

Besluit van Gedeputeerde Staten van Noord-Holland van 27 november 2018, nr. 1130031-1130036, tot vaststelling van het Besluit mobiliteit bevorderende maatregelen bij begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties 2019

Gedeputeerde Staten van Noord-Holland;

Gelet op artikel 11.2.1 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies 2018;

Besluiten vast te stellen:

Besluit mobiliteit bevorderende maatregelen bij begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties 2019

Artikel 1 Flankerend beleid

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

Artikel 2 Voorfase

Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren, kunnen de in artikel 4 en verder genoemde voorzieningen en faciliteiten ook al in de periode voorafgaand aan de reorganisatie aan de ambtenaar in een aangewezen functie beschikbaar worden gesteld, zonder dat hij op dat moment boventallig is verklaard.

Artikel 3 Remplaçantenregeling

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

Artikel 4 Vertrekstimulering

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

Artikel 5 Detachering

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

Artikel 6 Scholing

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

redelijkerwijs voortzetting van de studie niet kan worden vereist, of in geval dat de ambtenaar een andere studie gaat volgen die van belang is voor zijn nieuwe functie.

Artikel 7 Gratificatie naar rato

De boventallig verklaarde ambtenaar, die zelf ontslag neemt en binnen twaalf maanden na beëindiging van diens aanstelling op grond van een ambtsjubileum recht zou hebben gehad op een jubileumgratificatie, krijgt deze gratificatie na het beëindigen van de aanstelling naar rato toegekend. Deze gratificatie wordt niet toegekend als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en de dienstjaren bij de Provincie Noord-Holland door de nieuwe werkgever daarin volledig worden meegenomen.

Artikel 8 Loonsuppletie

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

Artikel 9 Afkoop

1. De werkgever kan besluiten om, in overleg met de ambtenaar de loonsuppletie als bedoeld in artikel 8 éénmalig volledig af te kopen.
2. Deze afkoopmogelijkheid bestaat ook ten aanzien van de na ontslag toe te kennen WW bovenwettelijke dan wel nawettelijke uitkeringen waarop de ambtenaar aanspraak zou kunnen maken.
3. De werkgever kan de ambtenaar hiertoe een voorstel doen.

Artikel 10 Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het provinciaal blad waarin het wordt geplaatst.

Artikel 11 Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als Besluit mobiliteit bevorderende maatregelen bij begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties 2019.

Haarlem,

Gedeputeerde Staten van Noord-Holland,

J.W. Remkes, voorzitter.

R.M. Bergkamp, provinciesecretaris.

Toelichting

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

Artikel 1

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de ambtenaar toegekend en in een VWNW-contract vastgelegd (Paragraaf 11.3 Begeleiding van werk naar werk bij reorganisaties CAP 2018). Op deze wijze wordt bereikt dat de beschikbare middelen zo doelgericht en effectief mogelijk worden ingezet.

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

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

Artikel 2

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

Artikel 3

Het honoreren van een dergelijk aanbod heeft tot gevolg dat de remplaçant vervolgens aanspraak kan maken op alle voorzieningen en faciliteiten die de boventallig verklaarde ambtenaar op grond van deze regeling toekomen. Indien uitvoering van het VWNW-traject voor de remplaçant niet leidt tot herplaatsing, dan heeft de remplaçant in beginsel recht op een (boven- en nawettelijke) werkloosheidsuitkering. Bij de afweging of e.e.a. verenigbaar is met een verantwoorde bedrijfsvoering, kunnen ook de arbeidsmarktperspectieven van zowel de remplaçant als de geremplaceerde worden betrokken.

Artikel 4

Wanneer de ambtenaar op eigen verzoek ontslag indient, heeft zij/ hij geen aanspraak op een WW-uitkering en boven- en nawettelijke uitkeringen (paragraaf 11.4 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies 2018). In plaats hiervan wordt de vertrekpremie toegekend.

Artikel 5

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

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

Artikel 6 en 7

Behoeven geen toelichting.

Artikel 8

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

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

Als blijkt dat de ambtenaar minder gaat verdienen zal een suppletie worden verstrekt. Hierbij wordt uitgegaan van maximaal vijf jaar en een maximale aanvulling van twee loonschalen. Bij de bepaling van de maximale aanvulling worden de salarisschalen genoemd in bijlage 1, bedoeld in artikel 3.1.2 eerste lid, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies 2018 aangehouden.

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

De uitbetaling vindt jaarlijks plaats bij wijze van voorschot. De gebruikelijke inhoudingen zullen hierop plaatsvinden.

In het daaropvolgende jaar vindt een verrekening plaats op basis van de door de ambtenaar aangeleverde bewijsstukken. Eventuele hieruit voortvloeiende naheffingen van de fiscus kunnen niet op de provincie verhaald worden.

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

Artikel 9

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

Artikel 10 en 11

Behoeven geen toelichting.