

SOCIAAL STATUUT UITBESTEDING

HOOFDSTUK I ALGEMEEN

1.1. Sourcingbeleid Defensie

In de Kamerbrief van 27 april 2012 is het sourcingbeleid van Defensie verwoord. Het sourcingbeleid van Defensie betreft de vraag of de krijgsmacht een dienst of activiteit zelf uitvoert of deze verkrijgt door samenwerking of uitbesteding. Om de ambitie van een veelzijdig en flexibel inzetbare krijgsmacht te realiseren, hanteert Defensie een ambitieuze sourcingagenda. Sourcing is geen doel op zichzelf, maar is er op gericht de uitvoering van de kerntaken van Defensie zo doeltreffend en doelmatig mogelijk te ondersteunen. Samenwerking bij en uitbesteding van diensten en activiteiten die niet tot de kerntaken van Defensie worden gerekend, moeten in het bijzonder bijdragen tot:

- de inzetbaarheid en het innovatieve vermogen van de krijgsmacht;
- de flexibiliteit en het aanpassingsvermogen van de defensieorganisatie;
- het inzicht in de kosten.

1.2. Personeelsaspecten bij uitbesteding aan bedrijfsleven

In dit sociaal statuut wordt uitsluitend ingegaan op de personeelsaspecten die bij uitbesteding van een dienst of activiteit aan het bedrijfsleven aan de orde komen. Defensie realiseert zich de impact van de veranderingen voor de betrokken medewerkers. In veel gevallen betekent de overgang naar het bedrijfsleven voor een medewerker dat hij verhuist van een ondersteunende eenheid binnen Defensie naar een organisatie waar zijn specialisme de kerntaak is. Dit kan gepaard gaan met een vergroting van ontwikkelrichtingen en verruiming van de carrièremogelijkheden. De overgang betekent ook verandering van het werken in openbare dienst naar werken in de private sector, van een ambtelijke aanstelling naar een arbeidsovereenkomst met een marktpartij.

Daar Defensie hecht aan continuïteit van de dienstverlening en haar imago als goed werkgever, wil zij eventuele negatieve gevolgen voor de rechtspositie van het defensiepersoneel zoals de arbeidsvoorwaarden bij overgang naar het bedrijfsleven, beperken. Dit statuut voorziet daarin en biedt de betrokken medewerkers tevens op hoofdlijnen meer duidelijkheid over het proces van overgang. Daar tussen de uitbestedingstrajecten onderling vaak grote verschillen zitten bijvoorbeeld qua defensiepopulatie en marktsituatie, geeft dit generieke statuut niet alle oplossingen voor alle personele problemen. Wel biedt dit statuut de benodigde algemene insteek en kaders.

1.3. Toepassing

De rechtspositie van defensiepersoneel is thans nog niet toegesneden op de overgang van defensiepersoneel naar een marktpartij. Daarom dienen er kaders te worden vastgesteld ten aanzien van de rechtspositionele gevolgen van een overgang voor het defensiepersoneel naar een marktpartij en dient één voor alle defensieonderdelen geldend sociaal kader te worden geformuleerd. Het Sociaal Statuut Uitbesteding (SSU) vormt dit integraal sociaal kader bij uitbesteding aan het bedrijfsleven. Dit sociaal statuut is na overleg met de centrales van overheidspersoneel tot stand gekomen en heeft de instemming van de centrales van overheidspersoneel.

In dit sociaal statuut wordt voor ieder uitbestedingstraject op hoofdlijnen vastgelegd op welke wijze het defensiepersoneel overgaat naar een marktpartij en welke overgangsregelingen op rechtspositioneel en arbeidsvoorwaardelijk gebied daarbij gelden. Dit sociaal statuut geldt voor zowel het militair als het burgerpersoneel dat in het kader van een uitbestedingstraject overgaat naar de marktpartij.

Defensie kan op grond van operationele of bedrijfsvoeringstechnische redenen bij de uitvoering van een uitbestedingstraject de personele capaciteit deels buiten scope houden. In zo'n geval kan van een detacheringconstructie, met een onderlinge verrekening van de kosten, gebruik worden gemaakt. Defensie wil bijvoorbeeld in bepaalde gevallen militairen behouden in verband met haar operationele taken en/of loopbaanpatronen c.q.

ervaringsopbouw. Deze militairen kunnen dan bijvoorbeeld in de vredesbedrijfsvoering bij de marktpartij te werk worden gesteld om daar hun vaardigheden te onderhouden. Dit sociaal statuut geldt niet voor zo'n detachingsconstructie.

Dit sociaal statuut wordt bij elk uitbestedingstraject, waar sprake is van een overgang van defensiepersoneel naar een marktpartij, als basis sociaal kader gehanteerd, tenzij voor een uitbestedingstraject met zijn eigen personeelsproblematiek een maatwerk-oplossing moet worden gevonden. In een dergelijk geval vindt nader overleg met de centrales van overheidspersoneel plaats. Dit overleg dient in de regel te worden afgerond vóórdát de aanbestedingsprocedure voor het desbetreffende uitbestedingstraject wordt gestart, zodat eventuele afspraken die bij de marktpartij moeten worden bedongen nog in de aanbesteding kunnen worden meegenomen. Daarom is het wenselijk tijdig in het voortraject in overleg met de centrales van overheidspersoneel na te gaan of er aanleiding is om tot aanvullende en/of afwijkende afspraken te komen (zie 4.4).

HOOFDSTUK II BEPALINGEN MET BETREKKING TOT DE OVERGANG

2.1. Van werk naar werk

Vanuit goed werkgeverschap staat bij elk uitbestedingstraject het behoud van werkgelegenheid voor de betrokken medewerkers hoog in het vaandel ("van werk naar werk") en is voortzetting van de arbeidsparticipatie het streven. Aangezien bij uitbesteding het takenpakket bij Defensie (grotendeels) overgaat naar een marktpartij, geldt als ambitie dat de betrokken medewerkers (zoveel mogelijk) overgaan naar de marktpartij en daar een passende functie krijgen. Hierbij wordt onderkend dat niet bij elk uitbestedingstraject de mogelijkheid zal bestaan dat alle medewerkers kunnen overgaan naar de marktpartij.

2.2. Overgang personeel

De marktpartij geeft aan het voorgaande invulling door op basis van de uit te besteden dienstverlening zowel in kwalitatieve als kwantitatieve zin de aantallen en soorten functies voor te stellen als onderdeel van het aanbestedingsproces. In voorkomend geval kan Defensie op dit punt minimum aantallen en soorten functies aangeven. Deze blauwdruk van de nieuwe organisatie is de basis waarop na definitieve gunning van het contract aan de marktpartij wordt bepaald wie van het defensiepersoneel overgaat naar de marktpartij en de wijze waarop dat gebeurt. Indien hieruit blijkt dat er sprake is van meer medewerkers dan functies bij de marktpartij en er dientengevolge geselecteerd moet worden, geschiedt deze interne selectie conform de vigerende Defensieregelgeving (voor de burgermedewerker geldt artikel 116 BARD en voor de militair artikel 17 AMAR). De selectiecommissie bestaat uit een vertegenwoordiging van Defensie en een vertegenwoordiging van de marktpartij aan wie de uitbesteding is gegund.

Voor zover er in het kader van de uitbesteding bij de marktpartij functies bestaan die qua omvang en inhoud vergelijkbaar zijn met de functies die de medewerkers op dat moment bij Defensie bekleden, zal de marktpartij de medewerkers die daarvoor op basis van hun kwalificaties in aanmerking komen een in functie passend werk aanbieden dat vergelijkbaar is met de werkzaamheden zoals de medewerker deze op dat moment bij Defensie bekleedt dan wel passend bij de door hem opgebouwde competenties. In overleg met de medewerker en de marktpartij wordt voorafgaand aan de overgang bepaald welke passende functie de medewerker bij de marktpartij gaat verrichten. De uitkomst hiervan wordt neergelegd in een besluit van Defensie.

Het begrip passende functie wordt zo ruim als binnen de rechtspositionele kaders mogelijk is uitgelegd. Bij de beoordeling van de vraag of een functie passend is, speelt de afweging tussen herplaatsing (voorkoming van werkloosheid) en de mogelijkheid van overtolligheidsontslag (werkloosheid) een belangrijke rol. Een functie is in beginsel passend wanneer de daaraan verbonden werkzaamheden op de capaciteiten en ervaring van betrokkene zijn berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van betrokkene kan worden gevergd (artikel 105 van het BARD en artikel 53b van het AMAR). Factoren als (verandering in) de plaats van tewerkstelling, de reisafstand woning/werk, de positie en "status" van een functie enz. zijn op zichzelf geen

zelfstandige redenen om te concluderen dat een functie niet passend is. In het individuele geval zal telkens tot een zorgvuldige afweging van belangen worden gekomen.

2.3. Bijzondere personeelscategorieën die niet overgaan

Onverminderd het voorgaande acht Defensie het als goed werkgever van belang dat bepaalde categorieën defensiepersoneel gelet op hun arbeidsmarktpositie beschermd moeten worden en daarom niet overgaan. De volgende bijzondere personeelscategorieën gaan in beginsel niet mee over naar de marktpartij:

2.3.1. Medewerkers met behoudgarantie

De medewerker kort voor UKW, pensioen of een andere leeftijdsontslagregeling heeft de garantie dat hij niet overgaat naar de marktpartij en tot aan de datum van zijn reguliere leeftijdsontslag in dienst kan blijven van Defensie. Voor deze medewerker bestaat de mogelijkheid om op eigen verzoek bij de marktpartij gedetacheerd te worden, zolang dit geen verdringingseffecten oplevert voor de medewerkers die conform 2.2. in aanmerking kunnen komen voor een functie bij de marktpartij.

De behoudgarantie geldt voor de defensiemedewerker die:

1. op de peildatum 1 januari 2012 nog vier jaar of korter verwijderd is van de reguliere ontslagdatum voor UKW, pensioen of een andere leeftijdsontslagregeling;
2. op de dag dat hij als herplaatsingskandidaat zou worden aangemerkt, hooguit 24 maanden is verwijderd van de reguliere ontslagdatum voor UKW, pensioen of andere leeftijdsontslagregeling.

2.3.2. Medewerkers zonder behoudgarantie binnen vijf jaar voor UKW, pensioen of een andere leeftijdsontslagregeling

De medewerker die vijf jaar of korter verwijderd is van de reguliere ontslagdatum voor UKW, pensioen of een andere leeftijdsontslagregeling maar geen aanspraak kan maken op de behoudgarantie als bedoeld onder 2.3.1., kan op eigen verzoek in een detachingsconstructie te werk worden gesteld bij de marktpartij, indien voor hem een passende functie bij de marktpartij beschikbaar is en zolang dit geen verdringingseffecten oplevert voor de medewerkers die conform 2.2. in aanmerking kunnen komen voor een functie bij de marktpartij.

2.3.3. Langdurig zieken

De medewerker die minder dan 70% functiegeschikt wordt verklaard door het Bureau Medische Beoordelingen, blijft in dienst van Defensie en wordt begeleid door het Dienstencentrum Reintegratie, tenzij betrokkene anders aangeeft. Het mogelijk ontslag op basis van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Werkloosheidswet of het voor hem geldende Sociaal Beleidskader Defensie volgt conform de geldende wet -en regelgeving binnen Defensie.

2.4. Proces van overgang

2.4.1. Reorganisatietraject

De reorganisatie ten behoeve van de uitbesteding wordt uitgevoerd conform de SG-aanwijzing A/983 Uitvoering Reorganisaties Defensie (URD). In relatie tot een uitbestedingstraject zal het reorganisatietraject primair inhouden het (deels) opheffen van de eenheid teneinde formeel de functies intern Defensie op te heffen.¹ Daarnaast is het van belang vast te stellen welke functies achterblijven of gecreëerd worden om bijvoorbeeld een regie-organisatie in te richten die na de uitbesteding de verbinding moet leggen tussen Defensie en de marktpartij. Overigens is het tevens relevant om vast te stellen of en zo ja welke indirecte functies komen te vervallen.

¹ Bij samenloop van deze reorganisatie met een al lopende reorganisatie is het mogelijk om functies die als gevolg van de uitbesteding komen te vervallen en mogelijk terugkeren bij de marktpartij, te isoleren van dat reorganisatieplan. Dit laatste door deze functies op te nemen in het reorganisatieplan dat als gevolg van de uitbesteding wordt opgelopen.

Het reorganisatietraject kan starten nadat de secretaris-generaal na overleg als bedoeld in het Besluit Medezeggenschap Defensie met de betrokken medezeggenschap besluit om de uitbesteding ten uitvoer te brengen. Nadat de secretaris-generaal dit besluit heeft genomen, kan worden aangevangen met het opstellen van een beleidsvoornemen. Vervolgens kan het reguliere reorganisatietraject tot en met het vaststellen van een definitief reorganisatieplan (DRP) worden doorlopen inclusief het overleg met de medezeggenschap en de centrales van overheidspersoneel. Tijdens dit overleg worden de centrales van overheidspersoneel geïnformeerd over de voortgang van de aanbestedingsprocedure (met de nadruk op de personele aspecten).

Na vaststelling van het DRP zal de implementatiefase uit het URD aanvangen. Gedurende deze implementatiefase bestaat voor de centrales van overheidspersoneel de mogelijkheid om in overleg met Defensie aanvullende afspraken te maken op personeelsgebied. Aangezien deze aanvullende afspraken niet zullen zijn meegenomen in de aanbesteding, kunnen deze aanvullende afspraken slechts betrekking hebben op onderwerpen die door Defensie kunnen worden ingevuld.

In de regel worden medewerkers, voor zover er beschikbare passende functies bij de overnemende marktpartij aanwezig zijn, overgedragen aan de marktpartij aan wie de uitbesteding is gegund. Vanwege zwaarwegende persoonlijke omstandigheden kan hiervan worden afgeweken. De afdoening van dergelijke verzoeken wordt in de implementatiefase (i.c. het 'BCO-traject') gemonitord.

Na beschouwing van de bijzondere personeelscategorieën start in de regel voor de overige medewerkers zo spoedig mogelijk na het moment dat de voorlopige gunningsbeslissing aan de gekozen marktpartij bekend is gemaakt, een herplaatsingsonderzoek van maximaal zes maanden.

Hoewel tijdens dit onderzoek van maximaal zes maanden de functie van de medewerker nog niet formeel is vervallen en betrokkene dus nog niet is aangewezen als herplaatsingskandidaat, maakt deze medewerker uitsluitend gedurende deze periode aanspraak op de voorzieningen als bedoeld in het SBK 2012. Gedurende dit onderzoek blijft de medewerker dus in dienst bij Defensie en verantwoordelijk voor de uitvoering van de werkzaamheden behorende bij zijn functie.

Het herplaatsingsonderzoek houdt in dat de medewerker gedurende de eerste periode van het herplaatsingsonderzoek van drie maanden intern Defensie naar een andere functie kan zoeken. Indien gedurende dit onderzoek blijkt dat een interne herplaatsing mogelijk is, wordt de medewerker op deze interne functie geplaatst en gaat hij dus niet over naar de marktpartij. Tijdens de periode van het herplaatsingsonderzoek zal tevens met inachtneming van de wettelijke stand-still termijn na voorlopige gunning de opdracht definitief gegund gaan worden aan de marktpartij.

Indien gedurende de eerste periode van het herplaatsingsonderzoek blijkt dat er geen interne herplaatsing mogelijk is, wordt aansluitend de tweede periode van het herplaatsingsonderzoek gestart waarin gedurende drie maanden naar een functie binnen of buiten Defensie wordt gezocht (niet zijnde bij de marktpartij aan wie de uitbesteding definitief is gegund). Indien gedurende dit onderzoek blijkt dat een interne of externe herplaatsing mogelijk is, wordt de medewerker op de desbetreffende functie geplaatst en gaat hij dus niet over naar de marktpartij.

In de tweede periode van het herplaatsingsonderzoek kan na de definitieve gunning worden aangevangen met het selectieproces van medewerkers voor de bij de marktpartij beschikbare functies.

Indien aan het slot van de periode van het herplaatsingsonderzoek blijkt dat er geen interne dan wel externe herplaatsing (niet zijnde bij de marktpartij aan wie definitief is gegund) mogelijk is, gaan deze medewerkers, voor zover er beschikbare passende functies bij de marktpartij aanwezig zijn en met inachtneming van het gestelde onder 2.2. op de

overdrachtsdatum (i.c. de omklapdatum waarop de functies intern Defensie worden opgeheven/de datum waarop volgens het contract de uit te voeren werkzaamheden en het personeel worden overgedragen aan de marktpartij²), in de regel over naar de marktpartij aan wie de uitbesteding is gegund. De marktpartij biedt aan de geselecteerde medewerkers een passende functie en een individuele arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder wettelijke proeftijd naar burgerlijk recht aan.

2.4.2. Ontslagaanzegging in verband met overgang

Voor de medewerkers wiens functie vervalt in verband met de uitbesteding vindt uiterlijk drie maanden voor de overdrachtsdatum ontslagaanzegging plaats. Deze ontslagaanzegging wordt ongedaan gemaakt indien een medewerker op de omklapdatum niet overgaat naar de marktpartij.

2.4.3. Ontslag in verband met de overgang

Iedere medewerker die de aangeboden passende functie bij de marktpartij accepteert, zal op de overdrachtsdatum ontslag worden verleend op grond van artikel 116, eerste lid, onder a, van het BARD (burgerambtenaar) dan wel op grond van artikel 39, tweede lid, onder d, van het AMAR (militair). Deze medewerker komt in een dergelijk geval niet in aanmerking voor de voorzieningen als bedoeld in het SBK 2012. Het weigeren van een aangeboden passende functie bij de marktpartij kan in voorkomend geval leiden tot ontslag bij Defensie zonder aanspraak op een (aanvullende) uitkeringsvoorziening. Voor de medewerker die extern wordt herplaatst (niet zijnde bij de marktpartij aan wie is gegund) volgt tevens ontslag op grond van eerder genoemde ontslagartikelen.

2.4.4. Arbeidsovereenkomst

Op de overdrachtsdatum treedt in werking de door de marktpartij aan betrokken medewerker(s) aangeboden individuele arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder wettelijke proeftijd naar burgerlijk recht met vermelding van de functie die vervuld gaat worden. Van de aangeboden arbeidsovereenkomst maakt, in voorkomend geval, de alsdan geldige CAO of bedrijfsregeling van de marktpartij onderdeel uit.

2.4.5. Bezwaar

Medewerkers die een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden, hebben ingevolge de Algemene wet bestuursrecht de mogelijkheid om binnen zes weken na bekendmaking bezwaar aan te tekenen tegen het voorgenomen ontslag naar aanleiding van de plaatsing op een naar de mening van betrokkene niet passende functie bij de marktpartij.

Onverminderd het streven de bezwaarprocedure voor het tijdstip van de overdrachtsdatum af te ronden, heeft een bezwaar opschortende werking in de zin dat het ontslagbesluit niet eerder ten uitvoer wordt gelegd dan de eerste van de maand, volgend op die waarin op het bezwaar door de minister van Defensie is beslist. Gedurende de periode van opschorting wordt de medewerker gedetacheerd bij de marktpartij. Een beroepsprocedure heeft geen opschortende werking.

2.4.6. Rechten personeel dat niet wordt herplaatst of niet overgaat naar de marktpartij

De medewerker die gedurende de herplaatsingsperiode van zes maanden geen functie intern of extern Defensie (waaronder een functie bij de marktpartij aan wie de uitbesteding is gegund) heeft kunnen vinden, wordt op de overdrachtsdatum als herplaatsingskandidaat aangemerkt, aangezien per die datum zijn functie is komen te vervallen. Op deze medewerker zijn vanaf dat moment de bepalingen van het SBK 2012 onverkort van toepassing met dien verstande dat vanaf het moment van aanwijzen als herplaatsingskandidaat het herplaatsingstraject van het SBK 2012 ingaat.

² Voor alle duidelijkheid: de omklapdatum van de reorganisatie en de datum overdracht van werkzaamheden en personeel hoeven niet dezelfde te zijn als de ondertekeningdatum van het uitbestedingscontract. Veelal zal immers een transitiefase met de marktpartij worden overeengekomen.

HOOFDSTUK III OVERGANGSREGELINGEN

3.1. Werkgarantie

De marktpartij biedt gedurende de looptijd van het uitbestedingscontract ten behoeve van de overgenomen medewerkers werkzekerheid die eruit bestaat dat er geen gedwongen ontslagen plaatsvinden als gevolg van een reorganisatie. De medewerkers hebben derhalve bij normaal functioneren (geen sprake van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek) een ontslagbescherming tijdens de looptijd van het uitbestedingscontract. Indien deze looptijd langer is dan vijf jaar, geldt er een werkgarantie van 5 jaar.

Een medewerker kan in de situatie komen dat het uitbestedingscontract met de eerste dienstverlener wordt opgezegd gedurende de looptijd van dat contract en voor het aflopen van de werkgarantie. In deze situatie geldt dat als er tussentijds wordt geresourced en het personeel in het kader van de Wet overgang van ondernemingen (artikel 7:663 Burgerlijk Wetboek) meegaat naar een nieuwe marktpartij, de afspraken die met de eerste dienstverlener zijn gemaakt inzake de arbeidsvoorwaarden en de nog resterende looptijd van de werkgarantie gestand worden gedaan voor diegenen die daarvoor in aanmerking willen komen.

3.2. CAO marktpartij

De medewerker die overgaat naar de marktpartij, is na de overgang geen ambtenaar meer. Zijn of haar arbeidsvoorwaarden vinden niet meer hun basis in ambtelijke regelingen, maar in CAO's, bedrijfsregelingen of individuele arbeidsovereenkomsten. Op de medewerkers die overgaan, zijn daarom met ingang van de overdrachtsdatum de CAO's, bedrijfsregelingen of individuele arbeidsovereenkomsten van de marktpartij direct van toepassing.

3.3. Inkomen

3.3.1. Inschaling salaris

De marktpartij biedt de medewerker die een functie bij de marktpartij gaat vervullen, een marktconform salaris aan. De inschaling van het salaris van de medewerker die in verband met de uitbesteding een functie bij de marktpartij vervult, vindt plaats volgens de bij de functie behorende salarisschaal welke geldt krachtens de CAO, bedrijfsregeling of arbeidsovereenkomst die op de arbeidsverhouding van toepassing is.

3.3.2. Loonaanvulling

Defensie garandeert dat de beloning van de medewerker na overgang, minimaal gelijk is aan de beloning die laatstelijk gold voor deze medewerker bij Defensie. De effectuering hiervan geschiedt door gebruikmaking van de loonaanvullingsregeling van het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Defensie (BWW Defensie).

Dit betekent dat indien de beloning bij de marktpartij lager is dan de beloning bij Defensie, er aanspraak kan bestaan op de loonaanvullingsregeling van het BWW Defensie. Deze regeling voorziet in een uitkering die bestaat uit het verschil tussen het dagloon van de nieuwe baan en het (ongemaximeerde) dagloon dat bij Defensie genoten werd. De loonaanvulling wordt toegekend voor de duur van de (bovenwettelijke) WW-uitkering doch minimaal voor de duur van de werkgarantie als bedoeld in 3.1. Voor de medewerker bij wie op de ontslagdatum sprake is van een diensttijd van minimaal 10 jaar, en bij wie de som van leeftijd + diensttijd tenminste 65 jaar bedraagt, wordt de loonaanvulling tot de pensioengerechtigde leeftijd toegekend. Bij het vaststellen van de diensttijd wordt de tijd die een militair na 1 januari 1990 is uitgezonden in het kader van vredes- of humanitaire operaties dubbel geteld met een maximum van 2 jaar extra. Op de loonaanvulling zijn de voorwaarden van de WW van toepassing.

Het dagloon voor de WW en BWW wordt gebaseerd op het gemiddelde loon dat in het jaar voorafgaande aan het ontslag werd verdiend. Tot het dagloon behoren alle inkomenscomponenten waaronder het salaris, de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering, de inkomensvoetstuk burgerpersoneel en de VEB-toelage. Ook andere inkomenscomponenten zoals de overwerkvergoeding, de onregelmatigheidstoelage (TOD), de consignatietoelage, de

inconveniëntenvergoeding en de artsen- of specialistentoeelage behoren tot het dagloon als ze in het jaar voorafgaand aan het ontslag genoten werden.

De loonaanvulling wordt als pensioengevend aangemerkt. De effectuering hiervan geschiedt door het bedrag van de loonaanvulling als inkomenscomponent bij de marktpartij aan te merken. De loonaanvulling wordt daarmee 'doorgezet' naar de marktpartij die dit bedrag vervolgens uitbetaalt en daarover premie heft ten behoeve van de pensioenregeling die geldt bij de marktpartij. De kosten van het werkgeversdeel van de premie worden gedragen door Defensie.

3.4. Relevante secundaire arbeidsvoorwaarden

Uitgangspunt is dat bij overgang sprake is van gelijkwaardige relevante secundaire arbeidsvoorwaarden zoals de betreffende medewerkers voor de overgang genoten in het kader van hun ambtelijke aanstelling. In dit kader biedt de marktpartij de medewerkers die van Defensie overkomen, gelijkwaardige relevante secundaire arbeidsvoorwaarden zoals de betreffende medewerkers van Defensie voor de overgang genoten in het kader van hun ambtelijke aanstelling. De volgende secundaire arbeidsvoorwaarden worden hierbij als relevant beschouwd:

- (doorbetaald) ouderschapsverlof;
- seniorenregeling (PAS), mits deelname hieraan aan de orde is in de Defensie situatie;
- vakantieverlof (inclusief leeftijd/diensttijddagen);
- reiskostenregeling;
- diensttijdjubiläumregeling, mits een soortgelijke regeling ontbreekt bij de marktpartij.

Ter voldoening hieraan wordt een arbeidsvoorwaardenvergelijking gemaakt tussen de relevante secundaire arbeidsvoorwaarden waarop de medewerker bij het ministerie van Defensie aanspraak maakt en de relevante secundaire arbeidsvoorwaarden waarop de medewerker na overgang bij de marktpartij aanspraak zou maken. Indien uit deze vergelijking de conclusie wordt getrokken dat er voor de medewerker sprake is van een achteruitgang in één van deze relevante secundaire arbeidsvoorwaarden, zal daarbij materieel sprake zijn van tijdelijk behoud van deze relevante secundaire arbeidsvoorwaarde door middel van een afkoop van de verslechtering. Bij het vaststellen van het bedrag wordt daarvoor uitgegaan van de effecten voor de duur van de werkgarantie als bedoeld onder 3.1. De kosten hiervan worden gedragen door Defensie.

3.5. Werkloosheid

De medewerker die na ommekomst van de werkgarantie bij de marktpartij wordt ontslagen, kan in voorkomend geval terugvallen op het BWW Defensie, zoals nader beschreven in het SBK 2012.

Het voorgaande is eveneens van toepassing indien een medewerker gedurende de werkgarantie wordt getroffen door een faillissement van de marktpartij. In laatst genoemd geval kan tenminste voor de duur van de werkgarantie teruggevallen worden op het BWW Defensie.

3.6. Pensioen

3.6.1. Beëindiging pensioen ABP

Voor het pensioen geldt dat men geen overheidswerknemer meer is in de zin van de Wet privatisering ABP. De actieve deelneming aan de pensioenregeling van het ABP wordt beëindigd. De medewerker behoudt een premievrije aanspraak en het recht op individuele waardeoverdracht. Voor toekomstige pensioenopbouw geldt de pensioenregeling van de nieuwe werkgever. De aanwezigheid van een pensioenregeling bij de marktpartij is een vereiste.

3.6.2. Voorwaardelijke pensioenaanspraken burgermedewerkers

Het vertrek naar een werkgever die niet is aangesloten bij Stichting Pensioenfonds ABP, heeft voor burgerambtenaren negatieve gevolgen voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Dit is het gevolg van het verlies van voorwaardelijke aanspraken. Defensie zal de medewerker die overgaat naar een marktpartij die niet is aangesloten bij Stichting Pensioenfonds ABP, hierin tegemoetkomen door een storting in ABP Extra Pensioen.

De hoogte van deze storting wordt bepaald naar evenredigheid van de diensttijd na 1 januari 2008. Hiermee wordt tegemoetgekomen aan het verlies van voorwaardelijke inkoop van ouderdoms- en nabestaandenpensioen over perioden vóór 1 januari 2006. Voor deze maatregel komen burgermedewerkers in aanmerking die daarnaast voldoen aan de voorwaarden van de voorwaardelijke inkoopregeling zoals die is opgenomen in overgangsbepaling D bij artikel 7.5 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP. In het geval dat de mogelijkheid tot een storting in het ABP Extra Pensioen zou vervallen, zal in overleg met de centrales van overheidspersoneel een passend alternatief worden gerealiseerd.

3.6.3. Voortzetting pensioenregeling

Bij overgang van een medewerker naar een andere werkgever, valt de medewerker na deze overgang onder de pensioenregeling bij de nieuwe werkgever. Alleen wanneer de nieuwe werkgever een werkgever is zoals opgenomen in bijlage B van het pensioenreglement, kan de werknemer aangemerkt blijven als overheidswerknemer. Voortzetting in de ABP regeling is daarnaast ook mogelijk wanneer de nieuwe werkgever vrijwillig is aangesloten bij ABP. Dat geldt dan voor de gehele organisatie van de nieuwe werkgever. Vrijwillige aansluiting is mogelijk wanneer voldaan wordt aan de voorwaarden zoals genoemd in artikel 121 van de Pensioenwet, artikel 4.2 van de ABP-statuten en het bestuur met deze aansluiting akkoord gaat.

3.7. Scholingsafspraken

Schriftelijke afspraken op het gebied van scholing, die doorlopen nadat de medewerker in dienst is getreden bij de marktpartij, worden door de marktpartij bestendig.

3.8. Verhuiskostenvergoeding na werkhervatting

De medewerker die in dienst treedt bij de marktpartij en daarvoor naar het oordeel van Defensie moet verhuizen, kan aanspraak maken op een door Defensie uit te keren verhuiskostenvergoeding volgens de normen van het Verplaatsingskostenbesluit militairen/burgerlijke ambtenaren Defensie. Wanneer vanuit de nieuwe werkgever ook een aanspraak op een verhuiskostenvergoeding bestaat, wordt het bedrag daarvan in mindering gebracht op de aanspraak van Defensiezijde.

3.9. Diensttijd

Dienstjaren doorgebracht bij het ministerie van Defensie en inclusief de daaraan voorafgaande bij andere onderdelen van de rijksoverheid doorgebrachte dienstjaren, gelden als dienstjaren doorgebracht bij de marktpartij. Deze bepaling geldt in ieder geval voor maar is niet beperkt tot diensttijdjubileumgratificaties en reorganisatieontslag waarbij de ontslagvolgorde (mede) wordt bepaald door dienstjaren.

3.10. Diensttijdgratificatie

Indien wordt voldaan aan de referte-eis zoals opgenomen in artikel 9, tweede lid, van de Inkomstenregeling burgerlijke ambtenaren Defensie en artikel 33, vierde lid van de Inkomstenregeling militairen, bestaat voor medewerkers, die in dienst treden bij de marktpartij bij ontslag aanspraak op de door Defensie uit te keren proportionele diensttijdgratificatie. Het eerstvolgende diensttijdjubileum bij de marktpartij wordt door de marktpartij eveneens naar rato van het daadwerkelijke aantal jaren dat de medewerker bij de marktpartij in dienst is uitbetaald. Voor de bepaling van de daarop volgende diensttijdjubilea worden alle dienstjaren, zoals bepaald onder 3.9 meegerekend.

3.11. Dien-/terugbetalingsverplichting en bindingspremie

Medewerkers die in dienst treden bij de marktpartij, worden bij ontslag niet gehouden aan eventueel bestaande terugbetalingsverplichtingen (bijvoorbeeld in verband met een genoten opleiding of ouderschapsverlof). De eventuele bestaande aanspraak op een bindingspremie blijft tot aan de ontslagdatum gehandhaafd en wordt na het ontslag bij Defensie op basis van evenredigheid door Defensie uitbetaald. Militairen worden bovendien evenmin gehouden aan de eventueel geldende dienverplichting.

3.12. Compensatie inkomensafhankelijke bijdrage ZVW

Voor de militair die in de periode tot 2016 wordt ontslagen en aanspraak maakt op een BWW-uitkering, geldt ten aanzien van ziektekosten dat het verschil tussen de inkomensafhankelijke bijdrage voor UKW'ers en de inkomensafhankelijke bijdrage voor WW-/BWW-gerechtigden voor de duur van zijn BWW-uitkering door Defensie wordt gecompenseerd.

HOOFDSTUK IV SLOT

4.1. Persoonsgegevens

De in het kader van de voorbereiding van de uitbesteding aan een marktpartij noodzakelijk geachte verstrekking van persoonsgegevens mag slechts plaatsvinden voor zover zij niet tot de persoon herleidbaar zijn. Een gegeven is niet op de persoon herleidbaar indien identificatie een onredelijke hoeveelheid tijd, kosten en arbeid met zich meebrengt. Op de persoon herleidbare gegevens worden slechts verstrekt nadat hiervoor de toestemming door de betrokken persoon is gegeven. Alleen die persoonsgegevens worden verstrekt die voor de inschrijving op de uitbesteding door de marktpartij en voor de uitvoering van het contract van belang kunnen zijn. Na de voorlopige gunning worden aanvullende persoonsgegevens verstrekt aan de marktpartij ten behoeve van het selectieproces van medewerkers voor de bij de marktpartij beschikbare functies.

4.2. Totstandkoming uitbesteding

De uitbesteding komt tot stand door ondertekening van een uitbestedingscontract tussen Defensie en de marktpartij.

4.3. Effectuering bepalingen sociaal statuut

Defensie zal de marktpartij bij het sluiten van het uitbestedingscontract als bedoeld in 4.2. verplichten de daarvoor in aanmerking komende bepalingen uit dit sociaal statuut in de arbeidsovereenkomst met de gewezen medewerker vast te leggen.

4.4. Maatwerk

De minister van Defensie of de centrales van overheidspersoneel kunnen dit sociaal statuut in onderling overleg geheel of gedeeltelijk buiten toepassing laten indien de aard van een uitbestedingstraject maatwerk noodzakelijk maakt. Het overleg hierover dient in de regel te worden afgerond vóórdat de aanbestedingsprocedure voor het desbetreffende uitbestedingstraject wordt gestart.

4.5. Inwerkingtreding en werkingsduur

Het Sociaal Statuut Uitbesteding, afgekort SSU, treedt in werking met ingang van datum ondertekening en geldt tot 1 januari 2016. Herziening van dit sociaal statuut heeft geen effect op bestaande overeenkomsten met marktpartijen waarop dit statuut is toegepast noch op de bestaande individuele arbeidsovereenkomsten tussen de marktpartijen en de ex-defensiemedewerkers.

Vastgesteld op 19 juli 2013

DE MINISTER VAN DEFENSIE
Voor deze
DE HOOFDDIRECTEUR PERSONEEL

H. Itzig Heine
Schout-bij-nacht

Bijlage 1 Definities en afkortingen

Dit statuut verstaat onder:

Uitbesteding

een uitbesteding aan het bedrijfsleven zoals bedoeld in de kamerbrief van 27 april 2012;

Marktpartij

de natuurlijke persoon of civielrechtelijke rechtspersoon die na de datum van uitbesteding (krachtens overeenkomst) de uitbestede dienstverlening verricht of doet verrichten;

Overdrachtsdatum

de datum waarop volgens het contract de uit te voeren werkzaamheden en het personeel worden overgedragen aan de marktpartij;

Militair

de militair in werkelijke dienst, als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder c ten 1^e, van het Algemeen Militair Ambtenarenreglement;

Burgermedewerker

degene, die bij het ministerie van Defensie in vaste burgerlijke dienst is aangesteld en degene die bij het ministerie van Defensie in tijdelijke burgerlijke openbare dienst is aangesteld op grond van artikel 7, tweede lid, onder a ("proeftijdaanstelling"), van het Burgerlijk Ambtenarenreglement;

Medewerker

de militair en of de burgermedewerker die op de datum direct voorafgaand aan die van de uitbesteding werkzaam is bij het Ministerie van Defensie

BARD

het Burgerlijk ambtenarenreglement Defensie;

AMAR

het Algemeen militair ambtenarenreglement;

SBK 2012

het Sociaal Beleidskader Defensie 2012-2016;

BWW Defensie

het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Defensie;

ABP

het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds;

UKW

de uitkeringswet gewezen militairen;

ZVW

de Zorgverzekeringswet;

WW

de Werkloosheidswet.

Bijlage 2 Samenhang uitbestedingstraject en reorganisatietraject

