



62

Besluit van 23 januari 1996, houdende wijziging van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, het Ambtenarenreglement Staten-Generaal, het Rijkswachtgeldbesluit 1959, de Uitkeringsregeling 1966 en het Verplaatsingskostenbesluit 1989, in verband met het rechtspositieel regelen van de personele aspecten van reorganisaties

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van de Minister van Binnenlandse Zaken van 23 november 1995, nr. AD95/U1120 directoraat-generaal Management en Personeelsbeleid, directie Personeelsmanagement Rijksdienst, afdeling Arbeidsvoorwaarden en Sociaal Beleid;

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

De Raad van State gehoord (advies van 19 december 1995, nr. W04.95.0645);

Gezien het nader rapport van de Minister van Binnenlandse Zaken van 16 januari 1996, nr. AD95/U1325, directoraat-generaal Management en Personeelsbeleid, directie Personeelsmanagement Rijksdienst, afdeling Arbeidsvoorwaarden en Sociaal Beleid;

Hebben goedgevonden en verstaan:

ARTIKEL I

Het Algemeen Rijksambtenarenreglement¹ wordt als volgt gewijzigd:

A. Hoofdstuk VII wordt vernummerd tot Hoofdstuk VIIa

B. Na artikel 49 wordt een nieuw hoofdstuk ingevoegd luidend:

HOOFDSTUK VII. RECHTEN EN VERPLICHTINGEN BIJ REORGANISATIES

Procedure rond reorganisaties

Artikel 49a

1. Onze Minister van Binnenlandse Zaken kan voorschriften vaststellen omtrent de te volgen procedure bij reorganisaties en het herplaatsen van ambtenaren.
2. Onze Minister kan nadere procedures en voorschriften vaststellen omtrent reorganisaties en het herplaatsen van ambtenaren.

Werkingsfeer

Artikel 49b

1. Bij een reorganisatie zijn de bepalingen van dit hoofdstuk van toepassing.
2. Onder reorganisatie als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan:
 - a. iedere wijziging van de organisatiestructuur, de omvang of de taakhoud van een ministerie of een onderdeel daarvan, waaraan personele consequenties zijn verbonden.
 - b. iedere wijziging van de organisatiestructuur, de omvang of de taakhoud van de Algemene Rekenkamer, de Hoge Raad van Adel, het Kabinet der Koningin, de Kanselarij der Nederlandse Orden, de Nationale Ombudsman, de Raad van State of een onderdeel daarvan, waaraan personele consequenties zijn verbonden.
3. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van overeenkomstige toepassing op de overgang van de ambtenaar naar een private onderneming of zelfstandig bestuursorgaan in verband met de privatisering of verzelfstandiging van het dienstonderdeel van het ministerie waarbij de ambtenaar werkzaam is, tenzij bij algemeen verbindend voorschrift anders is bepaald.

Bevoegdheden

Artikel 49c

1. Indien de bepalingen in dit hoofdstuk worden toegepast op de Algemene Rekenkamer, de Hoge Raad van Adel, het Kabinet der Koningin, de Kanselarij der Nederlandse Orden, de Nationale Ombudsman en de Raad van State, dient voor Onze Minister telkens te worden gelezen de President van de Algemene Rekenkamer, de Voorzitter van de Hoge Raad van Adel, de directeur van het Kabinet der Koningin, de Kanselier der Nederlandse Orden, de Nationale Ombudsman of de Vice-President van de Raad van State.
2. Onze Minister, de President van de Algemene Rekenkamer, de Voorzitter van de Hoge Raad van Adel, de directeur van het Kabinet der Koningin, de Kanselier der Nederlandse Orden, de Nationale Ombudsman en de Vice-President van de Raad van State kunnen ten aanzien van hun bevoegdheden uit hoofde van dit hoofdstuk mandaat verlenen aan onder hen ressorterende autoriteiten, colleges of ambtenaren.

Het aanwijzen van herplaatsingskandidaten

Artikel 49d

De ambtenaar die is aangesteld in tijdelijke dienst voor een proeftijd en de ambtenaar aangesteld in vaste dienst, wier functie in verband met een

reorganisatie is opgeheven, worden aangewezen als te herplaatsen ambtenaar, hierna te noemen: herplaatsingskandidaat.

Artikel 49e

1. De ambtenaar die is aangesteld in tijdelijke dienst voor een proeftijd en de ambtenaar aangesteld in vaste dienst, die in verband met een reorganisatie overtollig zijn, worden aangewezen als herplaatsingskandidaat.

2. Van overtolligheid als bedoeld in het eerste lid is sprake indien binnen het te reorganiseren ministerie of het Kabinet der Koningin, de te reorganiseren Algemene Rekenkamer, de Hoge Raad van Adel, de Kanselarij der Nederlandse Orden, de Nationale Ombudsman, de Raad van State, of een onderdeel daarvan, meerdere ambtenaren een vergelijkbare of uitwisselbare functie vervullen en het totale aantal van de betreffende functies is verminderd.

3. Het bepalen van de volgorde waarin de in het tweede lid genoemde ambtenaren overtollig worden geschiedt overeenkomstig het vierde en het vijfde lid.

4. De ambtenaar met 35 of meer voor pensioen geldige dienstjaren komt als eerste voor aanwijzing als overtollig in aanmerking. Daarbij geldt dat de ambtenaar die het grootste aantal voor pensioen geldige jaren heeft het eerst als overtollig wordt aangewezen.

5. Vervolgens komen de ambtenaar aangesteld in tijdelijke dienst voor een proeftijd en de ambtenaar aangesteld in vaste dienst voor aanwijzing als overtollig in aanmerking. Daarbij geldt dat de ambtenaar die het geringste aantal jaren in overheidsdienst heeft doorgebracht het eerst als overtollig wordt aangewezen.

6. Voor de berekening van het aantal jaren in overheidsdienst wordt mede in aanmerking genomen tijd gewijd aan de verzorging van tot het huishouden van de ambtenaar behorende 0–4 jarige eigen, stief- of pleegkinderen, tot een maximum van in totaal zes jaren.

7. Onze Minister kan van de volgorde in het vierde en het vijfde lid afwijken indien zulks naar zijn oordeel noodzakelijk is.

Artikel 49f

De ambtenaar wordt omtrent zijn aanwijzing als herplaatsingskandidaat zo spoedig mogelijk geïnformeerd.

Wederzijdse rechten en verplichtingen

– *de verplichting om de ambtenaar een passende functie aan te bieden*

Artikel 49g

1. Onverminderd het gestelde in artikel 96, eerste lid is Onze Minister verplicht om de ambtenaar binnen een periode van 18 maanden, te rekenen vanaf het moment dat de ambtenaar is aangewezen als herplaatsingskandidaat, ten minste één passende functie aan te bieden.

2. Onze Minister kan de termijn als bedoeld in het eerste lid verkorten indien:

a. de herplaatsingskandidaat heeft geweigerd te voldoen aan een hem op grond van dit hoofdstuk opgelegde verplichting, of;

b. reeds eerder in overleg met de ambtenaar binnen de termijn kan worden vastgesteld dat er geen mogelijkheden zijn om de herplaatsingskandidaat te herplaatsen.

3. Onze Minister kan de termijn verlengen of opschorten, indien de omstandigheden naar zijn oordeel daartoe aanleiding geven.

4. De ambtenaar wordt gelijktijdig met zijn aanwijzing als herplaatsings-

kandidaat geïnformeerd over de aanvang en het einde van de termijn als bedoeld in het eerste lid.

5. Door Onze Minister wordt de herplaatsingskandidaat geïnformeerd over het verkorten, verlengen of opschorten van de termijn als bedoeld in het tweede en het derde lid.

– *passende functie*

Artikel 49h

1. Van een passende functie als bedoeld in artikel 49g is sprake indien de herplaatsingskandidaat naar het oordeel van Onze Minister beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen danwel indien de herplaatsingskandidaat naar het oordeel van Onze Minister 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.

2. Bij het eerste lid geldt de beperking dat uitsluitend sprake kan zijn van een passende functie indien de voor de functie geldende salarisschaal niet meer dan twee schalen lager is dan de salarisschaal die geldt voor de herplaatsingskandidaat.

3. Onze Minister kan de herplaatsingskandidaat plaatsen op een functie waarvan de geldende salarisschaal meer dan twee schalen lager is dan de salarisschaal die geldt voor de herplaatsingskandidaat indien er bijzondere omstandigheden zijn die zulks rechtvaardigen en indien de herplaatsingskandidaat daarmee instemt.

4. Bij een herplaatsing met toepassing van het derde lid zijn de artikelen 49k, 49m en 49n van overeenkomstige toepassing.

– *plaatsing in een functie*

Artikel 49i

Onze Minister kan de naar zijn oordeel meest geschikte herplaatsingskandidaat, voor wie de functie als passend wordt aangemerkt, herplaatsen in die functie.

– *de verplichting van de herplaatsingskandidaat om mee te zoeken naar een passende functie en een passende functie te aanvaarden*

Artikel 49j

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 49g, eerste lid, is de herplaatsingskandidaat verplicht al het mogelijke te doen om een passende functie te vinden.

2. De herplaatsingskandidaat is verplicht een passende functie te aanvaarden.

– *Om-, her- en bijscholing*

Artikel 49k

De herplaatsingskandidaat die slechts in een voor hem passende functie kan worden herplaatst na om-, her- of bijscholing kan hiertoe worden verplicht.

– *Sanctie*

Artikel 49l

1. De herplaatsingskandidaat die heeft geweigerd te voldoen aan een hem op grond van dit hoofdstuk opgelegde verplichting, kan in verband daarmee ontslag worden verleend.

2. Bij een ontslagverlening op grond van het eerste lid wordt een opzeggingstermijn van drie maanden in acht genomen.

– *Financiële tegemoetkomingen*

Woon-werkverkeer

Artikel 49m

1. De ambtenaar voor wie in verband met zijn herplaatsing of plaatsing in een passende functie de afstand tussen de woning en het werk toeneemt zonder dat hij behoeft te verhuizen, wordt voor een termijn van ten hoogste zes jaar een extra tegemoetkoming in de reiskosten toegekend.

2. De extra tegemoetkoming bedraagt de eerste drie jaar het verschil tussen de ingaande de eerste dag van zijn herplaatsing aan de herplaatsingskandidaat toegekende tegemoetkoming op grond van artikel 12, tweede lid, van het Verplaatsingskostenbesluit 1989 en de tegemoetkoming die aan de herplaatsingskandidaat zou zijn toegekend op grond van artikel 12, derde lid, van het Verplaatsingskostenbesluit 1989 en bedraagt in het vierde, vijfde en zesde jaar respectievelijk 75, 50 en 25% daarvan.

3. Onder door Onze Minister te stellen voorwaarden kan het recht op de extra tegemoetkoming in de reiskosten op aanvraag van de herplaatsingskandidaat worden afgekocht.

Financiële voorziening bij herplaatsing over grote afstand

Artikel 49n

1. De ambtenaar voor wie in verband met zijn herplaatsing of plaatsing in een passende functie de enkele reisafstand wegens woon-werkverkeer met meer dan 50 kilometer toeneemt en in verband daarmee in opdracht van Onze Minister is verhuisd, wordt eenmalig een bedrag toegekend van f 24 000,- bruto ter tegemoetkoming in de daarmee verband houdende kosten.

2. In de gevallen waarin de ambtenaar en zijn echtgenoot of levenspartner beiden in aanmerking komen voor het bedrag bedoeld in het eerste lid ontvangt elk de helft daarvan.

3. Het bedrag bedoeld in het eerste lid wordt niet toegekend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaren nadat de opdracht om te verhuizen is gegeven.

Stimuleringspremie

Artikel 49o

Onze Minister kan de herplaatsingskandidaat een premie in het vooruitzicht stellen ter grootte van maximaal drie maandsalarissen indien aan hem binnen 18 maanden nadat hij is aangewezen als herplaatsingskandidaat op zijn aanvraag eervol ontslag wordt verleend.

Salarissuppletie

Artikel 49p

1. De herplaatsingskandidaat aan wie eervol ontslag op zijn aanvraag is verleend wegens de aanvaarding van een functie kan, onverminderd het bepaalde in artikel 49o, een salarissuppletie worden toegekend indien het in de nieuwe functie genoten salaris lager is dan het salaris in de oorspronkelijke functie.

2. De suppletie als bedoeld in het eerste lid wordt toegekend gedurende maximaal 5 jaar en is ten hoogste gelijk aan het verschil tussen het in de oorspronkelijke functie genoten salaris en het salaris in de nieuwe functie.

3. Onder door Onze Minister te stellen voorwaarden kan het recht op suppletie op aanvraag van de herplaatsingskandidaat worden afgekocht.

Anticiperen op een reorganisatie

Artikel 49q

Onze Minister kan de artikelen 49j, tweede lid, 49k, 49m, 49n en 49p toepassen op de ambtenaar wiens functie binnen afzienbare tijd wordt opgeheven of die als overtoellig zal worden aangemerkt.

C. Artikel 57 komt te luiden:

1. De ambtenaar kan op zijn aanvraag een andere functie worden opgedragen.

2. Wanneer het belang van de dienst zulks vordert, is de ambtenaar verplicht, een andere passende functie te aanvaarden:

a. overeenkomstig het bepaalde in artikel 49h indien het gaat om een verplaatsing in het kader van een reorganisatie, en;

b. overeenkomstig het bepaalde in artikel 49h, eerste lid in de overige gevallen.

Reorganisatie-ontslag

D. Artikel 96 komt te luiden:

Artikel 96

1. De ambtenaar kan in het kader van een reorganisatie eervol ontslag worden verleend indien het niet mogelijk is gebleken om hem te herplaatsen in een passende functie.

2. Aan de ambtenaar die in het kader van een reorganisatie is herplaatst kan alsnog het ontslag, bedoeld in het eerste lid worden verleend indien binnen een periode van uiterlijk één jaar te rekenen vanaf de datum waarop de functie is opgedragen, blijkt dat de betreffende functie niet passend is voor die ambtenaar en het niet mogelijk is om de ambtenaar binnen een redelijke termijn op een passende functie te plaatsen.

3. Bij een ontslagverlening op grond van het eerste lid van dit artikel wordt een opzeggingstermijn van drie maanden in acht genomen. Bij een ontslagverlening op grond van het tweede lid van dit artikel geldt geen opzeggingstermijn.

Ontslag wegens verplaatsing van een dienst

E. De artikelen 96a en 96b worden vernummerd tot respectievelijk 96b en 96c.

F. Na artikel 96 wordt een nieuw artikel 96a ingevoegd, luidend:

Artikel 96a

1. Aan de ambtenaar kan eervol ontslag worden verleend indien van hem in redelijkheid niet kan worden verlangd, dat hij zich zal voegen in zijn verplaatsing over een aanmerkelijke afstand tengevolge van een verplaatsing van zijn functie.

2. Aan de ambtenaar kan binnen een periode van uiterlijk één jaar nadat hij is verplaatst over een aanmerkelijke afstand, alsnog het ontslag, bedoeld in het eerste lid worden verleend indien van hem in redelijkheid niet kan worden verlangd dat hij zich zal blijven voegen in zijn verplaatsing over een aanmerkelijke afstand tengevolge van een verplaatsing van zijn functie.

3. De artikelen 49h tot en met 49l, 49o en 49p zijn op de ambtenaar van overeenkomstige toepassing.

G. In artikel 100 wordt de zinsnede «de artikelen 96, eerste of zesde lid, 96a of 96b» vervangen door: de artikelen 96, 96a, 96b of 96c.

H. Na artikel 100 wordt een nieuwe artikel 100a ingevoegd, luidend:

Artikel 100a

1. De ambtenaar in vaste dienst aan wie op zijn aanvraag eervol ontslag wordt verleend in verband met de aanvaarding van een functie buiten de overheid, heeft aanspraak op een wachtgeld op grond van zijn ontslag als ambtenaar krachtens het Rijkswachtgeldbesluit 1959, onverminderd het bepaalde in artikel 5 van dat besluit.

2. De ambtenaar in tijdelijke dienst aan wie op zijn aanvraag eervol ontslag wordt verleend in verband met de aanvaarding van een functie buiten de overheid, heeft aanspraak op een uitkering op grond van zijn ontslag als ambtenaar krachtens de Uitkeringsregeling 1966, onverminderd het bepaalde in artikel 7 van dat besluit.

3. Het bepaalde in het eerste en het tweede lid geldt slechts indien de ambtenaar is aangewezen als herplaatsingskandidaat als bedoeld in artikel 49d en 49e en hij binnen twee jaar na zijn indiensttreding buiten de overheid buiten zijn schuld of toedoen wordt ontslagen.

ARTIKEL II

Het Ambtenarenreglement Staten-Generaal² wordt als volgt gewijzigd:

A. Hoofdstuk VII wordt vernummerd tot Hoofdstuk VIIa

B. Na artikel 84 wordt een nieuw hoofdstuk ingevoegd luidend:

HOOFDSTUK VII. RECHTEN EN VERPLICHTINGEN BIJ REORGANISATIES

Procedure rond reorganisaties

Artikel 84a

1. Onze Minister van Binnenlandse Zaken kan voorschriften vaststellen omtrent de te volgen procedure bij reorganisaties en het herplaatsen van ambtenaren.

2. Het tot aanstelling bevoegd gezag kan nadere procedures en voorschriften vaststellen omtrent reorganisaties en het herplaatsen van ambtenaren.

Artikel 84b

1. Bij een reorganisatie zijn de bepalingen van dit hoofdstuk van toepassing.

2. Onder reorganisatie als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan: iedere wijziging van de organisatiestructuur, de omvang of de taakinhoud van de Kamer, de Stenografische Dienst of de Griffie voor de interparlementaire betrekkingen, of een onderdeel daarvan, waaraan personele consequenties zijn verbonden.

3. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van overeenkomstige toepassing op de overgang van de ambtenaar naar een private onderneming of zelfstandig bestuursorgaan in verband met de privatisering of verzelfstandiging van het dienstonderdeel van de Kamer, de Stenografische Dienst of de Griffie voor de interparlementaire betrekkingen, waarbij de ambtenaar werkzaam is, tenzij bij algemeen verbindend voorschrift anders is bepaald.

Bevoegdheden

Artikel 84c

Het tot aanstelling bevoegd gezag kan ten aanzien van zijn bevoegdheden uit hoofde van dit hoofdstuk mandaat verlenen aan onder hem ressorterende autoriteiten, colleges of ambtenaren.

Het aanwijzen van herplaatsingskandidaten

Artikel 84d

De ambtenaar die is aangesteld in tijdelijke dienst voor een proeftijd en de ambtenaar aangesteld in vaste dienst, wier functie in verband met een reorganisatie is opgeheven, wordt aangewezen als te herplaatsen ambtenaar, hierna te noemen: herplaatsingskandidaat.

Artikel 84e

1. De ambtenaar die is aangesteld in tijdelijke dienst voor een proeftijd en de ambtenaar aangesteld in vaste dienst, die in verband met een reorganisatie overtollig zijn, worden aangewezen als herplaatsingskandidaat.

2. Van overtolligheid als bedoeld in het eerste lid is sprake indien binnen de te reorganiseren Kamer of onderdeel daarvan meerdere ambtenaren een vergelijkbare of uitwisselbare functie vervullen en het totale aantal van de betreffende functies is verminderd.

3. Het bepalen van de volgorde waarin de in het tweede lid genoemde ambtenaren overtollig worden geschiedt overeenkomstig het vierde en het vijfde lid.

4. De ambtenaar met 35 of meer voor pensioen geldige dienstjaren komt als eerste voor aanwijzing als overtollig in aanmerking. Daarbij geldt dat de ambtenaar die het grootste aantal voor pensioen geldige jaren heeft het eerst als overtollig wordt aangewezen.

5. Vervolgens komen de ambtenaar aangesteld in tijdelijke dienst voor een proeftijd en de ambtenaar aangesteld in vaste dienst voor aanwijzing als overtollig in aanmerking. Daarbij geldt dat de ambtenaar die het geringste aantal jaren in overheidsdienst heeft doorgebracht het eerst als overtollig wordt aangewezen.

6. Voor de berekening van het aantal jaren in overheidsdienst wordt mede in aanmerking genomen tijd gewijd aan de verzorging van tot het

huishouden van de ambtenaar behorende 0–4 jarige eigen, stief- of pleegkinderen, tot een maximum van in totaal zes jaren.

7. Het tot aanstelling bevoegd gezag kan van de volgorde in het vierde en het vijfde lid afwijken indien zulks naar zijn oordeel noodzakelijk is.

Artikel 84f

De ambtenaar wordt omtrent zijn aanwijzing als herplaatsingskandidaat zo spoedig mogelijk geïnformeerd.

Wederzijdse rechten en verplichtingen

– *de verplichting om de ambtenaar een passende functie aan te bieden*

Artikel 84g

1. Onverminderd het gestelde in artikel 126, eerste lid is het tot aanstelling bevoegd gezag verplicht om de ambtenaar binnen een periode van 18 maanden, te rekenen vanaf het moment dat de ambtenaar is aangewezen als herplaatsingskandidaat, ten minste één passende functie aan te bieden.

2. Het tot aanstelling bevoegd gezag kan de termijn als bedoeld in het eerste lid verkorten indien:

- a. de herplaatsingskandidaat heeft geweigerd te voldoen aan een hem op grond van dit hoofdstuk opgelegde verplichting, of;
- b. reeds eerder in overleg met de ambtenaar binnen de termijn kan worden vastgesteld dat er geen mogelijkheden zijn om de herplaatsingskandidaat te herplaatsen.

3. Het tot aanstelling bevoegd gezag kan de termijn verlengen of opschorten, indien de omstandigheden naar zijn oordeel daartoe aanleiding geven.

4. De ambtenaar wordt gelijktijdig met zijn aanwijzing als herplaatsingskandidaat geïnformeerd over de aanvang en het einde van de termijn als bedoeld in het eerste lid.

5. Door het tot aanstelling bevoegd gezag wordt de herplaatsingskandidaat geïnformeerd over het verkorten, verlengen of opschorten van de termijn als bedoeld in het tweede en het derde lid.

– *passende functie*

Artikel 84h

1. Van een passende functie als bedoeld in artikel 84g is sprake indien de herplaatsingskandidaat naar het oordeel van het tot aanstelling bevoegd gezag beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen danwel indien de herplaatsingskandidaat naar het oordeel van het tot aanstelling 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.

2. Bij het eerste lid geldt de beperking dat uitsluitend sprake kan zijn van een passende functie indien de voor de functie geldende salarisschaal niet meer dan twee schalen lager is dan de salarisschaal die geldt voor de herplaatsingskandidaat.

3. Het tot aanstelling bevoegd gezag kan de herplaatsingskandidaat plaatsen op een functie waarvan de geldende salarisschaal meer dan twee schalen lager is dan de salarisschaal die geldt voor de herplaatsingskandidaat indien er bijzondere omstandigheden zijn die zulks rechtvaardigen en indien de herplaatsingskandidaat daarmee instemt.

4. Bij een herplaatsing met toepassing van het derde lid zijn de artikelen 84k, 84m en 84n van overeenkomstige toepassing.

– *plaatsing in een functie*

Artikel 84i

Het tot aanstelling bevoegd gezag kan de naar zijn oordeel meest geschikte herplaatsingskandidaat, voor wie de functie als passend wordt aangemerkt, herplaatsen in die functie.

– *de verplichting van de herplaatsingskandidaat om mee te zoeken naar een passende functie en een passende functie te aanvaarden*

Artikel 84j

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 84g, eerste lid, is de herplaatsingskandidaat verplicht al het mogelijke te doen om een passende functie te vinden.

2. De herplaatsingskandidaat is verplicht een passende functie te aanvaarden.

– *Om-, her- en bijscholing*

Artikel 84k

De herplaatsingskandidaat die slechts in een voor hem passende functie kan worden herplaatst na om-, her- of bijscholing kan hiertoe worden verplicht.

– *Sanctie*

Artikel 84l

1. De herplaatsingskandidaat die heeft geweigerd te voldoen aan een hem op grond van dit hoofdstuk opgelegde verplichting, kan in verband daarmee ontslag worden verleend.

2. Bij een ontslagverlening op grond van het eerste lid wordt een opzeggingstermijn van drie maanden in acht genomen.

– *Financiële tegemoetkomingen*

Woon-werkverkeer

Artikel 84m

1. De ambtenaar voor wie in verband met zijn herplaatsing of verplaatsing in een passende functie de afstand tussen de woning en het werk toeneemt zonder dat hij behoeft te verhuizen, wordt voor een termijn van ten hoogste zes jaar een extra tegemoetkoming in de reiskosten toegekend.

2. De extra tegemoetkoming bedraagt de eerste drie jaar het verschil tussen de ingaande de eerste dag van zijn herplaatsing aan de herplaatsingskandidaat toegekende tegemoetkoming op grond van artikel 12, tweede lid, van het Verplaatsingskostenbesluit 1989 en de tegemoetkoming die aan de herplaatsingskandidaat zou zijn toegekend op grond van artikel 12, derde lid, van het Verplaatsingskostenbesluit 1989 en bedraagt in het vierde, vijfde en zesde jaar respectievelijk 75, 50 en 25% daarvan.

3. Onder door het tot aanstelling bevoegd gezag te stellen voorwaarden

kan het recht op de extra tegemoetkoming in de reiskosten op aanvraag van de herplaatsingskandidaat worden afgekocht.

Financiële voorziening bij herplaatsing over grote afstand

Artikel 84n

1. De ambtenaar voor wie in verband met zijn herplaatsing of verplaatsing in een passende functie de enkele reisafstand wegens woon-werkverkeer met meer dan 50 kilometer toeneemt en in verband daarmee in opdracht van het tot aanstelling bevoegd gezag is verhuisd, wordt eenmalig een bedrag toegekend van f 24 000,- bruto ter tegemoetkoming in de daarmee verband houdende kosten.

2. In de gevallen waarin de ambtenaar en zijn echtgenoot of levenspartner beiden in aanmerking komen voor het bedrag bedoeld in het eerste lid ontvangt elk de helft daarvan.

3. Het bedrag bedoeld in het eerste lid wordt niet toegekend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaren nadat de opdracht om te verhuizen is gegeven.

Stimuleringspremie

Artikel 84o

Het tot aanstellen bevoegd gezag kan de herplaatsingskandidaat een premie in het vooruitzicht stellen ter grootte van maximaal drie maandsalarissen indien hem binnen 18 maanden nadat hij is aangewezen als herplaatsingskandidaat op zijn aanvraag eervol ontslag wordt verleend.

Salarissuppletie

Artikel 84p

1. De herplaatsingskandidaat aan wie eervol ontslag op zijn aanvraag is verleend wegens de aanvaarding van een functie kan, onverminderd het bepaalde in artikel 84o, een salarissuppletie worden toegekend indien het in de nieuwe functie genoten salaris lager is dan het salaris in de oorspronkelijke functie.

2. De suppletie als bedoeld in het eerste lid wordt toegekend gedurende maximaal 5 jaar en is ten hoogste gelijk aan het verschil tussen het in de oorspronkelijke functie genoten salaris en het salaris in de nieuwe functie.

3. Onder door het tot aanstelling bevoegd gezag te stellen voorwaarden kan het recht op suppletie op aanvraag van de herplaatsingskandidaat worden afgekocht.

Anticiperen op een reorganisatie

Artikel 84q

Het tot aanstellen bevoegd gezag kan de artikelen 84j, tweede lid, 84k, 84m, 84n en 84p toepassen op de ambtenaar wiens functie binnen afzienbare tijd wordt opgeheven of die als overtollig zal worden aange-merkt.

C. Artikel 92 komt te luiden:

1. De ambtenaar kan op zijn aanvraag een andere functie worden opgedragen.

2. Wanneer het belang van de dienst zulks vordert, is de ambtenaar verplicht, een andere passende functie te aanvaarden:

- a. overeenkomstig het bepaalde in artikel 84h indien het gaat om een verplaatsing in het kader van een reorganisatie, en;
- b. overeenkomstig het bepaalde in artikel 84h, eerste lid in de overige gevallen.

Reorganisatie-ontslag

D. Artikel 126 komt te luiden:

Artikel 126

1. De ambtenaar kan in het kader van een reorganisatie eervol ontslag worden verleend indien het niet mogelijk is gebleken om hem te herplaatsen in een passende functie.
2. Aan de ambtenaar die in het kader van een reorganisatie is herplaatst kan alsnog het ontslag, bedoeld in het eerste lid worden verleend indien binnen een periode van uiterlijk één jaar te rekenen vanaf de datum waarop de functie is opgedragen, blijkt dat de betreffende functie niet passend is voor die ambtenaar en het niet mogelijk is om de ambtenaar binnen een redelijke termijn op een passende functie te plaatsen.
3. Bij een ontslagverlening op grond van het eerste lid van dit artikel wordt een opzeggingstermijn van drie maanden in acht genomen. Bij een ontslagverlening op grond van het tweede lid van dit artikel geldt geen opzeggingstermijn.

E. In artikel 132 wordt de zinsnede «de artikelen 126, eerste of zesde lid, 127 of 127a» vervangen door: de artikelen 126, 127 of 127a.

F. Na artikel 132 wordt een nieuwe artikel 132a ingevoegd, luidend:

Artikel 132a

1. De ambtenaar in vaste dienst aan wie op zijn aanvraag eervol ontslag wordt verleend in verband met de aanvaarding van een functie buiten de overheid, heeft aanspraak op een wachtgeld op grond van zijn ontslag als ambtenaar krachtens het Rijkswachtgeldbesluit 1959, onverminderd het bepaalde in artikel 5 van dat besluit.
2. De ambtenaar in tijdelijke dienst aan wie op zijn aanvraag eervol ontslag wordt verleend in verband met de aanvaarding van een functie buiten de overheid, heeft aanspraak op een uitkering op grond van zijn ontslag als ambtenaar krachtens de Uitkeringsregeling 1966, onverminderd het bepaalde in artikel 7 van dat besluit.
3. Het bepaalde in het eerste en het tweede lid geldt slechts indien de ambtenaar is aangewezen als herplaatsingskandidaat als bedoeld in artikel 84d en 84e en hij binnen twee jaar na zijn indiensttreding buiten de overheid buiten zijn schuld of toedoen wordt ontslagen.

ARTIKEL III

Het Rijkswachtgeldbesluit 1959³ wordt als volgt gewijzigd:

A. In artikel 2, eerste lid, worden de navolgende wijzigingen aangebracht:

1. Onderdeel a wordt vervangen door:
 - a. in het kader van een reorganisatie indien het niet mogelijk is gebleken om hem te herplaatsen in een passende functie.
 2. Onderdeel b komt te vervallen.
 3. De onderdelen c tot en met i worden vernummerd tot b tot en met h.

4. In het onderdeel h wordt het leesteken «punt» vervangen door het leesteken «punt komma».

5. Na het onderdeel h wordt een nieuw onderdeel ingevoegd, luidend:

- i. op zijn aanvraag in verband met de aanvaarding van een functie buiten de overheid voorzover de ambtenaar is aangewezen als herplaatsingskandidaat als bedoeld in artikel 49d of 49e van het Algemeen Rijksambtenarenreglement danwel als bedoeld in de artikelen 84d of 84e van het Ambtenarenreglement Staten-Generaal en hij binnen twee jaar nadat hij een functie heeft aanvaard buiten de overheid, buiten zijn schuld of toedoen wordt ontslagen.

B. In artikel 5 worden de navolgende wijzigingen aangebracht:

1. In het vierde lid, onderdeel a, wordt de zinsnede «onderdelen a en b» vervangen door: onderdeel a.

2. In het vierde lid, onderdeel b, wordt de zinsnede «onderdelen a tot en met g» vervangen door: onderdelen a tot en met f.

3. In het vierde lid, onderdeel c, wordt de zinsnede «onderdeel h» vervangen door: onderdeel g.

ARTIKEL IV

De Uitkeringsregeling 1966⁴ wordt als volgt gewijzigd:

In artikel 2 wordt na het tweede lid een derde lid toegevoegd luidend:

3. Onder betrokkene wordt mede begrepen de ambtenaar die op zijn aanvraag ontslag is verleend in verband met de aanvaarding van een functie buiten de overheid. Een en ander uitsluitend indien de ambtenaar is aangewezen als herplaatsingskandidaat als bedoeld in artikel 49d of 49e van het Algemeen Rijksambtenarenreglement danwel als bedoeld in de artikelen 84d of 84e van het Ambtenarenreglement Staten-Generaal en hij binnen twee jaar nadat hij een functie heeft aanvaard buiten de overheid, buiten zijn schuld of toedoen wordt ontslagen.

ARTIKEL V

Het Verplaatsingskostenbesluit 1989⁵ wordt als volgt gewijzigd:

A. In artikel 1, eerste lid, aanhef, sub a, vervalt de zinsnede «en een bedrag betaald ter compensatie van het ongemak van een verhuizing in verband met de verplaatsing van een functie».

B. Hoofdstuk IVa komt te vervallen.

ARTIKEL VI

A. Aan de ambtenaar die voor 1 januari 1996 is aangewezen als herplaatsingskandidaat, kan ook na inwerkingtreding van dit besluit eervol ontslag worden verleend op de voet van artikel 96 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement zoals dat voor de inwerkingtreding van dit besluit gold.

B. De ambtenaar die een aanspraak heeft op een tegemoetkoming in de rente- of huurkosten op grond van het Verplaatsingskostenbesluit 1989, wordt ook na inwerkingtreding van dit besluit op de voet van de artikelen 12c en 12d van het Verplaatsingskostenbesluit 1989 de tegemoetkoming in de rente of huurkosten toegekend.

¹ Stb. 1931, 248, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 19 december 1995, Stb. 1996, 2.

² Stb. 1979, 123, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 19 december 1995, Stb. 1996, 2.

³ Stb. 1991, 332, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 20 december 1995, Stb. 1996, 4.

⁴ Stb. 1966, 408, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 20 december 1995, Stb. 1996, 4.

⁵ Stb. 1989, 424, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 19 december 1995, Stb. 1996, 2.

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken.

Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant van 12 maart 1996, nr. 51.

ARTIKEL VII

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 1996. Indien het Staatsblad waarin dit besluit wordt geplaatst, wordt uitgegeven na 31 december 1995, treedt het in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst, en werkt het terug tot en met 1 januari 1996.

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

's-Gravenhage, 23 januari 1996

Beatrix

De Minister van Binnenlandse Zaken,
H. F. Dijkstal

Uitgegeven de zesde februari 1996

De Minister van Justitie,
W. Sorgdrager

NOTA VAN TOELICHTING

1. Algemeen

Tot 1 april 1995 geldt flankerend sociaal beleid bij reorganisaties. Het bedoelde flankerend beleid is vastgelegd in het Besluit Sociaal Beleidskader Rijksoverheid 1991, in de Wet van 28 september 1989, houdende bijzondere regelen met betrekking tot het recht op uitkering als bedoeld in de Wet uitkering wegens vrijwillig vervroegd uittreden (Stb. 478) voor wat de wachtgeldvut-regeling betreft en in de circulaire van 30 mei 1989, nummer AB88/439/U37 voor wat de wachtgeldvutgarantie betreft. Voor de periode van 1 april 1995 tot 1 januari 1996 is de werkingsduur van het Besluit Sociaal Beleidskader Rijksoverheid 1991 tot en met 31 december 1995 verlengd; de werkingsduur van de wachtgeldvutmaatregel is verlengd tot en met 30 september 1995.

In het Besluit Sociaal Beleidskader Rijksoverheid (SBK-RO 1991) is een aantal maatregelen en voorzieningen opgenomen die tot doel hebben de in de periode 1991 tot 1995 beoogde personeelsreductie, soepel te doen verlopen. Het SBK-RO 1991 heeft voorts het karakter van een kaderregeling waaraan niet rechtstreeks aanspraken kunnen worden ontleend. Per onderscheiden ministerie diende een keuze te worden gemaakt uit de ter beschikking staande voorzieningen en diende deze keuze vast te worden gelegd in een voor het betreffende ministerie geldend sociaal plan. Het accent van de maatregelen lag op het herplaatsen van overtollig personeel; daarnaast is een aantal voorzieningen getroffen die beoogden om de uitstroom van met name oudere ambtenaren te bevorderen.

Met de centrales is afgesproken dat ten behoeve van de periode na 1 april 1995 gezien zou worden of en op welke wijze algemene procedures en rechtspositionele instrumenten bij reorganisaties uniform kunnen worden geregeld. Verwacht werd namelijk dat er ook na 1 april 1995 behoefte zou zijn aan regels of regelingen die bepalen hoe met een reorganisatie-proces en de gevolgen daarvan voor het personeel moet worden omgegaan. Met het besluit wordt beoogd een en ander te reguleren en vorm te geven.

In tegenstelling tot de gevolgde systematiek in het SBK-RO 1991 wordt met het besluit beoogd om een algemeen geldende regeling te treffen die rechtstreeks van toepassing is op reorganisaties in de sector Rijk. Per onderscheiden ministerie behoeft in die situatie dan ook niet in een apart sociaal plan te worden vastgelegd welke regelgeving op de betrokken reorganisatie van toepassing is.

Bij het formuleren en vastleggen van regels of regelingen die bepalen hoe met een reorganisatie-proces en hoe met de gevolgen daarvan voor het personeel moet worden omgegaan is zoveel mogelijk rekening gehouden met de wens om de geschiktheid van personeelsleden een rol te doen spelen, de wens om de arbeidsparticipatie van met name ouderen te stimuleren en met ontwikkelingen als de invoering van de markt-conforme medezeggenschap en het onder de werknemersverzekeringen brengen van de ambtenaar. De bedoelde ontwikkelingen zullen immers hun weerslag hebben op de handelwijze bij reorganisaties.

Hiernavolgend zal successievelijk worden ingegaan op:

- de wijze waarop wordt bepaald wie voor ontslag onderscheidenlijk herplaatsing in aanmerking komt;
- her- en verplaatsing mede op basis van geschiktheid;
- de wijze waarop een (gedwongen) ontslag wordt voorkomen, en;

– de wijze waarop de gevolgen van een herplaatsing of ontslag worden verzacht.

2. De wijze waarop kan worden bepaald wie er als eerste voor ontslag in aanmerking komen

Wanneer de structuur van de nieuwe organisatie vormen begint te krijgen alsmede de aantallen en functiesoorten in die structuur, zal begonnen worden met de personele invulling van de nieuwe organisatie. Voordat met die invulling een aanvang kan worden gemaakt moet echter eerst worden vastgesteld wiens functie als zodanig is opgeheven en voor wie zulks niet het geval is. Voorts zal bepaald moeten worden voor wie geldt dat hij als functievoller of als overtollige ambtenaar moet worden aangemerkt. Nadat zulks is vastgesteld is bekend wie voor herplaatsing – indien zulks niet mogelijk blijkt eventueel voor ontslag – in aanmerking komt. De systematiek die voor het vaststellen van de positie van individuele medewerkers in de marktsector wordt gehanteerd, dient als basis voor de in de sector Rijk te hanteren systematiek. Daarbij moet wel steeds rekening worden gehouden met het feit dat aan de ambtelijke rechtspositie inherent is dat er sprake is van een geheel eigen, van de marktsector afwijkend, ontslagstelsel. Het is niet de bedoeling om op dat punt wijzigingen aan te brengen.

In aanvulling op de systematiek in de marktsector geldt dat de ambtenaar met meer dan 35 voor pensioen geldige dienstjaren als eerste voor aanwijzing als overtollig in aanmerking komt. In het sectoroverleg is afgesproken dat deze aanvulling bij wijze van overgangsregeling zal gelden. Eind 1997 zal worden geëvalueerd of er aanleiding is deze aanvullende bepaling te schrappen per 1 januari 1998.

a. Mens volgt «functie»

Voor het vaststellen van het feit of een ambtenaar met reorganisatie-ontslag wordt bedreigd en derhalve voor herplaatsing in aanmerking dient te komen, blijft als uitgangspunt gelden dat daar waar er geen (relevante) wijziging wordt aangebracht in bestaande functies, er ook geen wijziging wordt aangebracht in de positie van de betrokken ambtenaar. Dit uitgangspunt behoeft overigens wel enige nuancering.

Anders dan tot nu toe het geval is moet namelijk bij het vaststellen of er sprake is van het volgen van de «eigen» functie niet uitsluitend worden gekeken of de «eigen» functie in de nieuwe organisatie blijft voorkomen, maar of er met de eigen functie vergelijkbare of daarmee uitwisselbare functies binnen het bereik van de reorganisatie een evenzo groot aantal in de nieuwe organisatie terugkomt.

Welke functies met elkaar vergelijkbaar of daarmee uitwisselbaar zijn wordt overigens bepaald door het bevoegd gezag. Dit laatste omdat het bevoegd gezag exact op de hoogte is van de functie-eisen van alle functies die zich binnen zijn gezagsbereik en het bereik van de reorganisatie bevinden.

Met nadruk wordt daarbij vermeld dat het steeds de functie-eisen (opleiding, vereiste kennis en vaardigheden etc.) zijn die bepalend zijn voor het feit of functies met elkaar vergelijkbaar of daarmee uitwisselbaar zijn en niet de bekwaamheden van individuele personeelsleden. In beginsel kunnen de personeelsleden die met elkaar vergelijkbare of daarmee uitwisselbare functies uitoefenen zonder al te veel problemen voor de bedrijfsvoering elkaars functie uitoefenen. In theorie zouden bijvoorbeeld alle functies van beleidsmedewerker met elkaar vergelijkbaar of daarmee uitwisselbaar zijn doordat de functie-eisen vrijwel identiek zijn. Het is in dat verband aan het bevoegd gezag om vast te stellen voor

welke functies zulks niet het geval is en er dus essentieel andere functie-eisen gelden.

Indien er geen sprake is van overtolligheid volgen de betreffende functionarissen in beginsel hun functie en worden zij niet met reorganisatie-ontslag bedreigd. Herplaatsing is dan ook niet vereist. Dit laat overigens onverlet de mogelijkheid van het bevoegd gezag om de personele bezetting door middel van het verplaatsen van personeelsleden te optimaliseren.

Indien er een kleiner aantal van de bedoelde functies in de nieuwe organisatie terugkomt is er sprake van overtolligheid. Bij overtolligheid dient in beginsel volgens het anciënniteitsbeginsel te worden bepaald wie met reorganisatie-ontslag worden bedreigd en derhalve voor herplaatsing in aanmerking komen.

b. Toepassing van het anciënniteitsbeginsel en de mogelijkheid om een andere wijze te hanteren om te bepalen wie er als eerste voor herplaatsing in aanmerking komt

Het hanteren van het anciënniteitsbeginsel (het last-in-first-out beginsel) op vergelijkbare of daarmee uitwisselbare functies om te bepalen wie als eerste voor herplaatsing in aanmerking komt, komt als logisch voor. Het anciënniteitsbeginsel is een in de marktsector geldend beginsel dat als achtergrond heeft dat de verplichtingen van werkgevers naar werknemers grotere vormen aannemen naarmate het dienstverband langer voortduurt. Voor de ambtelijke sector is er geen specifieke aanleiding om een daarvan afwijkende systematiek te hanteren. Binnen de onderscheiden categorieën (ouderen, jonger dan 35 jaar en ouder dan 35 jaar) wordt op dit moment overigens al volgens het last-in-first-out beginsel bepaald wie als eerste voor reorganisatie-ontslag in aanmerking komen.

Naast het anciënniteitsbeginsel is er voor het bevoegde gezag de mogelijkheid om op een andere wijze te bepalen wie er overtollig is en derhalve als eerste voor herplaatsing in aanmerking komt. In de marktsector wordt eveneens om uiteenlopende legitieme redenen van de ontslagvolgorde volgens het last-in-first-out beginsel afgeweken. Zo kan bijvoorbeeld de leeftijdsopbouw binnen een organisatie aanleiding zijn om naast het anciënniteitsbeginsel het afspiegelingsbeginsel te hanteren, kan de arbeidsmarktpositie of de kwaliteit van zowel groepen als individuen aanleiding zijn om hen bij het aanmerken als overtollige buiten beschouwing te laten of juist daarin betrekken. Daarnaast kunnen er nog andere niet nader genoemde overwegingen zijn op basis waarvan wordt afgeweken van het anciënniteitsbeginsel.

ad. afspiegelingsbeginsel

Het hanteren van het anciënniteitsbeginsel op vergelijkbare of daarmee uitwisselbare functies ongeacht het aantal personeelsleden dat met ontslag wordt bedreigd kan ertoe leiden dat de organisatie op den duur mogelijk een qua leeftijd onevenwichtige samenstelling van personeelsleden heeft. In het uiterste geval zou een organisatie door het hanteren van het anciënniteitsbeginsel sec immers kunnen gaan bestaan uit met name ouderen. Dit laatste is onwenselijk. Om die reden dient er de mogelijkheid te zijn om – net zoals in de marktsector het geval is – de ontslagvolgorde bij grotere reorganisaties desgewenst mede te bepalen door het afspiegelingsbeginsel. Op grond van het afspiegelingsbeginsel wordt het anciënniteitsbeginsel bij vergelijkbare of daarmee uitwisselbare functies toegepast per leeftijdsklasse. De leeftijdsklassen zoals die in de

marktsector worden gehanteerd zijn 15–24 jaar, 25–34 jaar, 35–44 jaar, 45–54 jaar en 55 jaar en ouder.

Het eindresultaat is aldan dat de groep personeelsleden die met ontslag wordt bedreigd en derhalve voor herplaatsing in aanmerking komt representatief is voor het totale personeelsbestand. Dit laatste betekent dat ook de samenstelling van het totale personeelsbestand qua leeftijd evenwichtig blijft.

ad. zwakke arbeidsmarktpositie en kwaliteit

Met toepassing van het anciënniteitsbeginsel kan op een objectieve eenduidige en simpel uit te leggen wijze een ontslagvolgorde worden vastgesteld ten behoeve van de reorganisatie van een diensteenheid. Er kunnen echter naast deze factoren andere argumenten zijn om van de aldus vastgestelde volgorde af te wijken. Het spreekt voor zich dat deze argumenten voldoende moeten zijn geobjectiveerd.

Afwijken van de ontslagvolgorde als hiervoor genoemd moet mogelijk zijn indien de werknemer op grond van bijzondere kennis of bekwaamheden bezwaarlijk kan worden gemist of wanneer het gaat om sleutel-functionarissen die van een zodanig belang zijn voor de organisatie dat voor de vervulling van die functies de kwaliteit van het personeelslid een zwaarwegende rol moet spelen. Ook kan afwijken van die volgorde noodzakelijk zijn op grond van iemands zwakke arbeidsmarktpositie. Dit geldt bijvoorbeeld de groep allochtonen.

Met nadruk dient daarbij overigens te worden vermeld dat voor de functie ongeschikte personeelsleden niet met een beroep op een kwaliteitsargument als eerste voor ontslag in aanmerking kunnen worden gebracht. Ten aanzien van die personeelsleden dient het bestaande instrumentarium van functioneringsgesprekken en beoordelingen en de daarbij behorende ontslaggrond te worden gehanteerd.

c. Overleg over het toepassen van en het afwijken van het anciënniteitsbeginsel

Indien het bevoegde gezag af wil wijken van de ontslagvolgorde zoals die thans in het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) staat, wordt indien aan een aantal voorwaarden is voldaan, daarover overleg gevoerd met de Bijzondere Commissie. In de praktijk is het daarnaast een gebruik om de Bijzondere Commissie te informeren over een ophanden zijnde reorganisatie binnen een ministerie, de specifieke problemen die zich daarbij al of niet voordoen en te informeren over het standpunt terzake van de dienstcommissie. De dienstcommissie, sedert 5 mei 1995 kan dit ook de ondernemingsraad zijn, wordt in de gelegenheid gesteld om advies uit te brengen over een voorgenomen reorganisatie van de diensteenheid. Het is de bedoeling om in die gegroeide systematiek geen wijziging aan te brengen. De huidige – en per departement wellicht verschillende – praktijk kan derhalve worden gecontinueerd. Heroverweging van deze systematiek kan nog aan de orde komen in het licht van de tot stand gebrachte wijziging in de medezeggenschap.

3. Her- en verplaatsing

Reorganisaties staan veelal in het teken van een verbetering van de efficiency. Ook in de komende jaren zal er sprake zijn van een verdere efficiency verbetering in de Rijksdienst. De overheid zal haar organisatie en werkwijze telkens moeten aanpassen aan de snelle en sterke veranderingen in de maatschappij. Het reorganiseren zal dan ook onderdeel

uitmaken van het continu proces waarin organisaties zich bevinden. Reorganiseren wordt dan ook niet meer gezien als een bijzonderheid maar als een volstrekt normale zaak. Om de hiervoor genoemde efficiency te kunnen bereiken is het noodzakelijk dat personeelsleden – overigens zonder dat hun aanspraken bedoeld onder 2. worden aangetast – flexibel in een nieuw te vormen organisatie kunnen worden ingezet. Een en ander houdt in dat er een mogelijkheid moet zijn om op basis van legitieme argumenten af te wijken van de ontslagvolgorde zoals hiervoor reeds aangegeven, maar ook dat bij de herplaatsing van personeelsleden naast de passendheid de geschiktheid voor een bepaalde functie een rol speelt.

Aan de werkgeverswens om de organisatie op een zo effectief mogelijke manier personeel in te vullen is vormgegeven door de geschiktheid van personeel mede te laten bepalen op welke functie personeelsleden in de nieuwe organisatie worden ingezet.

Personeelsleden zullen in het kader van een reorganisatie gemakkelijker verplaatst kunnen worden naar een andere functie. Voorts kunnen personeelsleden worden herplaatst op passende functies waarbij het bevoegd gezag de mogelijkheid heeft om uit de herplaatsingskandidaten de in zijn ogen meest geschikte kandidaat te plaatsen. De geschiktheid van die personeelsleden voor de betreffende functie speelt daarin steeds een leidende rol. Op die wijze heeft het bevoegd gezag de mogelijkheid om de nieuwe organisatie op de meest optimale wijze in te vullen met personeelsleden zodat de noodzakelijk geachte verbetering van de kwaliteit kan worden bereikt.

Ten behoeve hiervan wordt de in het Algemeen Rijksambtenarenreglement en het Ambtenarenreglement Staten-Generaal opgenomen mogelijkheid om personeel te verplaatsen verruimd. Alle personeelsleden worden daarmee gemakkelijker verplaatsbaar gemaakt. Van doorslaggevende betekenis daarbij is steeds het oordeel van het bevoegde gezag. Vanzelfsprekend spelen de geschiktheid van personeelsleden en het belang van de dienst daarbij een rol. De aanleiding om een specifiek personeelslid te verplaatsen kan overigens zijn dat het bevoegd gezag van oordeel is dat het desbetreffende personeelslid in het belang van de dienst beter elders kan worden ingezet waar deze beter tot zijn recht komt of dat een ander personeelslid beter op zijn functie kan worden ingezet in het belang van de dienst.

Voorts wordt in het Algemeen Rijksambtenarenreglement en het Ambtenarenreglement Staten-Generaal opgenomen dat de te herplaatsen personeelsleden op basis van hun geschiktheid in aanmerking worden gebracht voor de vervulling van een functie. Met deze werkwijze wordt in feite de bestaande praktijk geformaliseerd waardoor uit de beschikbare te herplaatsen personeelsleden (die in principe voor dezelfde functie in aanmerking kunnen komen) de – naar het oordeel van het bevoegde gezag – meest geschikte kan worden geplaatst.

Kanttekening die hierbij moet worden gemaakt is dat het begrip passende functie meer kan omvatten dan tot op heden. Om te bepalen of sprake is van een passende functie dient allereerst de vraag te worden beantwoord of de ambtenaar objectief gezien in staat is om de functie te vervullen. Bij de vraag of de ambtenaar objectief gezien in staat is om de functie te vervullen spelen de functie-eisen en het potentieel van de ambtenaar een rol. Het personeelslid moet daarbij uiteraard beschikken over de kennis, ervaring en kunde die noodzakelijk wordt geacht om de functie naar behoren te kunnen vervullen. Een gemis aan kennis en ervaring kan overigens worden gecompenseerd door gebruik te maken van de mogelijkheid van om-, her- en bijscholing.

Of een personeelslid een bepaalde functie aan kan, dient bepaald te worden met de op dit moment binnen de departementen bestaande instrumenten zoals functioneringsgesprekken, beoordelingen en potentieelbeoordelingen. Of de functie ook in redelijkheid kan worden opgedragen wordt onder andere bepaald door de zwaarte van de functie en de persoonlijke omstandigheden van het personeelslid.

Voor het personeelslid is er in de nieuwe systematiek overigens niet al te veel ruimte om te wachten op de voor hem ideale herplaatsing. Veelal zal het noodzakelijk zijn om een zich aandienende herplaatsingsmogelijkheid ook te accepteren zodat het personeelslid zo spoedig mogelijk wordt herplaatst op een reguliere functie. Indien het personeelslid een functie ambieert die ofwel naadloos aansluit bij zijn vorige functie ofwel behoort tot de functies waar zijn belangstelling om persoonlijke redenen naar uitgaat zal hij die met behulp van de geldende loopbaansystemen moeten trachten te verwerven.

Zoals uit het voorgaande blijkt mag het bevoegde gezag het meest geschikte personeelslid herplaatsen op de functie. Indien echter een bepaalde functie voor meerdere herplaatsingskandidaten als passend moet worden aangemerkt is het bevoegd gezag ook verplicht *één van hen* te benoemen. Indien het bevoegd gezag van mening is dat geen van de te herplaatsen kandidaten objectief gezien in staat is om de functie te vervullen, zal het dit gemotiveerd moeten aangeven.

4. De wijze waarop een ontslag moet worden voorkomen

Het bevoegde gezag is verplicht om binnen een termijn van 18 maanden de ambtenaar een andere passende functie aan te bieden binnen het eigen gezagsbereik of in de sector Rijk. Indien dit onmogelijk blijkt te zijn, is een ontslag met aanspraak op een wachtgelduitkering mogelijk. Het bevoegd gezag is in het kader van die verplichting gehouden om de activiteiten gericht op herplaatsing toetsbaar te maken. Alleen zo wordt zichtbaar of het bevoegd gezag er alles aan heeft gedaan om afvloeiing richting de wachtgeldregeling te voorkomen.

Op dit moment wordt de termijn van bemiddeling vaak gezien als een minimum termijn gedurende welke moet worden gezocht naar een andere functie of als de minimum opzegtermijn. Dit laatste is echter onjuist en leidt in veel gevallen tot een afwachtende – in plaats van een actieve – houding van de te herplaatsen personeelsleden totdat de termijn bijna is verstreken.

Om te benadrukken dat de zoektermijn een eindig karakter heeft, dient het bevoegd gezag uitdrukkelijk op voorhand vast te leggen – middels het aanzeggen c.q. het aankondigen van het mogelijke ontslag – gedurende welke termijn het bevoegd gezag een passende functie zal zoeken voor een personeelslid. De herplaatsingstermijn kan desgewenst worden verlengd of opgeschort. Ook het verkorten van die termijn is mogelijk.

Verlenging van de termijn is bijvoorbeeld mogelijk indien binnen afzienbare tijd te verwachten is dat zich reële herplaatsingsmogelijkheden zullen gaan voordoen. Ook kan bijvoorbeeld voor een verlenging van de herplaatsingstermijn worden gekozen indien er sprake is van een individuele zwakke arbeidsmarktpositie. De herplaatsingstermijn van 18 maanden kan worden opgeschort indien gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om via interim functievervulling – met wellicht het uitzicht op een vaste baan – tot herplaatsing elders te komen. Het moet dan wel om situaties gaan waarin een te herplaatsen personeelslid ofwel relevante werkervaring opdoet zodat de herplaatsingsmogelijkheden worden vergroot, ofwel van een situatie waarin de interim functievervulling wordt

gehanteerd om te bezien of een personeelslid geschikt is voor een bestaande functie.

De termijn kan worden verkort indien bijvoorbeeld vaststaat dat bemiddeling niet mogelijk is, of het betrokken personeelslid niet bemiddeld wil worden. In dit laatste geval zal overwogen moeten worden of gebruik wordt gemaakt van de ontslagmogelijkheid die artikel 49I van het ARAR biedt. Aan een dergelijk ontslag is overigens geen aanspraak op een wachtgeld of een daarmee vergelijkbare uitkering verbonden.

Binnen de termijn van herplaatsing – 18 maanden – zal het bevoegde gezag zorg moeten dragen voor activiteiten waardoor ook inhoud wordt gegeven aan die verplichting. Enerzijds gaat het om het verzamelen van relevante vacaturegegevens en relevante gegevens omtrent de te herplaatsen personeelsleden; anderzijds gaat het om de begeleiding van individuele personeelsleden die met ontslag worden bedreigd. De wijze waarop departementen dit invullen behoort tot de eigen verantwoordelijkheid van het betrokken departement. De departementale herplaatsing zal kwantitatief en kwalitatief ongetwijfeld het belangrijkste deel van het herplaatsingsbeleid blijven. Wel zijn voor de interdepartementale herplaatsing aanvullende maatregelen nodig. Een meer centrale coördinatie en een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de uitvoering van beleid is op zijn plaats. Het is gebleken dat alleen vacaturegegevens uitwisselen onvoldoende is. Een actief herplaatsingsbeleid zal zich vooral moeten richten op de samenwerking tussen:

- herplaatsingskandidaten;
- de gevende partij, en;
- de ontvangende partij.

Van herplaatsingskandidaten wordt een meer flexibele opstelling verwacht. Van de gevende partij wordt verwacht dat deze steeds duidelijk is naar de herplaatsingskandidaat toe en dat deze de herplaatsingskandidaat begeleidt bij het vinden van een andere passende functie. Van de ontvangende partij wordt een grotere bereidheid tot het opnemen van herplaatsingskandidaten verwacht. Om dit interdepartementaal te kunnen sturen is een interdepartementaal platform nodig: de in 1994 tot stand gekomen contactgroep Gezamenlijke vacaturebank rijksoverheid (CGVR) kan als zodanig functioneren.

Uitgaande van de departementale verantwoordelijkheid voor het slagen van het herplaatsingsbeleid zal de C-GVR in de eerste plaats een informeel werkend netwerk moeten vormen waarin op basis van wederzijds vertrouwen informatie wordt uitgewisseld over elkaars inspanningen op het gebied van het herplaatsingsbeleid. Een belangrijke voorwaarde voor het slagen van het interdepartementale herplaatsingsbeleid is de beschikbaarheid en toegankelijkheid van informatie en wederzijds vertrouwen. De departementen zullen voor hun eigen departement een meerjarenraming geven van de meerjarige ontwikkeling van hun personeelsvolume, de verwachte ontwikkeling van het aantal herplaatsbaren en het aantal wachtgelders. Deze gegevens vormen tezamen met de gezamenlijke vacaturebank de basis voor het opzetten van een succesvol interdepartementaal programma waarmee het interdepartementaal herplaatsen vorm kan worden gegeven. De C-GVR moet zodanig ingebed zijn in de departementale structuren van het herplaatsingsbeleid dat zij met gezag de departementale leiding en management kan aanspreken op de nodige inspanningen in het interdepartementale herplaatsingsbeleid.

Op grond van de rechtspositie van de individuele ambtenaar heeft het personeelslid dat moet worden herplaatst een absolute voorrangspositie bij plaatsing op een functie die passend is of waarvoor het personeelslid

passend is te maken. Dit laatste omdat de overheid als werkgever verplichtingen heeft jegens die personeelsleden die – indien daaraan niet wordt voldaan – ertoe kunnen leiden dat er geen ontslagmogelijkheid is. Nogmaals wordt benadrukt dat de geschiktheid van een personeelslid een factor is die een rol kan spelen. Een en ander leidt ertoe dat de volgorde die moet worden aangehouden bij het vervullen van een «vacature» is:

- . herplaatsingskandidaten van het eigen ministerie en herplaatsingskandidaten die zijn aangesteld in algemene dienst van het Rijk (van het eigen en van andere ministeries);
- . interne sollicitanten, interdepartementale herplaatsingskandidaten (niet in algemene dienst aangesteld) en interdepartementale sollicitanten met een aanstelling in algemene dienst van het Rijk, en;
- . externe sollicitanten.

Deze volgorde is ook van toepassing op de Hoge Colleges van Staat en het Kabinet der Koningin, zulks met inachtneming van het voorbehoud dat voor deze colleges aanmelding van vacatures bij de gezamenlijke vacaturebank rijksoverheid eerst aan de orde is wanneer uit het eigen bestand van herplaatsingskandidaten niet in de vacature kan worden voorzien. Een en ander betekent dat bij het vervullen van vacatures binnen genoemde instellingen de in de eerste categorie genoemde herplaatsingskandidaten die zijn aangesteld in algemene dienst van het Rijk, in eerste instantie buiten beschouwing blijven. Bedoelde herplaatsingskandidaten worden – indien het gaat om de genoemde instellingen – beschouwd als herplaatsingskandidaten van de tweede categorie. Voor het overige is de volgorde onverkort van overeenkomstige toepassing.

5. Financiële maatregelen om de herplaatsing te vergemakkelijken

Om de herplaatsing zoals hiervoor is bedoeld voor zowel het bevoegde gezag als de ambtenaar te vergemakkelijken wordt een aantal financiële maatregelen of voorzieningen voorgesteld.

Bij een herplaatsing kan het voorkomen dat de reisafstand tussen woning en werk aanmerkelijk toeneemt. Indien zulks tot gevolg heeft dat er ook meer reiskosten woon-werkverkeer gemaakt worden kan bij wijze van overgangsmaatregel tijdelijk een hogere tegemoetkoming in de reiskosten worden toegekend. Dit laatste overigens tenzij de verhuisplicht is opgelegd. In die situatie is er immers al sprake van een afdoende tegemoetkoming in de hogere reiskosten.

Een toegekende hogere tegemoetkoming in de reiskosten moet overigens ook kunnen worden afgekocht. Dit om te bewerkstelligen dat personeelsleden weliswaar voor extra kosten worden gecompenseerd maar ook niet al te lang tengevolge van een reorganisatie een bijzondere positie blijven innemen na afronding van een reorganisatie.

Bij een herplaatsing kan het voorkomen dat een ambtenaar over een grotere afstand wordt verplaatst tengevolge waarvan de enkele reisafstand woon-werkverkeer met meer dan 50 kilometer toeneemt. In die situatie wordt – indien de betrokken ambtenaar ook is verhuisd in opdracht van het bevoegde gezag – een bedrag toegekend ter grootte van f 24 000,- bruto ter compensatie van te maken kosten die verband houden met zijn («functie-»)verplaatsing». De bedoelde compensatie komt overigens tegemoet in onder andere de kosten koper die worden gemaakt bij het verwerven van een eigen woning en vervangt de financiële voorziening bij functieverplaatsing (inclusief huur- en rentekosten, etc.) zoals die is opgenomen in het Verplaatsingskostenbesluit 1989.

Het voorgaande kan zich ook voordoen indien er bij een reorganisatie gebruik wordt gemaakt van de versoepelde mogelijkheid om personeelsleden met toepassing van artikel 57, tweede lid, aanhef, sub a, een andere functie op te dragen onderscheidenlijk hen te verplaatsen. Beide hiervoor genoemde financiële maatregelen of voorzieningen zijn ook op die situatie van toepassing.

6. Uitstroombevorderende maatregelen

De herplaatsing van personeelsleden kan uitsluitend goed functioneren als de betrokken ambtenaren ook zelf activiteiten ontwikkelen om andere functies te verwerven. In dat kader is een aantal stimulerende maatregelen voorgesteld waardoor het bereik waarbinnen de betrokken ambtenaren zelf kunnen zoeken belangrijk wordt uitgebreid. Enerzijds betreft het een uitbreiding van het zoekgebied (ook buiten de rijksoverheid en zelfs buiten de overheid) anderzijds gaat het om een uitbreiding van het aantal functies. Neveneffect van deze stimulerende maatregelen is dat het wachtgeldvolume niet onnodig toeneemt. In het verleden is de wachtgeldvoorziening namelijk regelmatig gebruikt om een loonsuppletie te realiseren of als vangnet te functioneren bij latere gedwongen werkloosheid.

Om de noodzakelijke eigen activiteiten te stimuleren die personeelsleden dienen te ondernemen indien zij met ontslag worden bedreigd kan aan hen een premie in het vooruitzicht worden gesteld indien zij erin slagen een andere functie te aanvaarden buiten de rijksoverheid. Voor zich spreekt dat het bevoegd gezag de afweging dient te maken in welk individueel geval zo'n premie in het vooruitzicht wordt gesteld. Het is in ieder geval niet de bedoeling dat eenieder zo'n premie in het vooruitzicht wordt gesteld.

Indien een personeelslid een andere functie heeft gevonden waaraan een lagere honorering is verbonden, kan gedurende een overgangperiode van vijf jaar een loonsuppletie worden toegekend. Daarbij wordt er vanuit gegaan dat er na een herplaatsing op termijn weer een functie zal worden opgedragen die overeenkomt met zijn oorspronkelijke honorering.

Na het aanvaarden van een functie buiten de overheid heeft het personeelslid bij een kort daaropvolgend ontslag normaliter geen aanspraak meer op een wachtgelduitkering of een daarmee vergelijkbare voorziening. In de regel zal hij ook niet een dergelijke uitkering kunnen ontvangen van zijn nieuwe werkgever omdat hij aldaar nog maar kort in dienst is. Van een dergelijk vooruitzicht gaat geen stimulans uit om een betrekking buiten de overheid te aanvaarden. Voorgesteld wordt dan ook om een voorziening te treffen die erop neer komt dat bij een ontslag buiten eigen schuld of toedoen binnen twee jaar na het ontslag uit overheidsdienst alsnog een aanspraak ontstaat op een wachtgeld ten laste van de overheid.

7. Financiële aspecten

Reorganisaties zullen een vast onderdeel blijven uitmaken van de activiteiten waarmee ministeries bezig zijn. Dit laatste is ook de reden dat het flankerend sociaal beleid structureel deel gaat uitmaken van het te voeren personeelsbeleid. Het bevoegd gezag zal dan ook structureel met reorganisatiekosten en de financiering daarvan te maken krijgen. Een en ander betekent dat het bevoegd gezag bewust stil moet staan bij de kosten die een reorganisatie met zich mee brengt. Deze kosten zullen apart moeten zijn gespecificeerd binnen de personeelsbegroting. Dit

laatste is mogelijk door van het bestaande personeelsbudget een deel te verbijzonderen ten behoeve van reorganisaties en reorganisatieprocessen. In dat verband verdient vermelding dat bij gelegenheid van de afslankingsoperatie (Kamerstukken II 1986/1987, 19 827, nummers 1-2, paragraaf 4) en de Grote Efficiency Operatie aan de departementen structureel 200 miljoen gulden ter beschikking is gesteld voor de financiering van het flankerend sociaal beleid. De genoemde 200 miljoen gulden is destijds toegevoegd aan de departementale personeelsbegrotingen.

Naast het begroten van de kosten van reorganisaties zal ook op het niveau van de diensteenheid inzicht moeten worden verkregen in de kosten die aan de uitvoering van het Rijkswachtgeldbesluit 1959, de Uitkeringsregeling 1966 en vanaf 1 januari 1998 aan de uitvoering van de Werkloosheidswet en de gevolgen daarvan voor de betrokken personeelsleden. Dit met name omdat de kosten van een ontslag van grote betekenis zijn voor de verdere bedrijfsvoering van het dienstonderdeel en deze kosten dus van invloed zullen zijn op de besluitvorming en de pogingen om een personeelslid te herplaatsen en flankerend sociaal beleid in te zetten. Een kostenbegroting kan bovendien inzicht geven in de gevolgen van een niet te voorkomen ontslag voor betrokken personeelsleden.

Door de kosten van reorganisaties te begroten is het tevens mogelijk om het budget bewuster te hanteren voor de individuele begeleiding van personeelsleden bij het zoeken naar een andere passende functie. Binnen het kader van het ter beschikking staande budget kan daarmee immers op een flexibele wijze, afgestemd op individuele personeelsleden, worden omgegaan. Een en ander kan zijn vertaling bijvoorbeeld vinden in een per personeelslid op te maken personeelsbegeleidingsplan waarin is opgenomen welke instrumenten en tot welk budget ten behoeve van de herplaatsing van het betrokken personeelslid ter beschikking staan en in welke mate daarvan gebruik zal worden gemaakt.

Ten slotte geeft het voorgaande de mogelijkheid om op een inzichtelijke wijze rekening en verantwoording af te leggen over het gevoerde sociaal beleid bij reorganisaties.

Artikelsgewijs

Artikel 1

A

Het bestaande hoofdstuk VII wordt vernummerd tot Hoofdstuk VIIa. Tussen hoofdstuk VI en hoofdstuk VIIa wordt een nieuw hoofdstuk VII ingevoegd getiteld: Rechten en verplichtingen bij reorganisaties.

B

Artikel 49a / 84a geeft de mogelijkheid om een aantal standaard-procedures vast te leggen zoals die door de ministeries zullen moeten worden gevolgd. Het gaat daarbij overigens om procedures die elk ministerie al hanteert. De ministeries is daarbij de mogelijkheid gelaten om een eigen invulling aan die procedures te geven. De verdere uitwerking van de bedoelde procedures zal derhalve op het departementale niveau kunnen plaatshebben, aangepast aan de specifieke situatie.

Op basis van deze bepaling zal elk ministerie duidelijk moeten maken op welke momenten er overleg wordt gevoerd met de centrales van overheidspersoneel, de personeelsvertegenwoordiging en met de individuele personeelsleden. Voorts zal bewust met het reorganisatieproces en de gevolgen daarvan moeten worden omgegaan. Dit laatste zou bijvoorbeeld kunnen door een planning te maken van het reorganisatieproces en dit proces na beëindiging te evalueren.

De gezamenlijke vacaturebank kan op basis van deze bepaling de status worden toegekend van centrale meldkamer van vacatures in de rijksdienst, zodat de basis is gelegd voor een activerende herplaatsing.

In *artikel 49b / 84b* wordt het werkingsgebied van hoofdstuk VII geregeld. De bedoeling is dat Hoofdstuk VII van toepassing is op alle reorganisaties waaraan personele gevolgen zijn verbonden. Ditzelfde geldt ook voor de overgang van personeelsleden naar een zelfstandig bestuursorgaan of een private onderneming. Indien deze overgangen bij wet zijn geregeld gelden in de regel aparte op die situatie gerichte regelingen die op de betrokken wet zijn gebaseerd. Uitsluitend in zo'n situatie treedt die specifieke regeling in de plaats van de regeling in het Algemeen Rijksambtenarenreglement. Hoofdstuk VII is altijd van toepassing op een reorganisatie die voorafgaat aan een bij wet geregelde verzelfstandiging of privatisering.

In *artikel 49c / 84c* is een en ander geregeld rond de bevoegdheden bij reorganisaties. De verantwoordelijkheid voor het op de juiste wijze omgaan met de personele gevolgen van reorganisaties ligt daarbij te allen tijde bij de Minister, hoofd van het betrokken ministerie danwel bij de President van de Algemene Rekenkamer, de Voorzitter van de Hoge Raad van Adel, de directeur van het Kabinet der Koningin, de Kanselier der Nederlandse Orden, de Nationale Ombudsman, de Vice-President van de Raad van State en het tot aanstelling bevoegd gezag bij de Staten-Generaal. In de regel dragen zij echter de uitvoering op aan onder hen ressorterende hoofden van dienst onderscheidenlijk ambtenaren. Op grond van artikel 49c respectievelijk 84c kunnen de daarbij behorende bevoegdheden worden gemandateerd.

In de *artikelen 49d en 49e respectievelijk 84d en 84e* is geregeld wie er voor herplaatsing in aanmerking komen. Het gaat daarbij in beginsel uitsluitend om die ambtenaren die vast zijn aangesteld. Ten aanzien van degenen die tijdelijk zijn aangesteld geldt immers dat de grondslag van hun aanstelling bij opheffing van hun functie of bij overtolligheid van personeel is komen te vervallen. Met toepassing van artikel 95 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement respectievelijk artikel 125 van het Ambtenarenreglement Staten-Generaal kan hen in dat verband eervol ontslag worden verleend. In de regeling van artikel 49d en 49e respectievelijk artikel 84d en 84e wordt een uitzondering gemaakt voor hen die zijn aangesteld in tijdelijke dienst voor een proeftijd. Het is immers steeds de bedoeling geweest om hen bij gebleken geschiktheid en na ommekomst van de proeftijd aan te stellen in vaste dienst.

In incidentele gevallen wordt er gebruik gemaakt van de aanstellingsgronden op grond van artikel 6, tweede lid, aanhef sub b respectievelijk c van het ARAR. Indien en voorzover voorafgaande respectievelijk in plaats van de aanstelling voor een proeftijd, gebruik wordt gemaakt van de aanstelling op grond van artikel 6, tweede lid, aanhef sub b respectievelijk c, moeten deze worden behandeld overeenkomstig de aangestelden voor een proeftijd.

Net zoals dat thans het geval is dient een onderscheid te worden gemaakt tussen personeelsleden voor wie herplaatsing noodzakelijk is omdat hun functie is opgeheven (opheffing) en personeelsleden wiens (vergelijkbare of daarmee uitwisselbare) functie weliswaar niet is opgeheven maar in kleinere aantallen nog voorkomt in de nieuwe organisatie (overtolligheid).

Bij de opheffing van functies is het direct duidelijk dat de betrokken ambtenaren voor herplaatsing in aanmerking komen. Het vaststellen van de overtolligen, vindt plaats via het anciënniteitsbeginsel, het last-in-first-out beginsel. Alle jaren die betrokken ambtenaren hebben doorgebracht in overheidsdienst worden daarbij in aanmerking genomen.

Bij wijze van overgangsregeling geldt, in aanvulling op de hiervoor genoemde ontslagvolgorde, dat ambtenaren met 35 of meer voor pensioen geldige dienstjaren als eerste voor ontslag in aanmerking komen. In de loop van het jaar 1997 zal worden geëvalueerd of er aanleiding is om deze tijdelijke aanvullende bepaling te schrappen.

Artikel 49e, zevende lid respectievelijk 84e, zevende lid biedt de mogelijkheid om van het last-in-first-out beginsel af te wijken. Dit laatste kan bijvoorbeeld bij grote reorganisaties wenselijk zijn, in de gevallen waarin een specifiek personeelslid bezwaarlijk kan worden gemist of wanneer er sprake is van een personeelslid met een (al dan niet individueel) zwakke arbeidsmarktpositie.

Bij een grote reorganisatie kan het anciënniteitsbeginsel – net zoals dat in de marktsector wordt gehanteerd – per leeftijdsgroep worden toegepast indien een groter aantal personeelsleden als te herplaatsen worden aangewezen. Op deze wijze kan worden voorkomen dat steeds de laatstbinnengekomenen met herplaatsing en eventueel ontslag worden geconfronteerd. In plaats daarvan wordt een afspiegeling van het gehele personeelsbestand met herplaatsing en eventueel ontslag geconfronteerd. Inherent aan het toepassen van het afspiegelingsbeginsel is overigens dat het kan voorkomen dat personeelsleden uit de diverse leeftijdscategorieën met elkaar concurreren.

Van het anciënniteitsbeginsel kan voorts worden afgeweken indien daardoor juist diegenen moeten worden herplaatst die niet door de organisatie kunnen worden gemist of door hun zwakke arbeidsmarktpositie niet of nauwelijks te herplaatsen zijn in een andere passende functie. Daarnaast kunnen ook andere legitieme overwegingen voor het bevoegd gezag aanleiding zijn om in individuele gevallen van het last-in-first-out beginsel af te wijken.

Op grond van *artikel 49f / 84f* dient de ambtenaar zo spoedig mogelijk te worden geïnformeerd over zijn aanwijzing als herplaatsingskandidaat en de rechtspositionele gevolgen die deze aanwijzing voor hem heeft. Het is de bedoeling dat de ambtenaar duidelijkheid krijgt over zijn rechten en verplichtingen alsmede in de inspanningen die het bevoegde gezag zal ondernemen om hem te herplaatsen. Het aankondigen van de periode gedurende welke het bevoegd gezag al het mogelijke zal doen om de ambtenaar te herplaatsen behoort eveneens daartoe. In de regel zal de ambtenaar worden geïnformeerd op het moment dat er een plan is op grond waarvan personeelsleden al dan niet worden geplaatst in de nieuwe organisatie.

Ingevolge *artikel 49g / 84g* is het bevoegde gezag verplicht om gedurende een periode van achttien maanden de ambtenaar ten minste één passende functie aan te bieden binnen het eigen gezagsbereik of binnen de sector Rijk.

Ook de overige herplaatsingsmogelijkheden binnen de sector Rijk maar buiten het eigen gezagsbereik zullen derhalve actief moeten worden onderzocht. Het bevoegd gezag zal op die wijze al het mogelijke moeten doen om personeelsleden die voor herplaatsing in aanmerking komen in aanmerking te brengen voor een andere passende functie binnen het Rijk. Daarbij is niet uitgesloten dat in specifieke situaties ook buiten de sector Rijk kan worden gezocht naar een andere passende functie. Het voorgaande betekent overigens dat herplaatsingskandidaten bij voorrang moeten worden geplaatst op functies. Benadrukt wordt dat de geschiktheid voor een functie daarbij een factor is die een rol mag spelen.

De termijn van achttien maanden kan overigens worden verkort indien de te herplaatsen kandidaat weigert te voldoen aan zijn verplichtingen in het kader van zijn herplaatsing, danwel indien het duidelijk is dat er geen passende functie vacant zal komen waarop het betrokken personeelslid kan worden geplaatst. De termijn van achttien maanden kan ook worden verlengd of worden opgeschort indien er bijvoorbeeld sprake van is dat er binnen afzienbare tijd een passende functie zal vaceren respectievelijk wanneer er gedurende een korte periode om gegronde redenen niet actief kan worden gezocht naar een andere passende functie.

Het personeelslid dient op de hoogte te zijn van zijn rechtspositie tijdens de herplaatsingsinspanningen. Om die reden dient het personeelslid te worden geïnformeerd over de aanvang en het einde van de termijn van achttien maanden en de eventuele verkorting, verlenging en opschorting daarvan. Op grond van de Algemene wet bestuursrecht dient een beslissing omtrent het verkorten, verlengen en opschorten te worden gemotiveerd.

Van een passende functie is ingevolge *artikel 49h / 84h* sprake indien een herplaatsingskandidaat in staat moet worden geacht – al dan niet na om-, her- en bijscholing – een functie naar behoren uit te oefenen. De functie moet voorts in redelijkheid aan de ambtenaar kunnen worden opgedragen. Bepalend voor dit laatste kunnen onder andere zijn de persoonlijkheid, de omstandigheden en de voor de ambtenaar bestaande vooruitzichten bij ongewijzigde omstandigheden. Benadrukt wordt hierbij dat ook de sociale omstandigheden – zoals een meeverdienende echtgenoot c.q. echtgenote en specifieke problemen rond een van de gezinsleden waarvoor inmiddels voorzieningen zijn getroffen – waarin een ambtenaar zich bevindt een rol kunnen spelen.

Een en ander is ter beoordeling van het bevoegde gezag. Bij dat oordeel zal het bevoegde gezag gebruik kunnen maken van enerzijds de aanwezige profielschets of functie-informatie en anderzijds de ervaringen met het personeelslid. Dit laatste kan bijvoorbeeld zijn vastgelegd in functionerings- of beoordelingsgesprekken danwel in een opgemaakte potentieelbeoordeling van het betrokken personeelslid. Op zichzelf gezien moet het bevoegde gezag in staat zijn in ieder geval te oordelen over de inzetbaarheid van personeelsleden.

Het gevolg van de bepaling is dat enerzijds de herplaatsingskansen toenemen omdat er meer functies dan thans het geval is, in aanmerking komen; anderzijds kan het bevoegde gezag bewust de kwaliteiten van het betreffende personeelslid inzetten in de nieuwe organisatie. Bij het opdragen van een andere passende functie is er de beperking dat het moet gaan om een functie die maximaal twee schalen lager is gewaardeerd dan de salarisschaal volgens welke het betrokken personeelslid wordt bezoldigd. Het blijft mogelijk om in overeenstemming met het betrokken personeelslid tot plaatsing over te gaan in een lager gewaardeerde functie. Een dergelijke plaatsing kan zich bijvoorbeeld voordoen als alternatief voor een concrete ontslagsituatie op kortere termijn.

Bij een plaatsing in een functie die lager is gewaardeerd als hiervoor bedoeld heeft het bevoegde gezag de mogelijkheid verder te zoeken naar een functie die meer in overeenstemming is met het niveau van feitelijke inschaling van betrokken ambtenaar. In een dergelijke situatie kan de ambtenaar met toepassing van artikel 57 / 92 worden verplaatst naar laatstbedoelde functie.

Ingevolge *artikel 49i / 84i* kan het bevoegde gezag bij het herplaatsen van personeelsleden de naar zijn oordeel meest geschikte herplaatsingskandidaat in aanmerking brengen voor plaatsing in de betreffende functie. Uiteraard zal het bevoegde gezag bij zijn keuze om een personeelslid te herplaatsen en een aantal andere dus niet, objectiveerbare argumenten ten grondslag dienen te leggen aan zijn beslissing. Deze objectiveerbare argumenten zullen vervolgens een rol dienen te spelen bij de motivering van zijn beslissing. Zo kan een rol spelen dat het te benoemen personeelslid over concrete kennis, vaardigheden, opleidingsniveau etcera dient te beschikken om voor herplaatsing in die functie in aanmerking te komen. Reële mogelijkheden van om-, her- en bijscholing mogen daarin niet onbenut blijven.

Met de bepaling in *artikel 49j / 84j* wordt beoogd om de eigen verantwoordelijkheid die personeelsleden hebben bij het zoeken maar ook vinden van een andere arbeidsplaats te benadrukken. Personeelsleden die met ontslag worden bedreigd, worden geacht actief mee te werken aan hun herplaatsing. Een dergelijke herplaatsing moet zo mogelijk binnen de sector Rijk plaats kunnen vinden. Ook de herplaatsingsmogelijkheden buiten de sector Rijk moeten echter ten volle worden benut. Op het personeelslid wordt dan ook een beroep gedaan om zoveel als mogelijk is te doen om werkloosheid te voorkomen. Verwacht wordt dan ook dat het personeelslid dat met ontslag wordt bedreigd zijn kansen op de arbeidsmarkt gebruikt en niet lijdzaam afwacht op zijn herplaatsing door het bevoegde gezag.

Ingevolge *artikel 49k / 84k* kan het personeelslid worden verplicht zich om-, her- of bij te scholen indien daarmee plaatsing op een voor hem passende functie kan worden gerealiseerd.

In *artikel 49l / 84l* is een zelfstandige ontslaggrond opgenomen voor de situatie waarin het te herplaatsen personeelslid weigert te voldoen aan zijn verplichtingen.

Het gaat overigens om de verplichting van het personeelslid om mee te zoeken naar een passende functie, een passende functie te aanvaarden en om de verplichting om-, her- en bijscholing te accepteren. Van het personeelslid wordt verwacht dat deze actief pogingen onderneemt om werkloosheid te voorkomen. Een en ander houdt in dat hij moet meezoeken naar een passende functie binnen de organisatie en dat hij actief buiten de eigen organisatie zoekt naar een passende functie. Om de kansen om een personeelslid te plaatsen in een passende functie te vergroten, kan het noodzakelijk zijn dat hij om-, her- of bijgeschoold wordt. Het personeelslid is verplicht hieraan mee te werken.

In het tweede lid wordt de opzeggingstermijn gesteld op drie maanden. Deze opzeggingstermijn is gelijk aan de opzeggingstermijn in artikel 96, eerste lid.

In de *artikelen 49m en 49n respectievelijk 84m en 84n* worden een tweetal financiële tegemoetkomingen geregeld. Beide tegemoetkomingen strekken ertoe om in de extra kosten die een personeelslid maakt tengevolge van een (her)plaatsing op een passende functie, tegemoet te komen.

Op grond van het Verplaatsingskostenbesluit 1989 kan aan personeelsleden bij een functieverplaatsing een tegemoetkoming worden toegekend in de extra (sociale-, rente-, huur- en overige) kosten. De bedoelde regeling is tijdens de Grote efficiency operatie eveneens toegepast op herplaatsingen tengevolge van een reorganisatie. Voorgesteld wordt om de bedoelde regeling structureel toe te passen op reorganisaties en deze tegelijkertijd belangrijk te vereenvoudigen. Enerzijds omdat de geldende regeling administratief bewerkelijk is en anderzijds omdat de geldende regeling gedurende een groot aantal jaren leidt tot een bijzondere behandeling van personeelsleden.

Aangezien reorganisaties als reguliere activiteiten moeten worden beschouwd waarbij tussen personeelsleden geen belangrijke arbeidsvoorwaardelijke verschillen mogen bestaan, is ervoor gekozen om éénmalig af te rekenen. De bijzondere arbeidsvoorwaarde wordt in die situatie verbonden aan de bijzonderheid zelf (de verplaatsing over grote afstand) en blijft niet jaren nadien verbonden aan het betrokken personeelslid. De voorwaarden blijven overigens grosso modo onveranderd in die zin dat het moet gaan om een (ver-)plaatsing waarbij de enkele reisafstand woon-werkverkeer met meer dan 50 kilometer toeneemt en een daarmee verband houdende verhuisplicht. Het onderscheid dat werd gemaakt op basis van het al of niet voeren van een eigen huishouding is vervallen. In beide situaties worden immers dezelfde kosten gemaakt. De in het Verplaatsingskostenbesluit 1989 opgenomen regeling kan hiermee komen te vervallen.

Indien (ver-)plaatsing heeft plaatsgevonden zonder dat er sprake is van een verplichte verhuizing kunnen de kosten woon-werkverkeer toenemen. Aan de betrokken personeelsleden kan in die situatie een hogere tegemoetkoming in de reiskosten worden toegekend. Ook deze tegemoetkoming kan in een keer worden afgekocht. Dit om te voorkomen dat personeelsleden lang nadat de reorganisatie is afgelopen nog een bijzondere positie blijven innemen.

Met de stimuleringspremie en de salarissuppletie in de *artikelen 49o en 49p respectievelijk 84o en 84p* wordt beoogd om de betrokken personeelsleden te stimuleren om zelf actief te zijn bij het zoeken naar andere functies. Indien zo'n initiatief slaagt staat daar – uiteraard alleen indien het bevoegde gezag dit vooraf kenbaar heeft gemaakt – een premie tegenover.

Aan het toekennen van een stimuleringspremie kunnen voorwaarden worden verbonden. De inhoud van die voorwaarden is ter beoordeling van het betrokken bevoegde gezag.

Naast de stimuleringspremie kan het personeelslid bovendien een salarissuppletie worden toegekend ter grootte van het verschil tussen zijn salaris en het salaris dat hij bij de nieuwe werkgever gaat verdienen. De salarissuppletie overbrugt gedurende een overgangperiode van maximaal vijf jaar het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar genoot en het salaris dat hij in zijn nieuwe functie gaat genieten. Met de salarissuppletie wordt geoogd het zoekbereik waarin personeelsleden functies zoeken te vergroten.

Artikel 49q / 84q geeft de bevoegdheid om al in de fase voordat er sprake is van een formeel afgeprocedeerde reorganisatie een aantal rechtspositionele instrumenten toe te passen zodat veel eerder kan worden aangevangen met de herplaatsing van personeelsleden. Het gaat dan met name om de situatie waarin de mogelijkheid ontstaat om de ambtenaar te herplaatsen op een passende functie nog voordat er sprake is van een afgeprocedeerde reorganisatie. De ambtenaar is in die situatie

verplicht om een passende functie te aanvaarden. Daarnaast kan de ambtenaar worden verplicht om zich om-, her- of bij te scholen. Uiteraard zal toepassing plaats kunnen vinden indien zulks in het belang is van de ambtenaar. Voorts zij vermeld dat onder «afzienbare tijd» een niet al te lange tijd mag worden verstaan. Zo zal van geval tot geval moeten worden bezien welke termijn redelijk is. In de situatie dat er bijvoorbeeld sprake is van een verplichte om-, her- of bijscholing, kan het redelijk zijn om de termijn tenminste gelijk te stellen aan de duur van de gewenste om-, her- of bijscholing. Daarbij moet overigens eerder worden gedacht aan een termijn van enige maanden dan aan een termijn van een jaar.

C

In het huidige *artikel 57 / 92* is de verplaatsing van de ambtenaar geregeld. Op basis van dit artikel is het mogelijk om de ambtenaar op zijn aanvraag te verplaatsen naar een andere functie en de ambtenaar te verplichten om een andere passende functie te aanvaarden indien zulks in het belang is van de dienst. Dit betekent dat naast de verplaatsing op aanvraag van de ambtenaar er voor de Minister de mogelijkheid bestaat om de ambtenaar te verplaatsen in het kader van regulier mobiliteitsbeleid zoals dat door hem wordt gevoerd alsmede in het kader van een reorganisatie van een dienstonderdeel van zijn ministerie. Om het mogelijk te maken de bezetting van een organisatie-onderdeel te optimaliseren zijn de mogelijkheden om ambtenaren te verplaatsen versoepeld.

Ook personeelsleden die in het kader van een reorganisatie hun functie behouden kunnen derhalve met toepassing van het aangepaste artikel 57 worden overgeplaatst naar een andere passende functie. De Minister heeft derhalve met de gewijzigde tekst van artikel 57 / 92 meer vrijheid om, zonder dat er sprake is van een ontslagdreiging, de organisatie in personele zin te optimaliseren. Enerzijds kan immers van die bevoegdheid gebruik worden gemaakt omdat de kwaliteiten van een personeelslid beter kunnen worden ingezet op een andere geschikte plaats; anderzijds kan het zo zijn dat een ander personeelslid – bijvoorbeeld een te herplaatsen personeelslid – beter op de betreffende functie kan worden geplaatst. Met name in het laatstgenoemde geval wordt de verplaatsing gehanteerd om de herplaatsing van personeelsleden te bevorderen of te vergemakkelijken.

D, E, F en G.

In artikel 96 / 126 is uitsluitend opgenomen dat aan de ambtenaar in voorkomende gevallen reorganisatie-ontslag kan worden verleend als zijn herplaatsing niet mogelijk is. Dit laatste houdt overigens in dat het bevoegde gezag activiteiten moet ondernemen om de ambtenaar te herplaatsen. Deze activiteiten zullen ook door het bevoegde gezag toetsbaar moeten worden gemaakt.

Bij een reorganisatie-ontslag geldt een opzeggingstermijn van drie maanden. De opzeggingstermijn kan overigens samenvallen met de laatste drie maanden gedurende welke het bevoegde gezag verplicht is om al het mogelijke te doen om tot een herplaatsing van de betrokken ambtenaar te komen. Benadrukt wordt overigens nog dat het besluit om tot ontslag over te gaan ook drie maanden voor de ontslagdatum moet worden genomen. De enkele mededeling dat na ommekomst van drie maanden tot een ontslag zal worden overgegaan is derhalve niet voldoende om de periode die daarop volgt als opzeggingstermijn te beschouwen. In alle gevallen bestaat gedurende de opzeggingstermijn de

verplichting om al het mogelijke te doen om tot een herplaatsing van het betrokken personeelslid te komen.

Daarnaast is de ontslagmogelijkheid gehandhaafd in de gevallen dat een herplaatsing heeft plaatsgevonden maar de functie achteraf gezien niet passend blijkt te zijn. Het gaat in dit geval overigens om de bevoegdheid om alsnog het reorganisatie-ontslag te verlenen op grond waarvan gepoogd is de ambtenaar te herplaatsen. Net zoals dat thans het geval is kunnen zowel de ambtenaar als het bevoegde gezag het initiatief nemen om te komen tot de conclusie dat de functie achteraf gezien niet passend is. In de regel is zo'n conclusie gerechtvaardigd als de betrokken ambtenaar in zijn functioneren is begeleid en de kans heeft gehad zijn functioneren bij te stellen aan de gestelde verwachtingen van het bevoegde gezag maar daarin niet is geslaagd.

In alle gevallen is het bevoegde gezag degene die uiteindelijk de beslissing neemt dat een functie achteraf gezien niet passend blijkt te zijn. Dit gegeven kan vervolgens de grondslag zijn om opnieuw te proberen de ambtenaar te herplaatsen of hem in aanmerking te brengen voor een reorganisatie-ontslag.

Anders dan tot nu toe het geval is, is de periode van twaalf maanden niet een fatale termijn voor het beoogde reorganisatie-ontslag. Wel moet binnen de periode van twaalf maanden zijn vastgesteld dat de desbetreffende functie niet passend is. Voordat vervolgens gebruik kan worden gemaakt van de daaraan verbonden ontslaggrond zal moeten worden gezien of een herplaatsing op een andere functie mogelijk is. Om serieus te kunnen bezien of een dergelijke herplaatsing mogelijk is, zal per geval moeten worden beoordeeld welke periode reëel wordt geacht om de nodige herplaatsingsinspanningen te verrichten.

H en artikel III en IV

Op grond van artikel 49j respectievelijk 84j is de ambtenaar verplicht actief mee te zoeken naar een andere passende functie. Het is daarbij de bedoeling dat deze functie zowel binnen als buiten de overheid wordt gezocht.

De ambtenaar die echter in het kader van een reorganisatie en zijn herplaatsing een functie heeft aanvaard buiten de overheid zal bij zijn nieuwe werkgever opnieuw bovenwettelijke WW-aanspraken moeten opbouwen. Voorts speelt een rol dat in de particuliere sector het anciënniteitsbeginsel bij gedwongen ontslag in optima forma geldt.

Dit gegeven kan de te herplaatsen ambtenaar ervan weerhouden om ook actief een dergelijke functie te zoeken en te aanvaarden. Om die reden wordt in het Algemeen Rijksambtenarenreglement en in het Ambtenarenreglement Staten-Generaal opgenomen dat ook de ambtenaar die moet worden herplaatst omdat zijn functie is opgeheven danwel omdat hij als overtollig is aangemerkt, aanspraak heeft op een wachtgeld indien hij binnen twee jaar na aanvaarding van die functie buiten zijn schuld of toedoen wordt ontslagen. Een en ander impliceert dat bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen of bij een ongeschiktheidsontslag, de betrokken ambtenaar kan terugvallen op zijn wachtgeldaanspraken of bovenwettelijke WW-aanspraken bij zijn overheidswerkgever. De ingangsdatum van het wachtgeld of de bovenwettelijk WW-uitkering is alsdan de datum met ingang waarvan het ontslag op verzoek is verleend.

Artikel V

In Hoofdstuk IVa van het Verplaatsingskostenbesluit 1989 is de functieverplaatsingstoelage geregeld. Met de invoering van artikel 49n kan hoofdstuk IVa van het Verplaatsingskostenbesluit komen te vervallen.

Dit omdat de verplaatsing van een functie impliceert dat de organisatie wordt gewijzigd.

Artikel VI

Vanaf 1 januari 1996 zal de ontslagvolgorde zoals die in de artikelen 49d en 49e respectievelijk 84d en 84e is opgenomen van kracht zijn. De reeds lopende reorganisaties moeten met toepassing van de systematiek zoals die tot 1 januari 1996 geldt worden afgemaakt. Het gaat daarbij met name om de aanwijzing voor 1 januari 1996 van degenen wier functie zijn opgeheven en die als overtollig zijn aangemerkt. Bij wijze van overgang wordt daarbij reëel geacht dat ambtenaren die voor 1 januari 1996 als te herplaatsen personeelsleden zijn aangemerkt ook volgens het oude regime zullen moeten worden behandeld. Een en ander leidt er waarschijnlijk toe dat tot uiterlijk medio 1997 het huidige artikel 96 / 126 zal worden gebruikt. De bestaande rechtspositionele aanspraken met betrekking tot het ontslagrecht bij reorganisaties worden in die situatie volledig gerespecteerd.

Voor wat de functieverplaatsingstoelage betreft worden bestaande aanspraken van personeelsleden volledig gerespecteerd.

De Minister van Binnenlandse Zaken,
H. F. Dijkstal