

Sociaal Plan

Nederlandse Orkesten

1 juni 2012 tot en met 31 december 2013

Inhoudsopgave	2
Inleiding en Uitgangspunten Sociaal Plan	6
Hoofdstuk 1.	Definities en werkingssfeer	6
Artikel 1	Definities en afkortingen	6
Artikel 2	Doel en werkingssfeer	10
Artikel 3	Looptijd	10
Artikel 4	Status Sociaal Plan.....	10
Artikel 5	Uitleg en aanvulling Sociaal Plan.....	10
Artikel 6	Ingrijpende of onvoorziene omstandigheden	11
Hoofdstuk 2.	Algemene bepalingen en voorwaarden	12
Artikel 7	Informatieverstrekking door werkgever	12
Artikel 8	Informatieverstrekking door werknemer.....	12
Artikel 9	Werknemersorganisaties.....	12
Artikel 10	Fiscale afwikkeling	12
Artikel 11	Overheids- en andere voorzieningen	12
Artikel 12	Begeleidingscommissie op instellingsniveau.....	12
Artikel 13	Mogelijkheid tot bezwaar	12
Artikel 11	Hardheidsclausule	13
Hoofdstuk 3.	Aanwijzing van (voorzienbare) boventalligen	14
Artikel 15	Vaststelling Boventaligheid	14
Artikel 16	Vrijwillige vertrek- en plaatsmakersregeling	14
Hoofdstuk 4.	Voorzieningen voor (voorzienbare) boventalligen en vrijwillige vertrekkers	16
Artikel 17	Begeleiding bij en (om)scholing voor het vinden van nieuw werk.....	16
Artikel 18	Interne herplaatsing	17
Hoofdstuk 5.	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	18
Artikel 19	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	18

Hoofdstuk 6.	Financiële regelingen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst	19
Artikel 20	Bovenwettelijke uitkeringsregeling.....	19
Artikel 21	Voortzetting pensioenopbouw.....	19
Artikel 22	Uitkering krachtens de WW	19
Artikel 23	Loonaanvulling	19
Artikel 24	Herlevingsrecht	19
Artikel 25	Keuze eenmalige uitkering(en).....	19
Artikel 26	Overige regelingen	20
Hoofdstuk 7.	Begeleidingscommissie Sociaal Plan	21
Artikel 27	Begeleidingscommissie Sociaal Plan	21
Hoofdstuk 8.	Ondertekening	22
Bijlage	Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid	<u>23</u>

Inleiding en Uitgangspunten Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan is het resultaat van het overleg tussen de NAPK en de belanghebbende vakverenigingen in de sector (FNV KIEM en de NTB) - hierna genoemd 'sociale partners' – met als doel te komen tot een Sociaal Plan voor de orkesten die tevens partij zijn bij de Cao Nederlandse Orkesten (Het Noord Nederlands Orkest, Het Orkest van het Oosten / Nederlands Symfonie Orkest, Het Gelders Orkest, Het Brabants Orkest, Limburgs Symfonie Orkest, Het Nederlands Ballet- en Symfonieorkest Holland Symfonia, Het Nederlands Philharmonisch Orkest, Het Residentie Orkest en Het Rotterdams Philharmonisch Orkest) en in deze met volledig mandaat tot het aangaan van dit sociaal plan rechtens vertegenwoordigd worden door de NAPK.

Van werk naar werk en vrijwillig vertrek stimuleren

Uitgangspunt van dit Sociaal Plan is gedwongen ontslagen ten gevolge van de bezuinigingen op subsidies waar mogelijk te voorkomen. Als orkesten niet voldoende alternatieve inkomsten kunnen verwerven om de bezuinigingen en de daaraan gerelateerde subsidieverlagingen ingaande 1 januari 2013 te compenseren, zullen zij deze subsidieverlagingen mede moeten opvangen door middel van het terugbrengen van de formatie. Door deze reorganisaties zullen functies vervallen en zullen werknemers boventallig worden. Het doel is om gedwongen ontslag van boventallige Werknemers zoveel mogelijk te voorkomen. Dit kan onder meer door al dan niet vooruitlopend op de definitieve subsidie vaststelling vrijwillig vertrek te stimuleren. Werknemers voor wie boventalligheid dreigt, worden hierover in een zo vroeg mogelijk stadium geïnformeerd. Dit biedt hen de mogelijkheid vroegtijdig gefaciliteerd vrijwillig te vertrekken en gedwongen ontslag zoveel mogelijk te voorkomen. Verder zullen boventallige werknemers waar mogelijk van werk naar werk begeleid worden. Hiervoor zullen partijen op sectorniveau en lokaal niveau adequate voorzieningen treffen. Voor zover boventallige werknemers voor uitdiensttreding niet naar ander werk begeleid kunnen worden, bevat dit Sociaal Plan tevens financiële voorzieningen.

Afspiegelingsprincipe

Om te bepalen welke werknemers boventallig worden zullen werkgevers het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV hanteren.

Deeltijdontslag

Deeltijdontslag kan bij reorganisatie een middel zijn om de minimaal benodigde orkestbezetting (en klankvolume) te behouden. Werkgevers zullen boventallige werknemers alsdan concreet toezeggen om op deeltijdbasis in dezelfde of vergelijkbare vervallen functie verder te gaan waarbij arbeidsvoorwaarden op dezelfde wijze als voor het ontslag worden voortgezet en dienstjaren uit de voorgaande arbeidsovereenkomst zoals die golden ten tijde van het ontslag volledig worden meegenomen. Bij deeltijdontslag gelden dezelfde rechten, in het geval van uitkeringen, echter naar rato en conform de regels van de WW en BWU.

Status Sociaal Plan

Het Sociaal Plan zal kracht van cao krijgen en daartoe worden aangemeld bij de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Hoofdstuk 1. Definities en werkingsfeer

Artikel 1 Definities en afkortingen

- Afspiegelingsbeginsel:** De regel voor het bepalen van de ontslagvolgorde volgens artikel 4:2 lid 1 van het Ontslagbesluit en hoofdstuk 10 van de Beleidsregels ontslagtaak UWV, indien er geen sprake van het vervallen van een gehele functiegroep. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband boventallig verklaard. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, kan deze werknemer bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel buiten beschouwing worden gelaten.
- Bruto maandinkomen:** Het voor werknemer geldende vaste maandsalaris inclusief 8% vakantietoeslag, inclusief de eindejaarsuitkering ex art. 6 lid 2 van de CAO inclusief functietoeslagen ex art. 6, leden 3 en 6 van de CAO.
- CAO** De CAO Nederlandse Orkesten zoals deze gold van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2009.
- BWU** Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk
- Deeltijdontslag:** Het ontslag om bedrijfseconomische redenen bij gelijktijdige herbenoeming van een werknemer voor een deel van zijn arbeidstijd doch niet minder dan 50%. De belangrijkste overweging om te komen tot het slechts gedeeltelijke ontslag van één of meer (gespecialiseerde) werknemers is gelegen in het feit dat door volledig ontslag de algehele bedrijfsvoering en de voortgang van de werkzaamheden ernstig belemmerd kan worden. Daarbij is uitdrukkelijk meegewogen dat het aanbod van werkgever om aansluitend aan de rechtsgeldige beëindiging van het huidige dienstverband, de werknemer in dienst te nemen voor minder uren, onder dezelfde

arbeidsvoorwaarden en met overname van alle dienstjaren opgebouwd bij de werkgever of diens rechtsvoorgangers.

- Functie:** De feitelijke werkzaamheden en taken/bevoegdheden die de werknemer normaliter verricht en die door werkgever zijn geautoriseerd en/of opgedragen. De schriftelijke functieomschrijving, indien beschikbaar, is hierbij het uitgangspunt. Tijdelijk (een jaar) opgedragen werkzaamheden alsmede neventaken vallen hier niet onder.
- (Voorzienbare) Boventalligheid:** De (voorzienbare) boventalligheid per 1 januari 2013, vastgesteld in 2012 op grond van de dan bekende feiten en omstandigheden. Van boventalligheid is in ieder geval sprake wanneer een functie naar het oordeel van werkgever en na vaststelling van het advies van de ondernemingsraad geheel of gedeeltelijk komt te vervallen.
- Opzegtermijn** De door werkgever in acht te nemen termijn bij opzegging van de arbeidsovereenkomst. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:672 BW, de CAO, met inbegrip van de ten tijde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geldende CAO, geldt voor de werkgever bij reorganisaties gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een opzegtermijn van twee maanden.
- Reorganisatie:** De herstructurering van de organisatie van werkgever als gevolg van een ingrijpende subsidiewijziging van het Rijk, provincie en/of gemeente, waardoor ingrijpen in de personele bezetting van werkgever onvermijdelijk is.
- Vaststellingsovereenkomst:** Een schriftelijke beëindigingsovereenkomst tussen werkgever en werknemer waarin zij verklaren dat de arbeidsovereenkomst op een bepaalde datum eindigt en waarin zij de gemaakte afspraken bij beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden opnemen op een dusdanige wijze dat het ontslag niet verwijtbaar is aan de werknemer.
- Werkgever:** Ieder in de werkingsfeerbepaling van dit Sociaal Plan vermeld orkest.
- Werknemer:** Degene die op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van een werkgever, dan wel bij een werkgever als ambtenaar is aangesteld, en die op de ontslagdatum de leeftijd van 65 jaar nog niet heeft bereikt en waarmee in het kader van deze reorganisatie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.
- De volgende werknemers kunnen *geen* rechten ontleen aan dit Sociaal Plan:

- werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met uitzondering van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ex art. 4 lid 4 CAO die langer heeft geduurd dan één jaar.
- werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd tot het incidenteel verrichten van werkzaamheden op afroep;
- remplaçanten, werkzaam op basis van de Cao Remplaçanten Nederlandse orkesten;
- werknemers met een opdrachtovereenkomst (zzp-ers);
- stagiaires;
- vakantiewerknemers;
- werknemers via tijdelijk gesubsidieerde werkgelegenheidsprojecten;
- werknemers die reeds een vaststellingsovereenkomst hebben getekend;

Begeleidingscommissie

Een commissie die geschillen behandelt tussen de werkgever en individuele werknemers met betrekking tot de toepassing van dit Sociaal Plan. De commissie geeft een advies aan partijen waarna nog beroep bij de rechter open staat.

Passende functie:

Een functie in de organisatie van werkgever of bij een andere organisatie die, voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden redelijkerwijs geschikt is voor werknemer. Hierbij geldt voor niet-musici dat de functie ten hoogste één salarisschaal lager mag zijn dan de oorspronkelijke functie.

Voor musici met een functie met een toelage B is ook een functie met een toelage A passend. Voor musici met een functie met een toelage A is ook een functie zonder toelage (tutti functie) passend.

Een passende functie is qua arbeidsomvang gelijk aan de (oorspronkelijke) arbeidsomvang van werknemer voor boventalligheid dan wel verschilt maximaal 5 uur per week (minder of meer). Hieronder valt ook een functie die binnen 3 maanden, zo nodig met extra begeleiding of opleiding, geschikt wordt voor werknemer.

Vrijwillige vertrekregeling

De financiële schadeloosstelling van toepassing op de werknemer in geval werkgever en werknemer overeenkomen om de arbeidsovereenkomst vrijwillig te beëindigen.

Plaatsmakersregeling

De financiële schadeloosstelling, van toepassing op de niet (voorzienbaar) boventallige werknemer in geval hij zelf aanbiedt om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, waarbij geldt dat dit het ontslag van een andere werknemer moet voorkomen.

WW:

Als een werknemer geheel of gedeeltelijk werkloos wordt, kan hij een Werkloosheidswetuitkering (WW-uitkering) aanvragen. De WW is een tijdelijke uitkering om het verlies aan inkomen

tussen 2 banen op te vangen. De overheid stelt wel een aantal voorwaarden. Zo moet iemand in de 36 weken voordat hij werkloos werd, minimaal 26 weken hebben gewerkt. (voor meer informatie: www.uwv.nl).

- IOW:** Werklozen, waarvan de werkloosheid is ingetreden op de leeftijd van 60 jaar of ouder en die geen nieuwe baan vinden, kunnen na hun WW-uitkering aanspraak maken op de wet Inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW). De uitkering bedraagt maximaal 70% van het minimumloon en loopt door tot 65 jaar. Het eigen vermogen of het inkomen van de partner worden niet meegerekend. De IOW wordt uitgevoerd door het UWV.
- IOAW:** Langdurig werklozen, waarvan de werkloosheid is ingetreden tussen de leeftijd van 50 en 60 jaar kunnen na afloop van hun WW-uitkering een aanvulling op hun inkomen krijgen tot het bijstandsniveau. De IOAW wordt uitgevoerd door de gemeente. Voor de IOAW geldt geen vermogenstoets.
- OR** De ondernemingsraad zoals bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
- NTB:** Werknemersorganisatie Nederlandse Toonkunstenaars Bond.
- FNV KIEM:** Werknemersorganisatie FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) Kunsten, Informatie en Media.
- OCW:** Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Artikel 2 Doel en werkingssfeer

Doel

Doel van dit Sociaal Plan is het opvangen van onder meer de financiële gevolgen voor werknemers die door een reorganisatie bij een werkgever als gevolg van de vermindering van instellingssubsidies door het Rijk, provincie en/of gemeente hun baan verliezen of anderszins personele gevolgen ondervinden. Tevens biedt dit Sociaal Plan werknemers begeleidingsmogelijkheden naar ander werk, zo nodig aangevuld met (om- en bij)scholing.

Werkingsfeer ten aanzien van werkgevers

Dit Sociaal Plan is van toepassing op Het Noord Nederlands Orkest, Het Orkest van het Oosten / Nederlands Symfonie Orkest, Het Gelders Orkest, Het Brabants Orkest, Limburgs Symfonie Orkest, Het Nederlands Ballet- en Symfonieorkest Holland Symfonia, Het Nederlands Philharmonisch Orkest, Het Residentie Orkest en Het Rotterdams Philharmonisch Orkest.

Werkingsfeer ten aanzien van werknemers

Dit Sociaal Plan is van toepassing op werknemers waarmee als gevolg van de reorganisatie bij een werkgever (een gedeelte van) de arbeidsovereenkomst of ambtelijke aanstelling wordt beëindigd of die anderszins personele gevolgen ondervinden in de periode van 1 juni 2012 tot en met 31 december 2013.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de werknemers waarvan om andere redenen, zoals een dringende reden, vierentwintig maanden - of meer - arbeidsongeschiktheid of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd het dienstverband eindigt of wordt beëindigd.

Artikel 3 Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 juni 2012 en eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist, op 31 december 2013, met dien verstande dat de op deze reorganisatie van toepassing zijnde regelingen door kunnen lopen tot na het verstrijken van de looptijd.

Artikel 4 Status Sociaal Plan

Status Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan is een CAO. Partijen zullen daartoe het sociaal plan aanmelden bij de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het ministerie van SZW. Van de regelingen in dit Sociaal Plan kan alleen in een voor de werknemer gunstige zin worden afgeweken als de noodzaak daartoe is vastgesteld.

Verhouding tot CAO Nederlandse Orkesten

Voor zover dit Sociaal Plan bepalingen bevat die strijdig zijn met CAO Nederlandse Orkesten, prevaleren de bepalingen van dit Sociaal Plan.

Artikel 5 Uitleg en aanvulling Sociaal Plan

Uitleg van de bepalingen van dit Sociaal Plan is voorbehouden aan partijen. Indien nodig zullen partijen op initiatief van de meest gerede partij hier overleg over voeren. Indien dit overleg aanleiding geeft tot aanpassing van bepalingen van dit Sociaal Plan zullen partijen deze aanpassingen aanmelden bij het ministerie van SZW.

Artikel 6 Ingrijpende of onvoorziene omstandigheden

In geval van ingrijpende wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving of rechterlijke uitspraken die effect hebben op de uitvoering van dit Sociaal Plan en in het bijzonder de daaraan verbonden kosten voor werkgever, zullen partijen tijdig in overleg treden over aanpassingen in dit Sociaal Plan en het treffen van een voor alle partijen aanvaardbare oplossing.

Hoofdstuk 2 Algemene bepalingen en voorwaarden

Artikel 7 Informatieverstrekking door werkgever

Werkgever zal iedere organisatiewijziging op een correcte, zorgvuldige en open wijze uitvoeren. Informatie zal steeds zo tijdig en volledig mogelijk aan ondernemingsraad en werknemers worden verstrekt. De werkgever zal hierbij aan zijn volgens de Wet op de ondernemingsraden verplichte advies- of informatieverplichting voldoen.

Artikel 8 Informatieverstrekking door werknemer

De werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit sociaal plan, verplicht zich aan werkgever de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het geven van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, heeft uitsluiting van dit sociaal plan tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.

Artikel 9 Werknemersorganisaties

De werknemersorganisaties zullen door middel van schriftelijke (business)plannen en/of reorganisatieplannen en/of de adviesaanvraag aan de OR op de hoogte gesteld worden van een voorgenomen reorganisatie bij een werkgever, indien en voor zover sprake is van een adviesaanvraag of indien er personele gevolgen aan de orde zijn voor ten minste 10% van de werknemers.

De werknemersorganisaties kunnen verklaren dat de wachttijd op grond van artikel 5a lid 1 Wet melding collectief ontslag niet in acht genomen hoeft te worden gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan als zij ten minste kunnen beschikken over de informatie in de eerste volzin van dit artikel.

Artikel 10 Fiscale afwikkeling

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, bruto vergoedingen. Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

Artikel 11 Overheids- en andere voorzieningen

De werknemer en werkgever zijn verplicht een beroep te doen op en hun medewerking te verlenen aan het verkrijgen van sociale uitkeringen, subsidies etc.

Artikel 12 Begeleidingscommissie op instellingsniveau

Er wordt bij iedere reorganiserende werkgever een begeleidingscommissie ingesteld om de uitvoering van dit Sociaal Plan op toepassingsniveau te begeleiden. De commissie heeft geen andere bevoegdheden dan het adviseren van werkgever in gevallen met betrekking tot de toepassing van regelingen in dit Sociaal Plan, al dan niet na een door een werknemer ingediend bezwaar.

Samenstelling, werkwijze, bevoegdheden en verplichtingen van de commissie worden geregeld in een reglement, dat als onderdeel van hoofdstuk 7 onderdeel uitmaakt van dit Sociaal Plan.

Artikel 13 **Mogelijkheid tot bezwaar**

De werknemer die van mening is dat dit Sociaal Plan op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid, op hem wordt toegepast, kan zijn bezwaar schriftelijk indienen bij de begeleidingscommissie.

De werknemer die bezwaar wil aantekenen tegen een beslissing van de werkgever in het kader van de toepassing van dit Sociaal Plan moet dat doen binnen 14 dagen, nadat de werkgever een schriftelijk besluit heeft genomen of nadat duidelijk is dat een door de werknemer gevraagd schriftelijk besluit achterwege blijft.

Bezwaren tegen de mededeling dat de functie komt te vervallen, het aanbieden en overeenkomen van een vaststellingsovereenkomst, het aanvragen van een ontslagvergunning bij UWV en het indienen van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter kunnen niet aan de begeleidingscommissie worden voorgelegd.

Artikel 14 **Hardheidsclausule**

Werknemers die van mening zijn door de reorganisatie onevenredig te zijn getroffen kunnen een schriftelijk beroep doen op de hardheidsclausule. Dit beroep dient te worden ingebracht bij de begeleidingscommissie (zie hoofdstuk 8). Het beroep zal door de begeleidingscommissie worden beoordeeld en van een zwaarwegend advies worden voorzien aan de werkgever, waarna de werkgever een gemotiveerd besluit zal nemen en dit schriftelijk aan werknemer zal meedelen.

Artikel 15 Vaststelling boventalligheid

Bepalen van boventalligheid

Als de werkgever serieuze indicaties heeft dat de subsidie wordt ingetrokken of ingrijpend wordt verminderd, brengt hij zo spoedig als redelijkerwijs mogelijk met toepassing van het afspiegelingsbeginsel in kaart welke werknemers bedreigd worden met boventalligheid.

De werknemer van wie de arbeidsplaats komt te vervallen wordt boventallig verklaard. De werknemer is boventallig met ingang van de datum waarop de arbeidsplaats vervalst. Tot dat tijdstip is hij voorzienbaar boventallig.

Er wordt op basis van de verwachtingen ten aanzien van de te verkrijgen subsidie en daadwerkelijk te verkrijgen alternatieve inkomsten per 1 januari 2013 een selectie van boventalligen gemaakt, met als peildatum het verwachte personeelsbestand per 1 oktober 2012.

Mededeling van boventalligheid

Wanneer vaststaat dat een werknemer boventallig wordt, zal werkgever de werknemer dit, alsmede de datum waarop de boventalligheid ingaat, zo spoedig mogelijk in een persoonlijk gesprek medelen. Werkgever zal deze mededeling direct schriftelijk aan de werknemer bevestigen.

In die schriftelijke bevestiging wordt eveneens toegelicht wat de toepassing van het Sociaal Plan inhoudt.

De werkgever zal een vooraankondiging van deze mededeling ook al kunnen doen aan groepen werknemers na indiending van de adviesaanvraag voor de desbetreffende reorganisatie.

Gevolgen van boventalligheid

Bij de mededeling van boventalligheid deelt werkgever aan werknemer mee welke situatie aan de orde is. Dit kunnen zijn:

1. Een aanbod voor de eigen functie voor minder uren dan voorheen (deeltijdontslag);
2. Een aanbod voor een passende functie;
3. De start van een procedure ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van:
 - a. een aanbod voor een vaststellingsovereenkomst ;
 - b. een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst aan UWV;
 - c. een verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden aan de kantonrechter.

Artikel 16 Vrijwillige vertrek- en plaatsmakersregeling

Voorafgaand aan de vaststelling van de boventalligheid kan de werkgever aan een aantal werknemers een aanbod doen om vrijwillig de arbeidsovereenkomst te beëindigen per een overeen te komen datum. Ook werknemers kunnen de werkgever verzoeken om aan hen een aanbod te doen.

Aanbod tot vrijwillig vertrek

Werkgever doet de werknemer het aanbod tot vrijwillig vertrek in een persoonlijk gesprek. Werkgever zal dit aanbod direct schriftelijk aan de werknemer bevestigen. In die schriftelijke bevestiging wordt eveneens toegelicht wat de toepassing van het Sociaal Plan inhoudt. Werknemer moet binnen 1 maand na het aanbod van werkgever een besluit te nemen over het al dan niet aanvaarden van het aanbod.

Plaatsmakersregeling

Het staat de werknemer, die niet boventallig is verklaard en die geen voorstel voor een vrijwillige vertrekregeling heeft gekregen, vrij om zich vrijwillig aan te melden voor het Sociaal Plan. Vast staat dat door het plaatsmaken een gedwongen ontslag moet worden voorkomen. Werknemer wordt geacht dit verzoek voor 1 januari 2013 schriftelijk in te dienen bij werkgever.

Werkgever behoudt zich het recht voor om wel of niet in te gaan op een verzoek van de werknemer om van de vrijwillig vertrek- of plaatsmakersregeling gebruik te mogen maken. Indien de werkgever een verzoek niet honoreert kan de werknemer hiertegen bezwaar aantekenen bij de begeleidingscommissie.

Voorzieningen bij vrijwillig vertrek en plaatsmaken

Zowel bij vrijwillig vertrek als bij plaatsmaken heeft de werknemer recht op de regeling *Afkoop recht op BWU* van artikel 24 van dit Sociaal Plan.

Daarnaast heeft hij recht op begeleiding naar nieuw werk via het Digitaal Mobiliteitsplatform Podiumkunsten (www.c3werkt.nl) en/of een door werknemer zelf gekozen outplacementbegeleiding of (om)scholing. De kosten hiervan komen voor rekening van de werkgever, tot maximaal € 5.000, exclusief BTW.

Artikel 17 Begeleiding bij en (om)scholing voor het vinden van nieuw werk

Digitaal Mobiliteitsplatform voor Podiumkunsten/Outplacement begeleiding

De (voorzienbaar) boventallige werknemer, is verplicht om actief mee te werken aan zijn herplaatsing binnen of buiten de eigen organisatie en er alles aan te doen om zo spoedig mogelijk herplaatsing te bevorderen. Om de werknemer hierin te ondersteunen is oriëntatie en advies via het Digitaal Mobiliteitsplatform Podiumkunsten ter beschikking. De werknemer mag, na overleg met de werkgever, kiezen voor andere outplacement begeleiding.

Looptijd Digitaal Mobiliteitsplatform Podiumkunsten

Dit mobiliteitsplatform is operationeel van 1 april 2012 tot 1 januari 2016, waarbij partijen bij dit Sociaal Plan de mogelijkheid hebben het platform nadien gedurende een nader te bepalen periode voort te zetten, mede afhankelijk van de behaalde resultaten.

Kosten begeleiding en omscholing

De kosten voor de begeleiding naar nieuw werk via het Digitaal Mobiliteitsplatform Podiumkunsten en/of een door werknemer na overleg met werkgever gekozen outplacementbegeleiding komen voor rekening van de werkgever en bedragen maximaal € 5.000 exclusief BTW.

De kosten voor omscholing, die alleen wordt aangeboden indien noodzakelijk (naar oordeel van de werkgever) komen eveneens voor rekening van de werkgever en bedragen maximaal € 8.000 exclusief BTW per werknemer. Gelet op de beperking van de duur van de BWU voor beneden vijftigjarigen (zie artikel 20) geldt voor hen een maximaal budget van € 12.000 exclusief BTW.

Indien een werknemer geen gebruik maakt van begeleidings- of omscholingsvoorzieningen of deze voortijdig stopt, kan hij geen aanspraak maken op een vervangende financiële vergoeding.

Verzoeken tot scholing kunnen worden ingediend tot 1 oktober 2013.

Verlof voor sollicitaties of proefspelen

De (voorzienbaar) boventallige werknemer zal zijn sollicitatiegesprekken zoveel als mogelijk plannen buiten de werktijd om. Proefspelen of audits kunnen onder werktijd plaats vinden. Kantoorwerknemers kunnen in overleg met hun leidinggevende worden vrijgesteld van dienst.

Verlof voor loopbaanactiviteiten en opleiding

In geval de (voorzienbaar) boventallige werknemer structureel tijd nodig heeft voor loopbaanactiviteiten en/of opleiding, dient hij hiertoe een schriftelijk verzoek in te dienen bij werkgever. In overleg met werkgever wordt besloten of en in welke mate betrokken werknemer betaald verlof wordt toegekend, waarbij werkgever hieraan zoveel als mogelijk medewerking verleent.

Vrijstelling van werkzaamheden

De werkgever kan besluiten om de werknemer vrij te stellen van het verrichten van zijn werkzaamheden, met behoud van de geldende arbeidsvoorwaarden, uitgezonderd (onkosten)vergoedingen die verband houden met de uitoefening van de functie. In de periode van vrijstelling is de werknemer verplicht om de vakantie uren op te nemen die hij opbouwt tijdens deze periode. Werkgever kan deze uren aanwijzen.

Het vakantiedagentegoed dat is opgebouwd voor de vrijstellingsperiode wordt bij het einde van het dienstverband uitbetaald aan de werknemer.

Plichten van de werknemer verbonden aan bovenstaande voorzieningen

Van de (voorzienbaar) boventallige werknemer wordt volledige medewerking verwacht t.a.v. de bemiddelingsactiviteiten. Het niet verlenen van volledige medewerking kan uitsluiting van de bepalingen van dit Sociaal Plan tot gevolg hebben. De werknemer kan bezwaar tegen een beslissing van de werkgever dienaangaande indienen bij de begeleidingscommissie.

Artikel 18 Interne herplaatsing

Aanbod passende functie

Werkgever biedt de werknemer, wiens functie ten gevolge van reorganisatie komt te vervallen, zo mogelijk een andere passende functie aan. In principe dient de werknemer dit aanbod te accepteren. De werknemer mag een dergelijk aanbod gedurende drie weken in beraad houden.

Indien de werknemer een aangeboden passende functie accepteert, zal de werkgever ervoor zorgen dat de werknemer, indien nodig, tijdig en voor rekening van werkgever - conform de van toepassing zijnde cao - aanvullende scholing of training volgt. De werknemer is verplicht hieraan zijn volledige medewerking te verlenen.

Weigering passende functie

Indien de werknemer een aanbod voor een passende functie bij werkgever weigert, wordt hij uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan en zal werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Indien de werknemer tijdig bezwaar tegen de passendheid van het aanbod heeft ingediend bij de begeleidingscommissie zal werkgever de uitkomsten van de bezwaarprocedure afwachten. Na het schriftelijk advies van de begeleidingscommissie zal werkgever de werknemer schriftelijk meedelen of hij het aanbod intrekt of handhaaft. In het laatste geval heeft de werknemer vier werkdagen de tijd het aanbod alsnog te aanvaarden.

Arbidsvoorwaarden bij interne herplaatsing in een lager ingedeelde functie

Bij interne herplaatsing in een lager ingedeelde functie ontvangt de werknemer het aan de nieuwe functie verbonden salaris. Daarnaast ontvangt hij een toeslag ter grootte van het verschil tussen zijn oorspronkelijke salaris en het nieuwe salaris zoals dat geldt bij herplaatsing.

De toeslag wordt geïndexeerd met de overeengekomen collectieve cao-verhogingen. De werknemer ontvangt de toeslag voor een periode die gelijk is aan de periode waarin hij recht zou hebben gehad op een uitkering krachtens de BWU volgens artikel 20 van dit Sociaal Plan. De toeslag vervalt indien de werknemer weer in een functie geplaatst wordt op het oorspronkelijke functieniveau.

Aanbod eigen functie voor minder uren

Werkgever kan de werknemer ook een aanbod doen om de eigen functie te blijven vervullen, maar in minder uren dan voorheen. In principe dient de werknemer dit aanbod te accepteren. De werknemer mag een dergelijk aanbod gedurende drie weken in beraad houden.

Weigering aanbod eigen functie voor minder uren

Indien de werknemer een aanbod voor de eigen functie maar voor minder uren weigert, dan zal werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werknemer heeft voor de uren die hij heeft geweigerd geen aanspraak op de financiële voorzieningen van hoofdstuk 6. Voor de uren die hij sowieso had verloren heeft hij dit recht wel. Ook heeft hij dan slechts naar rato, voor de uren die hij sowieso had verloren, recht op vergoeding van de kosten voor begeleiding en omscholing op grond van artikel 17.

Indien de werknemer tijdig bezwaar tegen het aanbod heeft ingediend bij de begeleidingscommissie zal werkgever de uitkomsten van de bezwaarprocedure afwachten. Na het schriftelijk advies van de begeleidingscommissie zal werkgever de werknemer schriftelijk meedelen of hij het aanbod intrekt of handhaaft. In het laatste geval heeft de werknemer vier werkdagen de tijd het aanbod alsnog te aanvaarden.

Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing in de eigen functie

Bij interne herplaatsing in de eigen functie ontvangt de werknemer het aan de nieuwe functieomvang verbonden salaris. Daarnaast heeft hij voor de uren die hij heeft verloren recht op de financiële voorzieningen van hoofdstuk 6. Hij heeft volledig recht op vergoeding van de kosten voor begeleiding en omscholing op grond van artikel 17.

Artikel 19 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Werkgever zal na de mededeling van boventalligheid of deeltijdontslag de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten door het overhandigen van een aanbod voor een vaststellingsovereenkomst, het indienen van een verzoek om toestemming voor opzegging bij UWV of door het indienen van een verzoek tot ontbinding bij de bevoegde kantonrechter.

Tijdens een reeds gestarte procedure bij UWV of kantonrechter kunnen werkgever en werknemer alsnog overeenkomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst. Na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst door werknemer zal de reeds gestarte procedure bij UWV of kantonrechter worden ingetrokken.

Datum beëindiging

Tussen de datum waarop de boventalligheid wordt meegedeeld en de datum waarop het dienstverband eindigt zal een aanzegperiode van ten minste zes maanden liggen. Binnen deze aanzegperiode valt ook de voor werkgever geldende opzegtermijn, die in beginsel twee maanden is.

In beginsel zal de boventalligheid worden aangezegd voor 1 juli 2012 en zal het dienstverband geëindigd zijn per 1 januari 2013. Indien orkesten van deze data afwijken zullen de aanzegperiode van ten minste zes maanden en de opzegtermijn van ten minste twee maanden geëerbiedigd worden.

Van de aanzegperiode van ten minste zes maanden kan alleen worden afgeweken op uitdrukkelijke verzoek van de werknemer, of bij blijvende weigering van een aangeboden passende functie.

Deeltijdontslag

In geval werkgever een werknemer voor slechts een gedeelte van de omvang zijn arbeidsovereenkomst wil ontslaan, wordt werknemer eerst voor het gehele dienstverband ontslagen en neemt werkgever de werknemer tegelijkertijd weer in dienst voor het gewenste FTE percentage doch niet minder dan 50%.

Voorwaarden voor het recht op WW

De regelingen van aanspraak, duur en hoogte WW zoals deze gelden op 1 januari 2013 zijn onverminderd van toepassing in het kader van dit Sociaal Plan.

Om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering moet de werknemer door het ontslag tenminste 5 uren per week zijn kwijtgeraakt als hij 10 of meer uren per week werkte. Ook zal hij zich als werkzoekende moeten inschrijven bij het UWV WERKbedrijf voor het aantal uren dat hij door het ontslag is kwijtgeraakt.

Referenties en getuigschrift

Op verzoek van de werknemer verstrekt werkgever een getuigschrift aan de werknemer. Desgevraagd zal werkgever referenties verstrekken over het functioneren van de werknemer.

Hoofdstuk 6 Financiële regelingen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Artikel 20 Bovenwettelijke uitkeringsregeling

Conform het bepaalde in artikel 15 van de CAO wordt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een uitkering toegekend overeenkomstig het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk (BWU), met dien verstande dat de duur van toekenning van de uitkering voor beneden vijftigjarigen is beperkt tot maximaal vier jaar.

Bepalend hiervoor is de tekst van de BWU zoals deze geldt op 1 januari 2013¹.

Artikel 21 Voortzetting pensioenopbouw

Voor de werknemers die een uitkering krachtens artikel 20 ontvangen zal werkgever gedurende de uitkeringsperiode de pensioenpremie voor 37,5% blijven afdragen.

Voor de werknemers die een uitkering krachtens artikel 20 ontvangen en bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, zal werkgever gedurende de uitkeringsperiode tevens 50% van het werknemersdeel van de pensioenpremie afdragen.

Artikel 22 Uitkering krachtens de WW

Naast de regeling van artikel 20 bestaat in geval van werkloosheid recht op een uitkering krachtens de WW. Bepalend hiervoor is de tekst van de WW zoals deze geldt op 1 januari 2013.

Artikel 23 Loonaanvulling

Artikel 15 van de BWU voorziet in een loonaanvulling indien het recht op uitkering is geëindigd wegens het gaan verrichten van arbeid als werknemer, en indien het dagloon in de nieuwe betrekking minder bedraagt dan het dagloon van waaruit werkloosheid ontstond. De hoogte van deze loonaanvulling is het verschil tussen het oude en het nieuwe dagloon.

In aanvulling op het bepaalde van artikel 15 van de BWU is deze regeling ook van toepassing indien de (voorzienbaar) boventallige werknemer direct aansluitend aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als werknemer arbeid gaat verrichten bij een externe werkgever.

Artikel 24 Herlevingsrecht

Indien de werknemer direct aansluitend aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als werknemer arbeid gaat verrichten bij een externe werkgever, of indien het recht op uitkering krachtens de BWU is geëindigd wegens het

¹ Als bijlage is opgenomen de tekst zoals deze geldt ten tijde van het overeenkomen van dit Sociaal Plan.

gaan verrichten van arbeid als werknemer, kan het recht op uitkering krachtens de BWU op grond van artikel 14 van de BWU onder de volgende voorwaarden herleven:

- de werknemer wordt opnieuw werkloos en krijgt een nieuw recht op WW;
- er was recht op WW, ongeacht of dit is geëffectueerd, bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het orkest;
- de uitkering kan slechts ingaan tijdens de periode dat er recht op een uitkering zou zijn geweest indien deze direct aansluitend aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het orkest was ingegaan, en onafgebroken had voortgeduurd. De uitkering kan ook niet langer duren dan tot het eind van die periode.

Artikel 25 Keuze eenmalige uitkering(en)

Afkoop recht op BWU

De (voorzienbaar) boventallige werknemer kan bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in plaats van de regelingen conform artikel 20 en 21 ook kiezen voor een eenmalige beëindigingsvergoeding. De hoogte van de vergoeding is 50% van de nominale waarde van de BWU conform artikel 20. Indien betrokkene hiervoor kiest heeft hij geen verdere rechten meer op de BWU.

Afkoop recht op WW

De (voorzienbaar) boventallige werknemer die na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen gebruik maakt van een uitkering krachtens de WW ontvangt een eenmalige uitkering ter grootte van 50% van de nominale waarde van zijn rechten op een WW-uitkering. Voorwaarde is dat hij naar genoegen van de werkgever aantoont dat het eigen risicodragerschap van de werkgever voor de WW voor betrokken werknemer is geëindigd. In beginsel is dat wanneer de werknemer na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkgever in de periode van (maximaal) 36 weken na beëindiging ten minste 26 weken als werknemer werkzaam is geweest.

Deze uitkering zal dan ook niet direct bij einde dienstverband worden verstrekt, maar pas als onomstotelijk vaststaat dat het eigen risicodragerschap is geëindigd. De werkgever kan om bewijsmiddelen vragen.

Artikel 26 Overige regelingen

Kosten juridische bijstand en financieel advies

Eventuele door de werknemer in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gemaakte kosten voor juridische bijstand en/of financieel advies worden door werkgever aan de werknemer vergoed door middel van een rechtstreekse factuur aan werkgever tot een bedrag van totaal maximaal € 1.000 (exclusief BTW, inclusief kantoorkosten).

Studiekosten

Reeds aangevangen studies (voordat sprake was van voorzienbare boventalligheid, definitieve boventalligheid of overeenstemming over vrijwillig vertrek), waarvoor door werkgever een vergoeding voor de kosten is toegezegd, kunnen conform de eerder gemaakte afspraken worden voltooid. Eventuele afspraken die eerder zijn gemaakt over de terugbetaling van eerder ontvangen vergoedingen bij vertrek van de werknemer, vervallen.

Jubileumuitkering

Als de werknemer binnen een jaar na einde dienstverband in aanmerking zou zijn gekomen voor een jubileumuitkering dan ontvangt hij deze uitkering op de laatste dag van het dienstverband.

Eindafrekening

Niet opgenomen vakantiedagen en het tot de beëindigingsdatum opgebouwde vakantiegeld zullen worden uitbetaald bij de eindafrekening. Op de beëindigingsdatum bestaande terugbetalingsverplichtingen van de werknemer worden – voor zover mogelijk – verrekend met het op grond van de eindafrekening door werkgever aan de werknemer verschuldigde bedrag. Is dit niet mogelijk, dan wordt een terugbetalingsregeling overeen gekomen.

Hoofdstuk 7. Begeleidingscommissie Sociaal Plan

Artikel 27 Begeleidingscommissie Sociaal Plan

Er wordt per reorganiserende werkgever een begeleidingscommissie ingesteld door de werkgever en de werknemersorganisaties.

Samenstelling

De begeleidingscommissie bestaat uit 5 leden:

- een lid benoemd door elk van de werknemersorganisaties, die het Sociaal Plan mede hebben ondertekend;
- twee leden benoemd door werkgever;
- een onafhankelijk voorzitter benoemd door bovengenoemde vier leden.

Taak en werkwijze

De begeleidingscommissie adviseert werkgever en werknemer in individuele gevallen met betrekking tot de toepassing van dit Sociaal Plan, al dan niet na een door een werknemer ingediend bezwaar.

De begeleidingscommissie komt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 2 weken, bijeen nadat de werknemer dan wel de werkgever een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak. De begeleidingscommissie zal uiterlijk binnen 4 weken na het indienen van een verzoek tot een uitspraak schriftelijk adviseren.

Voordat de commissie advies uitbrengt, stelt zij de betrokken werknemer en werkgever in de gelegenheid te worden gehoord en hun visie te geven op het geschil.

De beslissingen van de begeleidingscommissie gelden als een advies aan de algemeen directeur waarvan deze alleen op grond van zwaarwegende redenen en schriftelijk gemotiveerd kan afwijken.

De begeleidingscommissie bepaalt voor het overige haar eigen werkwijze. Tegen een advies van de begeleidingscommissie staat geen hoger beroep bij de begeleidingscommissie open.

Hoofdstuk 8. Ondertekening

Ondergetekenden:

1. De werknemersorganisatie **FNV KIEM**, vertegenwoordigd door ..., hierna te noemen **FNV KIEM**;
2. De werknemersorganisatie **Nederlandse Toonkunstenaarsbond**, vertegenwoordigd door ..., hierna te noemen **NTB**.
3. De werkgeversorganisatie **Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten**, gevestigd en kantoorhoudende te Amsterdam aan de Sarphatistraat 47b, vertegenwoordigd door ..., hierna te noemen **NAPK**.

Verklaren te zijn overeengekomen dat:

- Dit Sociaal Plan met ingang van 1 juni 2012 tot en met 31 december 2013 van toepassing is.

Dit Sociaal Plan van toepassing is op de werknemers van de volgende orkesten:

Het Noord Nederlands Orkest, Het Orkest van het Oosten / Nederlands Symfonie Orkest, Het Gelders Orkest, Het Brabants Orkest, Limburgs Symfonie Orkest, Het Nederlands Ballet- en Symfonieorkest Holland Symfonia, Het Nederlands Philharmonisch Orkest, Het Residentie Orkest en Het Rotterdams Philharmonisch Orkest.

- De gedwongen reorganisaties het gevolg zijn van een ingrijpende vermindering van subsidies door het Rijk en/of lagere subsidiërende overheden.
- Dit Sociaal Plan als CAO wordt aangemeld bij de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Amsterdam, (datum)

FNV-Kiem

Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten

Nederlandse Toonkunstenaars Bond

(Tekst geldend op: 22-05-2012)

- **Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen**

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

- 1. In dit besluit wordt verstaan onder:
 - a. Onze Minister: Onze Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties;
 - b. betrokkene:
 - 1e. de ambtenaar in vaste dienst, die op basis van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, het Ambtenarenreglement Staten-Generaal of het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken in burgerlijke rijksdienst werkzaam is of is geweest en die ten gevolge van een ontslag, met uitzondering van een ontslag op grond van de artikelen 81, eerste lid, onder I, 94a, eerste lid, en 97, tweede en derde lid, 130c en 130d, eerste lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, de artikelen 116, eerste lid, onderdeel I, en 124a, eerste lid, van het Ambtenarenreglement Staten-Generaal, of artikel 87, eerste lid, onder I, van het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken, werkloos is geworden in de zin van de Werkloosheidswet;
 - 2e. de ambtenaar in vaste dienst die is aangesteld op basis van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, het Ambtenarenreglement Staten-Generaal of het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken en die tengevolge van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte werkloos is geworden in de zin van de Werkloosheidswet;
 - c. aanvullende uitkering: de aanvullende uitkering bedoeld in Hoofdstuk 2 van dit besluit;
 - d. aansluitende uitkering: de aansluitende uitkering bedoeld in Hoofdstuk 3 van dit besluit;
 - e. bovenwettelijke uitkering: aanvullende en aansluitende uitkering;
 - f. dagloon: het dagloon in de zin van artikel 45 van de Werkloosheidswet, evenwel zonder toepassing van het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen met betrekking tot een loontijdvak van een dag;
 - g. diensttijd:

voorzover gelegen voor 1 januari 1996:

de tijd zoals die voor betrokkene per 31 december 1995 meetelt voor de pensioenberekening, bedoeld in de Algemene burgerlijke pensioenwet;

voorzover gelegen op of na 1 januari 1996:

de tijd gedurende welke de betrokkene overheidswerknemer is in de zin van de Wet privatisering ABP;

in beide gevallen met uitzondering van de tijd:

- a. die voortvloeit uit een ontslag uit een betrekking waaraan een functioneel leeftijdsontslag is verbonden, mits uit hoofde van dat ontslag een uitkering is toegekend;
- b. die in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een wachtgeld of van een uitkering terzake van onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid;
- c. die voortvloeit uit een onderbreking in de diensttijd door ontslag van langer dan een jaar;
- d. bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;
- e. in een aangehouden betrekking.

Bij de bepaling van diensttijd wordt in voorkomend geval de diensttijd, bedoeld in artikel D1, tweede lid, van de Algemene burgerlijke pensioenwet zoals deze luidde op 31 december 1995 mede in aanmerking genomen. Het verzoek als bedoeld in artikel D2 van genoemde wet wordt daarbij geacht te zijn gedaan.

Indien en voor zover diensttijd bij de berekening van de bovenwettelijke uitkering in aanmerking is genomen, met een overheidspensioen, anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP, wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van de bovenwettelijke uitkering met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten;

- h. minimumloon: het minimumloon bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
 - i. pensioenreglement: pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP;
 - j. pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement;
 - k. privatiseringsoperatie: een operatie die ten doel heeft werkzaamheden van de overheid uit te besteden of over te dragen aan een bestaande of voor dat doel opgerichte privaatrechtelijke organisatie;
 - l. privaatrechtelijke organisatie: de privaatrechtelijke organisatie die de werkzaamheden uitvoert die in het kader van een privatiseringsoperatie door de overheid zijn uitbesteed of overgedragen;
 - m. privatiseringsontslag: het ontslag uit een overheidsbetrekking in het kader van een privatiseringsoperatie;
 - n. ontslag als werknemer: het ontslag uit de betrekking bij de privaatrechtelijke organisatie;
 - o. suppletie: een suppletie krachtens de Suppletieregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten sector Rijk;
 - p. werkloosheidsuitkering: een uitkering in de zin van de Werkloosheidswet.
- 2. Indien op het salaris van de betrokkene op de dag voortvloeiende uit het ontslag een inhouding werd toegepast op grond van artikel 21a, vijfde lid, dan wel artikel 57b, eerste lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, wordt voor het dagloon bedoeld in het eerste lid, onderdeel f, uitgegaan van het dagloon zoals dat zou zijn vastgesteld indien geen sprake was geweest van bedoelde inhouding.

Artikel 2

- 1. De uitkeringsduur van de bovenwettelijke uitkering bedraagt drie maal de uitkeringsduur zoals vastgesteld op grond van hoofdstuk 2, paragraaf 4, van de Werkloosheidswet.
- 2. De duur van de uitkering van betrokkene die ten tijde van het ontslag 57 jaar of ouder is en een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft volbracht, wordt na afloop van de termijn, voor welke die uitkering op basis van het eerste lid is toegekend, verlengd tot de eerste dag van de kalendermaand waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt.

- **Hoofdstuk 2. De aanvullende uitkering bij werkloosheid**

Artikel 3. Recht op aanvullende uitkering

- 1. De betrokkene heeft gedurende de periode dat recht bestaat op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, recht op een aanvullende uitkering, met dien verstande dat het recht op een aanvullende uitkering niet eerder ingaat dan de dag waarop het ontslag in werking treedt.
- 2. Op de aanvullende uitkering, bedoeld in het eerste lid, zijn hoofdstuk II, paragrafen 1 tot en met 3, alsmede de artikelen 47, tweede en derde lid, 75, 76, 76a, 77a en 78 van de Werkloosheidswet van overeenkomstige toepassing.
- 3. In afwijking van het tweede lid is artikel 41 van de Werkloosheidswet niet van overeenkomstige toepassing op de aanvullende uitkering, bedoeld in het eerste lid en zijn de artikelen 34, 35a en 35aa van de Werkloosheidswet slechts van overeenkomstige toepassing op de aanvullende uitkering indien de hoogte van de in mindering te brengen inkomsten de uitkering krachtens de Werkloosheidswet overstijgen.

Artikel 4. Hoogte van de aanvullende uitkering

- 1. De uitkering krachtens de Werkloosheidswet wordt aangevuld tot 70% van het voor betrokkene geldende dagloon.
- 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt de uitkering krachtens de Werkloosheidswet steeds geacht door betrokkene onverminderd te zijn genoten.

Artikel 5. Aanvullende uitkering bij ziekte

- 1. Indien de betrokkene gedurende de periode dat hij krachtens de Werkloosheidswet recht heeft op een uitkering, wegens ziekte verhinderd wordt arbeid te verrichten en deswege een uitkering geniet krachtens de Ziektewet, wordt die uitkering krachtens de Ziektewet aangevuld tot 70% van het voor betrokkene geldende dagloon.
- 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt de uitkering krachtens de Ziektewet steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten.

Artikel 5a

- 1. De uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg die betrokkene heeft, wordt

- a. in verband met haar zwangerschap en bevalling gedurende ten minste 16 weken aangevuld tot 100% van het voor haar geldende dagloon, en wel voor de periode
 - 1°. die aanvangt zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Indien de betrokkene dat wenst, vangt het recht op uitkering in verband met zwangerschap aan op een later tijdstip, doch uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijk datum van bevalling; en
 - 2°. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen;
- b. in verband met adoptie gedurende ten hoogste vier aaneengesloten weken vanaf twee weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opneming ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen, aangevuld tot 100% van het voor betrokkene geldende dagloon; of
- c. in verband met het opnemen van een pleegkind gedurende ten hoogste vier aaneengesloten weken vanaf twee weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opneming van het pleegkind een aanvang heeft genomen of zal nemen, aangevuld tot 100% van het voor betrokkene geldende dagloon.
- 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt de uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten.

Artikel 6

- 1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt de uitkering bedoeld in artikel 35 of 36 van de Ziektewet aangevuld tot 100% van het voor betrokkene geldende dagloon over een tijdvak van 3 maanden.
- 2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt de betrokkene geacht steeds onverminderd ziekgeld te hebben genoten.

Artikel 7

Indien ten aanzien van de uitkering die betrokkene krachtens de Werkloosheidswet of krachtens de Ziektewet geniet een verplichting of een sanctie wordt opgelegd, wordt die verplichting eveneens opgelegd dan wel die sanctie op overeenkomstige wijze toegepast op de aanvullende uitkering.

• Hoofdstuk 3. Aansluitende uitkering bij werkloosheid

Artikel 8. Recht op aansluitende uitkering

- 1. Indien op het moment van ontslag de duur van de uitkering berekend op basis van artikel 2 van dit besluit langer is dan de duur van de uitkering berekend op basis van de Werkloosheidswet, heeft betrokkene, die het einde van de uitkeringsduur krachtens de Werkloosheidswet heeft bereikt, met ingang van dat moment recht op een aansluitende uitkering, met dien verstande dat de verloren arbeidsuren waarvoor hij geen betrokkene is geen aanspraak geven op een uitkering krachtens dit besluit.

- 2. Op de aansluitende uitkering zijn hoofdstuk II, paragrafen 1 tot en met 3, en de artikelen 75, 76, 76a, 77a en 78 van de Werkloosheidswet van overeenkomstige toepassing.
- 3. In afwijking van het tweede lid zijn de artikelen 19, eerste lid, onderdelen a, b, c en h, en 20, eerste lid, onderdeel e, van de Werkloosheidswet, niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering, bedoeld in het eerste en tweede lid.
- 4. Het recht op aansluitende uitkering eindigt na ommekomst van de duur van de aansluitende uitkering, maar uiterlijk op de eerste dag van de kalendermaand waarin betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Artikel 9

De duur van de aansluitende uitkering is de op het moment van ontslag berekende uitkeringsduur op basis van artikel 2 verminderd met de terzake van dat ontslag berekende uitkeringsduur krachtens de Werkloosheidswet.

Artikel 10. De hoogte van de aansluitende uitkering

- 1. De aansluitende uitkering bedraagt 70% van het voor betrokkene geldende dagloon.
- 2. Ten aanzien van de hoogte van de aansluitende uitkering is artikel 47, tweede en derde lid, van de Werkloosheidswet van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11. Overlijdensuitkering

- 1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 van de Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend ten bedrage van 100% van het voor betrokkene geldende dagloon over een tijdvak van 3 maanden.
- 2. Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet danwel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had. Alleen uitkeringen die voortvloeien uit de dienstbetrekking op grond waarvan de uitkering bedoeld in het eerste lid wordt toegekend worden in mindering gebracht.

- **Hoofdstuk 3a. Aanvullende uitkering voor buiten Nederland wonenden**

Artikel 11b

- 1. De betrokkene die uitsluitend op grond van artikel 65 van de Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PbEU L 200) of op grond van artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii en b ii van de Verordening (EEG) nr. 1408/71 van de Raad van de Europese Unie van 14 juni 1971 betreffende de toepassing van de sociale zekerheidsregelingen op werknemers en zelfstandigen, alsmede hun gezinsleden, die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen (PbEU L28), geen recht op een werkloosheidsuitkering heeft, heeft recht op een bovenwettelijke

werkloosheidsuitkering op grond van dit artikel, wanneer hij in zijn woonland recht heeft op een wettelijke werkloosheidsuitkering als bedoeld in artikel 3, eerste lid, onder h, respectievelijk artikel 4, eerste lid, onder g, van de verordening.

- 2. De bovenwettelijke werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene op grond van het eerste lid recht heeft, is in hoogte en duur gelijk aan de werkloosheidsuitkering en de bovenwettelijke uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland zou hebben gewoond.
- 3. De uitkering wegens werkloosheid, die de betrokkene ontvangt naar het recht van zijn woonland, wordt geheel in mindering gebracht op de uitkering op grond van dit artikel over dezelfde periode.
- 4. Indien de betrokkene gedurende de periode dat hij krachtens werkloosheidswetgeving recht heeft op een werkloosheidsuitkering, (tijdelijk) wegens ziekte verhinderd is om arbeid te kunnen verrichten, waarbij in het woonland de werkloosheidsuitkering hierdoor niet tot uitbetaling kan komen omdat voor de werkloosheidsuitkering (tijdelijk) een uitkering wegens ziekte, zwangerschapsverlof of bevallingsverlof, naar het recht van zijn woonland in de plaats komt, wordt die uitkering voor de toepassing van het tweede lid gelijkgesteld met de overeenkomstige uitkering op grond van de Ziektewet. Deze gelijkstelling vindt plaats met een maximale duur van de overeenkomstige uitkering op grond van de Ziektewet. Zolang deze gelijkstelling duurt, is de uitkering op grond van dit artikel gelijk aan de uitkering op grond van de Ziektewet en de bovenwettelijke uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland had gewoond.
- 5. Voor de toepassing van het vierde lid wordt een uitkering op grond van artikel 3:10 van de Wet arbeid en zorg gelijkgesteld met een uitkering op grond van de Ziektewet.
- 6. De uitkering wegens ziekte, zwangerschap, bevalling, arbeidsongeschiktheid of adoptie en pleegzorg die de betrokkene ontvangt naar het recht van zijn woonland, wordt geheel in mindering gebracht op de uitkering op grond van dit artikel over dezelfde periode.
- 7. Sancties die zijn opgelegd krachtens de werkloosheidswetgeving, dan wel ziektewetgeving of arbeidsongeschiktheidswetgeving van de andere lidstaat, werken op gelijke wijze door in de hoogte van de uitkering op grond van dit besluit.
- 8. Betrokkene is te allen tijde verplicht alle informatie die betrekking heeft, of kan hebben, op de hoogte van of het recht op de uitkering op grond van dit besluit, door te geven aan Onze Minister.

- **Hoofdstuk 4. Overige bepalingen**

Artikel 12

- 1. Voor betrokkene, die terzake van eenzelfde ontslag recht op een bovenwettelijke uitkering krachtens dit besluit en recht op een suppletie heeft, komt gedurende de termijn dat hij recht heeft op die suppletie het recht op een bovenwettelijke uitkering niet tot uitbetaling.
- 2. Betrokkene, bedoeld in het eerste lid, heeft met ingang van de eerste dag volgende op die waarop de suppletie op grond van artikel 5, onderdeel a, van de Suppletieregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten sector Rijk is geëindigd, recht op een bovenwettelijke uitkering krachtens dit besluit, voor de periode dat de duur van de bovenwettelijke uitkering, waarop betrokkene krachtens dit besluit recht zou hebben gehad indien hij geen recht op suppletie zou hebben gehad, langer is dan de duur van de suppletie.

Artikel 13

- 1. Betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een bovenwettelijke uitkering krachtens dit besluit op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en daardoor recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet. Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in de eerste volzin, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen wordt het recht op bovenwettelijke uitkering krachtens dit besluit toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is in de zin van dit besluit, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
- 2. Ter bepaling van de duur van de bovenwettelijke uitkering krachtens artikel 2 van dit besluit wordt uitgegaan van de datum van het ontslag, als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 14

- 1. Indien het recht op een bovenwettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk is geëindigd wegens het gaan verrichten van arbeid als werknemer en betrokkene vervolgens wederom werkloos is geworden in de zin van de Werkloosheidswet, herleeft op zijn verzoek het recht op een bovenwettelijke uitkering voor zover er een nieuw recht op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet bestaat, met ingang van de eerste dag waarop het nieuwe recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet is ontstaan. De duur en de hoogte van de bovenwettelijke uitkering zijn gelijk aan de duur en hoogte van de uitkering waarop betrokkene op grond van dit besluit nog recht zou hebben gehad indien hij onafgebroken werkloos zou zijn geweest.
- 2. Betrokkene aan wie een ontslag is verleend en die onmiddellijk aansluitend aan dat ontslag arbeid als werknemer gaat verrichten en die werkloos wordt in de zin van de Werkloosheidswet, heeft op zijn verzoek recht op een bovenwettelijke uitkering krachtens dit besluit voor zover er een recht op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet zou bestaan op het moment van ontslagverlening en voor zover er een recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet bestaat op het moment van werkloos worden, met ingang van de eerste dag waarop recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet is ontstaan. De duur en hoogte van de bovenwettelijke uitkering zijn gelijk aan de duur en hoogte van de bovenwettelijke uitkering, waarop betrokkene op het moment van ontslag recht zou hebben gehad, met dien verstande dat het recht op bovenwettelijke uitkering ingaat met ingang van de dag waarop het ontslag is verleend.
- 3. De betrokkene die binnen twee jaar na het privatiseringsontslag als werknemer is ontslagen ten gevolge van opheffing van zijn betrekking bij de privaatrechtelijke organisatie of overtolligheid van personeel door verandering of inkrimping van die organisatie, die daardoor werkloos wordt in de zin van de Werkloosheidswet en ten aanzien van wie een recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet bestaat, heeft op zijn verzoek recht op een bovenwettelijke uitkering krachtens dit besluit.

De duur en hoogte van de bovenwettelijke uitkering zijn gelijk aan de duur en hoogte van de bovenwettelijke uitkering, waarop betrokkene op het moment van privatiseringsontslag recht zou hebben gehad, met dien verstande dat het recht op

bovenwettelijke uitkering ingaat met ingang van de dag van het ontslag als werknemer.

- 4. Een recht op een bovenwettelijke uitkering, als bedoeld in het eerste en tweede lid, kan slechts ontstaan gedurende de termijn welke betrokkene in het geval dat hij onafgebroken werkloos zou zijn geweest, een bovenwettelijke uitkering terzake van dat ontslag zou hebben genoten.

Artikel 15. Loonaanvulling

- 1. Betrokkene, wiens recht op uitkering geheel of gedeeltelijk is beëindigd wegens het gaan verrichten van arbeid als werknemer, ontvangt op zijn verzoek, gedurende de voor hem op de datum van ontslag vastgestelde uitkeringsduur, voor zover deze nog niet is verstreken, een loonaanvulling, indien het dagloon in de nieuwe betrekking minder bedraagt dan het dagloon uit de betrekking waaruit hij werkloos werd.
- 2. De loonaanvulling vervalt met ingang van de dag, waarop de betrokkene opnieuw volledig werkloos wordt of niet meer voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in het eerste lid of als de duur van de uitkering is verstreken.
- 3. De hoogte van de loonaanvulling is gelijk aan het verschil tussen het dagloon in zijn nieuwe betrekking en het dagloon van de betrekking waaruit betrokkene werkloos is geworden.
- 4. De loonaanvulling wordt proportioneel toegekend, indien de omvang van de nieuwe betrekking minder bedraagt dan de betrekking waaruit de betrokkene is ontslagen. Indien de omvang van de nieuwe betrekking groter is dan de omvang van de betrekking waaruit de betrokkene is ontslagen, bedraagt de hoogte van de loonaanvulling het feitelijke verschil in dagloon tussen de oude en nieuwe betrekking.
- 5. De aanvraag om loonaanvulling wordt binnen drie maanden na het aanvaarden van de nieuwe betrekking ingediend. De loonaanvulling wordt door middel van een beschikbaar gesteld formulier aangevraagd. Bij overschrijding van deze termijn wordt de loonaanvulling toegekend vanaf het moment dat de aanvraag werd ingediend.

Artikel 16. Tegemoetkoming verhuiskosten

Aan de betrokkene, die buiten de rijksdienst arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, kan op zijn verzoek ter zake van de kosten, die voor hem aan een daartoe nodige verhuizing zijn verbonden, een eenmalige tegemoetkoming worden toegekend van €1 361,34 onder verrekening van een tegemoetkoming in verhuiskosten uit anderen hoofde.

Artikel 17. Afkoop recht op aanvullende en aansluitende uitkering

Op aanvraag van betrokkene kan het recht op bovenwettelijke uitkering op grond van dit besluit voor 30% van de nominale waarde worden afgekocht.

Artikel 18

In afwijking van de artikelen 4 en 10 van dit besluit bedraagt het percentage 67% in plaats van 70% van het dagloon, zolang de Wet van 20 december 1984 houdende aanpassing van uitkeringspercentages van ontslaguitkerings- en arbeidsongeschiktheidsregelingen voor

overheidspersoneel, onderwijspersoneel en daarmee gelijk te stellen personeel (*Stb.* 657) op betrokkene van toepassing is.

Artikel 19

- 1. Indien het niveau van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet een algemeen neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, behoudens indien in het Sectoroverleg Rijkspersoneel overeenstemming wordt bereikt, binnen zes maanden na de datum van het *Staatsblad* waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van het totaal aan wettelijke en bovenwettelijke aanspraken van betrokkene, vanaf de in het *Staatsblad* vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het *Staatsblad*.
- 2. Indien in het overleg als bedoeld in het eerste lid, een geschil ontstaat, wordt de doorvoering van de neerwaartse wijziging in afwijking van het eerste lid, opgeschort met ingang van de dag waarop het geschil voor advies dan wel arbitrale uitspraak is voorgelegd aan de Advies- en Arbitragecommissie, genoemd in artikel 110g van het Algemeen Rijksambtenarenreglement.

Artikel 20

Het dagloon wordt steeds aangepast overeenkomstig een algemene wijziging van het salaris, van de vakantie-uitkering en van de eindejaarsuitkering van het burgerlijk rijkspersoneel, met ingang van de dag waarop die wijziging van het salaris, de vakantie-uitkering respectievelijk de eindejaarsuitkering van kracht wordt.

Artikel 20a

Ten aanzien van de betrokkene van wie de ingangsdatum van het ontslag gelegen is op of na 11 augustus 2003 en voor 1 januari 2006, wordt voor de toepassing van artikel 2, tweede lid, uitgegaan van de bepalingen in de Werkloosheidswet zoals deze luiden op 10 augustus 2003.

Artikel 20b

Ten aanzien van de betrokkene die op de dag vóór 1 januari 2006 recht had op een bovenwettelijke uitkering op basis van dit besluit, zijn de artikelen 4, 5, 10 en 18, zoals die luiden op de dag vóór 1 januari 2006 van toepassing.

Artikel 20c

Indien voor 1 oktober 2006 sprake was van aftrek van arbeidsinkomsten met toepassing of overeenkomstige toepassing van artikel 35 van de Werkloosheidswet, zoals dat artikel luidde op 30 september 2006 worden, zolang op grond van dat artikel sprake is van aftrek van arbeidsinkomsten, die inkomsten, met overeenkomstige toepassing van dat artikel, in afwijking van de artikelen 3, tweede lid, en 8, tweede lid, in mindering gebracht op:

- a. de aanvullende uitkering, voor zover de inkomsten de werkloosheidsuitkering overstijgen;
- b. de aansluitende uitkering.

Artikel 20d

Artikel 130p van de Werkloosheidswet is van toepassing op de in artikel 3, tweede lid, van overeenkomstige toepassing verklaarde onderdelen van de Werkloosheidswet.

Artikel 20e

- 1. Ten aanzien van de betrokkene die op 31 december 2011 recht had op een bovenwettelijke uitkering op basis van dit besluit, blijft dit besluit van toepassing zoals het op die dag luidde.
- 2. Ten aanzien van de ambtenaar die voor 1 januari 2012 is aangewezen als herplaatsingskandidaat als bedoeld in artikel 49d of artikel 49e, tweede lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, artikel 84d of artikel 84e, tweede lid, van Ambtenarenreglement Staten-Generaal en artikel 58c of artikel 58d, tweede lid, van het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken en waarvan het ontslag, bedoeld in artikel 96 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement respectievelijk in artikel 126 van het Ambtenarenreglement Staten-Generaal of in artikel 99 van het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken, ingaat op of na 1 januari 2012, blijft artikel 2 van dit besluit van toepassing zoals het op 31 december 2011 luidde.

Artikel 21

Onze Minister is belast met de uitvoering van dit besluit.