

## SOCIAAL STATUUT WVS

In het Lokaal Overleg van 8 november 2022 zijn met betrekking tot reorganisaties en daarmee verband houdende rechtspositie voor ambtenaren nadere afspraken gemaakt. Deze zijn vastgelegd in dit sociaal statuut. Dit sociaal statuut is een aanvulling op de vigerende bepalingen in hoofdstuk 9, paragraaf 1 “Van werk naar werk-traject bij boventaligheid” van de Cao SGO.

### 1. Intentie

Bij WVS kan sprake zijn van reorganisaties. Om duidelijkheid te bieden aan de daarbij betrokken ambtenaren en om duidelijkheid te bieden aan de samenwerking met de vakorganisaties in het Lokaal Overleg, is dit sociaal statuut opgesteld.

Bij reorganisaties zal WVS zich tot het uiterste inspannen om ambtenaren te begeleiden van werk naar werk en daarbij nastreven dat voorkomen kan worden dat ambtenaren een beroep moeten doen op de werkloosheidsuitkering.

Alleen als het in de vorige alinea gestelde streven niet kan worden geëffectueerd, zal WVS op basis van het gestelde in dit sociaal statuut en de Cao SGO tot ontslag wegens reorganisatie overgaan.

Bij ingrijpende reorganisaties zal WVS eerst een sociaal plan overeenkomen met het Lokaal Overleg. Dit sociaal plan is dan van toepassing bij die reorganisatie.

### 2. Begrip reorganisatie

Voor het begrip reorganisatie is geen eenduidige definitie te vinden. Wel staan in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) teksten over organisatiewijzigingen, herschikkingen en reorganisaties. Deze teksten bieden voldoende houvast voor de beeldvorming wat wordt bedoeld met het begrip reorganisatie. Om echter niet te blijven steken in discussies over definities van het begrip reorganisatie, gelden de volgende afspraken.

- Tweemaal per jaar is er overleg tussen de WOR bestuurder en de OR. In deze overlegvergadering wordt de algemene gang van zaken van de onderneming besproken. Vast agendapunt daarbij is de verwachte organisatiewijzigingen, herschikkingen en reorganisaties als bedoeld in artikel 24 van de WOR.
- Alle voorgenomen organisatiewijzigingen, herschikkingen en reorganisaties, dus ook de tussentijdse meldingen, legt de WOR bestuurder tijdig schriftelijk voor aan de OR.
- In alle gevallen bespreekt de OR met de WOR bestuurder de bovengenoemde meldingen.
- In de gevallen dat de OR meent dat een sociaal plan dient te worden opgesteld, maakt zij dat aan de WOR bestuurder schriftelijk kenbaar. Indien de WOR bestuurder een andere zienswijze heeft en daarover geen overeenstemming bereikt met de OR, wordt de ‘Paritaire commissie reorganisatie’ om advies gevraagd (zie hierna).

### 3. Andere begrippen

**Ambtenaar:** degene die door WVS is aangesteld op grond van de Cao SGO.

**Passende functie:** een functie van werk- en denkniveau die redelijkerwijs in verband met de persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten kan worden opgedragen en waarvan het functionele schaalniveau gelijkwaardig, hoger of maximaal één niveau lager is dan het functionele schaalniveau van de oorspronkelijke functie. Onder persoonlijkheid en omstandigheden worden onder meer verstaan: interesse, capaciteiten, ervaring, leeftijd, scholing en salarispositie.

**Geschikte functie:** een functie die niet valt onder het begrip 'passende functie', maar die de ambtenaar bereid is te vervullen, of een functie die aan de ambtenaar als maatwerk oplossing wordt opgedragen op het moment dat er geen passende functie beschikbaar is.

**Gedetacheerde:** De medewerkers die bij WVS zijn gedetacheerd vanuit uitzendbureaus of andere organisaties, niet zijnde Flexkompaan BV regulier.

### 4. Werkingsfeer

Dit sociaal statuut is van toepassing op de ambtenaar die door het dagelijks bestuur boventalig wordt verklaard en die op de datum waarop deze boventaligheid ingaat, een dienstverband van tenminste twee jaar heeft bij WVS.

## 5. Van werk naar werk

In dit statuut zijn verruimende lokale afspraken en afspraken over onderwerpen die niet in genoemd hoofdstuk in de Cao SGO zijn opgenomen overeengekomen en vastgesteld.

## 6. Re-integratie

Bij de inzet van een gecertificeerde loopbaan adviseur zal geen gebruik worden gemaakt van een aan WVS-groep verbonden adviseur, maar van een externe loopbaanadviseur met voldoende specifieke kennis van de arbeidsmarkt.

## 7. Boventalligheid en plaatsingsvolgorde

Wanneer de personeelsformatie van de organisatie wordt verkleind, worden eerst de contracten beëindigd van de bij WVS gedetacheerde medewerkers, vervolgens van ambtenaren met een tijdelijke aanstelling en daarna van ambtenaren aangesteld voor onbepaalde tijd. Deze laatste ambtenaren worden echter alleen ontslagen als een begeleiding van werk naar werk zoals wordt beschreven in dit sociaal statuut niet tot een andere aanstelling leidt.

In geval er binnen één functie niet alle ambtenaren maar enkelen overbodig worden, is er in ieder geval sprake van een ingrijpende reorganisatie.

## 8. Garantiereregelingen

### Loongarantie

Een boventallig ambtenaar, die bij WVS-groep herplaatst wordt in een lagere functieschaal, behoudt (het perspectief op) de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van zijn eerdere salarisschaal. Dit wordt in een besluit aan de boventallig ambtenaar medegedeeld.

### Garantieregeling vrijwillig ontslag

Als een boventallig ambtenaar gedurende het Van werk naar werk-traject (maximaal 2 jaar) vrijwillig ontslag neemt en bij een externe werkgever een brutoloon gaat verdienen dat lager is dan zijn huidige salaris, wordt hem bij gelijke formele arbeidsduur tot de fictieve einddatum van het Van werk naar werk-traject maandelijks, na overlegging van de loonstrook, een ontslagtoelage uitgekeerd ter hoogte van het verschil van het nieuwe bruto loon en het bruto salaris bij zijn ontslag. Indien er sprake is van een geringere arbeidsduur bij de externe werkgever wordt de toelage als volgt berekend: (huidig bruto uurloon minus nieuw bruto uurloon) maal het aantal uren van het nieuwe dienstverband.

Als een oud ambtelijk boventallig medewerker vóór de fictieve einddatum van zijn voormalige op hem van toepassing zijnde Van werk naar werk-traject buiten zijn schuld wordt ontslagen of geen contractverlenging krijgt, ontvangt hij, na overlegging van bewijsstukken, een maandelijkse toelage ter hoogte van zijn bruto bezoldiging (salaris inclusief emolumenten en toelagen en/of uitkering) tot de hoogte van zijn bruto bezoldiging bij zijn ontslag tot de fictieve einddatum van het Van werk naar werk-traject.

Desgevraagd bekostigt WVS ter hoogte van het overgebleven budget voor het Van werk naar werk-traject een scholings-, opleidingstraject of outplacement bij een ontslag door de nieuwe werkgever binnen het eerste fictieve jaar van het Werk naar werk-traject.

Als de boventallig ambtenaar bij zijn nieuwe werkgever zijn kansen aantoonbaar vergroot door scholing of een opleiding binnen het eerste fictieve jaar van het Werk naar werk-traject te volgen, wordt het overgebleven budget van het Van werk naar werk-traject aan de oud ambtelijk medewerker beschikbaar gesteld.

### Garantie voortzetting van Werk naar werk-traject

Als na de proeftijd van een interne herplaatsing van de ambtenaar blijkt, dat de herplaatsing buiten de schuld van de ambtenaar als mislukt aangemerkt kan worden, wordt het Van werk naar

werk-traject met hem conform de bepalingen in hoofdstuk 9, paragraaf 1 van de Cao SGO voor de resterende duur tot de fictieve einddatum hervat.

### **9. Paritaire commissie reorganisatie**

Wanneer de WOR bestuurder en de OR van mening verschillen over de vraag of voor een reorganisatie een sociaal plan moet worden opgesteld en zij daarover in het overleg geen overeenstemming kunnen bereiken, dan wordt een en ander voorgelegd aan de 'Paritaire commissie reorganisatie'. De leden van deze commissie worden aangewezen door de WOR-bestuurder en de OR. Zij wijzen elk één lid van deze commissie aan. Deze twee commissieleden kiezen gezamenlijk een onafhankelijk voorzitter. De commissie stelt na ontvangst van de betreffende stukken binnen één week de status van de organisatieverandering vast en bepaalt of het sociaal statuut dan wel een sociaal plan van toepassing is. Het advies van de paritaire commissie is een bindend advies voor alle betrokkenen.

### **10. Oude rechten**

Dit sociaal statuut heeft niet als oogmerk om individueel schriftelijk gemaakte afspraken door het bevoegd gezag met ambtenaren die geen relatie hebben met de reorganisatie teniet te doen. Deze afspraken worden gerespecteerd.

### **11. Slotbepaling**

De uitvoering van dit sociaal statuut geschiedt binnen de bestaande reguliere lijnverantwoordelijkheden met in achtneming van het geldende Mandaatstatuut WVS en treedt, onder intrekking van eerder vastgestelde sociaal statuten of sociaal plannen, in werking op 1 november 2022.

*De algemeen directeur van WVS,*

*J.H.G. Koopman.*

*Namens de vertegenwoordigers in het Lokaal Overleg van CNV Connectief,*

*P. van Leent.*

*Namens de vertegenwoordigers in het Lokaal Overleg van FNV Overheid*

*B. van Velthuisen.*