele gegevens

Voor de overdracht van gegevens van de medewerkers die van UWV overgaan naar de Belastingdienst zal een formulier worden gebruikt waarop de gegevens worden vermeld die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van P&O-beleid.

De uiteindelijke procedure wordt door UWV en Belastingdienst gezamenlijk vastgesteld vóór 1 januari 2005.



Belastingdienst

Deel 3. Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden

1. Algemeen

De overgang betekent voor UWV-medewerkers in juridische zin dat hun dienstverband met UWV eindigt en dat zij in dienst komen van de Belastingdienst. UWV-medewerkers volgen zoveel mogelijk hun werk, in het kader van de overgang naar de Belastingdienst betekent dit dat de medewerker die mee overgaat geen aanspraak kan maken op vertrekregelingen in het kader van het Sociaal Plan (regeling begeleide uitstroom artikel 2:8 met daaraan gekoppeld de artikelen 11.3 en 11.4 in de CAO-UWV).

Teneinde de overgang van UWV-medewerkers naar de Belastingdienst zo soepel mogelijk te laten verlopen nemen zij hun opgebouwde sv-dienstjaren mee. Voor de vaststelling van het aantal aansluitende dienstjaren op het moment van de overgang geldt het aantal dienstjaren dat door UWV is vastgesteld op basis van artikel B2 CAO-UWV. Het meenemen van opgebouwde dienstjaren betekent dat de anciënniteit aangaande jubilea en plaatsing doortelt.

De medewerkers die van UWV overkomen nemen na aanstelling bij de Belastingdienst geen afwijkende positie in ten opzichte van de overige medewerkers van die dienst. Dit betekent onder meer dat zij bij een reorganisatie binnen de Belastingdienst niet als eerste als boventallig worden aangemerkt.

De Belastingdienst garandeert dat oud UWV-medewerkers niet als boventallige medewerkers worden aangemerkt als gevolg van het Reorganisatieplan Belastingdienst 2004-2008.

Voor de medewerkers van de Belastingdienst gelden de voor de sector Rijk vastgestelde Algemene Maatregelen van Bestuur (zoals bijvoorbeeld het ARAR en het BBRA) en daarop gebaseerde nadere voorschriften. Die regelingen en de voorschriften met betrekking tot het personeelsbeleid van de Belastingdienst zijn opgenomen in het Reglement Personeelsvoorschriften Belastingdienst. Na overgang van UWV naar de Belastingdienst gelden de in dit reglement opgenomen bepalingen.

De Belastingdienst is verantwoordelijk voor inpassing van de medewerkers in de arbeidsvoorwaarden van de Belastingdienst. Uitgangspunten bij die inpassing zijn de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van de medewerker bij UWV direct voorafgaand aan het moment van overgang. Vanaf het moment van de feitelijke overgang is direct de rechtspositie van de Belastingdienst van toepassing. De Belastingdienst acht het ongewenst dat er in de positie van medewerkers onderling verschillen (blijven) bestaan.

De rechten en plichten van de medewerkers van de Belastingdienst zijn beschreven in de brochure "Werken bij de Belastingdienst; Uw rechten en plichten in 2004". Op een aantal aspecten wordt hierna nader ingegaan.



Belastingdienst

Een vergelijking van de voor UWV en de Belastingdienst geldende regelingen levert een aantal verschillen op. Als gevolg van de overgang van UWV naar de Belastingdienst is het noodzakelijk nader in te gaan op de wijze waarop met deze verschillen zal worden omgegaan. Op een aantal aspecten is sprake van - voor UWV-medewerkers - nadelige verschillen. Hieronder is nader uitgewerkt op welke wijze de nadelige verschillen worden vergolden.

2. Arbeidsvoorwaarden

a) Salaris

Inschaling

Uitgangspunt is dat medewerkers van UWV in dienst komen bij de Belastingdienst op basis van een 38-urige werkweek (bij een fulltime dienstverband) dienovereenkomstig worden uitbetaald. Bij deeltijd komt men over op basis van het aantal uren dat men nu werkt bij UWV. Indien het bruto-maandsalarisbedrag bij UWV op het moment van overgang hoger is dan het maximum van de salarisschaal bij de Belastingdienst heeft inpassing plaats op bedoeld maximumbedrag van de salarisschaal van de Belastingdienst. In dit laatste geval is sprake van een negatief salarisverschil.

Het vorenstaande geldt mutatis mutandis voor de medewerkers afkomstig van de afdeling Indeling en Inschrijving (I&I), met ervaring in de afgelopen vijf jaar met bijzondere gevalsebehandeling en overal-kennis van (sector)indelingen, sectoroverschrijdende constructies en bezwaarzaken, met dien verstande dat deze medewerkers worden benoemd in de groepsfunctie E en, indien en voor zolang vorenbedoelde werkzaamheden worden verricht, worden gesalarieerd overeenkomstig de bij de groepsfunctie F behorende salarisschaal.

De eventuele negatieve effecten van inschaling in de salarissfeer waar medewerkers mee geconfronteerd worden, zoals dat geldt op de datum van overgang worden vergolden met een afkoopsom. Voor degenen die op het moment van overgang binnen hun salarisschaal bij de Belastingdienst nog één of meer periodieke verhogingen tegemoet kunnen zien bedraagt de afkoop het gebruteerde nettoverschil voor de duur van 2,5 jaar. Voor degenen die bij de overgang naar de Belastingdienst direct worden ingeschaald op het maximum van de salarisschaal bedraagt de afkooptermijn 3,5 jaar voor het gebruteerde nettoverschil. De afkooptermijn is nooit langer dan de periode die een ex-UWV medewerker na intreden bij de Belastingdienst werkzaam blijft. De uitbetaling geschiedt bij de eerste salarisuitbetaling door de Belastingdienst.

Vakantietoelage

Zowel bij de Belastingdienst als UWV bedraagt het vakantiegeld 8% van het geldende jaarsalaris.



Belastingdienst

Eindejaarsuitkering

Bij UWV bedraagt de eindejaarsuitkering 8,33%. De eindejaarsuitkering bij de Belastingdienst bedraagt 0,4% + een nominaal bedrag van € 45,88 per maand. Er is sprake van een negatief verschil. De afkoop van dit negatieve verschil is begrepen in de hiervoor genoemde afkoop. Na plaatsing bij de Belastingdienst gelden de regelingen van de Belastingdienst

Prestatiebeloning (gratificaties)

Bij UWV bestaat de mogelijkheid om in aanmerking te komen voor een gratificatie bij bijzondere prestaties. De Belastingdienst kent de mogelijkheid om op beperkte schaal eenheids/teamprestaties te belonen. Daarnaast kan in het kader van 'individuele beloning' aan individuele medewerkers een extra beloning in verband met de geleverde prestaties worden toegekend. Bij overgang geldt het beleid van de Belastingdienst.

Uitlooperperiodieken op basis van prestatie

Bij UWV kent men de mogelijkheid om bij uitstekend functioneren een uitlooperperiodiek A of B toe te kennen. Na overkomst geldt de regeling van de Belastingdienst. De Belastingdienst kent een soortgelijke regeling in de vorm van het toekennen van salaris in de naasthogere salarisschaal op basis van een uitstekende beoordeling.

Lopende salarisgaranties

Bij UWV zijn er medewerkers die wegens lopende salarisgaranties in een lagere functieschaal zijn ingedeeld dan het feitelijke salaris dat zij ontvangen of een periodieke persoonlijke toeslag ontvangen. Zoals onder *Inschaling* reeds aangegeven, is -met inachtneming van de maxima van de salarisschalen bij de Belastingdienst- het feitelijke salaris daarbij het uitgangspunt.

Toeslagen voor overwerk e.d.

De toeslagen voor overwerk, bereikbaarheidsdiensten en onregelmatige diensten bij UWV en Belastingdienst zijn vergelijkbaar. Na plaatsing bij de Belastingdienst gelden de regelingen van de Belastingdienst.

b) Arbeidsduur en werktijden

Gemiddelde arbeidsduur

UWV kent een gemiddelde 38-urige werkweek, de Belastingdienst een 36-urige. Medewerker van UWV komen in dienst bij de Belastingdienst op basis van een 38-urige werkweek (bij een fulltime dienstverband) en worden overeenkomstig uitbetaald. Bij deeltijd komt men over op basis van het aantal uren dat men nu werkt bij UWV.



Belastingdienst

Vakantie-aanspraak

De vakantie-aanspraak bij UWV is afhankelijk van functiegroep en leeftijd en bedraagt op jaarbasis 200 tot 232 uur. De vakantie-aanspraak bij de Belastingdienst is afhankelijk van leeftijd en bedraagt op jaarbasis 166 tot 195 uur. Omgezet naar een 38-urige werkweek heeft de UWV-medewerker recht op een vakantie-aanspraak van 175 tot 216 uur. De hogere aanspraak varieert van 25 tot 41 uur. UWV-medewerkers kunnen de vakantieaanspraken van één jaar meenemen naar Belastingdienst. Tevens zal voor 1 jaar afkoop van het verschil in vakantie-uren plaatsvinden. De uitbetaling geschiedt bij de eerste salarisbetaling door de Belastingdienst.

Opgebouwde vakantie-uren

De Belastingdienst wil voorkomen dat een groot reservoir aan vakantie-uren wordt meegenomen naar de nieuwe organisatie. Uitgangspunt is dan ook dat medewerkers hun vakantie-uren zo veel mogelijk opnemen. Een surplus aan vakantie-uren kan voor 44-jarigen en jonger worden meegenomen tot een maximum van 58 uur; voor 45-jarigen en ouder is dit maximaantal -afhankelijk van de leeftijdscategorie- 65, 72, 80 en 87 uur.

In het keuzeplan resterende vakantie-uren kunnen indien de medewerker dit wenst tot een maximum van 600 uur worden meegenomen naar de Belastingdienst. Opnemen van de uren kan volgens de regeling van de Belastingdienst (tijd voor tijd). Hierbij geldt dat het opnemen van gespaarde vakantie-uren voorafgaand aan (pre)pensionering voor medewerkers afkomstig van UWV niet kan.

Ouderenverlof

Bij UWV bestaat vanaf 58 jaar de mogelijkheid 6 uur per week minder te werken; ten opzichte van de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week is dit een vermindering van 15,8%. Bij de Belastingdienst kan de oudere medewerker eveneens 15,8% korter werken, maar daar geldt deze regeling al vanaf 57 jaar. De regeling ouderenverlof is bij de Belastingdienst dus iets gunstiger. Na overgang naar de Belastingdienst geldt de regeling van de Belastingdienst.

Ouderschapsverlof

Bij UWV komt ouderschapsverlof volledig voor rekening van de medewerker. Bij de Belastingdienst behoudt de medewerker 75% van zijn inkomen over de niet gewerkte uren. Bij gebruik van de regeling ouderschapsverlof is de regeling van de Belastingdienst gunstiger. Na overgang geldt de regeling van de Belastingdienst.

Examenverlof

Examenverlof wordt na de overgang toegekend op basis van de regeling bij de Belastingdienst.



Belastingdienst

c) Vergoedingsregelingen

Ziektekostenvergoeding

UWV heeft een collectieve ziektekostenverzekering met verplichte deelname. UWV geeft een bruto vergoeding van 60% in de premie van de basisverzekering, inclusief de wettelijke bijdragen en een eventuele Extra Polis. De overige aanvullende verzekeringen (o.a. tandarts) zijn volledig voor rekening van de werknemer. De Belastingdienst kent geen collectieve verzekering met verplichte deelname, maar geeft een vergoeding van 50% netto van de kosten voor een gemiddelde ziektekostenverzekering (=80-100% bruto). De Belastingdienst kent een Stichting Collectieve Verzekeringen van het Ministerie van Financiën, Fincover.

De stichting houdt zich bezig met het verzorgen van goede en goedkope verzekeringen, waaronder een ziektekostenverzekering van Geové. Het is echter problematisch om UWV-medewerkers in één keer te laten overstappen naar Geové zonder beoordeling.

Detachering in 2005 tot 1 januari 2006

UWV-medewerkers zijn collectief verzekerd voor de ziektekosten bij het Zilveren Kruis, dan wel vallen onder de ziekenfondswet. Belastingdienstmedewerkers zijn vrijwillig verzekerd bij Geové via Fincover of bij een ziektekostenverzekeraar naar eigen keuze. Geconstateerd is dat medewerkers geconfronteerd kunnen worden met een beoordeling bij overgang naar een andere verzekeraar dan wel – indien zij ervoor kiezen bij het Zilveren Kruis te blijven – buiten het collectieve contract zullen vallen. Daarnaast doen zich uiteenlopende effecten in de netto salarissfeer voor als gevolg van verschillen in premie en tegemoetkoming ziektekosten. Om bovengenoemde effecten zoveel mogelijk te voorkomen worden UWV-medewerkers die op 1 juli 2005 overstappen voor de periode tot 1 januari 2006 gedetacheerd bij de Belastingdienst, in de verwachting dat op 1 januari 2006 de nieuwe basisverzekering te weten de Zorgverzekeringswet (ZVW) zal worden ingevoerd. Tot 1 januari 2006 blijven voor deze groep medewerkers de arbeidsvoorwaarden en vergoedingsregelingen van UWV van toepassing. Op 1 januari 2006 vindt vervolgens inschaling en toepassing van alle overige arbeidsvoorwaarden en vergoedingsregelingen geldend bij de Belastingdienst plaats. Mocht de invoering van de ZVW onverhoopt niet doorgaan, dan geldt ook ten aanzien van de ziektekostenverzekering alsnog de bij de Belastingdienst geldende regeling.

Reiskosten woon-werkverkeer

Bij UWV wordt de hoogte van de reiskostenvergoeding bepaald door de tarieven die gelden in het kader van de grootverbruikcontracten die met de NS en Connexxion zijn afgesloten. Dit geldt zowel bij gebruik van het openbaar vervoer als bij gebruik van eigen vervoer. Bij een reisafstand van minder dan 10 kilometer -al dan niet per openbaar vervoer- en bij gebruik van het openbaar vervoer betaalt de medewerker ook een eigen bijdrage.



Belastingdienst

Voor alle rijksambtenaren en dus ook voor de Belastingdienst geldt per 1 januari 2004 een uniforme regeling. Er zijn twee standaardregelingen te onderscheiden:

- NS-jaartrajectkaart openbaar vervoer 2^e klasse met maximum van NS-jaartrajectkaart.
 - indien men reist met eigen vervoer en de werkplek is niet bereikbaar met openbaar vervoer dan wordt een vergoeding gegeven volgens de hoge tabel. Indien men reist met eigen vervoer en de werkplek is bereikbaar met openbaar vervoer dan wordt er een vergoeding gegeven op basis van de lage tabel.
- Vanaf het moment van de overgang geldt de regeling van de Belastingdienst.

Vergoeding dienstreizen

De vergoeding voor dienstreizen heeft betrekking op feitelijk gemaakte kosten. Na de overgang naar de Belastingdienst geldt de regeling van de Belastingdienst.

Studiekostenvergoeding

In deel 2 is onder *lopende opleidingen* vermeld dat lopende studies kunnen worden voortgezet op basis van de condities die nu bij UWV gelden.

Na overgang naar de Belastingdienst geldt de studieregeling van de Belastingdienst. Gelet op de specifieke situatie rondom de overgang van UWV-medewerkers naar de Belastingdienst, is besloten de beleidslijn dat medewerkers bij uitdiensttreding de genoten studiekostenvergoedingen moeten terugbetalen niet van toepassing te verklaren voor reeds lopende, schriftelijk vastgelegde, afspraken op het moment van overgang naar de Belastingdienst.

d) Arbeidsongeschiktheid

Salarisbetaling

Met betrekking tot salarisbetaling bij arbeidsongeschiktheid geldt de regeling van de Belastingdienst. Nu nog 100% gedurende achttien maanden en 80% daarna. Deze regeling kan veranderen naar aanleiding van afspraken volgens Najaarsakkoord 2003 en Voorjaarsoverleg 2004.

Collectieve aanvulling (WAO-hiaat en excedent)

Bij de Belastingdienst geldt een bovenwettelijk invaliditeitspensioen tot 70% en een individuele aanvulling wachtgeldhiaat. De medewerker kan op individuele basis voor eigen rekening gebruik maken van het aanbod voor een individuele aanvulling.



Belastingdienst

e) Pensioen/prepensioen/FPU

Voorbehoud

De afspraken die gemaakt worden zijn nog onderhevig aan mogelijke Kabinetsbesluiten inzake het Prepensioen, FPU en dergelijke.

Pensioenregeling

De nieuwe CAO UWV kent per 1 januari 2005 een overgang naar een middelloonsysteem met behoud van de opgebouwde pensioenrechten op moment van overgang. Verschil in pensioenregeling zit hem vooral in de franchise voor 40-jarigen en ouder, de hogere franchise in de ABP-regeling voor deze categorie geeft een lagere pensioenopbouw

Bij overgang naar de Belastingdienst geldt per datum indiensttreding de pensioen- en prepensioenregeling van de Belastingdienst. Omzetting van de reeds opgebouwde pensioen- en prepensioenrechten in pensioen- en prepensioenrechten van de regeling van de nieuwe werkgever heeft plaats door middel van collectieve waardeoverdracht, waarbij de UWV-medewerkers worden opgenomen in ABP. Voorwaarde is dat medewerkers wel moeten meewerken in de zin van waardeoverdracht van hun pensioen.

FPU garantie in plaats van VUT-garanties

Bestaande VUT-garanties vervallen. Daarvoor komen FPU-garanties met materiële gelijkstelling in de plaats. De opbouw van het (vroeg)pensioen van UWV-medewerkers wordt via de waarde-overdracht dan ingepast. Voor de beoordeling van de referteperiode voor de basisuitkering worden de dienstjaren bij UWV (en de rechtsvoorgangers) gelijkgesteld als ware het dienstjaren Belastingdienst.

Prepensioen/FPU

Beide organisaties hebben een regeling voor een uitkering bij geheel of gedeeltelijk uittreden tussen 55 en 65 jarige leeftijd (prepensioen/FPU). Opbouw bij UWV 1,75% per dienstjaar zonder franchise en bij Belastingdienst 1,75% -/- franchise voor 50-jarigen en ouder, 1,8% voor 40-50-jarigen en 1, 9% voor < 40 jaar.

De plannen met betrekking tot de toekomst van prepensioen en VUT(garanties) en de invoering van een levensloopregeling zijn onderdeel van het Najaarsakkoord tussen kabinet en sociale partners. Dit heeft eventueel nog consequenties voor de pakketten bij UWV en Belastingdienst op moment van overgang van de medewerkers.

Op basis van de huidige stand van zaken is het volgende afgesproken:



Belastingdienst

Medewerkers in dienst bij UWV op of na 1 april 1997 en voor 1 januari 2001

Een aantal medewerkers zal geen gebruik kunnen maken van deze regeling materiële gelijkstelling: zij vallen bij UWV onder de VUT garantie, maar zij vallen niet onder de FPU garantie bij ABP. Het betreft UWV-medewerkers die in dienst zijn getreden tussen 1 april 1997 en 1 januari 2001. De Belastingdienst zal dit hiaat repareren door een suppletierегeling.

Pensioenopbouw bij FPU

UWV kent voor een aantal medewerkers vanaf de leeftijd van 62 jaar, tijdens het genieten van de VUT garantie, een volledige pensioenopbouw gedurende 3 jaar. (Dit geldt niet voor ex USZO en ex BVG medewerkers. Zie verderop.) Bij ABP geldt dat tijdens FPU er geen of halve pensioenopbouw plaatsvindt.

De Belastingdienst is bereid met ABP tot afspraken te komen dat voor betrokken groep de pensioenopbouw tijdens FPU wordt gecontinueerd. De medewerkers betalen daarvoor de reguliere werknemersbijdrage in de pensioenregeling. De Belastingdienst neemt de meerkosten voor zijn rekening.

Positie ex USZO medewerkers

Voor de medewerkers afkomstig van ex USZO geldt dat zij bij de overgang naar de Belastingdienst ten aanzien van de FPU garantie in dezelfde positie gebracht worden als zij hadden voor overgang naar UWV.

Positie ex BVG medewerkers

De ex BVG medewerkers vallen tot 1 januari 2006 nog onder de PGGM regeling. De ervaring bij ABP leert dat – zeker in het geval dat sprake is van een oudere leeftijd en een groot aantal dienstjaren – de pensioenovergang inclusief de aspecten van OBU en flexpensioen op neutrale wijze kan worden gerealiseerd.

Pensioenpremie (werknemersdeel)

De pensioenpremie is bij UWV in 2003 0%. Onderdeel van de CAO 2004/2005 is invoering van een werknemersbijdrage (eenmalig 0,5% in 2005). Bij de Belastingdienst is de werknemersbijdrage in 2004 voor ouderdomspensioen/nabestaandenpensioen 4,95%, voor Invaliditeitspensioen+ 0,45% en voor FPU (basis en opbouw) 4,2%. Voor ouderdomspensioen/nabestaandenpensioen, IP en FPU opbouw geldt een leeftijdsafhankelijke franchise (=deel van het salaris waarover geen premie is verschuldigd), dus wordt de premie niet over het salaris geheven maar over de pensioengrondslag.

Na plaatsing bij de Belastingdienst gelden de regelingen van de Belastingdienst. Er is sprake van een negatief verschil. De afkoop van dit negatieve verschil is begrepen in de eerder genoemde afkoop voor twee en een half jaar, respectievelijk drieënhalf jaar.



Belastingdienst

f) Diversen

Individuele keuzemogelijkheden

Zowel UWV als Belastingdienst kennen de mogelijkheid voor het maken van individuele keuzes ten aanzien van koop- en verkoop van vakantie-uren en fietsregeling. (Nb. De eerder genoemde pc-regeling is vervallen door de wettelijke afschaffing van deze mogelijkheid miv 17.00 uur d.d. 27 augustus 2004,) Vanaf het moment van de overgang geldt de regeling van de Belastingdienst. Gemaakte keuzes door de medewerker bij UWV worden gerespecteerd en –voor zover mogelijk- overgenomen door de Belastingdienst.

Lease-autoregeling

UWV kent een lease-autoregeling en de Belastingdienst kent dienstauto's. De criteria om in aanmerking te komen voor een auto en de regelingen o.a. eigen bijdrage zijn verschillend.

Vanaf het moment van overgang geldt de regeling van de Belastingdienst.

Nadere afspraken zijn gemaakt over de volgende mogelijkheden:

- Indien UWV-medewerkers op het moment van de overgang naar de Belastingdienst nog over een auto beschikken en bij Belastingdienst geen recht hebben op een dienstauto, zullen zij in de gelegenheid worden gesteld de auto tegen de hiervoor gebruikelijke voorwaarden van het sociaal plan UWV over te nemen. De Belastingdienst zorgt hierbij voor de financiering van de aan de medewerker in dit kader te verstrekken renteloze lening en voor de afhandeling hiervan (medewerker lost af in vijf gelijke jaarlijkse termijnen).
- Indien een UWV-medewerker op het moment van de overgang over een auto beschikt en bij de Belastingdienst ook recht heeft op een dienstauto kan de medewerker, indien hij dit wenst, de auto inbrengen in de regeling van Belastingdienst. Voor het privégebruik en de eigen bijdrage geldt de regeling van de Belastingdienst.

Regeling Kinderopvang

Met ingang van 1 januari 2005 zal de nieuwe Wet Kinderopvang van kracht worden,. De sector Rijk, waaronder de Belastingdienst valt, heeft een "Regeling werkgeversbijdrage kinderopvang rijkspersoneel" opgesteld op basis van die wet. Deze Regeling is eenzijdig vastgesteld door de minister van Binnenlandse Zaken (het overleg met de vakcentrales over een rijksbrede regeling is mislukt). De Regeling luidt als volgt: De bijdrage van de Belastingdienst als werkgever bedraagt een zesde deel van de in rekening gebrachte kosten van kinderopvang of gastouderopvang. Voor de medewerkers van de Belastingdienst met een partner van wie de werkgever niet of in geringe mate bijdraagt in de kosten van kinderopvang geldt een overgangsregeling op grond waarvan tijdelijk een aanvullende bijdrage in de kosten kan worden verstrekt. Dit geldt ook als deze partner als zelfstandig ondernemer of als freelancer werkzaam is.



Belastingdienst

De tijdelijke aanvullende bijdrage bedraagt voor 2005 maximaal een zesde deel van de door de medewerker of diens partner te betalen kosten. Met ingang van 1 januari 2006 wordt de aanvullende bijdrage jaarlijks met een derde deel verminderd, zodat in 2006 nog aanspraak bestaat op een aanvullende bijdrage van twee derde en in 2007 van een derde deel van de kosten. Met ingang van 1 januari 2008 vervalt de aanvullende bijdrage.

Bedrijfssparen

UWV en de Belastingdienst bieden beiden de mogelijkheid gebruik te maken van de wettelijke regeling voor bedrijfssparen. De medewerker kan meedoen aan regeling bij Belastingdienst.

Kostenvergoedingen buitendienst

UWV en Belastingdienst kennen vergelijkbare regelingen voor kostenvergoeding voor de buitendienst (telefoon, dagvergoeding, verblijfkosten, etc.). Het verschil is dat UWV daarnaast ook nog een werkkamervergoeding (€ 455 per jaar) kent en de Belastingdienst niet, omdat de werkzaamheden bij de Belastingdienst altijd op of vanuit de standplaats worden verricht. De werkkamervergoeding wordt na overkomst nog eenmaal uitgekeerd.

g) Restpunten

Gratificatie bij dienstjubileum

De Belastingdienst garandeert dat medewerkers die binnen 5 jaar na hun indiensttreding hun dienstjubileum van 25 of 40 jaar bereiken in aanmerking komen voor de jubileumuitkering van één bruto maandsalaris bij 25 jaar en van twee bruto maandsalarissen bij 40 aaneengesloten dienstjaren.

Voor jubilea die worden bereikt na die termijn geldt de regeling van de Belastingdienst.

Ontslaguitkering bij (pre)pensioen

De extra uitkering bij Vut en pensioen volgens artikel 5.15 van CAO UWV komt te vervallen.

Sociaal fonds

Beide organisaties kennen een Sociaal fonds/personeelsfonds. Het fonds biedt financiële hulp als de medewerker door onvoorziene omstandigheden in financiële problemen is geraakt.

De medewerker kan bij de Belastingdienst op vrijwillige basis bijdragen aan het Personeelsfonds (€ 0,45 per maand).

h) Terugbetalen afkoopsom(men)

Bij een 'voortijdig' vertrek van een voormalig UWV-medewerker (dat wil zeggen een vertrek binnen de afgekochte periode) dient een evenredig deel van de afkoopsom(men) te worden terugbetaald.



Belastingdienst

Ondergetekenden verklaren accoord te gaan met het CONVENANT
betreffende de overgang van medewerkers van het Uitvoeringsinstituut
Werknemersverzekeringen (UWV) naar de Belastingdienst

Den Haag,
dd, 4 februari 2005

De Bestuurders,

mr. drs. P. Cloo
Raad van Bestuur

mr. J. Thunnissen
directeur-generaal Belastingdienst

De Vakbonden,

drs. I. van der Weiden
Sectorbestuurder Werk & Inkomen
ABVAKABO

drs. P.F.E. Hüngens
Bestuurder CNV Publieke Zaak

D. Swagerman
Voorzitter CNV Dienstenbond

G. van der Linden
Bestuurder CNV Dienstenbond

W.B.M. Treu
Bestuurder CMHF

R. Zijlstra
Bestuurder De Unie



Belastingdienst