

## **Toelichting bij concept Landelijk sociaal statuut Nederlandse Politie**

### 1.1. Algemeen

Dit besluit strekt ertoe de afspraken, die gemaakt zijn in het kader van het arbeidsvoorwaardenoverleg Landelijk Sociaal Statuut Politie (LSS) vast te leggen in regelgeving. Het LSS bevat bepalingen die regelen op welke wijze de personele gevolgen van reorganisaties bepaald worden. Daarnaast kent het onder meer een aantal rechtspositionele voorzieningen die neerkomen op een aanvulling c.q. verruiming van voorzieningen uit de huidige rechtspositie voor politieambtenaren in het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) en de bijbehorende regelgeving, met name het Besluit bezoldiging politie (Bbp) en het Besluit reis-, verblijf-, en verhuiskosten politie (Brvvp).

In het arbeidsvoorwaardenoverleg over het LSS is tevens een aantal afspraken gemaakt dat het noodzakelijk maakt naast de regelgeving in dit besluit ook het Barp te wijzigen en aan te vullen. Dit betreft met name afspraken over de positie en rechten van herplaatsingskandidaten, over de aanwijzing van pre-herplaatsingskandidaten en hun rechten, en over de invulling van een Mobiliteitscentrum Nederlands Politie. Deze wijzigingen zijn niet opgenomen in dit besluit.

### 1.2. Het LSS

Het LSS is van toepassing op alle komende reorganisaties binnen de Nederlandse politie en vervangt daarmee alle regionale reorganisatiestatuten van de korpsen en andere onderdelen van de Nederlands politie. Deze statuten (hoe ook genaamd) dienen door de betreffende bevoegde gezagen per datum inwerkingtreding van dit besluit te worden ingetrokken.

Het LSS is in essentie, gelet op de inhoud, te onderscheiden in een procedureel deel en in een materieel deel.

Het procedurele deel sluit aan op de wijze van reorganiseren die gebruikelijk is bij de Nederlandse politie en voorziet in het opstellen van een personeelsplaatsingsplan met als voornaamste peilers een functievergelijking en een inventarisatie van de voorkeuren van de betrokken ambtenaren. Nieuw in het procedurele deel ten opzichte van de meeste regionale statuten is een gedetailleerder beschrijving van de verschillende stappen in de totstandkoming van een personeelsplaatsingsplan. Ook nieuw is een uitbreiding van de mogelijkheden om rekening te houden met doelstellingen van diversiteit bij de invulling van sleutelfuncties. Zie hierover verder de artikelsgewijze toelichting op artikel 6.

Twee andere nieuwe onderdelen zijn de landelijke voorrangspositie van herplaatsingskandidaten en de mogelijkheid om vooruitlopend op een reorganisatie pre-herplaatsingskandidaten aan te wijzen.

De landelijke voorrangspositie zorgt ervoor dat ambtenaren die zijn aangewezen als herplaatsingskandidaat voorrang hebben bij het invullen van vacatures bij alle bevoegde gezagen die onderdeel uitmaken van de Nederlandse politie. Bij het realiseren van dit voorrangrecht speelt het in te richten Mobiliteitscentrum Nederlands politie een belangrijke rol.

De mogelijkheid om pre-herplaatsingskandidaten aan te wijzen, is in het leven geroepen om bij dreigende overtolligheid beter gebruik te maken van de mobiliteitsbereidheid van betrokken ambtenaren. Door mobiliteit te stimuleren via het beschikbaar stellen van flankerend beleid en via een bepaalde voorrangspositie bij vacatures word waar mogelijk voorkomen dat herplaatsingskandidaten moeten worden aangewezen en dat gedwongen mobiliteit noodzakelijk wordt. Het aanwijzen van pre-herplaatsingskandidaten is gebonden aan regels. Zie over deze beide onderwerpen verder de artikelsgewijze toelichting in het Besluit.

Het materiële deel van het LSS voorziet in het beschikbaar stellen van voorzieningen van flankerend beleid voor (pre-)herplaatsingskandidaten en remplaçanten. De in het LSS opgenomen voorzieningen zijn niet limitatief. Een aantal voorzieningen is zonder als zodanig benoemd te zijn al opgenomen in het Barp. Dit betreft bijvoorbeeld de artikelen 55r (scholingskosten) en 55t (loonsuppletie).

Gezien de diversiteit aan voorzieningen in de bestaande regionale reorganisatiestatuten en aanvullende afspraken rond reorganisaties is niet aan te geven wat nieuw is in het materiële deel. Dit verschilt per bevoegd gezag en per geval. De belangrijkste voorzieningen zien op de vergoeding van extra kosten, bijvoorbeeld voor opleiding, bij verhuizing of bij toename van de reisafstand, en op het faciliteren van vrijwillige uitstroom, bijvoorbeeld via een aflopende stimuleringspremie, het geven van een terugkeergarantie en de opname van een remplaçantenregeling.

Ook voor het recht dat bestaat op toekenning van voorzieningen is in zijn algemeenheid niet aan te geven in hoeverre dit nieuw is. Dit kan namelijk in regionale reorganisatiestatuten verschillend zijn geregeld. Belangrijk te noemen is dat in het LSS voor herplaatsingskandidaten in de meeste gevallen een recht bestaat op de toekenning van voorzieningen van flankerend beleid.

### 1.3. Evaluatie

De werking van het LSS wordt in 2015 geëvalueerd zoals is afgesproken in het akkoord sector politie tot verlenging en aanvulling arbeidsvoorwaardenakkoord 2008-2010. De evaluatie wordt besproken met de Commissie voor georganiseerd overleg in politie-ambtenarenzaken.

### 1.4 Kosten

Voor de kosten van de toepassing van het LSS op reorganisaties zijn geen aparte afspraken gemaakt. Eventuele meerkosten ten opzichte van de toepassing van regionale reorganisatiestatuten komen ten laste van de begrotingen van de betreffende onderdelen van de Nederlands politie.

### 1.5 Overeenstemming vakbonden

Over dit besluit is overeenstemming bereikt met de Commissie voor georganiseerd overleg in politie-ambtenarenzaken.

### 1.6 Procedure

Hieronder volgt stapsgewijs een beschrijving van het proces van het opstellen van een concept personeelsplaatsingsplan tot en met het definitief vaststellen van het

personeelsplaatsingsplan door het bevoegd gezag. Bij deze beschrijving dient onderscheid te worden gemaakt in een procedure waarbij een pac is ingesteld en een procedure waarbij het instellen van de pac achterwege kan blijven.

Het is de taak van de pac om een concept-personeelsplaatsingsplan ten behoeve van het bevoegd gezag op te stellen. De pac houdt als eerste een schriftelijke belangstellingsregistratie onder de ambtenaren binnen het reorganisatiegebied. Daarin kunnen deze hun voorkeuren voor functies en werkplekken in de nieuwe organisatie opgeven. Daarna voert de pac een gesprek met die ambtenaren die mogelijk als herplaatsingskandidaat moeten worden aangewezen omdat hun functie vervalt of omdat zij boventallig kunnen worden. Welke ambtenaren dat zijn bepaalt de pac op grond van de functievergelijking en de overzichten van functies in de oude en nieuwe organisatie die allen in het reorganisatieplan zijn opgenomen. Ambtenaren kunnen ook zelf verzoeken om een gesprek, ook als zij niet tot de genoemde groepen behoren. De pac willigt dat verzoek altijd in. Ambtenaren en bevoegd gezag kunnen ook altijd met elkaar spreken over de mogelijkheden in de reorganisatie en het invullen van de belangstellingsregistratie. Dit staat echter los van de procedure als opgenomen in het statuut en is daarin dus niet geregeld.

De volgende stap is het opstellen van het concept-plaatsingsplan. Het concept wordt zo spoedig mogelijk door de pac opgesteld en vervolgens aangeboden aan het bevoegd gezag. Bij het concept voegt de pac de uitkomsten van de belangstellingsregistratie en de verslagen van de gesprekken. Indien er geen pac is ingesteld, is het bevoegd gezag zelf verantwoordelijk voor de belangstellingsregistratie, gesprekken en het opstellen van een concept personeelsplaatsingsplan. Het bevoegd gezag stelt in beide situaties het concept-personeelsplaatsingsplan zelf vast. Het bevoegd gezag gaat in alle gevallen voortvarend te werk met het vaststellen van het concept-personeelsplaatsingsplan.

Hiervoor geldt geen formele termijn. Na het vaststellen van het concept-personeelsplaatsingsplan is duidelijk welke en in welke mate er rechtspositionele gevolgen voor de ambtenaren zijn. Overeenkomstig artikel 4 meldt het bevoegd gezag de voorgenomen reorganisatie aan bij de Minister van BZK. Afhankelijk of er rechtspositionele gevolgen zijn voor 20 of minder ambtenaren volgt via de Adviescommissie voorgenomen reorganisaties de bespreking of melding in de Commissie voor georganiseerd overleg in politie-ambtenarenzaken.

Nadat de Minister van BZK positief heeft bericht over de melding van de voorgenomen reorganisatie neemt het bevoegd gezag jegens alle ambtenaren behorende tot het reorganisatiegebied een op het vastgestelde concept-personeelsplaatsingsplan gebaseerd voorgenomen besluit. Daarin wordt elke ambtenaar medegedeeld welke positie hij in de nieuwe organisatie in oprichting zal innemen:

- de ambtenaar is als functievolger geplaatst;
- de ambtenaar is aangewezen als herplaatsingskandidaat;
- de ambtenaar is op een andere functie binnen het reorganisatiegebied geplaatst.

Na ontvangst van het voorgenomen besluit heeft de ambtenaar de mogelijkheid om zijn zienswijze, hetzij mondeling, hetzij schriftelijk kenbaar te maken. De ambtenaar dient zijn zienswijze binnen de termijn van 3 weken na ontvangst van het voorgenomen besluit bij het bevoegd gezag kenbaar te maken (art. 14). Indien een pac is ingesteld wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld, om door de pac te worden gehoord over zijn zienswijze.

Na het horen door de pac brengt de pac binnen 7 weken nadat de voorgenomen besluiten zijn uitgereikt of toegezonden advies uit aan het bevoegd gezag (art.10). Indien de pac de door de ambtenaren kenbaar gemaakte zienswijze onderschrijft, is het denkbaar dat de pac als gevolg daarvan tot het inzicht komt dat het door het bevoegd gezag vastgestelde concept personeelsplaatsingsplan anders moet worden ingevuld. De pac zal dan het bevoegd gezag adviseren om bij het definitief vaststellen van het personeelsplaatsingsplan dit anders in te richten.

Het bevoegd gezag kan pas het personeelsplaatsingsplan definitief vaststellen nadat het de adviezen van de pac over de ingebrachte zienswijzen heeft ontvangen en daarop naar de desbetreffende individuele ambtenaar een besluit heeft genomen. Vervolgens gaat het bevoegd gezag over tot het nemen van besluiten jegens alle ambtenaren die behoren tot het reorganisatiegebied, en wel op basis van het definitief vastgestelde personeelsplaatsingsplan.

Indien er geen pac is ingesteld, dient het horen over de zienswijze door of namens het bevoegd gezag plaats te vinden. Ook in dit geval kan het bevoegd gezag het personeelsplaatsingsplan pas definitief vaststellen als hij een oordeel heeft gevormd over de door de ambtenaren ingediende zienswijzen en ten aanzien van hen een individueel besluit heeft genomen. Vervolgens gaat het bevoegd gezag over tot het nemen van besluiten jegens alle ambtenaren die behoren tot het reorganisatiegebied, en wel op basis van het definitief vastgestelde personeelsplaatsingsplan.

## **2. Artikelsgewijs**

### **Artikel 1**

Artikel 1 bevat de definities van de gebruikte begrippen. Voor een groot deel van de definities is aangesloten bij reeds bestaande definities in het Barp.

Voor de definitie van het begrip functie is bepalend de functie waarin een ambtenaar is aangesteld bij de start van een reorganisatie. Voor de individuele ambtenaar is bepalend het moment waarop het bevoegd gezag, op grond van een vastgesteld concept-personeelsplaatsingsplan een voorgenomen besluit neemt over zijn positie. Het gaat hier om de functie waarin de ambtenaar is aangesteld direct voorafgaand aan de reorganisatie. Het is daarom voor de ambtenaar van essentieel belang dat er in de fase voordat dat besluit wordt genomen formeel vaststaat wat zijn functie is. Uit een oogpunt van rechtszekerheid naar de ambtenaar toe en uit een oogpunt van zorgvuldig werkgeverschap mag er dan geen sprake zijn van achterstallig functieonderhoud. Lopende verzoeken om functieonderhoud moeten voor de start van het reorganisatieproces formeel zijn afgewikkeld. Dat wil zeggen dat er op de aanvragen om functieonderhoud reeds een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) dient te zijn genomen.

### **Artikel 2**

In dit artikel wordt het toepassingsgebied van het LSS bepaald. Het LSS is van toepassing op alle reorganisaties. Het LSS is ook van toepassing op de overgang van de ambtenaar naar een private onderneming in verband met de privatisering van het dienstonderdeel waarin hij werkzaam is en op de overgang van de ambtenaar naar een zelfstandig bestuursorgaan in verband met de verzelfstandiging van het dienstonderdeel.

### **Artikel 3**

Het bevoegd gezag informeert de betrokken ambtenaren over ten minste de aanleiding en de inhoud van de reorganisatie, de nieuwe organisatiestructuur, de nieuwe personeelsformatie, de verwachte personele gevolgen van de reorganisatie, de rechtspositionele waarborgen en de rechtsbescherming tegenover het personeel in het kader van een reorganisatie en het voorgenomen tijdpad. Het is gewenst dat er een optimale communicatie plaatsvindt naar de betrokken ambtenaren toe door hen voortdurend op de hoogte te houden van de voortgang van het reorganisatieproces.

### **Artikel 4**

Op grond van artikel 55j van het Barp wordt door of namens de Minister van BZK de Commissie voor georganiseerd overleg in politieambtenarenzaken over een voorgenomen reorganisatie geïnformeerd. In de Regeling melding voorgenomen reorganisatie is uitgewerkt hoe de melding van een voorgenomen reorganisatie dient te gebeuren. Het overleg met de Commissie voor georganiseerd overleg in politieambtenarenzaken richt zich op die elementen van de voorgenomen reorganisatie die betrekking hebben op de algemene rechtstoestand of de rechtspositie van het bij de reorganisatie betrokken personeel. Het overleg over de melding van de voorgenomen reorganisatie dient derhalve plaats te vinden voordat stappen in het reorganisatieproces zijn genomen die niet omkeerbaar zijn.

### **Artikel 5**

In verband met een reorganisatie kunnen van bepaalde functionarissen nieuwe competenties/kwaliteiten worden gevraagd, die in verband staan met de taakstelling van de nieuwe organisatie. Deze functionarissen vervullen doorgaans zogenoemde sleutelfuncties. Sleutelfunctie is gedefinieerd als een functie, niet zijnde een vergelijkbare- of uitwisselbare functie, met een groot organisatorisch belang en die als zodanig door het bevoegd gezag is aangemerkt. Dit zijn veelal leidinggevende functies. Uitgegaan mag worden dat voor dergelijke functies het tactische, strategische belang doorslaggevend is.

Het bevoegd gezag dat wenst over te gaan tot het aanmerken van een functie als een sleutelfunctie zal expliciet aan moeten geven, wat het belang is voor de nieuwe organisatie. Overigens is het aanmerken van sleutelfuncties alleen mogelijk bij zogenaamde nieuwe functies. Uit artikel 55l van het Barp volgt namelijk dat bij vergelijkbare of uitwisselbare functies in eerste instantie de functievollers worden geplaatst. Bij de melding van een voorgenomen reorganisatie zal ook de Commissie voor georganiseerd overleg in politieambtenarenzaken over het voornemen tot aanwijzing van sleutelfuncties een oordeel geven.

De wijze van vervulling van deze functies zal plaatsvinden overeenkomstig het, met instemming van de ondernemingsraad, vastgestelde vacaturebeleid van het korps dat geldt voor de invulling van hogere of speciale functies. De selectie vindt plaats op basis van geschiktheid. Indien er geen apart vacaturebeleid is vastgesteld dat van toepassing is op de te vervullen sleutelfuncties, dan heeft dit tot gevolg dat de vervulling plaatsvindt met inachtneming van de normale procedure die geldt voor alle functies,

## **Artikel 6**

Naast het vastgestelde vacaturebeleid is voor de categorie sleutelfuncties een aparte bepaling over diversiteit opgenomen. Diversiteit is van belang voor de kwaliteit van de taakuitvoering en voor de legitimiteit van de politie in de samenleving. De bepaling in het sociaal statuut is opgenomen om er voor te zorgen dat bij de invulling rekening wordt gehouden met streefcijfers. De basis voor de streefcijfers is te vinden in de landelijk door de minister bekendgemaakte en met de Nederlandse politie opgestelde diversiteitafspraken. Het bevoegd gezag neemt in het reorganisatieplan op wat de streefpercentages zijn, wat er gedaan wordt om tot invulling van de sleutelfuncties conform die percentages te komen en ook hoe lang het verantwoord is om de invulling van sleutelfuncties op te houden als invulling conform de percentages niet direct mogelijk is. Het bevoegd gezag kan afwijken van de streefcijfers maar dient dat wel gemotiveerd aan te geven. Door het opnemen van dit voorschrift wordt het streven binnen het advies-bereik van de ondernemingsraad gebracht.

In het LSS is geen bepaling opgenomen die het mogelijk maakt om bij de plaatsing op andere dan sleutelfuncties rekening te houden met diversiteit.

De volgorde van plaatsing op vergelijkbare of uitwisselbare functies wordt bepaald op grond van het aantal jaren in overheidsdienst volgens het systeem als bedoeld in artikel 55l, lid 2 van het Barp (het Last In First Out systeem). Als in een reorganisatie wel de behoefte of noodzaak bestaat om ook bij de plaatsing op vergelijkbare of uitwisselbare functies rekening te houden met diversiteitsdoelstellingen, dan is het onder voorwaarden mogelijk om de volgorde van plaatsing vast te stellen op basis van een aangepast lifo of ander systeem. Deze mogelijkheid is opgenomen in artikel 55l derde lid van het Barp. Afwijking van de voorgeschreven volgorde is volgens die bepaling mogelijk met instemming van de reorganisatiecommissie.

## **Artikel 7**

Een reorganisatieplan is qua inhoud te vergelijken met de informatie die de bestuurder aan de ondernemingsraad dient te verstrekken op grond van artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden. In de Regeling melding voorgenomen reorganisatie, als bedoeld in artikel 4, is uitgebreid toegelicht wat deze informatie inhoudt. De informatie die daarin is opgenomen, is ook van essentieel belang voor het communiceren met alle personeelsleden die getroffen worden door het definitief plaatsingsbesluit.

In het reorganisatieplan dient ook inzicht te worden gegeven in de formatie, zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin, van zowel de bestaande organisatie als in de nieuwe organisatie. Voor het kunnen bepalen van de uitgangspositie van de betrokken ambtenaren is het daarbij essentieel dat er voor iedere ambtenaar uitgegaan kan worden van een voor hem formeel vastgestelde en gewaardeerde functie. Die functie is immers bepalend voor zijn status in de reorganisatie.

## **Artikel 8**

De omvang van reorganisaties en de gevolgen voor het personeel verschillen per reorganisatie. Bij een reorganisatie als bedoeld in het tweede lid, waarbij voor slechts een beperkt aantal personeelsleden sprake is van wijziging van de rechtspositie, kan de plaatsingsprocedure plaatsvinden zonder plaatsingsadviescommissie (pac). Het instellen van een pac kan dan achterwege blijven. De Minister van Binnenlandse Zaken en

Koninkrijksrelaties neemt hierover op verzoek van het bevoegd gezag een besluit op basis van een advies van de Adviescommissie melding voorgenomen reorganisaties. Aangezien de leden van de Commissie voor georganiseerd overleg in politieambtenarenzaken zijn vertegenwoordigd in deze adviescommissie, is de oordeelsvorming van ook de leden van die Commissie over dit verzoek gewaarborgd. Onder wijziging van de rechtspositie moet onder andere worden verstaan dat de ambtenaar in de reorganisatie niet kan worden geplaatst en daardoor na de reorganisatie herplaatskandidaat wordt of dat de plaats van tewerkstelling wijzigt. In het geval van het derde lid dat de reorganisatiewijziging van de rechtspositie van meer dan 20 ambtenaren tot gevolg heeft, zoals het samenvoegen van twee districten waarbij het niet zozeer gaat om de functiewijziging maar de plaats van tewerkstelling, kan het bevoegd gezag in bijzondere gevallen, door de minister van Binnelandse Zaken en Koninkrijksrelaties nadat de Commissie voor georganiseerd overleg in politieambtenarenzaken daarmee heeft ingestemd, ontheven worden van de verplichting tot het instellen van een pac..

### **Artikel 9**

De pac bestaat uit drie leden. De pac is paritair samengesteld partijen waardoor er een evenwichtige en zorgvuldige belangenafweging plaatsvindt. Met een externe voorzitter wordt bedoeld dat deze niet in een hiërarchische relatie staat tot het bevoegd gezag. De twee andere leden worden benoemd op voordracht van het bevoegd gezag zelf en van de politievakorganisaties. Deze leden kunnen wel in een hiërarchische relatie staan met het bevoegd gezag. Voor de drie leden wordt elk een plaatsvervanger aangewezen. De pac wordt voorzien van ambtelijke ondersteuning (zie artikel 8, eerste lid). In ieder geval bestaat de ondersteuning uit ten minste één ambtelijk secretaris.

### **Artikel 10**

De hoofdtaak van de pac is het opstellen van een (concept-)personeelsplaatsingsplan en dit ter vaststelling aanbieden aan het bevoegd gezag. Daaraan voorafgaand heeft de pac een aantal voorbereidende taken.

De eerste taak van de pac is het houden van een schriftelijke belangstellingsregistratie. Daarin kunnen alle ambtenaren die behoren tot het reorganisatiegebied hun voorkeuren over functies en de plaats van tewerkstelling aangeven. Een volgende taak van de pac is het houden van gesprekken met ambtenaren wiens functie mogelijk komt te vervallen of die mogelijk boventallig worden. In dit gesprek kan de ambtenaar zijn voorkeuren toelichten en kunnen (andere) mogelijkheden verkend worden. De ambtenaar die door de pac voor een gesprek wordt uitgenodigd kan van dit recht afzien.

De andere ambtenaren behorend tot het reorganisatiegebied, die niet door de pac worden uitgenodigd, kunnen zelf verzoeken om een gesprek. In dit gesprek kunnen ook deze ambtenaren hun voorkeuren toelichten en (andere) mogelijkheden bespreken. Bij het gesprek dient benadrukt te worden dat een voorkeur voor een bepaalde functie of plaats van tewerkstelling in de nieuwe organisatie niet gelijk staat met het recht hebben op die functie of plaats van tewerkstelling.

Het verdient aanbeveling om bij de gesprekken een personeelsmanagement adviseur uit te nodigen, dit in verband met eventuele vragen over de rechtspositie. Uit een oogpunt

van zorgvuldigheid wordt het gesprek schriftelijk vastgelegd. De ambtenaar ontvangt een gespreksverslag. De gespreksverslagen van de belangstellingsregistratiegesprekken worden bij het concept plaatsingsplan gevoegd.

Een heldere, transparante belangstellingsregistratie en aansluitende gespreksronde zal de kwaliteit van het (concept)plaatsingsplan verhogen, verrassingen bij het personeel voorkomen en daardoor ook minder bedenkingen en bezwaren opleveren.

Bij het opstellen van het (concept-)personeelsplaatsingsplan adviseert de pac onder andere over de passendheid van een functie voor een herplaatsingskandidaat en, indien een functie voor meerdere herplaatsingskandidaten passend is, adviseert de pac welke herplaatsingskandidaat de meest geschikte kandidaat is, als bedoeld in artikel 55p van het Barp. Bij de uitoefening van haar taak dient de pac daartoe te kunnen beschikken over de relevante gegevens van de betreffende ambtenaar om een oordeel over zijn passendheid voor een functie te kunnen vormen en indien noodzakelijk over de geschiktheid. Het gaat hier met name om het functioneren en de mogelijkheden van de ambtenaar, zoals vastgelegd in stukken die in het personeelsdossier behoren te zitten. Bijvoorbeeld aanstellingsbesluit, plaatsingsbesluit, de laatst bekrachtigde beoordeling, sociaal medische indicatie of opleidingen. In ieder geval hoort daar niet toe eventuele besluiten aangaande disciplinaire bestraffing. De pac dient te beschikken over actuele gegevens uit het personeelsdossier en daarvoor dient het bevoegd gezag zorg te dragen.

Later in het proces adviseert de pac het bevoegd gezag ook over door de ambtenaar geuite zienswijze (zie artikel 14). Na het horen door de pac brengt de pac binnen 7 weken nadat de voorgenomen besluiten zijn uitgereikt of verzonden advies uit aan het bevoegd gezag (art. 10). Indien de pac de door de ambtenaren kenbaar gemaakte zienswijze onderschrijft, is het denkbaar dat de pac als gevolg daarvan tot het inzicht komt dat het door het bevoegd gezag vastgestelde concept personeelsplaatsingsplan geheel of gedeeltelijk anders dient te worden ingevuld. De pac zal dan het bevoegd gezag adviseren om bij het definitief vaststellen van het personeelsplaatsingsplan dit anders in te vullen.

De taak van de pac eindigt als een definitief plaatsingsplan is vastgesteld.

### **Artikel 11**

Het opstellen van het concept-personeelsplaatsingsplan is een belangrijk moment in het reorganisatieproces. Dan vindt er een invulling plaats van de functies van de nieuwe organisatie met de namen van de individuele personeelsleden, behorend tot het reorganisatiegebied. Het geeft inzicht in welke ambtenaren op welke functies worden geplaatst en wie zullen behoren tot de categorie die aangewezen zullen worden als herplaatsingskandidaat. Dit zijn de ambtenaren die boventallig zijn en degenen wier functies zijn opgeheven.

Het concept- personeelsplaatsingsplan dient zodanig te zijn opgesteld dat het voor iedere betrokkene duidelijk is wat zijn positie zal zijn na formalisering van de reorganisatie. Uit het personeelsplaatsingsplan moeten de afwegingen van het bevoegd gezag kunnen worden afgeleid. Het opnemen van de wijze waarop de plaatsingsprocedure (volgorde) is gehanteerd maakt deel uit van die afwegingen, zodat door de ambtenaar in het reorganisatiegebied kan worden bepaald of hij al dan niet als

functievoelger kan worden aangemerkt, dan wel als herplaatsingskandidaat is aangewezen.

Bij de bemensing van de nieuwe organisatie is een aantal voorbereidende stappen geboden. Daartoe behoren in elk geval:

- (nieuwe) functiebeschrijvingen moeten zijn vastgesteld en voorafgaande aan de belangstellingsregistratie gesprekken bekend zijn gemaakt;
- verzoeken om functieonderhoud binnen het reorganisatiegebied dienen te zijn afgehandeld;
- een overzicht van competenties per functie(-categorie) is opgesteld,
- er is een lijst vastgesteld waarop alle medewerkers zijn vermeld die behoren tot het vastgestelde reorganisatiegebied,
- er is een overzicht van functies en functiebeschrijvingen van de huidige functies in het reorganisatiegebied,
- er bestaat inzicht in eventueel gemaakte individuele afspraken, en
- de personeelsdossiers van de ambtenaren behorend tot het reorganisatiegebied, bevatten in ieder geval die documenten die relevant zijn voor hun (rechts-)positie in verband met de reorganisatie (zie toelichting artikel 11).

Deze voorbereidende stappen zijn noodzakelijk om een goede was/wordt ("ist/soll") vergelijking te kunnen maken.

Voor de helderheid wordt benadrukt dat een en ander betrekking heeft op een fase in het reorganisatieproces waarbij er nog geen definitieve individuele besluiten zijn genomen over de (rechts-)positie van de ambtenaar.

De strekking van de in het artikel neergelegde procedure is juist dat er zoveel mogelijk recht wordt gedaan aan de (rechts-)positie van degenen die getroffen zullen worden door de reorganisatie. Als uit de invulling van het concept-personeelsplaatsingsplan blijkt dat ambtenaren boventallig dreigen te geraken of dat functies worden opgeheven, zal in het stadium van invulling van het concept-personeelsplaatsingsplan, bezien moeten worden of de potentiële herplaatsingskandidaten alsnog geplaatst kunnen worden op de nog niet ingevulde functies.

Het tweede lid van artikel 11 geeft een aantal regels waarmee rekening gehouden moet worden bij de plaatsing van ambtenaren op onvervulde functies. Uitgangspunt is dat een functie altijd passend moet zijn voor de te plaatsen ambtenaar. In het tweede lid onder b is bepaald dat een horizontale plaatsing gaat voor een verticale plaatsing. Dit betekent dat als eerste de ambtenaren in aanmerking worden genomen die een functie vervullen die is ingedeeld in dezelfde salarisschaal als de te vervullen functie. Het gaat daarbij om de schaal die verbonden is aan de organieke functie, niet om een eventuele persoonlijke indeling in een andere salarisschaal.

Het derde lid regelt dat bij gelijke geschiktheid, bij vertikaal positieve plaatsingen binnen het reorganisatiegebied voorrang wordt gegeven aan de ambtenaar met de meeste dienstjaren, ongeacht het feit dat deze ambtenaar in eerste instantie was aangemerkt als functievoelger. Dit betekent dat de gehele groep functievoelgers in aanmerking moet worden genomen, niet alleen de functievoelgers die boventallig zijn. Als een functievoelger, niet boventallig zijnde, hierdoor geplaatst wordt op een andere functie, dan wordt de

daardoor vrijkomende plaats ingenomen door degene die daar op grond van de normale plaatsingsregels recht op heeft (de 'boventallige functievoelger' met het hoogste aantal dienstjaren).

Bijvoorbeeld bij een onderdeel komen maar zes van de tien functies generalist tactische opsporing (afgekort:gto) (salarisschaal 7) terug. Op basis van artikel 55I van het Barp worden zes gto's geplaatst als functievoelger en vier gto's worden als boventallig en dus als herplaatsingskandidaat aangewezen. Voor deze herplaatsingskandidaten is een aantal functies van senior tactische opsporing (afgekort: sr.to) (salarisschaal 8) beschikbaar. Mochten gto's, die in eerste instantie zijn aangemerkt als functievoelger, ook de functie van sr.to als passende functie kunnen aannemen, dan komen deze ambtenaren als eerste in aanmerking voor plaatsing op deze functie, omdat zij meer dienstjaren hebben. Het gevolg hiervan is dat de gto's, die in eerste instantie als herplaatsingskandidaat zijn aangewezen, als functievoelger kunnen worden geplaatst, omdat de oorspronkelijke functievoelgers op de functie van sr.to worden geplaatst. Indien een dergelijke situatie zich voordoet, neemt het bevoegd gezag bij de functievoelgers met de meeste dienstjaren dit in eerste instantie in ogenschouw . In geval de regels op basis van dienstjaren tot gelijke resultaten leiden wordt bepalend de lengte van het dienstverband bij de Nederlandse politie en als ook dat nog tot gelijke resultaten leidt de leeftijd of (indien dat discriminatoir is) het aantal jaren van aanstelling bij het korps of onderdeel.

Ambtenaren die niet geplaatst kunnen worden, worden aangewezen als herplaatsingskandidaat. De herplaatsingskandidaten moeten na de reorganisatie herplaatst worden op een passende functie. Doorgaans heeft een herplaatsingskandidaat in verband met een reorganisatie een voorrangspositie. Een herplaatsingskandidaat kan alleen van deze voorrangspositie worden afgehaald indien er sprake is van een wettelijke regeling afgeleide voorrangspositie, zoals bijvoorbeeld de re-integratieverplichting die voortvloeit uit de WIA en de sectorale regelingen ten aanzien van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten zoals voortgekomen uit het Akkoord arbeidsvoorwaarden politie 2005-2007.

Een passende functie voor een herplaatsingskandidaat kan ook een functie zijn, waarvoor een lagere salarisschaal geldt dan de voor de ambtenaar geldende salarisschaal. Uit artikel 6, zesde juncto zevende lid, van het Bbp volgt dat voor de herplaatsingskandidaat die lagere salarisschaal gaat gelden na vijf jaar of afhankelijk van zijn dienstduur, na een langere termijn. Het is in het belang van zowel het bevoegd gezag als de ambtenaar dat de ambtenaar een functie verkrijgt op het niveau van de voor hem geldende salarisschaal. Op beide partijen blijft een inspanningsplicht rusten om dit doel te verwezenlijken. Het belang van het bevoegd gezag bij een functie op het niveau van de voor de ambtenaar geldende oorspronkelijke salarisschaal is dat de zogenaamde bovenschalligheid ten einde komt. De ambtenaar voorkomt hiermee een toekomstige salarisachteruitgang.

## **Artikel 12**

Indien een ambtenaar een vergelijkbare of uitwisselbare functie heeft dan wordt hij geplaatst op deze vergelijkbare of uitwisselbare functie. Daarbij wordt artikel 55I van het Barp in acht genomen.

Het artikel geeft ook de volgorde aan hoe de ambtenaren met een vergelijkbare of uitwisselbare functie worden geplaatst. Bij deze plaatsing wordt ook met artikel 55o van het Barp rekening gehouden.

Als een ambtenaar meerdere plaatsen van tewerkstelling heeft dan is voor de toepassing van dit artikel de hoofdplaats van tewerkstelling bepalend (zie hierover artikel 10 Barp).

#### **Artikel 13 en 14**

Een vastgesteld concept-personeelsplaatsingsplan dat goed ingericht is, maakt het voor het bevoegd gezag eenvoudiger om aan elke individuele ambtenaar uit te leggen waarom is voorgenomen hem een bepaalde positie te geven. Deze motivering maakt deel uit van het voorgenomen besluit van het bevoegd gezag om een ambtenaar hetzij te plaatsen, hetzij aan te wijzen als herplaatsingskandidaat. Dit voorgenomen besluit heeft nog niet een definitief karakter; hieraan kunnen geen rechten of verplichtingen worden ontleend.

Indien het bevoegd gezag bij het voorgenomen besluit afwijkt van het advies van de pac, vermeldt het bevoegd gezag in de motivering waarin en waarom hij van het advies van de pac is afgeweken.

Het uitreiken van het voorgenomen besluit in persoon bespoedigt uiteraard het verdere verloop van het reorganisatieproces. Als dat niet mogelijk is wordt het besluit zowel per aangetekende als per gewone post verzonden. Dit om te waarborgen dat het voorgenomen besluit tijdig in het bezit van de ambtenaar komt.

Een ambtenaar die het niet eens is met het voorgenomen besluit kan zijn zienswijze uiten bij het bevoegd gezag. Dit doet hij binnen drie weken na de datum van uitreiking of de verzending van het voorgenomen besluit. Als er een pac is, heeft deze hierin een adviserende taak en de ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld om te worden gehoord door de pac. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het advies van de pac op de door hem ingebrachte zienswijze. Het bevoegd gezag brengt de ambtenaar schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte van de uitkomsten van de zienswijze.

#### **Artikel 15**

Het personeelsplaatsingsplan is de basis voor de individuele besluiten over de plaatsingen als gevolg van de reorganisatie. Het personeelsplaatsingsplan wordt vastgesteld door het bevoegd gezag op advies van de pac. De pac neemt in dit advies de beoordeling van de ingebrachte zienswijzen mee.

Als het personeelsplaatsingsplan is vastgesteld worden de ambtenaren direct daarna op de hoogte gebracht van de uitkomst in de vorm van een individueel plaatsingsbesluit of een besluit tot aanwijzing als herplaatsingskandidaat.

#### **Artikel 16**

Het besluit tot plaatsing dan wel tot aanwijzing als herplaatsingskandidaat is een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Bezwaar en beroep conform de Awb is daarom volledig van toepassing. Uitgangspunt bij deze fase is dat een ambtenaar, die getroffen wordt door een definitief plaatsingsbesluit, bezwaar moet kunnen maken en dat een commissie als bedoeld in artikel 7:13 van de Awb, daarover advies uitbrengt.

Indien er reeds een dergelijke commissie (regionaal of bovenregionaal) bestaat, die ook competent is voor andere rechtspositionele besluiten, hoeft men uiteraard niet over te gaan tot het (weer) instellen van een afzonderlijke bezwaaradviescommissie.

Deze zogenoemde artikel 7:13 Awb-commissie schrijft een onafhankelijke voorzitter voor, wat, volgens de praktijk, door bezwaarde gevoeld wordt als een belangrijke procedurele waarborg. In artikel 16 wordt de term gehanteerd van een externe voorzitter. Bedoeld wordt dat de voorzitter niet in een hiërarchische relatie staat tot het bevoegd gezag. Daarnaast is ervoor gekozen dat er ook plaatsvervangers voor de commissieleden worden benoemd om bij verhindering dan wel een belangenverstrengeling toch zo spoedig mogelijk een commissie-advies te doen. Er kan aan de commissie, ter ondersteuning, een secretaris en plaatsvervangend secretaris worden toegevoegd.

Op grond van het vijfde lid, kan het bevoegd gezag nader bepalen hoe de werkwijze zal zijn van een dergelijke commissie. Dit betreft voornamelijk zaken als: wijze van ter inzage leggen van stukken, het versturen van uitnodigingen voor hoorzittingen etc. Over het reglement waarin de werkwijze wordt vastgelegd moet overeenstemming bestaan met de ondernemingsraad.

#### **Artikel 17**

De opschortende werking van het bezwaarschrift is van wezenlijk belang in een situatie dat het bevoegd gezag weigert betrokkene op een passende functie te herplaatsen, omdat die naar het oordeel van het bevoegd gezag voor hem niet passend zou zijn. De belangen van de herplaatsingskandidaat zouden zeer kunnen worden geschaad, indien er op die functie inmiddels iemand anders is benoemd, en de bezwaaradviescommissie adviseert tot herroeping.

Het zou ook niet van goed werkgeverschap getuigen als het bevoegd gezag in het gegeven voorbeeld de in het gelijk gestelde herplaatsingskandidaat dan niet meer in bedoelde functie kan benoemen. Een ambtenaar die inmiddels op de functie is benoemd kan die functie uiteraard niet meer worden ontnomen.

Teneinde dergelijke in rechtspositioneel opzicht gecompliceerde situaties te voorkomen dient op grond van deze bepaling de vervulling van de vacature achterwege te blijven gedurende de termijn dat er een bezwaarschrift kan worden ingediend en deze termijn te verlengen totdat een beslissing op een ingediend bezwaarschrift onherroepelijk is geworden of een uitspraak is gegeven op het verzoek om een voorlopige voorziening. Van onherroepelijkheid is sprake als de bezwaarde geen rechtsmiddel instelt of dat er geen beroepsmiddelen meer open staan. Ook de ontvangsttheorie van de Awb geldt hier bij de bekendmaking in het eerste lid. Hierin wordt als tijdig ontvangen gezien een stuk dat voor het einde van de termijn op de post is gedaan, waarbij de datum op de poststempel leidend is. In elk geval wordt gesteld dat dit stuk niet later dan een week na het verlopen van de bezwaartermijn binnen is bij geadresseerde.

Het spreekt vanzelf dat een bevoegd gezag contrair kan gaan. Aan een contrair besluit is wel een verzwaarde motiveringseis verbonden.

## **Artikel 18**

Met de uitbreiding van de voorrangpositie buiten het eigen korps krijgt de herplaatsingskandidaat voorrang bij alle vacatures die niet opgevuld kunnen worden door een herplaatsingskandidaat van het onderdeel dat de vacature open stelt. De herplaatsingskandidaat van korps A komt als eerste in aanmerking voor een vacature van korps B (dat daarvoor zelf geen passende herplaatsingskandidaat heeft), dus voor de overige medewerkers van korps B. Deze nieuwe voorrangpositie is noodzakelijk om het traject van werk naar werk invulling te kunnen geven bij reorganisaties die de schaal van de regio (ver) overstijgen. Deze regel geldt bij alle reorganisaties, niet alleen bij landelijke.

Tegelijkertijd is het noodzakelijk om de mogelijkheden voor een onderdeel te behouden om intern doorstroming te kunnen bieden aan ambtenaren door bijvoorbeeld een loopbaanbeleid te voeren. Dit maakt dat er ruimte moet zijn voor een onderdeel om voor het landelijk extern openstellen van vacatures eerst intern te werven. Als een vacature in deze ronde niet ingevuld kan worden, komt pas daarna de externe openstelling.

Om met deze nieuwe voorrangpositie te kunnen werken is landelijk zicht op vacatures en vervulling daarvan noodzakelijk. Hiervoor wordt een landelijk mobiliteitscentrum ingericht en worden onderdelen verplicht om gegevens van zowel vacatures als (pre)herplaatsingskandidaten aan het landelijk mobiliteitscentrum door te geven. Het mobiliteitscentrum heeft een informatieve en regisserende taak. Het mobiliteitscentrum is verder omschreven in het zevende hoofdstuk van het Barp.

Het LSS is ook van toepassing op reorganisaties van onderdelen die samenhangen met een bovenregionale of landelijke reorganisatie. Als het gaat om samenhangende reorganisaties van de verschillende onderdelen is het mogelijk dat onderdelen op verschillende momenten moeten of willen reorganiseren. Dit kan gevolgen hebben voor de mogelijkheden die ambtenaren hebben om geplaatst of herplaatst te worden buiten het eigen onderdeel. De eventuele ongelijkheid die ontstaat door tempoverschillen binnen een aantal samenhangende regionale reorganisaties kunnen niet ondervangen worden in een sociaal statuut. In deze gevallen is noodzakelijk dat in de inrichting van het reorganisatieproces door de bevoegde gezagen rekening wordt gehouden met de tempoverschillen en dat bovenregionaal of landelijk in dat proces zekerheden worden opgenomen die genoemde ongelijkheid zo veel mogelijk beperken of uitsluiten. Dit kan bijvoorbeeld door het opstellen van concept plaatsingsplannen te synchroniseren en los te koppelen van het moment waarop feitelijk gereorganiseerd gaat worden en toekomstige herplaatsingskandidaten als pre-herplaatsingskandidaat aan te wijzen of door afspraken te maken over quota.

De pre-herplaatsingskandidaat heeft voorrang op andere kandidaten bij de invulling van vacatures bij het eigen en andere onderdelen waarop (landelijk) geen passende herplaatsingskandidaat kan worden herplaatst.

## **Artikel 19**

Als het bevoegd gezag ziet aankomen dat vanwege toekomstige aanpassingen in de taken of organisatie het niet te vermijden is om op termijn herplaatsingskandidaten aan te wijzen, dan kan het de groepen medewerkers waarbinnen dat noodzakelijk zal zijn al in een vroeg stadium aanwijzen als pre-herplaatsingskandidaat. Medewerkers die

behoren tot een reorganisatiegebied kunnen ook zelf verzoeken om aangewezen te worden als pre-herplaatsingskandidaat.

Onder eenzelfde, vergelijkbare of uitwisselbare functie wordt in dit artikel verstaan dat een functie na de reorganisatie volledig gelijk is aan de voorgaande functie of een functie in grote lijnen gelijk is dan wel gelijkend op de oude functieomschrijving.

Alle als pre-herplaatsingskandidaat aangewezen ambtenaren krijgen recht op een pakket flankerend beleid waarop zij een beroep kunnen doen als zij vrijwillig mobiel worden en kunnen aanspraak maken op een aantal voorzieningen in het Barp dat normaal alleen beschikbaar is voor aangewezen herplaatsingskandidaten. Zij worden daarbij ook ondersteund door een beperkte voorrangpositie.

Aan de pre-herplaatsingsstatus zijn geen verplichtingen verbonden. Het is geheel aan de aangewezen ambtenaar zelf om te beslissen of hij mobiel willen worden. Als een ambtenaar geen gebruik maakt van de rechten verbonden aan de pre-herplaatsingsstatus is dit dus later, als er uiteindelijk een aanwijzing tot herplaatsingskandidaat volgt, dus ook niet van invloed op de daaraan verbonden rechten en plichten.

De aanwijzing van pre-herplaatsingskandidaten is per definitie tijdelijk. Als vanwege de toegenomen mobiliteit de noodzaak om op termijn herplaatsingskandidaten aan te wijzen is weggevallen, wordt de aanwijzing opgeheven. Aanwijzing geschiedt voor een bepaalde periode, die zodanig omschreven is dat het eind van die periode objectief te bepalen is. Onder objectief bepaalbaar wordt verstaan dat het einde onafhankelijk van de wil of de subjectieve waardering van bevoegd gezag of werknemer vaststaat. Dat kan zijn een bepaalde datum, maar bijvoorbeeld ook de duur van een bepaald project of de terugloop van de bezetting tot een bepaald niveau. De aanwijzing eindigt altijd als er uiteindelijk toch gereorganiseerd wordt en er een definitief plaatsingsbesluit wordt genomen.

Het pakket flankerend beleid dat beschikbaar is voor pre-herplaatsingskandidaten is vrijwel gelijk aan dat voor aangewezen herplaatsingskandidaten. De afwijkingen zijn in de artikelen 22 tot en met 33 aangegeven.

De aanwijzing van pre-herplaatsingskandidaten is pas mogelijk nadat het bevoegd gezag schriftelijk en gemotiveerd de ondernemingraad van het voornemen om aan te wijzen op de hoogte heeft gebracht. Hierbij moeten tenminste de redenen, de beoogde doelen en een globaal tijdsplan worden aangegeven.

## **Artikel 20**

In artikel 20 wordt een uitwerking gegeven aan de in het Barp algemeen omschreven verplichting van het bevoegd gezag en de herplaatsingskandidaat om zich in te spannen om een passende functie te vinden. De afgesproken acties van beide zijden worden vastgelegd in een herplaatsingsplan, dat iedere zes maanden wordt geëvalueerd. In het artikel is een aantal vaste onderwerpen genoemd waar in elk geval aandacht aan moet worden besteed. Andere onderwerpen, toegesneden op de individuele situatie, kunnen ook opgenomen worden.

Het herplaatsingsplan is een besluit waartegen de ambtenaar bezwaar kan maken. Als bij een halfjaarlijkse evaluatie het herplaatsingsplan wordt gewijzigd, geldt dit als een nieuw besluit. Bij het opstellen van het plan is altijd de direct leidinggevende betrokken.

In geval deze niet bevoegd is om het besluit zelf vast te stellen, dan gebeurt dit door het bevoegd gezag op advies van de direct leidinggevende.

Onder het zoekgebied in het eerste lid, onder d, geeft men in overleg met de ambtenaar, in het herplaatsingsplan aan of er alleen binnen het korps of ook daarbuiten gezocht wordt naar een nieuwe functie.

### Artikel 21

Het bevoegd gezag en de herplaatsingskandidaat overleggen met elkaar en per geval kan worden gezien welke van de flankerende voorzieningen, gegeven de omstandigheden redelijkerwijs het beste kunnen worden ingezet. Afspraken daarover kunnen ook opgenomen worden in het herplaatsingsplan. Flankerend beleid wordt toegepast op verzoek van de ambtenaar. In de meeste gevallen bestaat recht op toepassing. In de onderstaande tabel is dit aangegeven met een R. Waar een K staat, bestaat geen recht, maar kan het bevoegd gezag een verzoek om toepassing afwijzen. Bij sommige voorzieningen bestaat wel een recht, maar is de hoogte van dat recht niet vooraf bepaald. Een en ander volgt niet uit artikel 21, maar uit de artikelen 22 tot en met 33 waarin het flankerend beleid is vastgelegd.

	Pre HPK	HPK
Outplacement (22)	K	jaar 1 K – daarna R
Opleidingskosten (23)	R	R
Verhuiskosten en reiskosten woon- werkverkeer (24)	R	R
Stimuleringspremie (25)	R	R
Reiskosten (26)	K	R
Terugkeergarantie (33)	R	R
Loonsuppletie (55t Barp)	R	R (volgt uit Barp)
Sollicitatieverlof (29)	R	R
Kwijtschelding terugbetalingen (28)	R	R

### Artikel 22

De toekenning van een budget voor outplacementtraject is geen recht voor herplaatsingskandidaten die korter dan een jaar geleden zijn aangewezen en evenmin voor pre-herplaatsingskandidaten. Beide groepen kunnen wel een aanvraag indienen, maar het is geen afdwingbaar recht.

Voor wat betreft de hoogte van het budget kan in het algemeen worden aangesloten bij hetgeen gebruikelijk is in het desbetreffende korps ten aanzien van het vergoeden van kosten voor outplacement en wat in de concrete omstandigheden gewenst is. Het bevoegd gezag neemt een gemotiveerd besluit over de toekenning en de hoogte van het budget, dat vatbaar is voor bezwaar en beroep.

De kosten van het traject worden niet vergoed aan de medewerker zelf maar direct aan de dienstverlener die hiertoe een gespecificeerde factuur indient. Dit om te voorkomen dat de toekenning tot het fiscaal loon gerekend wordt.

### **Artikel 23**

De opleidingskosten bedoeld in dit artikel zijn bedoeld voor opleidingen die door een nieuwe werkgever als voorwaarde worden gesteld om de ambtenaar in dienst te nemen. De ambtenaar die een mogelijkheid heeft om een functie bij een andere werkgever te verwerven, kan, als dat daarvoor noodzakelijk is, een bijdrage krijgen in de opleidingskosten. Noodzakelijk in dit verband wil zeggen dat de werkgever het volgen van de opleiding als voorwaarde stelt. Toekenning van een bijdrage is alleen mogelijk zolang de ambtenaar nog in dienst is bij de Nederlandse politie. De ambtenaar moet de eis van de nieuwe werkgever desgewenst kunnen aantonen, bijvoorbeeld met een brief van de nieuwe werkgever aan de ambtenaar. Deze voorziening is alleen van toepassing als de ambtenaar daadwerkelijk vraagt om een ontslag op eigen verzoek. De kosten van de opleiding worden niet vergoed aan de medewerker zelf maar direct aan de dienstverlener die hiertoe een gespecificeerde factuur indient. Dit om te voorkomen dat de toekenning tot het fiscaal loon gerekend wordt.

### **Artikel 24**

Voor de vergoedingen verhuis- en / of reiskosten woon-werkverkeer die op basis van dit artikel worden toegekend worden de bedragen uit het Brvvp gebruikt. Voor de vergoeding van verhuiskosten gelden de artikelen 27 en 28 van het Brvvp. De opdracht die bedoeld is in artikel 27 Brvvp komt in dit geval niet van het bevoegd gezag maar van de nieuwe werkgever.

Voor de vergoeding van woon-werkverkeer krijgt een herplaatsingskandidaat voor een periode van 12 maanden een tegemoetkoming die wordt verrekend met de aanspraak op de vergoeding bij de nieuwe werkgever.

Het moet gaan bij de vergelijking op maandbasis om wat de ambtenaar onder het Brvvp zou hebben gekregen voor de nieuwe reisafstand. De wijze van vergoeding bij de nieuwe werkgever is hierbij leidend. Als die werkt met een vergoeding per kilometer, wordt er aan de hand daarvan gerekend. De uitkomst daarvan wordt vergeleken met de daadwerkelijke vergoeding van de nieuwe werkgever. Bij een negatief verschil vult de politie aan tot het bedrag dat de ambtenaar op grond van het Brvvp zou zijn toegekend. Voorbeeld 1: als een ambtenaar op grond van het Brvvp recht zou hebben op een autokostenvergoeding van € 98 en de nieuwe werkgever vergoedt € 50, dan bedraagt de aanvulling € 48 per maand.

Voorbeeld 2: als een ambtenaar op grond van het Brvvp recht zou hebben op een trajectkaart voor de trein en aanvullend OV naar huis en plaats van tewerkstelling en de nieuwe werkgever vergoedt een bedrag van € 50, dan bedraagt de aanvulling de kosten van trajectkaart + aanvullend OV minus € 50.

### **Artikel 25**

De vertrekstimuleringspremie is beschikbaar voor pre-herplaatsingskandidaten en herplaatsingskandidaten die ontslag krijgen op eigen verzoek.

De premie is op twee manieren gemaximeerd.

Ten eerste is bepaald dat de premie nooit hoger kan zijn dan het totaal van de bezoldiging tot aan het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd. Als voor een bepaalde categorie ambtenaren in het Barp een andere eindleeftijd is bepaald, geldt voor die ambtenaren het totaal van de bezoldiging tot aan het bereiken van die leeftijd.

Ten tweede is de hoogte van de premie tot een absoluut maximum beperkt. Dit maximum is in het eerste jaar na aanwijzing als herplaatsingskandidaat € 125.000 en loopt per jaar terug als in het artikel opgesomd. Door deze terugloop ontstaat een extra stimulant om ook in de beginfase al actief te kijken naar mogelijkheden van herplaatsing buiten de Nederlandse politie.

De hoogte van de premie wordt bepaald door de lengte van het dienstverband binnen de Nederlandse politie. Dit is een ander begrip dan het aantal dienstjaren, dat wordt gebruikt bij sommige andere bepalingen. Dienstjaren bij de overheid buiten de Nederlandse politie tellen dus niet mee bij de berekening van de hoogte van de vertrekstimuleringspremie.

Als de premie wordt uitgekeerd is dit in beginsel fiscaal loon. Het is mogelijk de premie rechtstreeks, zonder tussenkomst van de ambtenaar zelf, onder te brengen bij een pensioenfonds of verzekeringsmaatschappij. Als de premie wordt gebruikt voor bepaalde in de fiscale wetgeving aangegeven doelen leidt dit tot uitstel van belasting tot het doel tot uitkering komt.

De premie zal niet worden uitgekeerd indien de ambtenaar gebruik maakt van een regeling welke direct dan wel indirect leidt tot een vorm van ouderdomspensioen. Hierbij wordt gedacht aan FPU, AFUP, einde loopbaanverlof of een regeling in die trant.

#### **Artikel 26**

De extra vergoeding van reiskosten voor woon-werkverkeer met eigen vervoer, al dan niet in combinatie met openbaar vervoer is voorbehouden aan ambtenaren die als gevolg van de reorganisatie verplicht worden om verder te reizen dan voor de reorganisatie en alleen in het geval een ambtenaar wel bij de Nederlandse politie blijft werken. De keuzesystematiek van het Brvvp geldt in dit geval. De extra vergoeding is geformuleerd als aanvulling op de basisvergoeding in het Brvvp. De basisvergoeding en de aanvulling bedragen tezamen € 0,45 bruto.

De extra vergoeding geldt voor de meerkilometers die gemaakt worden om de nieuwe plaats van tewerkstelling te bereiken vanaf het moment dat de ambtenaar formeel wordt geplaatst dan wel feitelijk op de nieuwe plaats van tewerkstelling begint.

Een voorbeeld:

Oorspronkelijke reis: Vleuten – Utrecht 32 km retour

Nieuwe reis: Vleuten- Amersfoort 80 km retour

Extra kilometers  $80 - 32 = 48$  km.

Als de basisvergoeding bijvoorbeeld € 0,15 is dan komt dit neer op:

$80 \times € 0,15 + 48 \times € 0,30 = € 26,40$ .

De extra vergoeding wordt niet feitelijk per gereisde dag vergoed, maar op basis van de bestaande rekenmethode in het Brvvp verrekend over het jaar, net zoals de standaardvergoeding voor woon-werkverkeer.

In het tweede tot en met vijfde jaar wordt de aanvulling afgebouwd in het tempo 80% / 60% / 40% / 20%. De afbouw betreft alleen de aanvulling, niet de basisvergoeding. In het bovenstaande voorbeeld is de basisvergoeding op grond van het Brvvp 15 cent. De aanvulling is in dat geval  $€ 0,45 - € 0,15 = € 0,30$ .

In het tweede jaar begint de aanvulling van € 0,30 af te bouwen. In het tweede jaar is de aanvulling nog 80% van het oorspronkelijke bedrag. In dat jaar zal de totale vergoeding voor de *extra* kilometers dus zijn:

basisvergoeding (€ 0,15) + 80% van de aanvulling ( $0,8 * € 0,30 = € 0,24$ ), tezamen € 0,39.

Als de basisvergoeding op grond van het Brvvp hoger wordt, wordt de aanvullende vergoeding voor datzelfde bedrag vermindert om op het bedrag van € 0,45 uit te komen.

Een jaar na dato van ingang van de vergoeding wordt de vergoeding herberekend op basis van de dan geldende basisvergoeding op basis van het Brvvp en de aanvulling tot € 0,45.

De basisvergoeding en aanvulling zijn niet gebonden aan de maximale reisafstand genoemd in het Brvvp. De aanvulling geldt voor maximaal vijf jaar per verplaatsing. Het zesde lid regelt dat rechten van de ambtenaar als gevolg van een onvrijwillige verplaatsing behouden blijven bij een eventuele volgende onvrijwillig verplaatsing. Het behoud van rechten moet geen reden zijn om vaker dan nodig onvrijwillig te verplaatsen. In zijn algemeenheid moet altijd geprobeerd worden onvrijwillige verplaatsingen achter elkaar te voorkomen.

Als binnen de looptijd van de aanvulling (vijf jaar) de reisafstand toeneemt door een nieuwe gedwongen verplaatsing, dan wordt als uitgangspunt voor de berekening de oorspronkelijke afstand aangehouden voor de resterende duur. Bijvoorbeeld:

Als de ambtenaar voor reorganisatie een reisafstand had van 20 km enkele reis (plaats A), en na reorganisatie een reisafstand heeft van 30 kilometer enkele reis (plaats B), en na twee jaar door een tweede verplaatsing een reisafstand krijgt van 40 km enkele reis (plaats C), dan bedraagt de vergoeding per enkele reis dus:

Jaar 1 en 2	30 km vergoeding Brvvp, en 10 km aanvulling tot 45 cent
Jaar 3, 4 en 5	40 km vergoeding Brvvp, en 20 km aanvulling tot 45 cent,
Jaar 6 en 7	40 km vergoeding Brvvp, en 10 km aanvulling tot 45 cent.

	reisafstandverschil A-B	reisafstandverschil B-C
Jaar 1	X	
Jaar 2	X	
Jaar 3	X	X
Jaar 4	X	X
Jaar 5	X	X
Jaar 6		X
Jaar 7		X

X is waar men een aanvullende vergoeding voor krijgt.

De wijziging na drie jaar komt doordat na afloop van de oorspronkelijke termijn van vijf jaar, die hoort bij de eerste verplaatsing, de plaats van tewerkstelling na de eerste

verplaatsing geldt als de bestaande plaats van tewerkstelling (plaats B). De extra vergoeding is vanaf dat moment alleen nog van toepassing op de extra kilometers tussen de (nieuwe) bestaande plaats van tewerkstelling (plaats B) en de plaats van tewerkstelling na de tweede verplaatsing (plaats C).

Of een tweede onvrijwillig verplaatsing een gevolg is van reorganisatie of een andere oorzaak heeft, maakt voor de toekenning en berekeningswijze niet uit.

Als tijdens de looptijd van een aanvulling de reisafstand weer afneemt, dan wordt de aanvulling herberekend. De afname van reisafstand wordt als eerste verrekend met de extra kilometers waarover een aanvulling vergoed wordt. Als de afname zodanig is dat de reisafstand gelijk of minder wordt dan de oorspronkelijke reisafstand, dan komt de aanvulling daarmee te vervallen.

In het zevende lid wordt aangesloten bij het Brvvp voor bijvoorbeeld de routeplanner en berekeningprocedures eigen vervoer, al dan niet in combinatie met openbaar vervoer.

#### **Artikel 27**

Het eerste lid van dit artikel bepaalt dat individuele en persoonsgebonden rechten in stand blijven bij plaatsing of herplaatsing in het kader van een reorganisatie. Voorwaarde is dat het gaat om bij besluit toegekende rechten. Voorbeelden van rechten die onder dit artikel vallen zijn een persoonlijke salarisschaal en een toekenning op grond van de vervallen flexbepalingen waaronder artikel 65a van het Barp en 30 a Bbp. Als een ambtenaar bijvoorbeeld een individuele toekenning heeft voor reistijd woon-werkverkeer op grond van het vervallen artikel 65a van het Barp en de reisafstand blijft gelijk of neemt toe na plaatsing of herplaatsing, dan behoudt hij de oorspronkelijke toekenning. Indien de reistijd vermindert, dan wordt de oorspronkelijke toekenning naar rato herberekend. Om de gevolgen van de (her)plaatsing van een ambtenaar die is aangewezen voor uitvoering van technische, administratieve en andere taken ten dienste van de politie te verzachten is in het tweede lid van dit artikel bepaald dat dit gebeurt met behoud van de executieve status. De ambtenaar wiens functie is aangewezen als bedoeld in de Regeling aanwijzing administratief technische functies behoudt bij (her)plaatsing die aanwijzing.

Naast behoud van rechten doelt dit artikel ook op behoud van rang.

#### **Artikel 28**

In de rechtspositie, bijvoorbeeld het Barp, Bbp of Brvvp, is op een aantal plaatsen een terugbetalingsverplichting opgenomen, bijvoorbeeld voor opleidingskosten. In dit artikel is vastgelegd dat de (pre)herplaatsingskandidaat die een functie buiten de Nederlandse politie gaat bekleden bij ontslag ontheven wordt van deze verplichting. Het gaat hier onder andere om de terugbetalingsverplichting van artikel 41 Barp (ouderschapsverlof) en artikel 67 Barp (studiekosten).

### **Artikel 29**

Aan de (pre)herplaatsingskandidaat die in werktijd solliciteert wordt op diens verzoek buitengewoon verlof toegekend. Het verlof is bedoeld voor een sollicitatieafpraak, niet voor bijvoorbeeld de voorbereiding daarop of het zoeken van sollicitatiemogelijkheden. Het verlof is bedoeld voor de sollicitatieafpraak inclusief de benodigde reistijd.

### **Artikel 30**

Dit artikel betreft de klassieke remplaçantenregeling. Een ambtenaar die geen recht heeft op flankerend beleid kan dat recht toch krijgen als hij op eigen verzoek ontslag krijgt en op de formatieplaats die hij bezet een ambtenaar kan worden geplaatst of herplaatst die wel recht heeft op toepassing van flankerend beleid. Het recht op toepassing van flankerend beleid schuift in dat geval door van de (pre)herplaatsingskandidaat naar de ambtenaar die plaats maakt. De ambtenaar die vertrekt hoeft niet tot het reorganisatiegebied of hetzelfde korps te behoren als de (pre)herplaatsingskandidaat.

Het is aan het bevoegd gezag om in deze situatie een redelijke afweging te maken of dit mogelijk is. Verwacht mag worden dat een verzoek niet te snel wordt afgewezen. Er dient door het bevoegd gezag gemotiveerd te worden waarom het verzoek niet tot vervanging kan leiden. Het niet volledig in alle facetten kunnen vervangen van de vertrekkende ambtenaar, bijvoorbeeld door beperkte verschillen in arbeidsduur per week, is geen reden om een verzoek af te wijzen. Zie in dit verband artikel 125g van de Ambtenarenwet.

### **Artikel 31**

Dit artikel betreft een speciale variant van de remplaçantenregeling. In deze variant gaat het niet om doorschuiven van flankerend beleid, maar om ontheffing van taken tot een vastgelegde vertrekdatum in de nabije toekomst. Als voldaan wordt aan de in het artikel genoemde voorwaarden kan de plaats van de ambtenaar direct worden ingenomen door een (pre)herplaatsingskandidaat.

Iedere ambtenaar kan een aanvraag doen bij het bevoegd gezag om van de mogelijkheid van artikel 31 gebruik te maken.

Onder de aanspraken in dit lid wordt verstaan al hetgeen hij aan zijn rechtspositie kan ontlenen, tot het moment dat hij zijn verzoek tot aanwijzing als herplaatsingskandidaat heeft gedaan.

Ook hier geldt dat verwacht mag worden dat het verzoek niet te snel wordt afgewezen (zie hierover de toelichting op artikel 30).

Als het verzoek kan worden ingewilligd kunnen afspraken worden gemaakt over een eventuele inzet op andere taken tot aan het einde van de loopbaan. Dit is zowel voor de ambtenaar als voor het bevoegd gezag facultatief. Er bestaat aan beide zijden geen verplichting om tot afspraken te komen.

In het tweede en derde lid van dit artikel is de bepaling opgenomen dat een ambtenaar die gebruik maakt van dit artikel eventuele inkomsten die hij tijdens het ontheven zijn van werkzaamheden, naast zijn salaris als politieambtenaar ontvangt, moet opgeven. Als er sprake is van inkomsten dan worden die verrekend met zijn salaris om een niet te rechtvaardigen voordeel uit deze situatie te voorkomen.

### **Artikel 32**

Dit artikel maakt het mogelijk dat een ambtenaar binnen het gezagsbereik van het bevoegd gezag zelf kiest voor aanwijzing als herplaatsingskandidaat als bedoeld in artikel 55i, tweede lid, Barp. Voorwaarde hierbij is dat door die aanwijzing een plaats vrijkomt die door een (pre)herplaatsingskandidaat wordt ingenomen. Het is voor toepassing van dit artikel niet voldoende dat een vrijkomende plek *kan* worden ingenomen, het gaat om een feitelijke wisseling. Er moet daadwerkelijk sprake zijn van een formele plaatsing op de vrijgekomen plaats.

De mogelijkheid die dit artikel biedt, kan bijvoorbeeld benut worden in een situatie van boventaligheid, waarbij een of meer ambtenaren niet geplaatst kunnen worden op hun eigen ongewijzigde functie, terwijl een of meer van de wel geplaatste ambtenaren juist liever mobiel wordt met ondersteuning van het flankerend beleid dat beschikbaar is voor herplaatsingskandidaten. Ook biedt het een mogelijkheid om een ambtenaar die buiten het reorganisatiegebied valt zich aan te laten wijzen als herplaatsingskandidaat. Evenals bij artikel 30 en 31 geldt dat het bevoegd gezag een redelijke afweging maakt of het mogelijk is aan het verzoek tegemoet te komen. Zie hierover de toelichting op artikel 30.

### **Artikel 33**

De ambtenaar die ontslag krijgt op eigen verzoek om een functie in de private sector te gaan vervullen, valt in die nieuwe arbeidsverhouding onder de bepalingen van het Burgerlijk wetboek. Als de arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever een proeftijdbeding bevat, is het mogelijk dat de arbeidsovereenkomst door de nieuwe werkgever tijdens de proeftijd zonder vormvereisten en per direct wordt beëindigd. Een overstap naar de private sector is daarmee een risico. Om dit risico te beperken bepaalt dit artikel dat voor een beperkte periode een terugkeergarantie kan worden gegeven. De ambtenaar kan van de terugkeergarantie gebruik maken als hij buiten eigen schuld of toedoen door de nieuwe werkgever in de proeftijd wordt ontslagen. De ambtenaar zal dan wel binnen drie werkdagen na het ontslag dit moeten melden bij het oorspronkelijke korps om zonder gevolgen voor het pensioen en dergelijke gebruik te maken van de garantie. Als er een hernieuwde aanstelling volgt gaat deze in binnen drie dagen na de melding van het ontslag.

De garantie is beperkt tot een terugkeer bij het oorspronkelijke korps in een vaste aanstelling met een bezoldiging overeenkomstig de bezoldiging bij vertrek. Er bestaat geen garantie dat dit kan in de eigen functie of op de eigen plaats van tewerkstelling. Als de ambtenaar voor vertrek was aangewezen als herplaatsingskandidaat geldt bij terugkeer de resterende termijn van de herplaatsingsstatus op het moment van vertrek, met een minimum van drie maanden.

### **Artikel 34**

Dit artikel biedt het bevoegd gezag de mogelijkheid af te wijken van hetgeen is bepaald in deze regeling, zij het alleen in individuele gevallen en als het leidt tot onevenredig onbillijke uitkomsten of als er sprake is van een bijzondere situatie. Daarbij moeten wel de individuele belangen en die van de organisatie worden afgewogen. Het bevoegd gezag kan zich hierbij laten adviseren door een bestaande dan wel op te richten commissie.

### **Artikel 35**

Indien bij de afronding van een reorganisatie in een onderdeel een ambtenaar is geplaatst of daarna is herplaatst, dan is en blijft op zijn situatie de toen geldende regionale regeling omtrent reorganisaties van toepassing. Eventuele toekenningen behorend bij de plaatsing of herplaatsing blijven in stand, ook als deze anders (gunstiger of ongunstiger) zijn dan het regime van het LSS.

Indien een ambtenaar als herplaatsingskandidaat is aangewezen voordat het LSS in werking is getreden en nog steeds herplaatsingskandidaat is op het moment van inwerkingtreding, dan is dit anders. In dat geval houdt de ambtenaar recht op toepassing van de regionale regeling die gold voor de reorganisatie als gevolg waarvan de ambtenaar als herplaatsingskandidaat is aangewezen. Daarnaast heeft hij, als dat tot een gunstiger uitkomst leidt, recht op toepassing van het LSS. Wat in dit geval gezien wordt als een gunstiger uitkomst is ter beslissing van de ambtenaar. Deze kan aangeven op welk van de beide regelingen hij een beroep doet.

Voorbeeld: de ambtenaar is voor 1 maart 2010 als herplaatsingskandidaat aangewezen en wordt na 1 maart 2010 herplaatst. De ambtenaar kan dan gebruik maken van alle voorzieningen van het sociaal statuut behorend bij de oude reorganisatie, ook als dat een voorziening is die niet in het Landelijk sociaal statuut voorkomt. De ambtenaar kan ook gebruik maken van een voorziening in het Landelijk sociaal statuut die niet in het oude sociaal statuut voorkomt. Komt een voorziening in beide statuten voor, dan kan de ambtenaar kiezen op welk statuut hij een beroep doet.

Daarnaast is opgenomen dat er alleen van deze regeling kan worden afgeweken bij reorganisaties waarbij ook arbeidsvoorwaarden van andere sectoren dan de politie betrokken zijn. Indien dit niet het geval is, geldt dus deze regeling.

Het laatste lid van dit artikel bepaalt dat deze regeling ook van toepassing is indien vóór de inwerkingtreding van deze regeling het bevoegd gezag bij de behandeling van de melding van een reorganisatie in de Adviescommissie melding voorgenomen reorganisaties heeft toegezegd dat de bepalingen ook van toepassing zullen zijn op de gemelde reorganisatie. Dit moet blijken uit het advies van de Adviescommissie en de brief van de minister van BZK aan het korps waarin de bevindingen van de Commissie voor georganiseerd overleg in politie-ambtenarenzaken zijn opgenomen.

=====