

Sociaal Statuut Gemeentelijk Belastingkantoor Twente

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In dit Sociaal Statuut wordt verstaan onder:

Afspiegelen: Het overeenkomstig artikel 11 van de Ontslagregeling, per categorie uitwisselbare functies, indelen van het personeelsbestand in leeftijdsgroepen, met het doel om vervolgens per categorie uitwisselbare functies de plaatsingsvolgorde in de nieuwe organisatie te kunnen vaststellen (first in, last out). Afspiegelen wordt ook toegepast om in een latere fase per categorie uitwisselbare functies de ontslagvolgorde vast te stellen. In dat geval geldt het lifo-principe (last in, first out);

Boventallige werknemer: de werknemer die na een reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie van de nieuwe organisatie, die als gevolg daarvan boventallig is verklaard en die nog niet herplaatst is;

CAO: de cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO);

Diensttijd: de tijdsduur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten tussen de werknemer en de (opvolgend) werkgever, zoals bedoeld in artikel 15 van de Ontslagregeling;

Functie: het geheel van werkzaamheden dat de werknemer volgens zijn functiebeschrijving verricht;

Geschikte functie: een functie binnen of buiten de organisatie die geen uitwisselbare of passende functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de werknemer bereid is te vervullen;

Handboek: het handboek Aanvullende Arbeidsvoorwaarden Enschede (AAE);

Herplaatsen: het na een reorganisatie plaatsen van een boventallige werknemer in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie;

Herplaatsingskandidaat: de werknemer waarvan de functie geheel of gedeeltelijk is vervallen;

Nieuwe organisatie: de organisatie van de werkgever ná reorganisatie;

Organisatiewijziging: een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van de werkgever (of van een onderdeel daarvan) of een belangrijke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de werkgever (of van een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt, dan wel privatisering / verzelfstandiging of een publiekrechtelijke taakoverheveling;

Passende functie: een functie binnen of buiten de organisatie waarin de werknemer gezien zijn/haar persoon, opleiding, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden geplaatst en waarbij geldt dat die functie niet meer dan twee salarisschalen lager is gewaardeerd dan de functie die hij/zij laatstelijk heeft vervuld;

Personele gevolgen: gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;

Plaatsen: het in het kader van een reorganisatie plaatsen van een werknemer in een – in vergelijking met zijn/haar oude functie - gelijke of uitwisselbare functie binnen de nieuwe organisatie;

Privatisering: organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde (privaatrechtelijke) partij;

Publiekrechtelijke taakoverheveling: organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;

Reorganisatie: een reductie van de formatieomvang, een wijziging van het organogram en/of een wijziging van het takenpakket (van een deel) van de organisatie, die nadelige gevolgen heeft voor werknemers;

Salaris: het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambtenaar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3.2 van de CAO;

Salarisperspectief: de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;

Sociaal plan: nadere afspraken, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van een organisatiewijziging;

Uitwisselbare functie(s):

1.) functies die bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel vergelijkbaar (uitwisselbaar) zijn voor wat betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, de tijdelijke of structurele aard van de functie én die gelijkwaardig zijn voor wat betreft het niveau van de functie en de daarbij behorende beloning (zie art. 13 Ontslagregeling);

2.) functie in de nieuwe organisatie die op basis van de onder 1. genoemde gezichtspunten overeenkomt met de functie die de werknemer vóór de reorganisatie heeft vervuld;

Vakbonden: de vakbonden die bij het lokaal overleg van werkgever zijn aangesloten;

Werknemer: de werknemer in de zin van artikel 1.1 van de CAO met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten;

Werkgever: de gemeenschappelijke regeling Gemeentelijk Belastingkantoor Twente;

Artikel 1:2 Werkingsfeer

Een (voorgenomen) besluit van de werkgever om (een deel van) de organisatie te gaan reorganiseren bevat een tijdsbepaling of peildatum én een domeinbepaling, waardoor duidelijk is in welke tijdsperiode een of meerdere - met name te noemen - onderdelen van de organisatie worden gereorganiseerd.

Artikel 1:3 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging

Het dagelijks bestuur van de werkgever is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de organisatie.

Artikel 1:4 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele ambtenaren

Het dagelijks bestuur van de werkgever is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van de arbeidsovereenkomst, her- en/of overplaatsing en eventueel ontslag van ambtenaren, tenzij bij of krachtens wet anders is bepaald.

Hoofdstuk 2 Procedurele bepalingen

Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

1. Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de ondernemingsraad en de betrokken werknemers hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.

2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.

3. De werknemers en de ondernemingsraad worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.

4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad.

Artikel 2:2 Extern advies

Indien de werkgever voornemens is om over de wenselijkheid van de organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 2:3 Overleg over de personele gevolgen en maatregelen

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt met de ondernemingsraad overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.
2. Als de ondernemingsraad van mening is dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Over dit sociaal plan moet door het dagelijks bestuur van de werkgever overeenstemming worden bereikt met de vakbonden.
3. De leden van de ondernemingsraad kunnen tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.
4. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van werknemers voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

Artikel 2:4 Advies ondernemingsraad over organisatiewijziging

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.
2. De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het besluit, de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.
3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Artikel 2:5 Kennisgeving en uitvoering besluit

1. Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan de ondernemingsraad en de betrokken werknemers. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.
2. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de ondernemingsraad, zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden.

Hoofdstuk 3 Uitgangspunten voor sociaal beleid bij interne organisatiewijziging**Artikel 3:1 Werkingssfeer hoofdstuk**

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op interne organisatiewijzigingen, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 3:2 Werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging

De werkgever hanteert als uitgangspunt dat gedwongen ontslagen worden voorkomen. Bij plaatsing van werknemers in de nieuwe organisatie geldt het uitgangspunt "mens volgt werk".

Artikel 3.3 Afspiegeling

In het geval waarin het aantal te plaatsen werknemers het aantal beschikbare uitwisselbare functies overtreft, wordt bij de plaatsing het afspiegelingsbeginsel gehanteerd overeenkomstig artikel 11 van de Ontslagregeling.

Artikel 3.4 Plaatsingsvolgorde uitwisselbare functies.

Toepassing van het afspiegelingsbeginsel leidt per groep van uitwisselbare functies tot een rangordening van werknemers. Na de plaatsingsfase wordt deze rangordening (plaatsingsvolgorde) van de werknemers die niet konden worden geplaatst, gehanteerd in geval er na verloop van tijd in de groep van uitwisselbare functies vacatures ontstaan.

Artikel 3.5 Remplaçantenregeling

Werknemers die geplaatst zijn, of zullen gaan worden, in de formatie van de nieuwe organisatie, kunnen die plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventallige werknemer. Het gevolg daarvan is dat in plaats van de remplaçant een boventallige werknemer in de nieuwe organisatie kan worden geplaatst. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, wordt een dergelijk aanbod van een werknemer gehonoreerd.

Artikel 3.6 Reductie aanstellingsomvang

Werknemers kunnen op basis van vrijwilligheid, zowel individueel als 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.

Hoofdstuk 4 Van Werk naar Werk**Artikel 4.1 Doorlopen Van werk naar werk-traject**

1. Op boventallige werknemers zijn de artikelen in paragraaf 1 van hoofdstuk 9 van de Cao van toepassing. Vanaf het moment waarop de werknemer boventallig is, heeft deze recht op het doorlopen van het daarin geregelde 'van werk naar werk'-traject (hierna: vwnw-traject).
2. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd – langer dan 2 jaar - die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het vwnw-traject voor de resterende duur van hun aanstelling.

Artikel 4.2 Inzet boventallige werknemers

Uitgangspunt is dat boventallige werknemers met in achtneming van de bepalingen van deze regeling binnen of boven de beschikbare formatie worden ingezet in de organisatie van de werkgever.

Artikel 4.3 Herplaatsing

1. Het vwnw-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de boventallige werknemer in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie, of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing. Herplaatsing geschiedt op basis van geschiktheid van de werknemer voor de functie
2. Boventallige werknemers genieten voorrang bij de vervulling van vacant geworden passende of geschikte functies binnen de organisatie. Bij gelijke geschiktheid gaat de werknemer met de langste diensttijd voor.

Artikel 4.4 Onderbreken vwnw-traject

Wanneer een boventallige werknemer voor bepaalde tijd kan worden geplaatst in een passende of geschikte functie, maar het gebruikmaken van die mogelijkheid met zich meebrengt dat er geen of onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan het vwnw-contract, kan in goed overleg met de werknemer worden besloten om het (resterende deel van het) vwnw-traject op te schorten.

Artikel 4.5 Lager gewaardeerde functie.

Werknemers kunnen worden herplaatst in een lager gewaardeerde passende of geschikte functie. In het geval van een passende functie is dat maximaal 2 salarisschalen lager.

Artikel 4.6 Flankerend beleid

Als invulling van de in artikel 9.7 van de Cao genoemde voorzieningen, stelt de werkgever maatregelen en faciliteiten ter beschikking die de werking en het realiseren van de doelstelling van dit sociaal statuut ondersteunen.

Artikel 4.7 Salarisgarantie

1. De werknemer, die tijdens het plaatsingstraject of het Van-werk-naar-werktraject binnen de werkgever wordt herplaatst in een functie van een lager niveau dan zijn oude functie, behoudt gedurende 3 jaar recht op het salaris dat hij genoot in zijn oude functie. Onder de gestelde voorwaarden vindt binnen die drie jaar ook nog doorgroei plaats en worden periodieke verhoging(en) toegekend, waarbij het functioneren in de nieuwe functie wordt getoetst.

2. Als de werknemer tijdens de in het eerste lid genoemde drie jaar een functie aanvaardt van een hoger salarisniveau dan de nieuwe functie als bedoeld in het eerste lid en van een lager salarisniveau dan oude functie als bedoeld in het eerste lid, ontstaat vanaf de dag dat hij die functie gaat vervullen een nieuwe garantieperiode van drie jaar. Gedurende die nieuwe garantieperiode blijft het eerste lid van toepassing.

3. Na het verstrijken van de periode van 3 jaar als bedoeld in het eerste dan wel het tweede lid, wordt de ingedeeld in de salarisschaal van de nieuwe functie. Dit gebeurt door indeling in het gelijke of naast hogere bedrag van de salarisschaal behorende bij de nieuwe functie dan wel in het gelijke of maximumbedrag van die salarisschaal. Het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris wordt omgezet in een persoonlijke afbouwtoelage. De persoonlijke afbouwtoelage wordt in vier gelijke stappen (80-60-40-20) over 4 jaren afgebouwd.

4. Als de werknemer in de vier jaar bedoeld in het derde lid een functie van een hoger salarisniveau aanvaardt en diens gevolg in de bijbehorende hogere salarisschaal wordt ingedeeld, wordt de persoonlijke afbouwtoelage naar evenredigheid verminderd.

5. De werkgever heeft de verplichting om de werknemer, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, in aanmerking te brengen voor functies met een hogere formatieschaal, bij voorkeur de functieschaal van zijn oude functie. De werknemer heeft de verplichting om actief te solliciteren op bedoelde functies en zo nodig de daarvoor benodigde opleiding(en) te volgen. Afspraken hierover worden bij voorkeur neergelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan.

6. Als de werknemer een functie aanvaardt op het oude salarisniveau, eindigt de salarisgarantie uit deze bepaling.

Artikel 4:8 Functiegebonden toelagen

1. Voor de werknemer die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de werkgever vervallen de functiegebonden toelagen.

2. Aan de werknemer, die als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging in toelagen ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend indien de werknemer deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

3. Deze compensatie kent het volgende verloop:

1. het eerste jaar na de overplaatsing ontvangt de werknemer 100% van de daling van de toelage
2. het tweede jaar na de overplaatsing ontvangt de werknemer 75% van de daling van de toelage,
3. het derde jaar na de overplaatsing ontvangt de werknemer 50% van de daling van de
4. het vierde jaar na de overplaatsing ontvangt de werknemer 25% van de daling van de

4. De werknemer bedoeld in het eerste lid behoudt de functiegebonden toelage indien hij bij de overplaatsing 55 jaar of ouder is en bedoelde toelage tenminste 10 jaar heeft genoten.

Artikel 4:9 Persoonsgebonden toelagen

De werknemer die wordt overgeplaatst naar een andere functie bij werkgever, behoudt recht op zijn persoonsgebonden toelagen.

Artikel 4:10 Opleiding en ontwikkeling

1. De werknemer die wordt overgeplaatst naar een andere functie bij werkgever, behoudt de rechten die hem op grond van hoofdstuk 8 van de CAO zijn toegekend, indien hij de studie voortzet.

2. De werknemer die wordt overgeplaatst naar een andere functie bij werkgever en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die uit eerdergenoemd hoofdstuk 8 voortvloeien.

Artikel 4:11 Aanvullende scholing

De werkgever onderzoekt of het nodig is de werknemer, die is overgeplaatst naar een passende of geschikte functie bij werkgever, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 4:12 Functie buiten de organisatie van de werkgever

1. De werknemer, die tijdens het Van-werk-naar-werktraject buiten de organisatie van de werkgever een functie aanvaardt met een lagere netto salaris, salaristoelage(n) en vergoeding (en) dan zijn oude functie, krijgt gedurende drie jaar een aanvulling van de nieuwe netto bezoldiging tot het niveau van zijn oude netto bezoldiging. Dit bedrag wordt maandelijks gebruteerd aan de oud-werknemer uitbetaald.
2. Na ommekomst van de periode van drie jaar als bedoeld in het eerste lid, wordt het verschil tussen de op dat moment voor de oud-werknemer geldende nieuwe netto en zijn oude netto omgezet in een persoonlijke afbouwtoelage. De persoonlijke afbouwtoelage wordt in vier gelijke stappen (80-60-40-20) over vier jaar afgebouwd. Bij stijging van de nieuwe netto, wordt de persoonlijke afbouwtoelage naar evenredigheid verminderd.
3. De werknemer toont met salarisstroken van zijn nieuwe werkgever aan wat zijn netto is. De werknemer is verplicht om voor toepassing van deze bepaling relevante wijzigingen zo spoedig mogelijk aan de werkgever door te geven. Indien de werknemer wijzigingen in het salaris niet doorgeeft, vordert werkgever eventueel onverschuldigd betaalde of afbouwtoelage terug dan wel verrekent deze met toekomstige aanspraken op grond van deze bepaling.
4. Het bepaalde in de artikelen 4:7 en 4:13 geldt bij gelijke omvang in uren als de oude functie. Als de werknemer een functie met een minder aantal uren heeft aanvaard, worden de garanties naar evenredigheid van het minder aantal uren toegepast. Als de werknemer een functie met meer uren heeft aanvaard worden de garanties alleen toegepast voor de oude betrekkingsomvang.

Artikel 4.13 Maatwerk

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de werknemer toegekend en vastgelegd in een vwnw-contract.

Artikel 4.14 Voorfase

Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren, kunnen de in dit hoofdstuk genoemde voorzieningen en faciliteiten ook al in de periode voorafgaand aan de reorganisatie aan werknemers beschikbaar worden gesteld, zonder dat zij op dat moment al boventallig zijn verklaard.

Hoofdstuk 5 Privatisering en taakoverheveling**Artikel 5:1 Werkingssfeer hoofdstuk**

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 5.2 Werkgelegenheid

1. De werkgever hanteert als uitgangspunt dat gedwongen ontslagen worden voorkomen.
2. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de werknemers van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
3. Voordat de werkgever een besluit neemt over de overgang van een werknemer naar de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie, biedt hij de betrokkene de gelegenheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor passende functies die op dat moment bij werkgever vacant zijn of op korte termijn vacant worden. De werknemer wordt als interne herplaatsingskandidaat beschouwd.

Artikel 5:3 Geen passende of geschikte functie

1. Indien de werkgever er niet in slaagt om de werknemer onder te brengen bij de privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie dan wel een passende functie aan te bieden binnen de eigen organisatie, zullen de werkgever en de werknemer zich inspannen om gezamenlijk een structurele oplossing te vinden.

2. De werknemer voor wie bij de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie geen plek is en waarvan de functie bij de werkgever is komen te vervallen, krijgt de status van herplaatsingskandidaat.
3. Vervolgens zal worden gezien of het mogelijk is de herplaatsingskandidaat te herplaatsen in een passende of geschikte functie.
4. Indien wordt besloten tot boventalligverklaring dan start op de dag dat de boventalligverklaring in werking is getreden het van-werk-naar-werk-traject.
5. Na boventallig verklaring en/of het starten van het Van werk naar werk-traject kan met de medewerker die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt gesprekken worden gevoerd om te komen tot een maatwerkoplossing waarbij medewerker ontslag op eigen verzoek neemt met recht op keuzepensioen. Afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

Artikel 5:3:1 Inspanningsverplichting

1. In het Van werk naar werk-traject leveren zowel de boventallig verklaarde werknemer als het dagelijks bestuur van de werkgever een actieve bijdrage aan de uitvoering van het Van werk naar werk-traject.
2. De Van werk naar werk-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de werknemer in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de werknemer van een functie buiten GBTwente.
3. Voor de start, het einde, tussentijdse beëindiging, niet-nakoming en overige bepalingen met betrekking tot het Van Werk Naar Werk-traject zijn de artikelen 9.1 tot en met 9.14 van de Cao van toepassing.

Artikel 5:4 Sociaal plan

1. Als de Ondernemingsraad van mening is dat de privatisering of taakoverheveling zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Dit plan regelt de overplaatsingsprocedure (inclusief de ontslag- en in dienstredingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat rechtspositieve bepalingen. Over dit sociaal plan moet door het dagelijks bestuur van de werkgever overeenstemming worden bereikt met de vakbonden.
2. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van werknemers voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

Artikel 5:5 Rechtspositievergelijking

1. Indien de betrokken werknemers overgaan naar een privaatrechtelijke of een andere publiekrechtelijke werkgever waarvoor afwijkende arbeidsvoorwaarden en/of een afwijkende CAO geldt, maakt de werkgever een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn op de huidige werkgever en de nieuwe werkgever.
2. Indien uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, uitkeringen en toelagen, (pre)pensioen, vakantie, ziektekostenregeling en werkloosheidsuitkering) bij de nieuwe werkgever minder is dan het totaalpakket bij de huidige werkgever, worden in het sociaal plan nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compensatie van aanspraken.
3. Het sociaal plan bevat in ieder geval de volgende garanties:
 - a. netto-nettogarantie van het salaris en het salarisperspectief;
 - b. werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, krijgen bij de nieuwe werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 6:1 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van het sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een werknemer, kan het dagelijks bestuur van werkgever van het statuut afwijken in een voor de werknemer gunstige zin.
2. In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist het dagelijks bestuur van werkgever.

Artikel 6:2 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: "Sociaal Statuut GBTwente 2021".

Artikel 6:3 Inwerkingtreding

Dit Sociaal Statuut treedt in werking op 1 januari 2021.

Namens de werkgever Namens het Lokaal Overleg

.....
De heer A.L. Langius

Toelichting sociaal statuut Gemeentelijk Belastingkantoor Twente**Inleiding**

De hier gepresenteerde regeling is grotendeels een herziene versie van het Sociaal Statuut dat op 7 december 2016 door het DB is vastgesteld. Dit besluit moet in verband met de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) en het van kracht worden van de Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO) op 1 januari 2020, worden geactualiseerd. Uitgangspunt is dat in principe het besluit van 7 december 2016 inhoudelijk niet wordt gewijzigd, maar slechts tekstueel wordt aangepast. Het besluit van 7 december 2016 wordt alleen dan inhoudelijk aangepast als CAO SGO of andere wettelijke regelingen dat noodzakelijk maken.

De VNG heeft eind 2019 een modelregeling Sociaal Statuut WNRA-proof gemaakt. Dit model voldoet derhalve aan de op 1-1-2020 van toepassing zijnde wet- en regelgeving ten gevolge van de WNRA-operatie. Waar het besluit van 7 december 2016 niet overeenkomt met de gewijzigde wet- en regelgeving is de teksten/artikelen van het WNRA-proof model Sociaal Statuut van de VNG toegepast en opgenomen in dit nieuwe Sociaal Statuut.

Dit sociaal statuut gaat over de plaatsing en herplaatsing van werknemers (in de (nieuwe) organisatie in geval van reorganisatie en ook over privatisering en taakoverheveling. Ontslag van werknemers wordt in dit sociaal statuut niet (nader) geregeld.

Voor het geval waarin er uiteindelijk na het doorlopen van het Vwnw-traject toch werknemers op bedrijfseconomische gronden moeten worden ontslagen, wordt verwezen naar het wettelijk en uitvoeringskader: Boek 7, titel 10, afdeling 9 van het BW; de Ontslagregeling en de daarvan afwijkende bepaling die is opgenomen in artikel 9.15 lid 6 van de Cao SGO, en de Uitvoeringsregels Ontslagtaak van het UWV.

Hoofdstuk 1**Artikel 1.1. Definities****Passende functie:**

Een passende functie kan ook een functie zijn waarvoor de werknemer op het moment van beoordeling nog niet is toegerust, maar ten aanzien waarvan verwacht mag worden dat hij/zij door middel van om- en bijscholing en begeleiding binnen een jaar de benodigde geschiktheid en bekwaamheid kan verwerven voor een zelfstandige vervulling van de functie.

Wat in een concrete situatie 'passend' is, is door tijdsverloop aan verandering onderhevig. Naarmate de tijd verstrijkt kunnen er (fasegewijs) minder hoge eisen kunnen worden gesteld aan de 'passendheid' van een aangeboden functie. Uitgangspunt is een passende functie tenminste op gelijk salarisniveau moet zijn. Wanneer die er niet zijn dan kunnen lager gewaardeerde functies worden aangeboden. Op grond van de jurisprudentie kan dat, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, betekenen dat de werknemer na verloop van tijd een functie moet aanvaarden, waaraan een salaris is verbonden van maximaal 2 schalen lager of een vergelijkbaar verschil als het een functie buiten de organisatie van de werkgever betreft.

Hiermee wordt gevolg gegeven aan de essentie van deze afspraken, namelijk dat het voor de werknemer van belang is dat hij aan het werk blijft.

Artikel 1.2. Werkingssfeer

Een domeinbepaling maakt duidelijk welke onderdelen van de organisatie worden gereorganiseerd. Met behulp van het in leeftijdsgroepen indelen van het personeelsbestand (het 'afspiegelen') wordt de plaatsingsvolgorde – en in een later stadium eventueel ook de ontslagvolgorde – vastgesteld, die na reorganisatie in acht moet worden genomen. Bij het vaststellen van zowel de plaatsings- als ontslagvolgorde, hoeven op grond van artikel 9.15 lid 6 Cao SGO uitsluitend de functies te worden betrokken die a.) met de vervallen functies/arbeidsplaatsen uitwisselbaar zijn, en b.) voorkomen binnen het deel of de delen van de organisatie die worden gereorganiseerd (het 'reorganisatie domein'). Het betreft hier een in de cao geregelde afwijking van artikel 14 van de Ontslagregeling. Met 'peildatum' wordt hier bedoeld de peildatum die wordt genoemd in artikel 12 Ontslagregeling. Als de kans bestaat dat als gevolg van de betreffende reorganisatie uiteindelijk werknemers moeten worden ontslagen, wordt werkgevers geadviseerd om als peildatum uit te gaan van de datum waarop de werknemers in verband met deze reorganisatie boventallig zijn geworden.

Hoofdstuk 2

Artikel 2:1 Onderzoek naar organisatiewijziging

Hetgeen hier beschreven staat volgt rechtstreeks uit de Wet op de Ondernemingsraden en uit hoofdstuk 12 van de CAO.

Artikel 2:4 Advies ondernemingsraad over organisatiewijziging

Hetgeen hier beschreven staat volgt rechtstreeks uit de Wet op de Ondernemingsraden en uit hoofdstuk 12 van de CAO.

Hoofdstuk 3

Art. 3.3. De Ontslagregeling is sinds het van kracht worden van de WWZ op 1 juli 2015 onderdeel van het private arbeidsrecht. De Ontslagregeling vindt zijn grondslag voornamelijk in artikel 7:669 lid 5 BW en bevat de materiële regels waaraan zowel het UWV (en ook een in de cao geregelde ontslagcommissie), als (in beroep) de kantonrechter een ontslagverzoek toetst.

In de Ontslagregeling worden regels gesteld voor het vaststellen van de ontslagvolgorde, indien er als gevolg van een reorganisatie functies/arbeidsplaatsen komen te vervallen en de daarbij betrokken werknemers niet binnen de organisatie kunnen worden herplaatst. De regels die gelden voor het vaststellen van de ontslagvolgorde, gelden spiegelbeeldig ook voor het vaststellen van de plaatsingsvolgorde.

De belangrijkste regel in dat verband betreft de toepassing van het "afspiegelingsbeginsel" (artikel 11 Ontslagregeling). Het doel dat met de toepassing van het afspiegelingsbeginsel wordt gediend is dat de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand van de organisatie ná de reorganisatie, zoveel mogelijk overeen komt met de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand vóór de reorganisatie. Dat doel kan alleen worden bereikt als per categorie uitwisselbare functies de plaatsing van werknemers in de nieuwe organisatie (en eventueel in een later stadium, de ontslagen) gelijkmatig worden verdeeld over de verschillende leeftijdscategorieën.

Art. 3.4. Het belang van het vaststellen van een plaatsingsvolgorde, is dat de werkgever niet willekeurig te werk gaat, maar besluiten neemt op algemeen geaccepteerde gronden die voor alle betrokkenen voorspelbaar zijn.

Art. 3.5. Het honoreren van een dergelijk aanbod heeft tot gevolg dat de remplaçant vervolgens aanspraak kan maken op alle voorzieningen en faciliteiten die de boventallig verklaarde werknemer op grond van deze regeling toekomen. Indien uitvoering van het vwnw-traject niet leidt tot herplaatsing, dan heeft de remplaçant na ontslag in beginsel recht op een (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering. Bij de afweging of e.e.a. verenigbaar is met een verantwoorde bedrijfsvoering, kunnen ook de arbeidsmarktperspectieven van zowel de remplaçant als de geremplaceerde werknemer worden betrokken.

Art. 3.6. Het op deze wijze beschikbaar krijgen van formatie voor het plaatsen van boventallig verklaarde werknemers, kan door de werkgever worden gestimuleerd door daar een financiële tegemoetkoming of compensatie tegenover te stellen. Dit kan in de vorm van een eenmalige afkoop, een afbouwregeling of het behoud van salaris over een bepaald percentage van de door werknemer opgegeven werktijd. Een maatregel als deze kan ook zodanig worden vormgegeven dat vooral ouderen worden gestimuleerd om een deel van hun aanstellingsomvang op te geven, waardoor jonge(ere) medewerkers kunnen worden behouden.

Een werknemer waarvan op grond van deze bepaling de aanstellingsomvang is teruggebracht, en die na verloop van tijd op grond van de Wet flexibel werken een verzoek om werktijduitbreiding indient, kan deze werktijduitbreiding worden geweigerd in verband met de aanwezigheid van een zwaarwegend dienstbelang.

Hoofdstuk 4

Art. 4.1 lid 1. Op grond van artikel 9.1 lid 1 van de Cao SGO zijn werknemers die op de dag waarop het besluit tot boventallig-verklaring in werking is getreden korter dan 2 jaar bij werkgever in dienst zijn, van de vwnw-begeleiding uitgesloten. Daarbij wordt er wel vanuit gegaan dat het dienstverband van de betrokken werknemer voor het verstrijken van de periode van 2 jaar rechtsgeldig kan worden beëindigd.

Art. 4.1 lid 2. Dit recht van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd – langer dan 2 jaar - vervalt als er binnen de beschikbare periode naar verwachting geen zinvolle bijdrage kan worden geleverd aan een spoedige herplaatsing binnen of buiten de organisatie. Een vwnw-traject is niet aan de orde als de tijdelijke arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt en er dus geen sprake zal zijn van een reorganisatie-ontslag.

Art. 4.2. Boventallige werknemers kunnen op basis van detachering ook buiten de werkorganisatie van de werkgever worden ingezet.

Naast hun werkzaamheden worden werknemers in de gelegenheid gesteld om uitvoering te geven aan het vwnw-contract (art. 9.7 Cao).

Art. 4.4. Het alternatief voor de in dit artikel geregelde onderbreking van het vwnw-traject, is de betrokken werknemer herplaatsen in de tijdelijke functie. Daarbij moet een onderscheid worden gemaakt in herplaatsing in een tijdelijke functie binnen of buiten de organisatie.

Herplaatsen in een tijdelijke functie binnen de werkorganisatie van werkgever heeft tot gevolg dat op dat moment het vwnw-traject eindigt. Na beëindiging van de tijdelijke werkzaamheden is er opnieuw sprake van boventalligheid en wordt een nieuw vwnw-traject gestart. Dit laatste geldt ook als de werknemer is gedetacheerd buiten de werkorganisatie van werkgever.

Art 4.5. Op deze plaats in de regeling moet de werkgever duidelijk maken welke gevolgen ze wil verbinden aan de herplaatsing van een werknemer in een lager gewaardeerde passende of geschikte functie. functieniveau terug te keren. De artikelen 4:7 t/m 4:12 zijn hier de uitwerking van.

Artikel 4:6 Flankerend Beleid

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan werknemers toegekend en in een vwnw-contract vastgelegd (artikel 9.7 Cao). Op deze wijze wordt bereikt dat de beschikbare middelen zo doelgericht en effectief mogelijk worden ingezet.

Bij mobiliteit bevorderende maatregelen kan aan een groot scala van voorzieningen en faciliteiten worden gedacht, die een bijdrage kunnen leveren aan de oplossing van het probleem van (dreigende) boventalligheid en – in het verlengde daarvan - ontslag.

Voorzieningen en faciliteiten kunnen zowel los van elkaar als in combinatie worden toegekend.

Mogelijke voorzieningen zijn:

- voorrang bij interne vacatures binnen zowel de eigen organisatie als het netwerk (mobiliteitscentrum) waarbij de gemeente is aangesloten;
- terugkeergarantie (beperkte periode)
- kwijtschelding van financiële verplichtingen (verhuizing, studiekosten, ouderschapsverlof)
- loopbaanbegeleiding, coaching, outplacement, sollicitatietraining etc.
- het volgen van opleiding, om- en bijscholing
- aanbieden van interne en externe stages en mogelijkheden tot detachering
- begeleiding bij het starten van een eigen bedrijf
- salarissuppletie bij aanvaarding van lager gehonoreerde functie (tijdelijk of afkoop)
- vermindering van aanstellingsomvang met gedeeltelijke compensatie van het arbeidsurenverlies (afkoop)
- ontslagvergoeding bij ontslag op eigen verzoek
- maatwerk oplossingen i.c.m. keuze- en deeltijdpensioen

De artikelen 4.7 t/m 4.14 vormen een (niet uitputtende) opsomming van flankerend beleid gericht op de bevordering van mobiliteit.

Artikel 4:7 Salarisgarantie

De werknemer die bij werkgever een functie aanvaardt van een lager salarisniveau dan zijn oude functie, heeft drie jaar lang een salarisgarantie, ongeacht het verschil tussen het salarisniveau van de oude en de nieuwe functie. Tijdens deze 3 jaar houdt de werknemer recht op het salaris dat hij genoot in zijn oude functie en zijn periodieke verhogingen in die schaal, mits hij in zijn nieuwe functie goed functioneert. Als de werknemer nog in de aanloopschaal zit, behoudt hij recht op doorstroming naar de functieschaal. Het volledige salarisperspectief is tijdens deze 3 jaar dus gegarandeerd.

Als deze werknemer binnen deze 3 jaar een functie van een hoger salarisniveau aanvaardt, begint de periode van 3 jaar opnieuw te tellen. Als de werknemer in deze periode van 3 jaar een functie aanvaardt op het oude salarisniveau, eindigt de salarisgarantie.

Na de 3 jaren als bedoeld in de vorige twee alinea's wordt de werknemer ingedeeld in de salarisschaal van de nieuwe functie. Dit gebeurt door een horizontale oversteek, wat dikwijls zal betekenen dat hij in het maximum van de salarisschaal van de nieuwe functie wordt ingedeeld. Het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris wordt omgezet in een persoonlijke afbouwtoelage. De persoonlijke afbouwtoelage wordt in 4 gelijke stappen over 4 jaar afgebouwd. Daarna is het salaris van de werknemer op het niveau van zijn nieuwe functie.

Als de werknemer binnen deze 4 jaar een functie van een hoger salarisniveau aanvaardt en als gevolg daarvan in die hogere salarisschaal wordt ingedeeld, wordt de persoonlijke afbouwtoelage naar evenredigheid bijgesteld. Als de werknemer in deze periode van 4 jaar een functie aanvaardt op het oude salarisniveau, eindigt de salarisgarantie.

Voor de individuele werknemer die er niet in slaagt een functie te aanvaarden op het oude salarisniveau, zal de salarisgarantie op zijn vroegst na 7 jaar eindigen/zijn afgebouwd. In de eerste 3 jaar heeft de werknemer de mogelijkheid om deze periode te verlengen door een functie met een hoger salarisniveau te aanvaarden.

Met de verplichting van de om de werknemer in aanmerking te brengen voor functies met een hogere formatieschaal, bij voorkeur de functieschaal van zijn oude functie, wordt bedoeld dat de werkgever de werknemer actief over informeert over het ontstaan/bestaan van dergelijke vacatures en deze een voorkeursbehandeling geeft in de sollicitatieprocedure.

Artikel 4:9 Persoonsgebonden toelage

De bij GBTwente voorkomende persoonsgebonden toelagen zijn de Functioneringstoelage, de Arbeidsmarkttoelage en de Garantietoelage.

Artikel 4:12 Functie buiten de organisatie van de werkgever

De werknemer die buiten werkgever een functie aanvaardt van een lagere netto salaris incl. toelagen en vergoedingen dan zijn oude functie, heeft 3 jaar lang een salaris etc garantie. Na 3 jaar wordt het verschil tussen de op dat moment voor de oud-werknemer geldende nieuwe netto en zijn oude netto omgezet in een persoonlijke afbouwtoelage. De persoonlijke afbouwtoelage wordt in 4 gelijke stappen over 4 jaar afgebouwd. De bezoldiging behelst het salaris plus vaste toelagen. De garantie geldt op netto - basis, omdat bij de andere werkgever een afwijkende verhouding tussen bruto en netto kan gelden in verband met andere premies voor bijvoorbeeld sociale verzekeringen en pensioen.

Artikel 4.14 Voorfase

Het beschikbaar stellen van mobiliteit bevorderende voorzieningen in de pre-reorganisatie-fase is vooral van belang in de gevallen waarin personele gevolgen van een toekomstige reorganisatie voorzienbaar zijn. Zo kan in een vroeg stadium met gerichte maatregelen de mobiliteit worden bevorderd waardoor personele knelpunten in de vorm van boventaligheid in een later stadium kunnen worden voorkomen of verminderd.