



## **Regeling van de Minister voor Wonen en Rijksdienst van 7 januari 2016, nr. 2016-000006820, houdende regels over de salarisgarantie en salarissuppletie in het kader van het van werk naar werk beleid voor de sector Rijk (Regeling salarisgarantie en salarissuppletie bij het van werk naar werk beleid)**

De Minister voor Wonen en Rijksdienst,

Gelet op artikel 49gg, achtste lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement;

Besluit:

### **Artikel 1 Begripsomschrijvingen**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *salarisgarantie*: salarisgarantie als bedoeld in artikel 49gg, eerste lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement;
- b. *salarissuppletie*: salarissuppletie als bedoeld in artikel 49gg, vijfde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement;
- c. *berekeningsbasis*: de berekeningsbasis, bedoeld artikel 49gg, tweede lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement.

### **Artikel 2 Berekeningswijze van de salarisgarantie en de salarissuppletie**

1. Onverminderd artikel 49gg, zesde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement wordt de hoogte van de salarisgarantie en de salarissuppletie bepaald door het verschil tussen de berekeningsbasis van de laatstelijk vervulde functie en de berekeningsbasis van de functie waarin de voormalige VWNW-kandidaat is geplaatst binnen de sector Rijk of welke hij heeft aanvaard buiten de sector Rijk.
2. Tot de vaste inkomensbestanddelen van een functie buiten de sector Rijk als bedoeld in artikel 49gg, tweede lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement worden in ieder geval gerekend het salaris, de vakantie-uitkering, een vaste eindejaarsuitkering, een vaste winstdelingsuitkering en overige vaste beloningen.

### **Artikel 3 Wijziging van de aanspraak op salarisgarantie en de salarissuppletie**

1. Indien het verschil tussen de berekeningsbasis van de laatstelijk door de VWNW-kandidaat vervulde functie en de berekeningsbasis van de functie waarin de voormalige VWNW-kandidaat is geplaatst binnen de sector Rijk kleiner wordt, vermindert de aanspraak op salarisgarantie en salarissuppletie naar evenredigheid.
2. Indien het verschil tussen de berekeningsbasis van de laatstelijk door de VWNW-kandidaat vervulde functie en de berekeningsbasis van de functie die de voormalig VWNW-kandidaat heeft aanvaard buiten de sector Rijk kleiner wordt, vermindert de aanspraak op salarissuppletie naar evenredigheid.
3. Indien het verschil tussen de berekeningsbasis van de laatstelijk door de VWNW-kandidaat vervulde functie en de berekeningsbasis van de functie waarin de voormalige VWNW-kandidaat is geplaatst binnen de sector Rijk of die hij buiten de sector Rijk heeft aanvaard, groter wordt, wijzigt de aanspraak op salarisgarantie en salarissuppletie niet.
4. Indien de voormalige VWNW-kandidaat na plaatsing binnen de sector Rijk of aanvaarding van een functie buiten de sector Rijk aansluitend geplaatst wordt binnen de sector Rijk in een andere functie of een andere functie buiten de sector Rijk aanvaardt, behoudt hij aanspraak op salarisgarantie en salarissuppletie voor zover de berekeningsbasis in die functie kleiner is dan de berekeningsbasis in de oorspronkelijke functie, met dien verstande dat de salarisgarantie en de salarissuppletie de eerste toekenning niet overstijgen. Het eerste, tweede en derde lid zijn van overeenkomstige toepassing.



5. In afwijking van het derde lid, vermindert de aanspraak op salarisgarantie en salarissuppletie naar evenredigheid indien en voor zolang:
  - a. inhouding op het salaris plaatsvindt als gevolg van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte; of
  - b. inhouding op het salaris plaatsvindt als gevolg van disciplinaire straf, schorsing, buitengewoon verlof in verband met ouderschap, op grond van artikel 21a, vierde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, buitengewoon verlof van lange duur of het opzettelijk nalaten dienst te verrichten, of hiermee vergelijkbare gronden.
6. Het vijfde lid is niet van toepassing op de salarisgarantie die op grond van artikel 49gg, vierde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, reeds eenmalig aan de voormalige VWNW-kandidaat die een functie buiten het Rijk heeft aanvaard, is uitgekeerd.

#### **Artikel 4 Gevolgen van een aanpassing van de arbeidsduur**

1. Bij een vermindering van de arbeidsduur van de voormalige VWNW-kandidaat wordt voor het vaststellen van de hoogte van de salarisgarantie en salarissuppletie, de berekeningsbasis van de oorspronkelijke functie vermenigvuldigd met de nieuwe arbeidsduurfactor.
2. Bij een vermeerdering van de arbeidsduur van de voormalige VWNW-kandidaat wordt voor het vaststellen van de hoogte van de salarisgarantie en salarissuppletie, de berekeningsbasis van de nieuwe functie vermenigvuldigd met de arbeidsduurfactor behorende bij oorspronkelijke functie.
3. Het eerste en tweede lid zijn niet van toepassing op de de salarisgarantie die op grond van artikel 49gg, vierde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, reeds eenmalig aan de voormalige VWNW-kandidaat die een functie buiten het Rijk heeft aanvaard, is uitgekeerd.

#### **Artikel 5 Verplichtingen van de voormalige VWNW-kandidaat ten aanzien van de salarisgarantie**

1. De voormalige VWNW-kandidaat die is geplaatst in een functie binnen de sector Rijk stelt zijn voormalige bevoegd gezag op de hoogte van wijzigingen in zijn arbeidsvoorwaarden die gevolg hebben voor de toekenning, het behoud of de hoogte van de salarisgarantie, onder gelijktijdige overlegging van documenten waaruit de wijzigingen in zijn arbeidsvoorwaarden blijken, waaronder indien van toepassing een verklaring van het nieuwe bevoegd gezag.
2. De voormalige VWNW-kandidaat die een functie buiten de sector Rijk heeft aanvaard, stelt zijn voormalige bevoegd gezag bij de aanvraag van de salarisgarantie in kennis van de vaste inkomensbestanddelen, bedoeld in artikel 2, tweede lid, die bepalend zijn voor het vaststellen van de hoogte van de salarisgarantie, onder gelijktijdige overlegging van documenten waaruit de hoogte van die vaste inkomensbestanddelen blijkt, waaronder in ieder geval een verklaring van de nieuwe werkgever hieromtrent.

#### **Artikel 6 Wijze van aanvraag van de salarissuppletie**

1. Een aanvraag voor salarissuppletie wordt binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarop de suppletie betrekking heeft ingediend bij het voormalige bevoegd gezag of bij een door dit bevoegd gezag aan te wijzen instantie, op een door of namens het bevoegd gezag te bepalen wijze.
2. Het bevoegd gezag of de door het bevoegd gezag aangewezen instantie kan afwijken van het eerste lid, voor zover toepassing zal leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard voor de ambtenaar.
3. Bij de aanvraag worden documenten gevoegd waaruit de hoogte blijkt van de vaste inkomensbestanddelen als bedoeld in artikel 49gg, tweede lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement.

#### **Artikel 7 Einde salarisgarantie en salarissuppletie**

1. De aanspraak op salarisgarantie en salarissuppletie vervalt met ingang van:
  - a. de datum waarop de voormalige VWNW-kandidaat de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet, heeft bereikt,
  - b. de datum waarop de voormalige VWNW-kandidaat na ontslag geen salaris ontvangt; of
  - c. de datum waarop de voormalige VWNW-kandidaat is overleden.
2. De voormalige VWNW-kandidaat is in de gevallen, bedoeld in het eerste lid, niet verplicht tot terugbetaling van de reeds eenmalig uitgekeerde salarisgarantie, bedoeld in artikel 49gg, vierde



---

lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement.

**Artikel 8 Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst en werkt terug tot en met 15 april 2013.

**Artikel 9 Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling salarisgarantie en salarissuppletie bij het van werk naar werk beleid.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*De Minister voor Wonen en Rijksdienst,  
S.A. Blok*



## TOELICHTING

### Algemeen

In artikel 49gg van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) zijn bepalingen opgenomen over het vaststellen van de hoogte van de salarisgarantie en salarissuppletie. Het achtste lid van artikel 49gg biedt de Minister voor Wonen en Rijksdienst de mogelijkheid om nadere regels te stellen over de berekeningswijze van de salarisgarantie en de salarissuppletie en de wijze waarop de salarissuppletie aangevraagd wordt. Hiertoe strekt de onderhavige regeling.

Als de vaste inkomensbestanddelen van de voormalige VWNW-kandidaat na plaatsing in een passende functie lager zijn dan zijn oorspronkelijke vaste inkomensbestanddelen, dan heeft hij de eerste twee jaar aanspraak op salarisgarantie. Na afloop van deze twee jaar kan hij jaarlijks een verzoek doen tot salarissuppletie. De salarisgarantie en de salarissuppletie vullen het salaris aan tot maximaal 100% van het salaris dat de VWNW-kandidaat genoot op de dag voordat hij in de nieuwe functie werd geplaatst, inclusief de eindejaarsuitkering en de vakantie-uitkering. Volledigheidshalve wordt er op gewezen dat deze regeling ook van toepassing is op de remplaçant, wanneer de voorziening uit artikel 49gg ARAR door het bevoegd gezag aan hem is toegekend.

### Artikelsgewijs

#### Artikel 2

In dit artikel is bepaald dat de hoogte van de salarisgarantie en de salarissuppletie het verschil bedraagt tussen de oude en nieuwe berekeningsbasis. Op grond van artikel 49gg, zesde lid, van het ARAR is de salarisgarantie en de salarissuppletie echter in beginsel gebaseerd op maximaal twee schalen lager. Als de VWNW-kandidaat er voor kiest om een functie te aanvaarden in een meer dan twee schalen lagere functie, blijft de salarisgarantie onderscheidenlijk -suppletie gebaseerd op het verschil tussen maximaal twee schalen. Dit is slechts anders als plaatsing in die functie is gebeurd op initiatief van het bevoegd gezag (daar kan in bijzondere omstandigheden reden voor zijn en dat behoeft de instemming van de VWNW-kandidaat). In dat geval wordt de salarisgarantie en de salarissuppletie gebaseerd op het daadwerkelijke verschil (dit volgt uit artikel 49gg, zevende lid, van het ARAR).

*Voorbeeld: de VWNW-kandidaat is geplaatst in schaal 7 trede 9 (€ 2.707,17). Hij heeft een functie buiten de sector Rijk aanvaard waarvan de berekeningsbasis € 2.000 bedraagt. De salarisgarantie en salarissuppletie bedragen voor hem maximaal het verschil tussen schaal 7 trede 9 en schaal 5 trede 9 (€ 2.267,91), ongeacht of het werkelijke verschil tussen schaal 7 trede 9 en € 2.000 groter is.*

Voor de berekeningsbasis wordt het feitelijke salaris (op basis van artikel 5 BBRA 1984) van de voormalige VWNW-kandidaat gehanteerd. Dit is het salaris dat behoort bij het salarisnummer in de schaal waarin hij is ingedeeld, met inachtneming van zijn arbeidsduurfactor. Dit kan dus ook de persoonlijke schaal zijn. Vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering tellen hierbij ook mee. Toeslagen en toelagen tellen niet mee voor de berekeningsgrondslag. Bij voormalige VWNW-kandidaten die buiten de sector Rijk een functie hebben aanvaard, tellen alle vaste inkomensbestanddelen mee. Tot de vaste inkomenselementen worden in ieder geval gerekend: salaris, vakantiegeld, vaste eindejaarsuitkering, gearandeerde winstdeling en 13<sup>e</sup> en 14<sup>e</sup> maand.

#### Artikel 3

Wanneer de relevante inkomensbestanddelen van de voormalige VWNW-kandidaat stijgen, heeft dit gevolgen voor de hoogte van de salarisgarantie of salarissuppletie. Dit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn in geval van een bevordering naar een hogere schaal, een periodieke verhoging of het aanvaarden van een andere functie met een hoger salaris. De hoogte van de salarisgarantie of de salarissuppletie daalt in een dergelijk geval naar evenredigheid. Dit is in het eerste en tweede lid geregeld. Voor de voormalige VWNW-kandidaat die een functie aanvaardt buiten de sector Rijk geldt dat de eenmalig uitgekeerde salarisgarantie niet zal worden aangepast als zich in de eerste twee jaar wijzigingen voordoen. Alleen de salarissuppletie zal voor deze groep aangepast worden aan veranderende omstandigheden.

*Voorbeeld: De berekeningsbasis van de VWNW-kandidaat bedroeg € 3.000,- per maand. Na plaatsing in de nieuwe functie in een schaal lager bedraagt de berekeningsbasis € 2.500,-. De aanvulling als gevolg van de salarisgarantie bedraagt € 500,- per maand. Na een half jaar krijgt betrokkene een verhoging van € 150,- per maand en gaat € 2.650,- verdienen. De salarisgarantie daalt naar € 350,- per maand, zodat betrokkene nog steeds in totaal € 3.000,- verdient.*



Wanneer de relevante inkomensbestanddelen van de voormalige VWNW-kandidaat dalen – bijvoorbeeld vanwege het aanvaarden van een vervolgfunctie met een lager salaris – heeft dit geen gevolgen voor de hoogte van de salarisgarantie. Dit is in het derde lid geregeld. Hierop zijn enkele uitzonderingen: als het salaris in de nieuwe functie binnen de sector Rijk vermindert vanwege langdurige ziekte, wordt de maandelijkse salarisgarantie en de salarissuppletie naar evenredigheid verminderd. Reden hiervoor is dat als de langdurige ziekte was opgetreden in de hogere oorspronkelijke functie dat salaris ook zou zijn verminderd. Ook als de voormalige VWNW-kandidaat minder of geen salaris ontvangt, bijvoorbeeld wegens een disciplinaire straf, buitengewoon verlof, deelname aan de PAS-regeling of een schorsing, dalen de salarisgarantie en salarissuppletie naar evenredigheid. Dit is vastgelegd in het vijfde lid. Bij langdurige ziekte wordt de salarissuppletie naar evenredigheid verminderd conform de in de sector waar de voormalige VWNW-kandidaat werkzaam is geldende regels voor loondoorbetaling bij ziekte. De eenmalig uitbetaalde salarisgarantie bij vertrek buiten de sector Rijk zal bij het optreden van de genoemde omstandigheden niet worden herberekend.

*Voorbeeld: de voormalige VWNW-kandidaat krijgt een salarissuppletie van € 4.000 per jaar. Vanwege een disciplinaire straf is het salaris over een jaar verlaagd met 2%. De salarissuppletie over dat jaar daalt overeenkomstig en bedraagt € 3.920.*

In het vierde lid is bepaald dat de aanspraken op salarisgarantie en salarissuppletie blijven bestaan als de voormalige VWNW-kandidaat na herplaatsing wederom een andere functie krijgt. Daarbij zijn wel de bepalingen van de leden 1, 2 en 3 van dit artikel van overeenkomstige toepassing. Als de nieuwe functie wijzigingen in inkomensbestanddelen tot gevolg heeft, kan dit gevolgen hebben voor de hoogte van de aanspraken.

#### **Artikel 4**

Wanneer de arbeidsduur van de voormalige VWNW-kandidaat in zijn nieuwe functie wordt uitgebreid, wordt voor de berekening van de hoogte van de salarisgarantie en -suppletie de berekeningsbasis in de nieuwe functie omgerekend naar de oude arbeidsduurfactor. De hoogte van de salarisgarantie en -suppletie bedraagt het verschil tussen de oude en nieuwe berekeningsbasis voor de oude arbeidsduurfactor. De verhoging van het salaris vanwege uitbreiding van uren wordt dus niet volledig teniet gedaan door evenredige verlaging van de salarisgarantie of -suppletie. Wanneer de arbeidsduur van de voormalige VWNW-kandidaat op zijn verzoek wordt verminderd, daalt de hoogte van de salarisgarantie of de salarissuppletie naar evenredigheid. De berekeningsbasis van de voormalige functie wordt omgerekend naar de nieuwe arbeidsduurfactor. Reden hiervoor is dat de salarisgarantie en salarissuppletie bedoeld zijn om het salaris over de uren dat iemand werkt aan te vullen tot het oude niveau, niet om de feitelijke hoogte van het oude salaris te garanderen.

*Voorbeeld: de VWNW-kandidaat werkt 36 uur en verdient € 3.000,-. Na herplaatsing gaat hij 32 uur werken en verdient € 2.200,-. De aanvulling vanwege de salarisgarantie bedraagt € 466,67 ( $32/36 * 3.000 - 2.200$ ) per maand. Na 2 jaar gaat hij 28 uur werken en € 1.925,- verdienen. De salarissuppletie zal worden verlaagd tot € 408,33 ( $3.000/36 * 28 - 1.925$ ).*

*Voorbeeld: de VWNW-kandidaat werkt 32 uur en verdient € 3.000,- per maand. Na herplaatsing gaat hij 36 uur werken en verdient hij € 2.600,-. De aanvulling vanwege de salarisgarantie of salarissuppletie bedraagt € 689 per maand. Op basis van 32 uur zou hij na herplaatsing € 2.311 ( $32/36 * 2.600$ ) verdienen. Het verschil tussen € 3.000 en € 2.311 is de hoogte van de salarisgarantie en -suppletie.*

#### **Artikel 5**

Dit artikel ziet op verplichtingen van de voormalige VWNW-kandidaten ten aanzien van de salarisgarantie. De voormalige VWNW-kandidaat die in een functie binnen de sector Rijk is geplaatst, is verplicht zijn voormalige bevoegd gezag op de hoogte te stellen van wijzigingen die relevant zijn voor de toekenning van, het behoud van of de wijziging van (de hoogte van) de maandelijkse salarisgarantie. Wanneer de voormalige VWNW-kandidaat wordt geplaatst in een functie binnen de sector Rijk wordt de salarisgarantie maandelijks uitbetaald. Het is noodzakelijk dat het voormalige bevoegd gezag op de hoogte is van relevante wijzigingen om de hoogte van de salarisgarantie te bepalen. De voormalige VWNW-kandidaat is dan ook op grond van artikel 5, eerste lid, verplicht om zijn voormalige bevoegd gezag zo snel mogelijk hiervan op de hoogte te stellen, door middel van het overleggen van documenten waaruit deze wijzigingen blijken. Indien van toepassing, bijvoorbeeld bij plaatsing bij een ander bevoegd gezag, zorgt de voormalige VWNW-kandidaat voor een ingevulde en ondertekende verklaring van zijn nieuwe werkgever. Bij plaatsing bij hetzelfde bevoegd gezag is een dergelijke verklaring overbodig.

Voor voormalige VWNW-kandidaten die een functie buiten de sector Rijk hebben aanvaard, is de meldingsplicht alleen relevant bij de eerste toekenning van de salarisgarantie. Bij aanvaarding van een



functie buiten de sector Rijk wordt de volledige aanspraak op de salarisgarantie immers direct na het ontslag eenmalig uitgekeerd. Wijziging van de berekeningsgrondslag in de nieuwe functie en de wijziging van de werktijdumfang hoeven dus niet te worden gemeld. Voor de salarissuppletie zijn deze bepalingen wel van toepassing – zie hiervoor de toelichting op artikel 6.

De voormalige VWNW-kandidaat die een functie buiten de sector Rijk heeft aanvaard, moet het voormalige bevoegd gezag informeren over de vaste inkomensbestanddelen die hij in zijn nieuwe functie verdient en die relevant zijn voor het vaststellen van de hoogte van de salarisgarantie. Ten minste zorgt hij voor overlegging van een door of namens het oude bevoegd gezag verstrekte verklaring, ingevuld en ondertekend door zijn nieuwe werkgever.

Het voormalige bevoegd gezag en het nieuwe bevoegd gezag kunnen dezelfde zijn, indien de VWNW-kandidaat binnen zijn oorspronkelijke departement wordt herplaatst.

### **Artikel 6**

De salarissuppletie kan jaarlijks door de voormalige VWNW-kandidaat worden aangevraagd op een door of namens het bevoegd gezag bepaalde wijze. In bijzondere situaties – bijvoorbeeld als een voormalige VWNW-kandidaat een functie heeft aanvaard in het buitenland – kan het bevoegd gezag uiteraard ook bijzondere eisen stellen (bijvoorbeeld het aanleveren van vertaalde documenten). Evenals bij de aanvraag voor de salarisgarantie moet de voormalige VWNW-kandidaat bij het indienen van de aanvraag voor de salarissuppletie jaarlijks alle gegevens aan het voormalige bevoegd gezag beschikbaar stellen waaruit de hoogte van het genoten salaris en andere vaste inkomenselementen blijken. Ten minste zorgt hij voor een ingevulde en ondertekende verklaring van zijn nieuwe werkgever.

Het voormalige bevoegd gezag, of een door dit bevoegd gezag aan te wijzen instantie, kan de voormalige VWNW-kandidaat om aanvullende informatie vragen om de hoogte van de salarissuppletie vast te stellen.

De salarissuppletie wordt jaarlijks na afloop van het kalenderjaar uitbetaald. De voormalige VWNW-kandidaat dient de aanvraag voor een salarissuppletie -geldend voor het vorige kalenderjaar- jaarlijks voor 1 juli in bij zijn voormalige bevoegd gezag, dan wel bij een door het bevoegd gezag aangewezen instantie. Een ingediende aanvraag kan of de beslissing daarop wordt niet herzien indien nadien (met terugwerkende kracht) een wijziging van het inkomen van betrokkene over het vorige kalenderjaar plaatsvindt.

Indien een voormalige VWNW-kandidaat zijn aanvraag niet tijdig indient, wordt de aanvraag afgewezen en kan derhalve over het betreffende kalenderjaar geen salarissuppletie verleend worden. Hierbij heeft het oorspronkelijke bevoegd gezag wel de mogelijkheid om daarvan ten gunste af te wijken. Dat kan bijvoorbeeld aan de orde zijn vanwege ziekte of andere privé-omstandigheden die een tijdige aanvraag belemmerden of vanwege het aantoonbaar niet kunnen beschikken over de relevante gegevens van de huidige werkgever.

### **Artikel 7**

De aanspraak op de salarisgarantie en salarissuppletie is – naast de hoogte van het inkomen in de nieuwe functie – gekoppeld aan het ononderbroken verrichten van arbeid in loondienst. Het is daarbij niet van belang of de voormalige VWNW-kandidaat na zijn plaatsing in of aanvaarding van de nieuwe functie daarna een andere functie gaat vervullen al dan niet bij dezelfde nieuwe werkgever of een andere werkgever. De aanspraak op de salarissuppletie en de salarisgarantie is dus niet uitsluitend gekoppeld aan de eerste functie die de voormalige VWNW-kandidaat is gaan vervullen.

Wanneer de voormalige VWNW-kandidaat geen salaris ontvangt doordat hij werkloos wordt of stopt met werken, bijvoorbeeld indien gebruik gemaakt wordt van het ABP Keuzepensioen of een vergelijkbare pensioenregeling, dan vervalt de aanspraak. De aanspraak vervalt ook zodra de voormalige VWNW-kandidaat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Deze regeling werkt terug tot en met de inwerkingtreding van artikel 49gg ARAR, te weten 15 april 2013. Terugwerkende kracht wordt verleend omdat er vanaf 15 april 2013 aanspraken bestaan op salarisgarantie en salarissuppletie op grond van 49gg ARAR.

*De Minister voor Wonen en Rijksdienst,  
S.A. Blok*