

## Uitruil stimuleringspremie voor een periode van buitengewoon verlof

In de Overeenkomst Sociaal Beleid Rijk van 11 april 2013 is bepaald dat in het departementaal georganiseerd overleg desgewenst afspraken kunnen worden gemaakt over het inruilen van de premie voor een periode van buitengewoon verlof met behoud van salaris voorafgaand aan het ontslag op eigen verzoek. De navolgende afspraak is een uitwerking van de Overeenkomst Sociaal Beleid Rijk van 11 april 2013 en heeft dezelfde looptijd.

Medewerkers kunnen gebaat zijn bij de uitruil van de stimuleringspremie voor een periode van buitengewoon verlof. Te denken valt bijvoorbeeld aan medewerkers die de voorziening gebruiken om een periode te overbruggen naar (keuze)pensioen of medewerkers die een eigen bedrijf willen starten en daarmee nog enige tijd de zekerheid willen hebben van een vast inkomen inclusief pensioenopbouw. Deze afspraak is géén vervroegde pensioenregeling. De voorziening staat open voor iedere medewerker, mits het een vrijwillig of verplichte VWNW-kandidaat of een remplaçant betreft.

Over de exacte invulling van de uitruil van de stimuleringspremie voor een periode van buitengewoon verlof kunnen afspraken tussen de medewerker en zijn leidinggevende worden gemaakt. Dat betekent dat er enige ruimte is om met de specifieke omstandigheid van het geval rekening te houden. De medewerker kan met de leidinggevende afspraken maken over:

- Een combinatie van een periode van buitengewoon verlof én stimuleringspremie, ofwel de medewerker laat een nader af te spreken deel van de stimuleringspremie omzetten in buitengewoon verlof;
- De periode van buitengewoon verlof is in principe tegen doorbetaling van de bezoldiging die de medewerker op het moment van de ingangsdatum van de regeling geniet. De medewerker kan met de leidinggevende een afspraak maken om de buitengewoon verlof periode te verlengen tegen een naar rato lagere salariëring.

De basis voor de berekening van de periode van buitengewoon verlof is de stimuleringspremie die de medewerker rechtens toekomt volgens de Overeenkomst Sociaal Beleid Rijk van 11 april 2013 met in achtneming van de binnen het Rijk geldende maxima.

Aangezien met het inzetten van deze voorziening ook een bijdrage wordt geleverd aan de taakstelling/reorganisatie is het buitengewoon verlof niet uitsluitend in het persoonlijk belang van de medewerker. Om die reden wordt het gebruikelijke regime gehanteerd dat bij een dergelijke verlofverlening hoort. Het verlof is met behoud van bezoldiging en zonder verhaal van de door de werkgever af te dragen pensioenpremie. Omdat er sprake is van doorbetaling van bezoldiging dient alvorens tot berekening van de periode over te gaan, eerst op het premiebedrag de eindejaarsuitkering (8,3%) en de vakantie-uitkering (8%) in mindering te worden gebracht. Daarmee wordt voorkomen dat de medewerker die uitkeringen materieel dubbel geniet.

Gelet op het voorgaande en met inachtneming daarvan wordt het volgende afgesproken:

1. Indien de medewerker daarom verzoekt wordt de stimuleringspremie geheel dan wel deels ingeruild voor een periode van buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging voorafgaand aan een ontslag op verzoek uit algemene dienst van het Rijk. Over de invulling van het verlof kunnen nadere afspraken worden gemaakt met de medewerker.
2. Er worden geen doelgroepen (bijvoorbeeld ouderen) benoemd. Iedereen kan in aanmerking komen voor deze ruil (mits vwnw-kandidaat of remplaçant).
3. De basis voor de periode van buitengewoon verlof is de stimuleringspremie met inachtneming van de binnen het Rijk geldende maxima.

4. Aan de hand van de uitkomst van de berekening van de premie, wordt het aantal maanden buitengewoon verlof vastgesteld. Op het premiebedrag wordt in mindering gebracht de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering. Het dan overblijvende bedrag wordt gedeeld door het maandsalaris van de medewerker. Het aantal maanden wordt op hele maanden naar boven afgerond als de uitkomst meer dan 0,5 bedraagt en naar beneden indien de uitkomst minder dan 0,5 bedraagt.

5. Bij een combinatie van én buitengewoon verlof én een premie worden de kosten van het buitengewoon verlof per maand rekenkundig vastgesteld op: maandsalaris \* 1,163.

6. Het buitengewoon verlof wordt verleend met behoud van bezoldiging.

7. Indien met de verlofperiode de AOW-leeftijd van de medewerker wordt overschreden, eindigt het verlof met ingang van de AOW-leeftijd van de medewerker.

**Voorbeeld 1a:** volledig buitengewoon verlof:

Medewerker heeft 31 ABP-jaren. Zijn salaris bedraagt € 3.000 bruto per maand. Hij vraagt de voorziening aan het begin van de periode van VWNW-begeleiding.

Premie is (24 X 3000 =) € 72.000.

$72.000 : 1,163 = 61.908,85$

$61.908,85 : 3000 = 20,63$

Aantal maanden buitengewoon verlof is 21.

**Voorbeeld 1b:** deels buitengewoon verlof en deels stimuleringspremie

Medewerker heeft 31 ABP-jaren. Zijn salaris bedraagt € 3.000 bruto per maand. Hij vraagt de gecombineerde voorziening aan het begin van de periode van VWNW-begeleiding.

Medewerker wenst 3 maanden volledig buitengewoon verlof en een stimuleringspremie.

Kosten buitengewoon verlof zijn:  $3 * 3.000 = 9.000 * 1,163$  (8% VU + 8,3% EJU=16,3%) = € 10.467

Basis premie is (24 X 3000 =) € 72.000

Te goed aan stimuleringspremie:  $72.000 - 10.476 = € 61.533$

Medewerker wordt 3 maanden volledig buitengewoon verlof toegekend met 100% salariering inclusief pensioenopbouw en 8% vakantie-uitkering en 8,3% eindejaarsuitkering. Daarnaast wordt een stimuleringspremie van € 61.533 toegekend.

**Voorbeeld 2a:**

Medewerker heeft 31 ABP-jaren. Zijn salaris bedraagt € 5.000 bruto per maand. Hij vraagt de voorziening aan het begin van de periode van VWNW-begeleiding.

Premie is (24 X 5000 =) € 120.000 en wordt gelet op het maximum gesteld op €75.000

$75.000 : 1,163 = € 64.488,39$

$64.488,39 : 5000 = 12,89$

Aantal maanden buitengewoon verlof is 13.

**Voorbeeld 2b:**

Medewerker heeft 31 ABP-jaren. Zijn salaris bedraagt € 5.000 bruto per maand. Hij vraagt de voorziening aan het begin van de periode van VWNW-begeleiding. Premie is (24 X 5000 =) € 120.000 en wordt gelet op het maximum gesteld op €75.000 . Medewerker wenst 6 maanden volledig buitengewoon verlof en een stimuleringspremie. Kosten buitengewoon verlof zijn:  $5.000 * 6 = 30.000 * 1.163 = 34.890$   
Te goed aan stimuleringspremie:  $75.000 - 34.890 = € 40.110$

Medewerker wordt 6 maanden volledig buitengewoon verlof toegekend met 100% salariering inclusief pensioenopbouw en 8% vakantie-uitkering en 8,3% eindejaarsuitkering. Daarnaast wordt een stimuleringspremie van € 40.110 toegekend.

**Voorbeeld 3:**

Medewerker uit voorbeeld 2a wil graag een langere periode met verlof tegen een lager inkomen (70%).  
 $5000 * 70\% = 3.500$   
 $64.488,39 : 3.500 = 18,42$   
Aantal maanden buitengewoon verlof is 18.

**Voorbeeld 4:**

Medewerker uit voorbeeld 2a wil graag een langere periode met verlof tegen een substantieel lager inkomen (50%).  
 $5000 * 50\% = 2.500$   
 $64.488,39 : 2.500 = 25,79$  maanden  
Aantal maanden buitengewoon verlof is 26

**Voorbeeld 5:**

Medewerker uit voorbeeld 2a wil graag een periode van 24 maanden verlof én een stimuleringspremie van € 25.000.  
 $75.000 - 25.000 = 50.000$   
 $50.000 : 1,163 = € 42.992,61$   
 $42.992,61 : 24 = € 1791,34$  (bruto per maand)