



Tijdelijke regeling van de Minister van Economische Zaken en de Minister voor Wonen en Rijksdienst van 13 november 2016, nr. WJZ / 16167308, houdende vaststelling van regels omtrent de afbouw van toelagen en toeslagen van medewerkers van de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (Tijdelijke regeling aflopende en aansluitende toelage NVWA)

De Minister van Economische Zaken en de Minister voor Wonen en Rijksdienst,

Gelet op artikel 22a, vierde lid, artikel 25, eerste lid, aanhef en onder b, van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984;

Besluiten:

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *ARAR*: het Algemeen Rijksambtenarenreglement;
- b. *BBRA '84*: het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984;
- c. *de minister*: de Minister van Economische Zaken;
- d. *NVWA*: de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit;
- e. *Regeling vaartoelage*: Regeling vaartoelage, afbouw verlofaanspraken en enige andere vaste vergoedingen en toeslagen NVWA;
- f. *oude toelage inconveniënten*: de inconveniëntentoelage, waarop de medewerker op grond van de Inconveniëntenregeling AID 1995 over de maand december 2011 aanspraak had, bestaande uit de toelage voor onregelmatige dienst, de vergoeding voor overwerk en de vergoeding voor bereikbaarheid- en beschikbaarheid, als bedoeld in de artikelen 17, 23 en 18a van het BBRA '84;
- g. *nieuwe toelage inconveniënten*: de som van de volgende toelagen en vergoedingen, als bedoeld in het BBRA '84:
 - 1°. de toelage voor onregelmatige dienst op grond van artikel 17, eerste lid, van het BBRA '84,
 - 2°. de toelage voor bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten op grond van artikel 18a, eerste lid, van het BBRA '84,
 - 3°. de vergoeding voor overwerk anders dan in geval van crisis op grond van artikel 23, eerste lid, van het BBRA '84 en
 - 4°. de vaste toelage voor onregelmatige dienst op grond van artikel 17, vierde lid, van het BBRA '84,
 - 5°. de vaartoelage op grond artikel 2 van de regeling Vaartoelage, waarop de medewerker in een kalendermaand aanspraak heeft;
- h. *oude ploegendiensttoeslag*: de som van:
 - 1° de ploegendiensttoeslag die de medewerker gemiddeld per maand heeft genoten over de periode van 36 kalendermaanden voorafgaand aan 31 december 2011 op grond van de Regeling 2-ploegendienst RVV en de bijlage van 3 juli 2002, en
 - 2°. de toelage voor onregelmatige dienst op grond van artikel 17 van het BBRA '84 die de medewerker gemiddeld per maand heeft genoten over de periode van 36 kalendermaanden voorafgaand aan 31 december 2011;
- i. *nieuwe ploegendiensttoeslag*: de maandelijkse toelage voor onregelmatige dienst op grond van artikel 17, eerste en vierde lid, van het BBRA '84;
- j. *medewerker*: de medewerker van de NVWA die op grond van het ARAR in vaste dienst is aangesteld en die ofwel de oude toelage inconveniënten ofwel de oude ploegendiensttoeslag heeft genoten;
- k. *medewerker categorie 1*: de medewerker die op 31 december 2011 55 jaar of ouder was;
- l. *medewerker categorie 2*: de medewerker die op 31 december 2011 45 jaar of ouder was, maar nog geen 55 jaar;
- m. *medewerker categorie 3*: de medewerker die op 31 december 2011 jonger was dan 45 jaar;
- n. *crisis*: een situatie als bedoeld in de Vergoedingsregeling opschaling bij crises ;
- o. *salaris*: hetgeen daaronder wordt verstaan in het BBRA '84;
- p. *oude salaris*: het voor de medewerker op 31 december 2011 geldende salaris,
 - indien van toepassing vermeerderd met periodieke verhogingen van het salaris op grond van artikel 7 van het BBRA '84, waarop de medewerker in de op 31 december 2011 voor hem geldende salarisschaal uitzicht heeft, een algemene (sectorale) salarisverhoging, een verhoging van het



salaris op grond van artikel 8 van het BBRA '84 en een periodieke toeslag op grond van artikel 22a van het BBRA '84;

- indien van toepassing vermeerderd met periodieke verhogingen van het salaris op grond van artikel 7 van het BBRA '84, gevolgd op een bevordering van de medewerker op grond van artikel 5 van het BBRA '84, voor zover daarmee het maximum van de op 31 december 2011 geldende salarisschaal niet wordt overschreden;
- q. *nieuwe salaris*: het voor de medewerker geldende salaris op het moment van de maandelijkse berekening van de hoogte van de aflopende of aansluitende toelage;
- r. *salarisschaal*: hetgeen daaronder wordt verstaan in het BBRA '84;
- s. *maximumsalaris*: hetgeen daaronder wordt verstaan in het BBRA '84.

Artikel 2

1. De medewerker heeft aanspraak op een aflopende toelage inconveniënten dan wel op een aflopende ploegendiensttoeslag met ingang van 1 januari 2012 tot en met uiterlijk 31 december 2021.
2. De aanspraak op een aflopende toelage inconveniënten dan wel een aflopende ploegendiensttoeslag vervalt, indien de medewerker na 1 januari 2012:
 - a. op grond van artikel 57, eerste lid, van het ARAR op zijn aanvraag een andere functie wordt opgedragen bij een ander onderdeel van de sector Rijk dan de NVWA;
 - b. op grond van artikel 57, eerste lid, dan wel op grond van artikel 57b van het ARAR op zijn aanvraag een andere functie binnen de NVWA wordt opgedragen, dan die voorkomt op de lijst van ambulante functies, opgenomen als bijlage 1 van de Regeling vaartoelage;
 - c. vertrekt uit dienst van de NVWA, dan wel diens rechtsopvolger(s).
3. Indien aanspraak bestaat op de aflopende toelage, bedoeld in dit artikel, bestaat geen aanspraak op de aflopende toelage, bedoeld in artikel 18 of artikel 18b van het BBRA '84.
4. Indien de arbeidsduur van de medewerker wordt gewijzigd, wordt de aflopende toelage naar rato gewijzigd.

Artikel 3

1. De aflopende toelage inconveniënten bestaat uit een percentage van het positieve verschil tussen het oude salaris, vermeerderd met de oude toelage inconveniënten, en het nieuwe salaris, vermeerderd met de nieuwe toelage inconveniënten, berekend over een kalendermaand.
2. De aflopende ploegendiensttoeslag bestaat uit een percentage van het positieve verschil tussen het oude salaris, vermeerderd met de oude ploegendiensttoeslag, en het nieuwe salaris, vermeerderd met de nieuwe ploegendiensttoeslag, berekend over een kalendermaand.
3. Het in het eerste en tweede lid bedoelde percentage bedraagt in het eerste, tweede, derde en vierde jaar 100%, het vijfde en zesde jaar 90% en het zevende, achtste, negende en tiende jaar 80%.

Artikel 4

1. De medewerker categorie 1 of 2 heeft na afloop van de aflopende toelage, bedoeld in artikel 2, aanspraak op een aansluitende toelage gedurende zijn dienstverband bij de NVWA.
2. Artikel 2, tweede, derde en vierde lid, zijn op de aansluitende toelage overeenkomstig van toepassing.
3. De aansluitende toelage bedraagt 80% van het in het eerste en tweede lid van artikel 3 genoemde verschil.

Artikel 5

1. De medewerker categorie 3 heeft onverlet de aanspraak op de aflopende toelage, bedoeld in artikel 2, aanspraak op een eenmalige uitkering.
2. De aanspraak op de eenmalige uitkering vervalt, indien de medewerker categorie 3 met toepassing van artikel 57, eerste lid, of artikel 57b, van het ARAR op zijn aanvraag een andere functie wordt opgedragen bij de NVWA, dan die voorkomt op de lijst van ambulante functies, opgenomen als bijlage 1 van de Regeling vaartoelage.



3. De medewerker categorie 3 behoudt aanspraak op de eenmalige uitkering bij een overplaatsing op zijn aanvraag met toepassing van artikel 57, eerste lid, of artikel 57b, van het ARAR naar een ander onderdeel van de sector Rijk dan de NVWA. Eveneens behoudt de medewerker categorie 3 aanspraak op de eenmalige uitkering in geval van eervol ontslag uit dienst van de NVWA dan wel diens rechtsoptvolger(s). Geen aanspraak op de eenmalige uitkering bestaat indien de medewerker ter zake van die overplaatsing of dat eervol ontslag andere aanspraken heeft op grond van het vigerende sociaal flankerend beleid.
4. De medewerker categorie 3, die met ingang van 1 januari 2012 is geplaatst op een functie, waarbij op termijn geen bevordering naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris is voorzien, ontvangt 50% van de eenmalige uitkering in juli 2012 en het restant uiterlijk op 31 december 2014.
5. Voor de medewerker categorie 3, die met ingang van 1 januari 2012 is geplaatst op een functie waarbij een traject geldt, gericht op bevordering naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, wordt de hoogte van het uit te keren bedrag op 31 december 2014 berekend. Indien de medewerker categorie 3 voor die datum is bevorderd, worden de salarisverhogingen vanwege de bevordering in mindering gebracht op het af te kopen verschil. De medewerker categorie 3, die voor 31 december 2014 is bevorderd, ontvangt 50% van de eenmalige uitkering direct na de berekening op 31 december 2014 en het restant uiterlijk twee jaar later.
6. Bij de medewerker, bedoeld in het vijfde lid, die niet op 31 december 2014 is bevorderd naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, maar nadien, vindt de berekening van het uit te keren bedrag plaats met ingang van de datum van het besluit tot bevordering. Direct daarna ontvangt deze medewerker 50% van de eenmalige uitkering, en het restant uiterlijk twee jaar nadien.

Artikel 6

1. De eenmalige uitkering bedraagt voor de medewerker categorie 3, die een inconveniëntentoeelage heeft genoten, 35% van het totaal aan inconveniëntentoeelagen waarop deze medewerker op grond van de Inconveniëntenregeling AID 1995 in het kalenderjaar 2011 aanspraak heeft. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal hele kalenderjaren na het einde van de aanspraak op de aflopende toelage van de medewerker categorie 3, tot en met het kalenderjaar waarin deze medewerker de leeftijd van 65 jaar bereikt.
2. De eenmalige uitkering bedraagt voor de medewerker categorie 3, die een ploegendiensttoeslag heeft genoten, 35% van twaalf keer de ploegendiensttoeslag die deze medewerker gemiddeld per maand heeft ontvangen over de periode van 36 kalendermaanden voorafgaand aan 31 december 2011. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal hele kalenderjaren na het einde van de aanspraak op de aflopende toelage van de medewerker categorie 3, tot en met het kalenderjaar waarin deze medewerker de leeftijd van 65 jaar bereikt.
3. Indien sprake is van het toekennen van een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, als bedoeld in artikel 5, vijfde en zesde lid, wordt het verschil tussen het voor de medewerker categorie 3 op 31 december 2011 geldende maximumsalaris van de salarisschaal na het toekennen, en het maximumsalaris van de salarisschaal voor het toekennen, op 50% van het totaal aan inconveniëntentoeelage dan wel ploegendiensttoeslag, bedoeld in het eerste, onderscheidenlijk tweede lid, in mindering gebracht.
4. De eenmalige uitkering bedraagt maximaal het voor de medewerker categorie 2 geldende oude salaris, vermenigvuldigd met twaalf en vermeerderd met de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering.

Artikel 7

1. De aflopende of aansluitende toelage wordt maandelijks betaald.
2. Na afloop van een kalenderjaar stelt de inspecteur-generaal van de NVWA de definitieve aanspraak op de aflopende of aansluitende toelage van de medewerker in dat kalenderjaar vast.
3. Het verschil tussen de definitieve aanspraak op de aflopende of aansluitende toelage en de in het kalenderjaar ontvangen aflopende of aansluitende toelage wordt aan de medewerker betaald, dan wel verrekend met zijn bezoldiging, als bedoeld in artikel 2, onder f, van het BBRA '84.
4. De aflopende en aansluitende toelage behoren tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 2, onderdeel f, van het BBRA '84.



Artikel 8

De minister kan, voor zover nodig in individuele gevallen waar de regeling naar zijn oordeel niet of niet in redelijkheid voorziet, in afwijking van deze regeling besluiten, indien bijzondere gevallen daartoe aanleiding geven.

Artikel 9

1. 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 1 januari 2012.
2. Deze regeling vervalt met ingang van een door de minister te bepalen tijdstip.

Artikel 10

Deze regeling wordt aangehaald als: Tijdelijke regeling aflopende en aansluitende toelage NVWA.

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

's-Gravenhage, 13 november 2016

*De Minister van Economische Zaken,
H.G.J. Kamp*

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



TOELICHTING

I. ALGEMEEN

De Algemene Inspectiedienst (AID), de Plantenziektenkundige Dienst (PD) en de Voedsel en Waren Autoriteit (VWA) vormen met ingang van 1 januari 2012 één nieuwe inspectiedienst: de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (hierna: NVWA). Als gevolg van de realisering van de NVWA zijn de rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke regelingen van de AID en VWA, waaronder de Inconven-
iëntenregeling AID 1995 en de Regeling 2-ploegendienst RVV uit 2002 komen te vervallen. Met ingang van 1 januari 2012 gelden voor de medewerkers met een ambtelijke aanstelling in dienst van de NVWA de variabele toelagen en vergoedingen op grond van het BBRA '84.

Een groep medewerkers die in dienst was van de voormalige AID of de voormalige VWA krijgt hierdoor te maken met een grote inkomensachteruitgang. Deze medewerkers hadden al jarenlang het genot van een vaste toelage op grond van de Inconven-
iëntenregeling AID of de Regeling 2-ploegendienst RVV voor onder meer onregelmatige dienst, die een substantieel deel betrof van het maandelijks inkomens van de medewerker. Bovendien zijn de regelingen bij werving van nieuwe medewerkers gepresenteerd als arbeidsvoorwaarden.

De Tijdelijke regeling aflopende en aansluitende toelage NVWA voorziet in een geleidelijke en verantwoorde afbouw van het inkomensverschil.

Met deze regeling wordt uitvoering gegeven aan de Overeenkomst Arbeidsvoorwaarden nVWA van 5 juli 2011, inclusief bijlagen, en het daarbij behorende addendum van 17 juli 2012.

II. ARTIKELEN

Artikel 1

De definities zijn zoveel mogelijk gelijk aan die van het BBRA '84.

Met de definitie van medewerker is de reikwijdte van de tijdelijke regeling bepaald. Deze tijdelijke regeling geldt uitsluitend voor medewerkers die op grond van het ARAR in vaste dienst zijn aangesteld en die ofwel in dienst van de voormalige VWA op grond van de Regeling 2-ploegendienst RVV een ploegdiensttoeslag hebben genoten, ofwel in dienst van de voormalige AID op grond van de Inconven-
iëntenregeling AID 1995 een inconveniëntentoeelage hebben genoten.

In de Overeenkomst Arbeidsvoorwaarden nVWA van 5 juli 2011 is onderscheid gemaakt tussen medewerkers in categorie 1, 2 en 3. Medewerkers, die op 31 december 2011 55 jaar of ouder waren, behoren volgens de Overeenkomst Arbeidsvoorwaarden nVWA tot categorie 1. Medewerkers, die op 31 december 2011 45 jaar of ouder waren, behoren volgens de Overeenkomst tot categorie 2. Na ondertekening van de Overeenkomst Arbeidsvoorwaarden nVWA op 5 juli 2011 is de AOW-gerechtigde leeftijd naar (thans) 67 jaar verhoogd. Dit heeft tot gevolg dat niet alle medewerkers in categorie 1 tot hun AOW-gerechtigde leeftijd aanspraak hebben op de afbouwtoelage. Om die reden is besloten dat ook de medewerker in categorie 1 na de afbouwtoelage tot het einde van het dienstverband bij de NVWA aanspraak heeft op een aansluitende toelage, als bedoeld in artikel 4 van de regeling.

Het oude salaris is het salaris dat de medewerker in december 2011 genoot. Het nieuwe salaris is het maandelijks salaris dat de medewerker op het moment van de maandelijks berekening van de aflopende of aansluitende toelage geniet. De hoogte van de oude toelage inconven-
iënten is gelijk aan de inconveniëntentoeelage, verstrekt op grond van de Inconven-
iëntenregeling AID 1995. Deze toelage bestaat uit de toelage voor onregelmatige dienst, de vergoeding voor overwerk en de vergoeding voor bereikbaarheids- en beschikbaarheid, als bedoeld in de artikelen 17, 23 en 18a van het BBRA '84. De hoogte van de nieuwe toelage inconven-
iënten is gelijk aan de som van de volgende toelagen, als bedoeld in het BBRA '84: de toelage voor onregelmatige dienst op grond van artikel 17, de toelage voor bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten op grond van artikel 18a, de vergoeding voor overwerk anders dan in geval van crises op grond van artikel 23, en de vaartoelage op grond van artikel 2 van de Regeling vaartoelage, waarop de medewerker in een kalendermaand aanspraak heeft.

De oude ploegdiensttoeslag is de som van de ploegdiensttoeslag, verstrekt op grond van de Regeling 2-ploegendienst RVV, die de medewerker in de drie jaar voorafgaand aan de datum van 31 december 2011 heeft genoten, gedeeld door 36, en de toelage voor onregelmatige dienst op grond van artikel 17 van het BBRA '84, die de medewerker gemiddeld per maand heeft genoten over de periode van 36 kalendermaanden voorafgaand aan 31 december 2011.



De hoogte van de oude toelage inconveniënten dan wel de oude ploegendiensttoeslag blijft gedurende de looptijd van de regeling ongewijzigd.

De vaste toelage voor onregelmatige dienst voor medewerkers van 55 jaar en ouder wordt meegerekend bij het bepalen van de hoogte van de oude toelage. Het betreft immers een toelage voor onregelmatige dienst op grond van artikel 17 van het BBRA '84. De nominale toelage onregelmatige dienst (TOD) van € 37,50 per maand is niet gebaseerd op artikel 17 van het BBRA '84 en blijft hierbij buiten beschouwing.

Onder het begrip nieuwe toelage inconveniënten dan wel nieuwe ploegendiensttoeslag vallen uitsluitend de toelagen, opgenomen in de opsomming. De hoogte wordt in beginsel maandelijks bepaald. De reeds genoemde vaste toelage voor onregelmatige dienst voor medewerkers van 55 jaar en ouder wordt meegerekend bij het bepalen van de hoogte van de nieuwe toelage. De nominale toelage TOD blijft hierbij buiten beschouwing.

Voor het vaststellen van het oude salaris wordt uitgegaan van het salaris, dat de medewerker genoot in december 2011, indien van toepassing verhoogd met periodieke verhogingen van het salaris op grond van artikel 7 van het BBRA '84, waarop de medewerker in die salarisschaal uitzicht heeft, een algemene (sectorale) salarisverhoging, een verhoging van het salaris op grond van artikel 8 van het BBRA '84 en een periodieke toeslag op grond van artikel 22a van het BBRA '84. In deze gevallen hebben de verhogingen geen effect op de berekening van de afbouwtoelage.

Daarnaast wordt voor het vaststellen van het oude salaris uitgegaan van het salaris, dat medewerker genoot in december 2011, indien van toepassing verhoogd met periodieke verhogingen van het salaris op grond van artikel 7 van het BBRA '84, gevolgd op een bevordering van de medewerker op grond van artikel 5 van het BBRA '84, voor zover daarmee het maximum van de salarisschaal van het oude salaris niet wordt overschreden. Indien dit maximum wordt overschreden, dan heeft de verhoging van het salaris wel effect op de berekening van de afbouwtoelage.

Artikel 2

Met de centrales van overheids personeel is een afbouwregeling van de toelage inconveniënten dan wel de ploegendiensttoeslag overeengekomen gedurende een periode van tien jaar. Hiermee wordt beoogd een inkomensachteruitgang op te vangen en geleidelijk af te bouwen.

De medewerker, die voldoet aan de definitie van medewerker zoals opgenomen in artikel 1 van de regeling, heeft aanspraak op de aflopende toelage. De aanspraak vervalt indien de medewerker de NVWA verlaat of bij overplaatsing op eigen verzoek naar een ander onderdeel van het ministerie of de rijksdienst.

Eveneens vervalt de aanspraak op de aflopende toelage indien de medewerker op eigen verzoek een andere functie wordt opgedragen binnen de NVWA. In geval van wijziging van functie op eigen aanvraag is de vermindering van inkomen immers het gevolg van de eigen keuze van de medewerker.

Van een wijziging van functie is sprake indien de medewerker op eigen initiatief een andere functie bij de NVWA aanvaardt, dan die voorkomt op de lijst van ambulante functies, opgenomen als bijlage 1 van de Regeling vaartoelage.

Ingeval van het verrichten van tijdelijk andere werkzaamheden op grond van artikel 58 van het ARAR, een detachering of een interim functievervulling blijft de aanspraak op de aflopende toelage onverkort bestaan.

Indien de medewerker benoemd blijft in zijn eigen functie en op eigen initiatief wordt belast met andere werkzaamheden, behoudt de medewerker zijn aanspraak op de aflopende toelage. Dit initiatief draagt eraan bij dat de medewerker breder inzetbaar wordt binnen zijn functie, hetgeen in het belang is van de NVWA. Het derde lid is opgenomen om cumulatie van aflopende toelagen uit te sluiten.

Indien de arbeidsduur van de medewerker wordt gewijzigd, wordt de berekeningsgrondslag naar rato gewijzigd.

Indien de bezoldiging van de medewerker op grond van artikel 37 van het ARAR wordt gekort vanwege langdurige ziekte, wordt de aflopende toelage tevens gekort. Zoals in artikel 7, vierde lid, van de regeling is bepaald, behoort de aflopende toelage immers tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 2, onderdeel f, van het BBRA '84. Omdat in artikel 37 van het ARAR aansluiting is gezocht bij het begrip bezoldiging uit het BBRA '84, volgt hieruit dat ook de aflopende toelage in geval van langdurige ziekte gekort dient te worden.



Artikel 3

Om de medewerker te laten wennen aan een lager inkomen wordt de aflopende toelage in tien jaar geleidelijk afgebouwd tot 80%. De hoogte van de aflopende toelage betreft: het positieve verschil tussen het oude salaris, vermeerderd met de oude (vaste) toelage inconveniënten ofwel de oude ploegendiensttoeslag, en het nieuwe salaris, vermeerderd met de nieuwe toelage inconveniënten, berekend over een kalendermaand, ofwel de nieuwe ploegendiensttoeslag. Hieruit volgt dat onder meer de vaste of variabele toelage onregelmatige dienst, waarop een medewerker ook na 31 december 2011 aanspraak kan hebben, van invloed is op de hoogte van de aflopende toelage. Hoe hoger het bedrag is dat de medewerker ontvangt aan de vaste of variabele toelage onregelmatige dienst na 31 december 2011, hoe kleiner het verschil met de oude inconveniëntentoeslage of ploegendiensttoeslag en dus ook hoe lager de aflopende toelage.

Met ingang van de maand waarin een medewerker de 55-jarige leeftijd bereikt, heeft deze medewerker aanspraak op de vaste toelage onregelmatige dienst, zoals vastgelegd in artikel 17, vierde lid, BBRA '84. De medewerker dient hiervoor tot het bereiken van de 55-jarige leeftijd gedurende een periode van ten minste 5 jaar zonder wezenlijke onderbreking een variabele toelage onregelmatige dienst te hebben genoten. De hoogte van deze vaste vergoeding wordt bepaald op de in artikel 17, vijfde lid, BBRA '84 bepaalde wijze.

In het derde lid zijn de afbouwpercentages voor de aflopende toelage opgenomen.

Artikel 4

De medewerker die op 31 december 2011 45 jaar of ouder is, heeft na afloop van zijn aanspraak op de aflopende toelage aanspraak op een aansluitende toelage, zulks tot het einde van zijn dienstverband bij de NVWA. De aansluitende toelage bedraagt 80% van het in het eerste en tweede lid van artikel 3 genoemde verschil. Een achteruitgang van meer dan 20% van het verschil wordt hiermee voorkomen.

Indien de bezoldiging van de medewerker op grond van artikel 37 van het ARAR wordt gekort vanwege langdurige ziekte, wordt de aansluitende toelage tevens gekort. Zoals in artikel 7, vierde lid, van de regeling is bepaald, behoort de aansluitende toelage immers tot de bezoldiging, bedoeld in artikel 2, onderdeel f, van het BBRA '84. Omdat in artikel 37 van het ARAR aansluiting is gezocht bij het begrip bezoldiging uit het BBRA '84, volgt hieruit dat ook de aansluitende toelage in geval van langdurige ziekte gekort dient te worden.

Artikel 5

De medewerker die op 31 december 2011 44 jaar of jonger was (categorie 3) en die aan de criteria, opgenomen in de definitie van medewerker in artikel 1 van de regeling, voldoet, heeft aanspraak op een eenmalige bruto uitkering in plaats van de aansluitende toelage. De ratio is dat deze medewerker nog volop kans heeft op bevordering naar een hogere salarisschaal, waarmee de inkomensachteruitgang wordt gecompenseerd. Bovendien wordt hiermee de looptijd van de regeling beperkt. Met de eenmalige bruto uitkering worden de rechten van de medewerker op een aansluitende uitkering afgekocht.

Om de noodzakelijke mobiliteit te bevorderen en het aantal herplaatsingskandidaten te beperken, vervalt de eenmalige uitkering alleen bij plaatsing op een andere functie binnen de NVWA op eigen initiatief van de medewerker. De medewerker dient in een dergelijk geval op eigen initiatief een functie te aanvaarden, die niet voorkomt op de lijst van ambulante functies, opgenomen als bijlage 1 van de Regeling vaartoelage. In dat geval is de vermindering van toelagen en daarmee vermindering van inkomen het gevolg van de eigen keuze van de medewerker.

Bij het vertrek uit dienst van de NVWA behoudt de medewerker zijn aanspraak op de eenmalige bruto uitkering. Wel is in het derde lid opgenomen dat geen aanspraak op de eenmalige uitkering bestaat indien de medewerker ter zake van die overplaatsing andere aanspraken heeft op grond van het vigerende sociaal flankerend beleid. Dit is opgenomen om cumulatie uit te sluiten. De aanspraak op een eenmalige uitkering vervalt niet bij ontslag uit Rijksdienst.

In het vierde lid is opgenomen dat de eenmalige bruto uitkering in beginsel in twee termijnen wordt uitbetaald. 50% van de uitkering ontvangt de medewerker in juli 2012 en het restant uiterlijk op 31 december 2014.

Van de medewerkers, die aanspraak maken op de eenmalige bruto uitkering, is een aantal met ingang van 1 januari 2012 geplaatst in een functie waarbij een traject geldt, gericht op bevordering naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris. Na deze bevordering gaat voor de desbetreffende



medewerkers een aangepaste berekeningsgrondslag gelden. Dit heeft gevolgen voor de hoogte van de eenmalige bruto uitkering. Eventueel is door de bevordering van de medewerker het verschil in inkomen als gevolg van het wegvallen van de inconveniëntentoeelage of de ploegendiensttoeslag volledig gecompenseerd. In dat geval is er geen reden meer voor het verstrekken van een eenmalige bruto uitkering.

Voor de medewerker categorie 3, die met ingang van 1 januari 2012 is geplaatst op een functie waarbij een traject geldt, wordt de hoogte van het uit te keren bedrag berekend op 31 december 2014. Bij de medewerker, die vóór die datum is bevorderd, wordt de salarisverhoging vanwege de bevordering in mindering gebracht op het af te kopen verschil. Deze medewerker ontvangt 50% van de eenmalige uitkering direct na de berekening op 31 december 2014, en het restant uiterlijk twee jaar later.

Bij de medewerker, die op 31 december 2014 nog niet is bevorderd, vindt de berekening van het uit te keren bedrag plaats met ingang van de datum van het besluit tot bevordering. Direct daarna ontvangt deze medewerker 50% van de eenmalige uitkering, en het restant uiterlijk twee jaar nadien.

Artikel 6

In dit artikel is de wijze van berekening van de eenmalige bruto uitkering opgenomen. De door de medewerker in het kalenderjaar 2011 ontvangen inconveniëntentoeelage is mede bepalend voor de hoogte van de eenmalige bruto uitkering. Aangezien de ploegendiensttoelage maandelijks kan variëren is voor de berekening van de eenmalige bruto uitkering voor de betreffende medewerkers uitgegaan van de ploegendiensttoeslag die een medewerker in de drie jaar voorafgaand aan 31 december 2011 gemiddeld per maand feitelijk heeft ontvangen. Twaalf keer het gemiddelde maandbedrag aan ploegendiensttoeslag is het bedrag dat mede bepalend is voor de hoogte van de eenmalige bruto uitkering. Voor de medewerker die aanspraak had op een ploegendiensttoeslag geldt dus een referentieperiode van drie jaar voor het bepalen van de gemiddelde maandelijkse ploegendiensttoeslag. Het voor de medewerker berekende jaarbedrag wordt vervolgens vermenigvuldigd met het aantal hele kalenderjaren dat de medewerker na eindigen van de aflopende toelage (op 1 januari 2022) nog werkzaam zou kunnen zijn voor de NVWA tot het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.

De medewerker die op 1 januari 2012 40 jaar oud is, heeft tot 1 januari 2022 aanspraak op de aflopende toelage. Hij wordt in 2037 65 jaar, waardoor voor de berekening 15 kalenderjaren gelden. De hoogte van de eenmalige bruto uitkering bedraagt voor deze medewerkers 35% van het jaarbedrag vermenigvuldigd met 15.

De eenmalige bruto uitkering is gemaximeerd op 12 maal het voor de medewerker geldende maandsalaris op 31 december 2011, vermeerderd met de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering.

Voor de medewerker, bedoeld in artikel 5, vijfde lid, voor wie een salarisschaal met een hoger maximumsalaris gaat gelden, geldt dat het verschil tussen het maximumsalaris van de voor de medewerker geldende salarisschaal na bevordering en het maximumsalaris van de voor de medewerker geldende salarisschaal voor de bevordering op de helft van de door de medewerker per maand ontvangen inconveniëntentoeelage of de gemiddeld per maand ploegendiensttoeslag in mindering wordt gebracht. Hiermee is het verschil in inkomen als gevolg van het wegvallen van de aanspraak op de inconveniëntentoeelage dan wel de ploegendiensttoeslag verminderd dan wel weggenomen.

Artikel 7

De medewerker declareert maandelijks overwerk, onregelmatige dienst, bereikbaarheids- of beschikbaarheidsdienst in het P-Direktportaal. Indien de som van het nieuwe salaris en de nieuwe toelage lager is dan de som van het oude salaris en de oude toelage, ontvangt de medewerker in aanvulling op het nieuwe salaris en de nieuwe toelage maandelijks de aflopende of aansluitende toelage. Na afloop van het kalenderjaar wordt op basis van de betaalde declaraties bepaald of de medewerker te veel dan wel te weinig heeft ontvangen, waarna verrekening plaatsvindt.

De aflopende en aansluitende toelage behoren door de bepaling in het vierde lid tot het begrip bezoldiging. Dit heeft tot gevolg dat er ondermeer aanspraak op vakantie-uitkering over bestaat.

De aflopende en aansluitende toelage maken deel uit van het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 8

Teneinde onbillijke situaties te voorkomen is de hardheidsclausule opgenomen. De minister kan, voor zover nodig, in individuele gevallen, waarin de regeling naar zijn oordeel niet of niet in redelijkheid



voorziet, in afwijking van de regeling besluiten, indien bijzondere gevallen daartoe aanleiding geven. Hierbij kan niet een voor de werknemer nadeliger besluit worden genomen ten opzichte van het besluit, zoals dat zou luiden op grond van de regeling.

Artikel 9

De regeling is tot stand gekomen om de negatieve rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van de realisatie van de NVWA op te vangen. Om die reden werkt de regeling terug tot en met de start van de NVWA, te weten 1 januari 2012.

Hoewel vaststaat dat het gaat om een tijdelijke regeling kan, in verband met de aansluitende toelage van artikel 4, het tijdstip waarop de regeling vervalt niet vooraf worden vastgesteld.

*De Minister van Economische Zaken,
H.G.J. Kamp*

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