

Bijlage 2: Regeling Belastingdienst en ARAR

Wettelijke grondslag ARAR en achtergrond VWNW-beleid

De wettelijke grondslag van het ARAR is de Ambtenarenwet. Het ARAR is een algemene maatregel van bestuur en regelt de algemene rechtspositionele aangelegenheden van ambtenaren. Het ARAR kan niet worden gewijzigd zonder instemming van twee van de vier vakbonden waarmee het (CAO-) overleg wordt gevoerd. Het ARAR valt onder de verantwoordelijkheid van de minister van Wonen en Rijksdienst en hij voert de onderhandelingen met de vakbonden hierover. In 2013 is een tijdelijk hoofdstuk in het ARAR opgenomen over het VWNW-beleid (hoofdstuk VIIbis Van werk naar werk). Dit hoofdstuk plaatst eerdere regelingen en bepalingen over rechten en verplichtingen bij reorganisaties buiten werking.

Grondslag Regeling Belastingdienst

De Regeling Belastingdienst is gebaseerd op het artikel van de remplaçantenregeling (artikel 49xx ARAR). Dit artikel is beoogd voor individuele afspraken, maar is ook breder toepasbaar. Het regelt dat alle voorzieningen uit het VWNW-beleid, waaronder de stimuleringspremie, kunnen worden toegekend aan andere ambtenaren, niet zijnde VWNW-kandidaten, indien daarmee een bijdrage wordt geleverd aan een taakstelling dan wel een dat er een plaatsing van een VWNW-kandidaat mee wordt gerealiseerd. De Regeling Belastingdienst is de enige collectieve regeling met toepassing van dit artikel uit het ARAR. Er is een geheel eigen regeling gemaakt binnen de kaders van het ARAR, die grotendeels ziet op de vrijwillige fase (= de fase voorafgaand aan een daadwerkelijke reorganisatie). De voorzieningen uit het ARAR zijn toegepast in de Regeling Belastingdienst. Door gebruik te maken van het artikel van de remplaçantenregeling konden er andere keuzes gemaakt worden bij het aanbieden van VWNW-instrumenten, welke vrijheid er niet is onder het reguliere VWNW-beleid.

Regulier VWNW en Regeling Belastingdienst

De Regeling Belastingdienst verschilt van de toepassing van het reguliere VWNW-beleid uit het ARAR, waaronder de regelingen van Rijkswaterstaat en Dienst Justitiële Inrichtingen. Afwijkingen van de Regeling ten opzichte van het VWNW-Rijk:

- De regeling is opengesteld voor alle medewerkers van de Belastingdienst in plaats van het aanwijzen van specifieke doel/functie groepen voor de vrijwillige fase.
- Alleen voor de medewerkers die zich voor de regeling hebben aangemeld is een Switchplan opgesteld. Bij het reguliere VWNW-beleid dient in beginsel iedere medewerker van de aangewezen doelgroep voor de vrijwillige fase, deel te nemen aan een VWNW-onderzoek.
- De Regeling Belastingdienst is primair gericht op uitstroom van medewerkers in plaats van begeleiding van medewerkers naar ander werk.
- Gebruikelijk duurt de vrijwillige fase gemiddeld 6 maanden voorafgaand aan de verplichte fase. De begeleidingstermijn van VWNW-kandidaten duurt 18 maanden. Bij de Regeling Belastingdienst zijn er afspraken gemaakt voor een langere periode, namelijk gedurende de looptijd van de Investeringsagenda, dus tot 2023.
- Op grond van het reguliere beleid wordt het aantal maanden dat een medewerker gedurende de begeleidingstermijn langer blijft in mindering gebracht op de hoogte van de stimuleringspremie. Dit laatste wordt niet toegepast in de Regeling Belastingdienst.
- Indien een medewerker van de Belastingdienst zich na 30 juni 2016 aanmeldde en minder dan 18 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd zat, werd voor het aantal rekenkundige maanden voor berekening van de stimuleringspremie het aantal maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd gebruikt. Het reguliere VWNW-beleid kent deze beperking niet. Deze beperking is overigens voorgesteld door werkgever Rijk als verbeterpunt voor de meer structurele afspraken over VWNW-beleid.
- Er is geen mogelijkheid binnen de Regeling om de stimuleringspremie om te zetten in buitengewoon (betaald) verlof. Alle ministeries, met uitzondering van Financiën, bieden medewerkers de mogelijkheid om dit te doen.

Hoogte stimuleringspremie

De hoogte van de stimuleringspremie is volgens vaste rekensystematiek afhankelijk van salaris en diensttijd en daar kan niet van worden afgeweken.

Maximale stimuleringspremie			
	VWNW regulier	Switch voor 1 juli 2016	Switch na 1 juli 2016
Tot AOW-gerechtigde leeftijd	Maximaal 75.000 of het jaarsalaris indien dit hoger is. Langer blijven na aanmelden wordt in mindering gebracht op de hoogte van de stimuleringspremie	Maximaal 75.000 of het jaarsalaris indien dit hoger is, bij vertrek binnen 3 maanden na de datum van aanvraag. Bij vertrek op langere termijn (langer dan 3 maanden) met een uitstroomdatum in de laatste 18 maanden voor het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd, wordt de stimuleringspremie verlaagd met 1/18 ^e deel per maand	Maximaal 75.000 of het jaarsalaris indien dit hoger is. Bij vertrek met een uitstroomdatum in de laatste 18 maanden voor het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd, wordt de stimuleringspremie verlaagd met 1/18 ^e deel per maand
AOW gerechtigde leeftijd bereikt	Maximaal 75.000 of het jaarsalaris indien dit hoger is. Langer blijven na aanmelden wordt in mindering gebracht op de hoogte van de stimuleringspremie	Maximaal 75.000 of het jaarsalaris indien dit hoger is, bij vertrek binnen 3 maanden na de datum van aanvraag. Bij vertrek op langere termijn geen recht op stimuleringspremie i.v.m. uitstroom op of na de datum bereiken van AOW-gerechtigde leeftijd	Geen recht op stimuleringspremie i.v.m. uitstroom op of na de datum bereiken van AOW-gerechtigde leeftijd N.B. in de praktijk heeft deze groep mensen voor 1 juli zich gemeld voor de switchregeling.