

Non-activiteitsregeling Zeeland 2013

Gedeputeerde Staten van Zeeland

overwegende, dat het aanbeveling verdient in het kader van het in gang gezette organisatie-ontwikkelingstraject, waarmee een ingrijpende formatiereductie gepaard gaat, flankerend beleid vast te stellen ter voorkoming van een niet gewenste boventaligheid van het personeel in aanvulling op het sociaal statuut in de vorm van een non-activiteitsregeling, waaraan het personeel vrijwillig kan deelnemen en waarmee een zo kostenefficiënt mogelijke formatiereductie gerealiseerd kan worden;

gelet op het bepaalde in artikel 26 van het Sociaal Statuut Zeeland 2007;

na daarover bereikte overeenstemming met de vertegenwoordigers van de organisaties van overheids-personeel in de commissie voor georganiseerd overleg;

besluiten:

vast te stellen de navolgende "Non-activiteitsregeling Zeeland 2013"

Artikelen

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1

Voor zover daarvoor in deze regeling geen aanvullend flankerend beleid is getroffen, is het Sociaal Statuut Zeeland 2007 onverkort van toepassing.

Artikel 2

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. de werkgever: de provincie Zeeland;
- b. de werknemer: degene, die voor onbepaalde tijd in dienst is van de werkgever en op peildatum 1 januari 2013 de leeftijd van 57 jaar of ouder heeft bereikt en gebruik wenst te maken van de regeling uitgezonderd degene, die gedetacheerd is bij de Stichting Zeeuwse Bibliotheek;
- c. de regeling: de Non-activiteitsregeling Zeeland 2013, waarvan de werknemer, die aan de vereisten voldoet, vrijwillig gebruik kan maken met behoud van dienstverband en in het genot van non-activiteitsverlof tot het moment waarop de AOW-leeftijd wordt bereikt;
- d. inkomen: het salaris in de zin van artikel A.1, letter d, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies vermeerderd met het bedrag van het Individueel Keuzebudget (IKB) als bedoeld in Hoofdstuk C van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) en de werkgeversbijdrage op grond van artikel 9 van de Levensloopregeling Provincies;
- e. neveninkomsten: inkomsten, die de werknemer geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen na 1 januari 2012;
- f. verlofvarianten: de opties waarvan de werknemer ingevolge de artikelen 3 en 4 van deze regeling gebruik kan maken en die respectievelijk direct na inwerkingtreding van de nieuwe organisatie van toepassing is dan wel na aanvang van de gerealiseerde plaatsing in de nieuwe organisatie na een hernieuwd ingediend verzoek tot toekenning van non-activiteitsverlof;
- g. overeenkomst: de overeenkomst, die met de werknemer wordt gesloten ter uitvoering van deze regeling, waarin de toepasselijke criteria en de wederzijdse rechten en plichten zijn opgenomen;
- h. overgangsregeling FPU: het FPU-reglement basisuitkering en aanvullende uitkering en het daarbij behorende overgangsrecht, zoals opgenomen in Bijlage A behorende bij artikel 1.a van dit reglement, betreffende fpu-uitkeringen toegekend op of na 1 januari 2006;
- i. ABP-Keuzepensioen: een ouderdomspensioen dat, op grond van artikel 7.4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP, ingaat voor de datum waarop recht bestaat op een ouderdomspensioen, als bedoeld in artikel 7.3 van dit reglement.

Paragraaf 2 Verlofvarianten

Artikel 3

De werknemer, bedoeld in artikel 2, letter b, wordt met ingang van 1 januari 2013 non-activiteitsverlof verleend, indien hij op uiterlijk 1 mei 2012 een verzoek heeft gedaan tot deelname aan deze regeling.

Artikel 4

1. De werknemer, bedoeld in artikel 2, letter b, die voor 1 mei 2012 geen verzoek heeft gedaan tot deelname aan deze regeling kan tot uiterlijk 1 januari 2013 alsnog een verzoek doen tot deelname.
2. De in het eerste lid bedoelde werknemer wordt met ingang van 1 april 2013 non-activiteitsverlof verleend.

Paragraaf 3 Duur non-activiteit, non-activiteitskorting en pensioenopbouw

Artikel 5

1. De periode van non-activiteit eindigt:
 - a. voor de werknemer geboren voor 1950: uiterlijk met ingang van de datum, waarop aanspraak bestaat op een uitkering volgens de overgangsregeling FPU, die gelijk is aan 100% van de bezoldiging;
 - b. voor de werknemer geboren na 1949: uiterlijk met ingang van de datum, waarop recht bestaat op een ouderdomspensioen, als bedoeld in artikel 7.3 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.
2. In ieder geval eindigt de periode van non-activiteit door ontslag voor de einddatum bedoeld in het vorige lid, indien de daar bedoelde werknemer de contante waarde van zijn resterende non-activiteitsaanspraken wenst af te kopen.

Artikel 6

1. Met ingang van de in het vorige artikel bedoelde datum, waarop het non-activiteitsverlof eindigt, wordt de werknemer ontslag verleend.
2. Het in het vorige lid bedoelde ontslag wordt gelijktijdig verleend met de instemming van de werkgever met deelname aan de regeling.

Artikel 7

1. Op het inkomen van de werknemer, bedoeld in artikel 3, die wordt bezoldigd overeenkomstig salarisschaal 9 of hoger, wordt tijdens de non-activiteit een korting toegepast van 30%.
2. Op het inkomen van de werknemer, bedoeld in artikel 3, die wordt bezoldigd overeenkomstig salarisschaal 7 of 8, wordt tijdens de non-activiteit een korting toegepast van 25%.
3. Op het inkomen van de werknemer, bedoeld in artikel 3, die wordt bezoldigd overeenkomstig salarisschaal 5 of 6, wordt tijdens de non-activiteit een korting toegepast van 20%.
4. Op het inkomen van de werknemer, bedoeld in artikel 3, die wordt bezoldigd overeenkomstig salarisschaal 4 of lager, wordt tijdens de non-activiteit een korting toegepast van 15%.

Artikel 8

1. Op het inkomen van de werknemer, bedoeld in artikel 4, die wordt bezoldigd overeenkomstig salarisschaal 9 of hoger, wordt tijdens de non-activiteit een korting toegepast van 35%.
2. Op het inkomen van de werknemer, bedoeld in artikel 4, die wordt bezoldigd overeenkomstig salarisschaal 7 of 8, wordt tijdens de non-activiteit een korting toegepast van 30%.
3. Op het inkomen van de werknemer, bedoeld in artikel 4, die wordt bezoldigd overeenkomstig salarisschaal 5 of 6, wordt tijdens de non-activiteit een korting toegepast van 25%.
4. Op het inkomen van de werknemer, bedoeld in artikel 4, die wordt bezoldigd overeenkomstig salarisschaal 4 of lager, wordt tijdens de non-activiteit een korting toegepast van 20%.

Artikel 9

1. De pensioenopbouw tijdens het non-activiteitsverlof voor werknemers, die worden bezoldigd volgens salarisschaal 8 of lager, vindt plaats op basis van het niet volgens artikel 7 of 8 verlaagde inkomen.
2. De pensioenopbouw tijdens het non-activiteitsverlof voor de overige werknemers vindt plaats op basis van het verlaagde inkomen.
3. De op grond van het pensioenreglement verschuldigde pensioenpremie komt voor rekening van de provincie en de werknemer overeenkomstig de standaardverdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer.

Paragraaf 4 Verdere randvoorwaarden

Artikel 10

1. Deelname aan deze regeling wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen werkgever en werknemer.

2. Het verloftegoed op de datum van ingang van het non-activiteitsverlof, wordt op verzoek van de werknemer uitbetaald naar analogie van artikel D.9 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies.
3. Tijdens het non-activiteitsverlof worden geen verlofrechten opgebouwd.
4. Het levenslooptegoed, als bedoeld in de Levensloopregeling provincies, kan worden ingezet als aanvulling op het gekorte inkomen tijdens het non-activiteitsverlof, met dien verstande dat de aanvulling uit het levensloopsaldo nooit meer kan bedragen dan de non-activiteitskorting.
5. Tijdens het non-activiteitsverlof kunnen door de werknemer geen taken worden verricht in het kader van de bedrijfshulpverlening of crisisbeheersing, als bedoeld in de Regeling aanwijzingen en vergoeding Bedrijfshulpverlening en Crisisbeheersing provincie Zeeland 2004.
6. Indien de werknemer in 2013 aanspraak heeft op een ambtsjubileumgratificatie, als bedoeld in artikel C.19 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies, wordt de gratificatie uitbetaald alsof geen korting op het inkomen heeft plaatsgevonden.

Artikel 11

1. De periode van non-activiteit kan op verzoek van de werkgever en met instemming van de werknemer geheel of gedeeltelijk worden opgeschort, in verband met voor de werkgever te verrichten werkzaamheden al of niet op projectbasis.
2. Neveninkomsten, die worden genoten tijdens het non-activiteitsverlof, worden verrekend met het salaris over de maand waarop deze inkomsten betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.
3. De neveninkomsten, bedoeld in het tweede lid en genoten door de werknemer bedoeld in artikel 3, worden verrekend. Deze verrekening geschiedt door het gekorte inkomen extra te verminderen met het bedrag, waarmee het gekorte inkomen, vermeerderd met de neveninkomsten, het ongeorte inkomen overschrijdt.
4. De neveninkomsten, bedoeld in het tweede lid en genoten door de werknemer bedoeld in artikel 4, worden volledig verrekend door middel van een korting op het salaris.
5. Wanneer de werknemer arbeid of bedrijf ter hand heeft genomen vóór 1 januari 2012 en na die dag uit die arbeid of dat bedrijf meer inkomsten gaat genieten, is ten aanzien van die meerdere inkomsten het derde en het vierde lid van toepassing, tenzij de werknemer aannemelijk maakt, dat deze vermeerdering van inkomsten niet het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid.
6. De werknemer is verplicht alle informatie omtrent zijn omstandigheden aan de werkgever te verstrekken, die naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk zijn voor de toepassing van dit artikel.

Artikel 12

1. De contante waarde van de non-activiteitsuitkering vanaf de datum van ingang tot de einddatum, bedoeld in het eerste of tweede lid van artikel 5, kan naar keuze van de werknemer, bedoeld in artikel 3, flexibel worden ingezet, al dan niet in combinatie met ABP-keuzepensioen of overgangsregeling FPU.
2. Indien werknemer kiest voor toepassing van dit artikel, worden de specifiek gemaakte keuzes en de daarbij behorende voorwaarden vastgelegd in de overeenkomst, bedoeld in het eerste lid van artikel 10.
3. Wijziging in de pensioenaanspraken, anders dan als gevolg van wijziging van de pensioen-leeftijd, als bedoeld in artikel 7.3 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP of als gevolg van wijziging van de AOW-leeftijd, behoren tot het risico van de werknemer.

Artikel 13

1. Toelagen, waarop de werknemer, bedoeld in artikel 3, ingevolge de artikelen C.11 tot en met C.15 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling aanspraak heeft, worden tijdens de periode van non-activiteit afgebouwd.
2. De afbouw, bedoeld in het eerste lid, vindt naar evenredigheid per kalenderjaar plaats gedurende de periode van non-activiteit.
3. Toelagen, waarop de werknemer, bedoeld in artikel 4, ingevolge de artikelen C.11 tot en met C.15 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling aanspraak heeft, komen met ingang van de datum van gebruik van deze regeling te vervallen.

Artikel 14

De werknemer, die afziet van het gebruikmaken van de verlofvarianten als geregeld in paragraaf 2 en in het kader van het plaatsingsproces volgens het sociaal statuut Zeeland 2007 boven de formatie van de nieuwe organisatie wordt geplaatst valt volledig onder de werking van de flankerende maatregelen van het statuut. In voorkomende gevallen kan de werkgever besluiten in de geest van deze regeling een individuele maatwerkoplossing te bieden.

Paragraaf 5 Slotbepaling en citeertitel

Artikel 15

In die gevallen, waarin deze regeling niet voorziet kan de werkgever in voorkomende gevallen een maatregel treffen die past in de geest van het sociaal statuut en deze regeling. Hij informeert daarover de ondernemingsraad.

Artikel 16

Deze regeling kan worden aangehaald als: "Non-activiteitsregeling Zeeland 2013".

Toelichting bij non-activiteitsregeling Zeeland 2013

Algemeen

De Non-activiteitsregeling is een aanvulling op het flankerend beleid van het Sociaal Statuut Zeeland 2007 en beoogt met name een verlichting van de herplaatsingsproblematiek als gevolg van de met het organisatieontwikkelingstraject samenhangende formatiereductie. De regeling is niet ingebed in het sociaal statuut maar hangt daarmee ten nauwste samen. De regeling is gelet op de niet-gedwongen-ontslaggarantie die geregeld is in het statuut een regeling waarvan belanghebbenden vrijwillig gebruik kunnen maken. De nauwe relatie met het sociaal statuut komt tot uitdrukking in het gegeven dat afzien van de opties van de non-activiteitsregeling onherroepelijk toepassing van het sociaal statuut tot gevolg heeft.

Artikelsgewijs

Artikel 1

Dit artikel regelt de nauwe relatie van de non-activiteitsregeling als specifiek flankerend beleid met het sociaal statuut als kaderregeling.

Artikel 2

Dit artikel bevat de voornaamste begrippen, die een rol spelen bij de toepassing van de non-activiteitsregeling.

Wat het begrip werknemer betreft moet duidelijk zijn dat de werknemer die in formele dienst is van de provincie Zeeland maar voor onbepaalde tijd is gedetacheerd bij de Stichting Zeeuwse Bibliotheek niet onder de werkingssfeer van de regeling valt. Deze werknemer valt namelijk onder het gezagsbereik van het bestuur van de stichting, dat zelf bevoegd is al of niet een reorganisatie binnen de stichting door te voeren en daarop haar bedrijfsvoering aan te passen.

Kernpunt van de regeling vormen de 2 varianten (zie onder f.), waarvan de werknemer gebruik kan maken en die in tijd gezien een non-activiteitsverlof regelen voor plaatsing in de nieuwe organisatie en een non-activiteitsverlof na plaatsing in de nieuwe organisatie, waarbij de werknemer na heroverweging alsnog op verzoek vrijwillig gebruik kan maken van de regeling, zij het tegen minder vergaande financiële en overige condities.

Artikel 3

Dit artikel bevat de nadere criteria, op grond waarvan een werknemer vrijwillig gebruik kan maken van de regeling in het genot van een non-activiteitsuitkering ter hoogte van een bepaald percentage van zijn bezoldiging.

Artikel 4

Dit artikel bevat de nadere criteria, op grond waarvan de werknemer nadat hij reeds is geplaatst in de nieuwe organisatie, alsnog na heroverweging op verzoek non-activiteitsverlof kan genieten (zogenaamde spijtoptantenregeling)

Deze werknemer heeft deel uitgemaakt van het plaatsingsproces en wil om hem of haar moverende redenen alsnog gebruik maken van de regeling. Zo'n reden kan zijn, dat zijn/haar functie boventallig dreigt te worden. Deze tweede kans biedt betrokkene alsnog een behoorlijk financieel (uitkerings)- en pensioenopbouwperspectief, zij het minder vergaand dan bij direct gebruik maken van de regeling. Ook hier wordt een overeenkomst met de werknemer gesloten. Benut de werknemer deze kans niet dan resteert (her)plaatsing c.q. plaatsing boven de formatie en wordt het instrumentarium van het sociaal statuut verder benut.

Artikel 5

Dit artikel regelt de duur van de non-activiteitsperiode, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen medewerkers, die onder het overgangsrecht FPU vallen en degenen, die gebruik kunnen maken van het ABP-keuzepensioen. In lid 2 is geregeld dat de werknemer te allen tijde voor het aanbreken van de einddatum van non-activiteit (FPU-regeling dan wel flexpensioen) om ontslag kan verzoeken en zijn resterende non-activiteitsrechten kan afkopen tegen een percentage van 30% van de nominale gekapi-

taliseerde waarde daarvan. Dit is de vuistregel die (norm ministerie BIZA) bij afkoop van wachtgeld geldt. De reden voor afkoop kan divers zijn : een nieuwe dienstbetrekking, het starten van een bedrijf en willen beschikken over een geldbedrag. Kenmerk is dat de werknemer daarbij alle banden met de werkgever doorsnijdt.

Artikel 6

Dit artikel regelt het ontslag na afloop van de non-activiteitsperiode.

Artikel 7 en 8

Deze artikelen regelen de korting tijdens de periode van non-activiteit. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen de werknemer, die voor het plaatsingsproces kiest voor deelname aan de regeling en de werknemer, die na het plaatsingsproces alsnog kiest voor deelname.

Verder kent de regeling een lager kortingspercentage voor medewerkers in de lagere salarisschalen.

Artikel 9

In dit artikel wordt de pensioenopbouw en de verdeling van de pensioenpremie geregeld.

Artikel 10

Uitgangspunt van de regeling is, dat de werknemer zijn formeel dienstverband behoudt. De werknemer geniet een non-activiteitsuitkering, die neerkomt op een percentage van het laatste salaris/de laatste bezoldiging; in feite wordt de bezoldiging gekort.

In deze lijn past dat de werknemer zijn reguliere aanspraken op grond van de arbeidsvoorwaardenregelingen zoveel mogelijk behoudt. In dit artikel zijn enkele afwijkingen van de reguliere arbeidsvoorwaarden opgenomen.

De arbeidsvoorwaarden, die onverkort kunnen worden toegepast worden niet in de regeling genoemd. Zo blijft de medewerker bijvoorbeeld aanspraak houden op de maandelijkse tegemoetkoming in de ziektekosten, bedoeld in artikel E.12 van de collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies en op de aanspraken op grond van de Regeling persoonlijk ontwikkelbudget provincies 2010.

Niettemin kan het non-activiteitsverlof in sommige gevallen leiden tot slechts een beperkte toepassing van een arbeidsvoorwaardenregeling. Zo zullen de keuzes op grond van de IKAP-regeling beperkt zijn tot alleen het inzetten van bruto loon t.b.v. de vakbondscontributie, omdat alle andere keuzes alleen van toepassing kunnen zijn t.a.v. actieve medewerkers (verlof, reiskosten, fiets voor het woonwerkverkeer).

Artikel 11

Dit artikel maakt een onderscheid tussen de werknemer die tijdelijke werkzaamheden bij de werkgever blijft of gaat vervullen en die werknemer, die werkzaamheden bij een derde werkgever gaat verrichten c.q. gaat werken als z.z.p.er of iets dergelijks. In het eerste geval is er sprake van een verzoek van de werkgever op wiens aanbod de werknemer ingaat. Het kan gaan om inzet op een tijdelijk project dan wel het blijven verrichten van een deel van het oude takenpakket, het optreden als mentor/begeleider van een nieuwe medewerker etc. Hierbij past dat de werking van de regeling wordt opgeschort en dat de werknemer een aanvulling op zijn non-activiteitsuitkering ontvangt tot maximaal zijn voormalige bezoldiging (lid 1).

Anders ligt het bij het aanvaarden van nevenwerkzaamheden bij een derde werkgever of het anderszins werk gaan verrichten. De daarmee verdiende inkomsten dienen te worden verrekend met de non-activiteitsuitkering (leden 2 en 3). Niet verrekenen is niet te rechtvaardigen gelet op het doel van de regeling. De werknemer is verplicht alle informatie te verstrekken (w.o. jaaropgaaf, belastingaangifte etc.) die, naar het oordeel van de werkgever, nodig is om dit artikel toe te passen.

Artikel 12

In dit artikel is sprake van een vorm van maatwerk, waarbij de werknemer kan kiezen voor een eerder vertrek uit provinciale dienst dan de uiterste einddatum van de non-activiteitsperiode en de waarde van de regeling wordt ingezet om een kortere periode te overbruggen. Dit resulteert in een lager kortingspercentage i.v.m. non-activiteit.

Daarnaast kan de contante waarde van de regeling worden ingezet voor flexibilisering van de non-activiteitsuitkering (over een bepaalde periode een hogere uitkering, tegenover een lagere uitkering in een andere periode).

De werknemer zal zijn keuze maken op basis van de op het keuzemoment beschikbare informatie omtrent zijn pensioenaanspraken. Een verlaging van de pensioenaanspraken (bijvoorbeeld als gevolg van een te lage dekkinggraad: het zgn. "afstempelen"), behoort tot de risico-sfeer van de werknemer en kan daarom geen reden zijn om op een gemaakte keuze terug te komen. Een eventuele wijziging van de pensioen- of AOW-leeftijd is wel een reden om de gemaakte afspraken bij te stellen, omdat daarmee ook de einddatum op grond van het tweede lid van artikel 5 wijzigt.

Artikel 13

Dit artikel regelt dat de aanspraak op toelagen komt te vervallen en wordt afgebouwd.

Artikel 14

Dit artikel maakt duidelijk, dat de werknemer na het afzien van het gebruik maken van de 2 opties van vrijwillig non-activiteitsverlof volledig onder de werkings sfeer van het sociaal statuut valt. Het resultaat van de plaatsing kan divers zijn: herplaatsing, plaatsing in passende of geschikte functie of plaatsing boven de formatie. In het laatste geval kan ook nog een individuele maatwerkoplossing worden geboden in de geest van deze regeling, dit ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 15 en 16

Deze artikelen spreken voor zich.

Gegeven te Middelburg, 6 maart 2012.

Gedeputeerde staten vernoemd,

Drs. K.M.H. PEIJS, voorzitter,

Mr. drs. L.J.M. VERDULT, secretaris

Uitgeven 27 maart 2012

De provinciesecretaris,

Mr. drs. L.J.M. VERDULT