

Sociaal Statuut Regionale Uitvoeringsdienst Noord-Holland Noord

vastgesteld door het AB op 8 maart 2017

Doel en werkingssfeer

Dit sociaal statuut (hierna 'deze regeling') heeft als doel om de uitgangspunten en de rechtspositionele waarborgen vast te leggen, die nodig zijn om de personele gevolgen van een wijziging of inkrimping van de organisatie, op een sociaal verantwoorde wijze te regelen. In het verlengde daarvan kunnen onderdelen van deze regeling worden toegepast om de interne en externe mobiliteit van medewerkers te bevorderen.

Deze regeling is van toepassing op medewerkers van de Regionale Uitvoeringsdienst Noord-Holland Noord (hierna RUD NHN) van wie de functie is of wordt gewijzigd of opgeheven als gevolg van een wijziging of inkrimping van de organisatie.

Preambule

Bij een wijziging of inkrimping zal de werkgever zich inspannen om boventaligheid van medewerkers te voorkomen. Als desondanks medewerkers boventalig worden, dan is het de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker om er voor te zorgen dat de medewerker zo snel mogelijk aan de slag kan op een arbeidsplaats binnen of buiten de RUD NHN of om een andere maatwerk oplossing te realiseren.

De 'van werk naar werk'-begeleiding bij boventaligheid is geregeld in paragraaf 5 hoofdstuk 10d van de CAR-UWO. De daarin voorkomende bepalingen, nu en in de toekomst, worden geacht met deze regeling een geheel te vormen.

Begrippen

o Afspiegelingsbeginsel

Het criterium dat wordt toegepast indien meerdere medewerkers in aanmerking komen voor dezelfde geschikte functie, waardoor de leeftijdsopbouw binnen de groep medewerkers in die functie zoveel mogelijk behouden blijft.

o Boventalig verklaarde medewerker

De medewerker in dienst van de RUD NHN die als gevolg van een reorganisatie zijn/haar functie heeft verloren en die (nog) niet is geplaatst of herplaatst in de formatie van de nieuwe organisatie.

o Dienstjaren

De periode die de medewerker bij de RUD NHN en diens rechtsvoorgangers in dienst was.

o Functie

Het geheel aan werkzaamheden dat door de medewerker is te verrichten conform artikel 3:1 CAR-UWO. Indien er geen vastgestelde functiebeschrijving aan het verrichten van de werkzaamheden ten grondslag ligt, is de functie gelijk aan het samenstel van werkzaamheden dat is verricht gedurende het jaar voorafgaand aan het moment van plaatsing.

o Gelijke functie

Functie die naar aard en inhoud voor ongeveer 70% overeenkomt met de functie die vóór de wijziging van de organisatie voorkwam, blijkend uit: aard en schaalniveau van de functie, functiefamilie en bandbreedte volgens het geldende functiewaarderingsstelsel en de vereiste opleiding en ervaring.

o Gewijzigde functie

Functie die naar aard en inhoud voor meer dan 70% is gewijzigd met de functie die voor de wijziging van de organisatie voorkwam, blijkend uit: aard en schaalniveau van de functie, functiefamilie en bandbreedte volgens het geldende functiewaarderingsstelsel en de vereiste opleiding en ervaring.

o Geschikte functie

Een functie binnen of buiten de organisatie die geen gelijke of passende functie is, maar een functie die de werkgever aanbiedt en die de medewerker bereid is te vervullen.

o Herplaatsen

De benoeming van een boventalig verklaarde medewerker op een passende functie binnen of buiten de organisatie.

o Nieuwe functie

Een functie die in samenstelling van de hoofdbestanddelen niet eerder in de organisatie voorkwam.

o Outsourcing

Privatisering, verzelfstandiging, taakoverheveling of het overdragen van taken en medewerkers die deze taken vervullen aan een derde partij buiten de RUD NHN.

o Medewerker

Degene die door de RUD NHN is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn.

o Paritaire commissie

De commissie die op grond van artikel 5 van dit sociaal statuut belast is met het toezicht op de uitvoering van het 'Van werk naar werk'-contract, als bedoeld in artikel 10d:23, vijfde lid CAR-UWO, en de toepassing van deze regeling.

o Passende functie

Een functie binnen of buiten de organisatie waarin de medewerker gezien zijn / haar persoonlijkheid, opleiding, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden geplaatst. Hierbij geldt dat die functie niet meer dan twee schalen lager is gewaardeerd dan de laatst uitgeoefende functie van die medewerker.

o Plaatsen

Het in het kader van een wijziging of inkrimping van de organisatie plaatsen van een medewerker in een gelijke, passende of geschikte functie binnen de nieuwe organisatie.

o Plaatsingscommissie

De commissie die het DB van de RUD NHN adviseert over alle (her)plaatsingen die in verband met de gewijzigde organisatie nodig zijn, exclusief de vitale functies.

o Organisatiewijziging

Een wijziging van het organogram en/of een wijziging in het takenpakket binnen een organisatie of een reductie van de formatieomvang die niet van tijdelijke aard is en die nadelige gevolgen heeft of kan hebben voor de medewerkers.

o Salaris

Het maandbedrag binnen de schaal dat aan de medewerker is toegekend op de dag voor de formele status van boventalligheid, naar evenredigheid van dienst formele arbeidsduur.

o Vitale functies

Een functie die, met instemming van de OR, is aangewezen als een functie van vitaal belang voor de gewijzigde organisatie en die op basis van nader te benoemen geschiktheidscriteria of competenties wordt ingevuld.

o Uitwisselbare functies

a. Functies die bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel bij plaatsing naar aard, inhoud en niveau als uitwisselbaar worden beschouwd.

b. Een functie die naar aard, inhoud en niveau in belangrijke mate overeenkomt met de functie die de medewerker voor de reorganisatie vervuld.

o Vervallen functie

Een functie die in samenstelling van de hoofdbestanddelen niet meer terugkomt in de gewijzigde organisatie.

o Werkgever

De RUD NHN.

Uitgangspunten

1. Dit sociaal statuut is van toepassing op alle organisatiewijziging(en) en formatiereductie(s), waaronder outsourcing van taken.

2. Bij organisatiewijzigingen is het vermijden van gedwongen ontslagen het uitgangspunt, hiertoe zullen bestuur en directie zich maximaal inspannen. Tegenover dit uitgangspunt staat de maximale bereidheid en inspanning van de medewerker om een andere passende functie binnen de RUD NHN te aanvaarden.

3. De herplaatsingskandidaat is verplicht om indien binnen de organisatie geen passende of geschikte functie beschikbaar is en hij geen geschikte functie aanwezig acht, mee te werken aan een traject om buiten de organisatie een passende functie te vinden en te aanvaarden.

4. Indien de medewerker niet in een passende of geschikte functie kan worden geplaatst wordt hij boventallig verklaard.

5. Als het Georganiseerd Overleg van mening is dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende persoonlijke gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, waaronder outsourcing van organisatieonderdelen, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Over dit sociaal plan moet in het Georganiseerd Overleg overeenstemming worden bereikt.

6. In alle voorkomende privatiserings-, verzelfstandigings-, taakoverhevelings- of outsourcingstrajecten worden de volgende spelregels gehanteerd:

a. Ook hier geldt als uitgangsprincipe 'mens volgt werk'. De overheidsorganisaties of marktpartijen die RUD NHN taken overnemen, zullen de medewerkers die de betreffende taken uitvoeren in dienst nemen. Bij de overdracht van de RUD NHN medewerkers naar de nieuwe werkgever geldt het uitgangspunt dat deze nieuwe werkgever dient te voldoen aan de vereisten die redelijkerwijs mogen worden gesteld aan een goed werkgever.

b. De betrokken medewerkers wordt ontslag verleend onder gelijktijdige indiensttreding bij de betreffende overheidsorganisatie of marktpartij, waarbij de arbeidsvoorwaarden van deze organisatie van toepassing worden.

c. Er wordt een vergelijking gemaakt van de arbeidsvoorwaardenpakketten bij de RUD NHN en bij de nieuwe werkgever. Mochten deze bij de nieuwe organisatie in ongunstige zin afwijken van het huidige

arbeidsvoorwaardenpakket, dan worden over deze negatieve verschillen in een Sociaal Plan afspraken gemaakt.

d. In een Sociaal Plan worden afspraken gemaakt over een mogelijke terugkeergarantie naar de RUD NHN indien een medewerker buiten zijn schuld, bijvoorbeeld door faillissement, reorganisatie of bedrijfsbeëindiging, zijn nieuwe functie verliest.

1 PLAATSINGSFASE

Artikel 1.1 Uitgangspunten

1. In het besluit om een wijziging of inkrimping van de organisatie uit te gaan voeren wordt aangegeven op welk onderdeel / welke onderdelen de reorganisatie betrekking heeft.

2. Bij het nemen van besluiten ten aanzien van medewerkers die betrokken zijn bij de organisatiewijziging geldt de volgende voorkeursvolgorde:

- a. de medewerker blijft zijn eigen, gelijke functie vervullen;
- b. de medewerker wordt overgeplaatst naar een passende, of binnen een redelijke termijn passend te maken, functie binnen de organisatie;
- c. de medewerker wordt overgeplaatst naar een geschikte functie binnen de organisatie;
- d. de medewerker wordt boventallig geplaatst.

Artikel 1.2 Afspiegeling

Indien meerdere medewerkers in aanmerking komen voor dezelfde gelijke functies geldt bij de plaatsingsprocedure in eerste instantie het criterium afspiegelingsbeginsel, naar analogie van de beleidsregels Ontslagtaak UWV, onderdeel afspiegelingsbeginsel. Binnen een leeftijdsgroep geldt het criterium dienstjaren. Dit betekent dat medewerkers worden geplaatst per leeftijdscategorie waarbij de volgende indeling wordt gehanteerd:

15-25 jaar

26-35 jaar

36-45 jaar

46-55 jaar

56 jaar en ouder

Binnen de leeftijdscategorie wordt geplaatst op basis van het meeste aantal dienstjaren.

Artikel 1.3 Plaatsingsvolgorde

Toepassing van het in artikel 1.2 genoemde afspiegeling leidt per groep van uitwisselbare gelijke functies tot een rangorde van medewerkers. Na de plaatsingsfase wordt deze rangorde (plaatsingsvolgorde van de niet geplaatste medewerkers) gehanteerd als na verloop van tijd in de groep van uitwisselbare gelijke functies vacatures ontstaan.

Artikel 1.4 Plaatsingscommissie

De RUD NHN stelt een plaatsingscommissie in die bestaat uit:

- a. een door het DB aangewezen lid;
- b. een door het GO aangewezen lid;
- c. een door de leden a en b aangewezen voorzitter die geen deel uitmaakt van de medewerkers in dienst van de RUD NHN.

De plaatsingscommissie wordt ondersteund door een P&O adviseur van de RUD NHN.

Artikel 1.5 Vitale functies

In de nieuwe organisatie worden vitale functies ingevuld op basis van geschiktheid overeenkomstig nader te benoemen geschiktheidscriteria of competenties en volgens de vastgestelde werving en selectieprocedure van de RUD NHN.

2 PLAATSINGSPROCEDURE

Artikel 2.1 Werkingssfeer

Deze procedure is van toepassing op een interne organisatiewijziging, niet zijnde een wijziging als gevolg van publiek- en/of privaatrechtelijk taakoverheveling.

Artikel 2.2 Belangstellingsregistratie

Een plaatsingsprocedure start met een belangstellingsregistratie op basis van het functieboek, waarbij de bij de organisatiewijziging betrokken medewerkers met redenen omkleed hun voorkeur voor minimaal twee en maximaal drie functies kenbaar kunnen maken.

Artikel 2.3 Plaatsingscommissie en plaatsingsadvies

1. De commissie als bedoeld in artikel 1.4 verzamelt de benodigde gegevens en adviseert de werkgever over de te nemen plaatsingsbesluiten in de vorm van een concept plaatsingsplan dat is voorbereid door de werkgever.

2. De commissie hoort indien nodig, dan wel op hun verzoek, betrokken medewerkers en de betrokken afdelingshoofden.
3. De vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar en vinden alleen plaats indien alle leden aanwezig zijn. Het besprokene is vertrouwelijk.
4. De werkgever informeert de medewerker schriftelijk over het advies van de commissie over zijn plaatsing, respectievelijk over het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden.

Artikel 2.4 Bedenkingen tegen voorstel

1. Indien de medewerker bedenkingen heeft tegen het advies van de commissie over zijn plaatsing, respectievelijk tegen het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan hij deze binnen 21 dagen schriftelijk indienen bij de plaatsingscommissie.
2. De medewerker kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door de plaatsingscommissie. De medewerker wordt binnen 14 dagen gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

Artikel 2.5 Plaatsingsbesluiten

1. De werkgever neemt het besluit tot plaatsing van de betrokken medewerker. De medewerker wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de medewerker zijn ingediend.
2. De medewerker voor wie in de plaatsingsprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk van dit besluit in kennis gesteld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de medewerker zijn ingediend.

Artikel 2.6 Bezwaar en beroep

1. De medewerker kan tegen het plaatsingsbesluit binnen 6 weken na de datum van verzending een gemotiveerd bezwaarschrift indienen bij de werkgever.
2. Het bezwaarschrift wordt, voordat daarop wordt beslist, voor advies voorgelegd aan de vaste commissie van advies voor de bezwaarschriften personele aangelegenheden.
3. Tegen de beslissing op het bezwaarschrift kan de medewerker beroep instellen bij de bevoegde rechtbank, Afdeling bestuursrecht, onder vermelding van bodemzaken of voorlopige voorzieningen.

3 BOVENTALLIGHEID

Artikel 3.1 Verklaring boventalligheid

Medewerkers die na de plaatsingsfase niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie zijn geplaatst, worden boventallig verklaard.

Artikel 3.2 Inzet boventallig verklaarde medewerkers

Boventallig verklaarde medewerkers worden met in achtname van de bepalingen van deze regeling boven de op dat moment beschikbare formatie ingezet in de RUD NHN.

Artikel 3.3 Maatregelen ter vermindering van boventalligheid

- a. Medewerkers kunnen zowel individueel of in groepsverband een verzoek indienen om hun aanstellingsomvang terug te brengen om zodoende formatie beschikbaar te stellen voor het plaatsen van boventallig verklaarde collega's. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, worden dergelijke verzoeken gehonoreerd.
- b. Remplacantenregeling: Medewerkers die geplaatst zijn of geplaatst zullen gaan worden in de formatie van de nieuwe organisatie, kunnen die plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventallig verklaarde medewerker. Het gevolg daarvan is dat in diens plaats een boventallig verklaarde medewerker in de nieuwe organisatie kan worden geplaatst. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, wordt een dergelijk aanbod gehonoreerd.

4 VAN WERK NAAR WERK

Artikel 4.1 Doorlopen 'van werk naar werk'-traject

Op boventallig verklaarde medewerkers zijn de artikelen van de CAR-UWO hoofdstuk 10d, paragraaf 5 van toepassing.

Artikel 4.2 Herplaatsing

1. Het 'van werk naar werk'-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de medewerkers in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie, of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing. Herplaatsing vindt plaats op basis van de geschiktheid van de medewerker voor die functie of de mogelijkheid om de kandidaat geschikt te maken binnen 1 jaar.
2. Boventallig verklaarde medewerkers hebben voorrang bij de vervulling van vacant geworden passende of geschikte functies binnen de organisatie. Bij gelijke geschiktheid gaat de medewerkers met de meeste dienstjaren voor.

Artikel 4.3 Lager gewaardeerde functie

1. Medewerkers kunnen binnen de organisatie worden geplaatst in een lager gewaardeerde passende of geschikte functie. In het geval van een passende functie is dat maximaal 2 salarisschalen lager. Het verschil in inkomen wordt de medewerker gegarandeerd in de vorm van een garantietoelage, overeenkomstig artikel 3:15 CAR-UWO.

2. Een medewerker die boventallig is verklaard of aantoonbaar boventallig gaat worden en uit dienst treedt, waarbij de baan extern een lagere bezoldiging kent, heeft recht op een suppletie naar rato van de omvang van het dienstverband te weten als volgt:

- a. jaar 1 aanvulling tot 100% van het salarisverschil tussen de oude en de nieuwe schaal;
- b. jaar 2 aanvulling tot 75% van het salarisverschil tussen de oude en de nieuwe schaal;
- c. jaar 3 aanvulling tot 50% van het salarisverschil tussen de oude en de nieuwe schaal;
- d. jaar 4 aanvulling tot 25% van het salarisverschil tussen de oude en de nieuwe schaal.

5. BOVENTALLIGE MEDEWERKERS

Artikel 5 Boventallige medewerkers

a. Wanneer alle plaatsings- en selectieprocedures zijn afgerond, wordt aan de medewerkers die niet zijn geplaatst of geselecteerd, en die na afronding van alle procedures boventallig zijn, de boventalligheidsstatus toegekend. De ingangsdatum van de boventalligheid wordt in het reorganisatiebesluit opgenomen. De boventalligheidsstatus wordt schriftelijk toegekend. Bemiddeling naar een passende functie vindt plaats zowel binnen als buiten de RUD NHN.

b. De boventallig verklaarde medewerker zoekt mee naar en werkt actief mee aan het vinden van een passende functie buiten de organisatie.

6. MOBILITEIT BEVORDERENDE MAATREGELEN

Artikel 6.1 Flankerend beleid

Naast de voorzieningen die worden genoemd in artikel 10d:16 van de CAR-UWO stelt de werkgever op grond van artikel 17:7 van de CAR-UWO een pakket van maatregelen en faciliteiten ter beschikking die de werking en het realiseren van de doelstelling van dit sociaal statuut ondersteunen.

a. Vanaf het moment dat de functie van de medewerker is vervallen, wordt hij op een professionele wijze (bijvoorbeeld door een extern bureau) ondersteund bij het zoeken naar een andere functie.

b. De medewerker wiens functie is vervallen en boventallig is verklaard, kan worden gedetacheerd bij een externe partij, met behoud van de rechtspositie van de betrokken medewerker. De duur van de detachering en afspraken worden vastgelegd in een detacheringsovereenkomst en in het 'van werk naar werk'-contract (zie artikel 6.2).

Artikel 6.2 Maatwerk

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerker toegekend en vastgelegd in een 'van werk naar werk'-contract. Volledige ziekte/arbeidsongeschiktheid schort de termijn, waarvoor de 'van werk naar werk'-overeenkomst is aangegaan, op. In geval van gedeeltelijke ziekte/arbeidsongeschiktheid vindt in beginsel geen opschorting plaats.

Artikel 6.3 Onderbreken 'van werk naar werk'-traject

Als een boventallig verklaarde medewerker voor bepaalde tijd kan worden geplaatst in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie, maar dat dit mogelijk als gevolg heeft dat er onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan de 'van werk naar werk'-overeenkomst, kan in goed overleg met de medewerker worden besloten om het resterende deel van het 'van werk naar werk'-traject op te schorten.

Artikel 6.4 Vertrekstimulering

Een medewerker die boventallig is verklaard of aantoonbaar boventallig gaat worden en uit dienst treedt en geen gebruik maakt van enig andere regeling, heeft recht op een vertrekpremie afhankelijk van de verstreken duur van de boventalligheid en het aantal dienstjaren met een maximum van 12 bruto maandsalarissen.

- Bij uitdiensttreding binnen 3 maanden na schriftelijke aanzegging boventalligheid: (aantal dienstjaren maal bruto maandsalaris) met een maximum van 12 bruto maandsalarissen.
- Bij uitdiensttreding tussen 3 en 6 maanden na schriftelijke aanzegging boventalligheid: (aantal dienstjaren maal bruto maandsalaris) met een maximum van 10 maandsalarissen bruto.
- Bij uitdiensttreding tussen 6 en 9 maanden na schriftelijke aanzegging boventalligheid: (aantal dienstjaren maal bruto maandsalaris) met een maximum van 8 bruto maandsalarissen.
- Bij uitdiensttreding tussen 9 en 12 maanden na schriftelijke aanzegging boventalligheid: (aantal dienstjaren maal bruto maandsalaris) met een maximum van 6 bruto maandsalarissen.

-
- Bij uitdiensttreding tussen 12 maanden en het einde van de herplaatsingsperiode na schriftelijke aanzegging boventalligheid: (aantal dienstjaren maal bruto maandsalaris) met een maximum van 3 bruto maandsalarissen.

Artikel 6.5 Voorfase

Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren kan, voorafgaand aan de reorganisatie, al flankerend beleid (artikel 6.1) worden aangeboden aan medewerkers zonder dat zij op dat moment boventallig zijn verklaard.

7. PARITAIRE COMMISSIE

Artikel 7 Taak

1. De op grond van artikel 10d:24 van de CAR-UWO ingestelde Paritaire Commissie, die is belast met het toezicht op de uitvoering van de 'van werk naar werk', is tevens belast met het toezicht op de toepassing van deze regeling.
2. Zowel de werkgever als de medewerker kan een geschil over de uitvoering van het 'Van werk naar werk'-contract als bedoeld in artikel 10d:23, vijfde lid CAR-UWO, en over de toepassing van deze regeling aan de commissie voorleggen.
3. Een geschil over de weigergronden van een aangeboden passende functie kan ook aan de commissie worden voorgelegd.
4. De commissie brengt over het gestelde in lid 2 zwaarwegend advies uit aan het DB.
De hierboven vermelde taak/bevoegdheden zullen worden uitgeoefend door de bestaande commissie voor de bezwaarschriften personele aangelegenheden.

8. HARDHEIDSCLAUSULE

Artikel 8 Hardheidsclausule

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, of waarin toepassing van dit statuut ernstige bezwaren zou opleveren, kan het AB afwijken van dit statuut in het voordeel van een individuele medewerker.

9. LOOPTIJD

Artikel 9 Inwerkingtreding en looptijd

Dit statuut treedt in werking op 1 september 2017.

Dit Sociaal Statuut heeft een looptijd tot en met 31 december 2020, tenzij partijen eerder te kennen geven het sociaal statuut te willen wijzigen en/of wet- en/of regelgeving anders nopen. In dat geval vindt hierover overleg plaats in de commissie voor Georganiseerd Overleg.

Als voor het verstrijken van de einddatum geen overeenstemming is bereikt tussen de werkgever en de betrokken werkgeversorganisaties over de voortzetting van dit sociaal statuut, dan komen de daarin opgenomen bepalingen te vervallen.

10. CITEERTITEL

Deze regeling kan worden aangehaald als 'Sociaal Statuut RUD NHN 2017 - 2020 en treedt in werking na publicatie van het vastgestelde besluit door het AB van de RUD NHN en werkt terug tot 1 september 2017.

Ondertekening

UD NHN, CNV, FNV,

S.J.A. van der Veek, A.J.H. Zwaagstra, Fred Bos