

Gedeputeerde Staten van Fryslân, gelet op artikel 125 Ambtenarenwet en artikel I 2 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling provincies besluiten vast te stellen een sociaal statuut bij reorganisaties

Besluit d.d. 12 januari 2016 van Gedeputeerde Staten van Fryslân

Artikel I

Preambule

Gedeputeerde Staten van Fryslân,

Overwegende

- dat de komende jaren de provinciale organisatie krimpt en in verandering blijft;
- dat de werkgever daarbij invulling wil geven aan goed werkgeverschap teneinde negatieve gevolgen voor het personeel zo veel mogelijk te voorkomen, dan wel te beperken;
- dat daartoe van de organisatie en haar medewerkers tijdig optimale inspanningen worden gevraagd om zowel een kwalitatief goede organisatie te houden én de belangen van de medewerkers te behartigen;
- Dat dit alleen mogelijk is met bereidheid van de werkgever tot het stimuleren en faciliteren van mobiliteit van personeel en van de medewerker om zich daarbij actief en flexibel op te stellen.
- Dat het huidige sociaal statuut niet toereikend is en moet worden vervangen;
- Dat hierover met het Georganiseerd Overleg bij de provincie overeenstemming is bereikt,

Besluiten vast te stellen de volgende regeling met betrekking tot werkgelegenheid en mobiliteit.

Sociaal Statuut Provincie Fryslân

Hoofdstuk I

Artikel 1 definities

- a. Medewerker: degene die als ambtenaar of op arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd in dienst is van de werkgever;
- b. Functie: een samenstel van werkzaamheden zoals vastgelegd in het functieboek van de provincie
- c. Uitwisselbare functies zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. Daarbij wordt rekening gehouden met een zogenaamde inwerkperiode. Dit is een periode van enkele dagen tot enkele weken waarbinnen de medewerker de kennis voor de bepalende, essentiële functie-eisen moet kunnen verwerven. Voor de minder bepalende functie-eisen geldt een inwerkperiode van drie tot zes maanden.
- d. Peildatum: de datum waarop het afspiegelingsprincipe wordt toegepast voor het vaststellen van boventalligen.
- e. Ongewijzigde functie: Een functie waarvan de taken, de benodigde functie-eisen en de benodigde competenties niet of niet noemenswaardig zijn gewijzigd.
- f. Passende functie: Een functie die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. (artikel A.1 sub c CAP). Onder persoonlijkheid, vooruitzichten en omstandigheden kunnen onder meer worden verstaan: interesse, capaciteiten, ervaring, leeftijd, gezondheidstoestand, gezinsomstandigheden, scholing, salaris, salarisanspraken en vastgelegde promotiemogelijkheden. Een passende functie is maximaal twee salarisschalen lager (Voor leidinggevenden drie schalen)
- g. Toetsingscommissie: Een commissie die bestaat uit twee vertegenwoordiger namens de werkgever, twee vertegenwoordigers namens de werknemersdelegatie en een door partijen aangewezen onafhankelijke voorzitter. De commissie bepaalt, met inachtneming van dit Sociaal Statuut, zijn eigen werkwijze.

Hoofdstuk II

Procedureafspraken bij reorganisaties

Artikel 2 De rol van de OR

1. De directeur zal over elke voorgenomen besluit tot organisatieaanpassing waarbij 2 of meer medewerkers hun functie verliezen, dan wel waarvan de functie meer dan 50 % wijzigt de OR om advies vragen.
2. Bij de adviesaanvraag worden vermeld:
 - a. het organisatieonderdeel dat moet worden aangepast;
 - b. de reden en noodzaak van de organisatieaanpassing;
 - c. de inhoud van de beoogde organisatieaanpassing door middel van een organisatieplan;
 - d. welke functies daarbij worden getroffen
 - e. of er sprake is van uitwisselbare functies binnen het te reorganiseren organisatieonderdeel en welke dat zijn.
 - f. De conclusie of er op basis van het aantal functies dat wordt ingekrompen sprake is van het bepalen van boventalligheid door afspiegelen als bepaald in artikel 4 lid 2 of dat wordt ingekrompen op basis van anciënniteit als bepaald in artikel 4 lid 3. Bij afspiegelen wordt een datum in de toekomst bepaald als peildatum.
3. De medewerkers waarvoor de reorganisatie mogelijk gevolgen heeft worden geïnformeerd over de adviesaanvraag en over het uiteindelijk genomen besluit.
4. Tijdens de organisatieaanpassing zal de ondernemingsraad regelmatig worden geïnformeerd over het draagvlak bij de betrokken medewerkers en over de voortgang van de organisatieaanpassing.

Hoofdstuk III

Herplaatsing binnen organisatieonderdeel dat wordt aangepast

Artikel 3 Medewerker volgt taak

1. De medewerker volgt zijn ongewijzigde functie
2. Bij herplaatsing in nieuwe (gewijzigde) functies wordt in de hierna gegeven volgorde rekening gehouden met:
 - o De voorkeur van de medewerkers
 - o De geschiktheid voor een functie, zoals die blijkt uit opleidingsgegevens, ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten. Ook de mogelijkheid om binnen zes maanden geschikt te maken telt mee.
 - o Het type dienstverband: medewerkers met een vaste aanstelling of tijdelijke aanstelling met beoogde omzetting in een vast dienstverband gaan bij herplaatsing vóór medewerkers met een tijdelijke aanstelling met beoogde einddatum.
 - o De leeftijd van de ambtenaar: oudere medewerkers gaan bij herplaatsing voor jongere medewerkers.
 - o De overheidsdiensttijd van de ambtenaar: medewerkers met een langere diensttijd gaan bij herplaatsing voor medewerkers met een kortere diensttijd.
3. Bij het toedelen van taken in het aangepaste organisatieonderdeel zal worden gezocht naar mogelijkheden om op vrijwillige basis door bijvoorbeeld tijdelijk of structureel minder te werken (eventueel deels bekostigd vanuit de levensloopregeling) ruimte te scheppen voor een anders boventallige collega.
4. Medewerkers die ten behoeve van een collega minder gaan werken zullen na vermindering van hun taak gedurende 6 maanden volledig de oude bezoldiging houden en daarna gedurende 6 maanden 80% van het verschil tussen de oude en nieuwe bezoldiging ontvangen. Op verzoek van de medewerker kan dit in een bedrag ineens worden uitbetaald.
5. De medewerker krijgt een schriftelijk besluit over zijn plaatsing.

Hoofdstuk IV

V atstellen boventalligheid

Artikel 4

1. Indien een unieke functie vervalst, wordt degene die deze functie vervult boventallig.
2. Indien er meer dan 10 uitwisselbare functies vervallen wordt afgespiegeld binnen de afdeling waar de uitwisselbare functies vervallen, of, als die afdeling kleiner is dan 20 medewerkers, binnen de organisatie-eenheid waartoe de afdeling behoort. Voorafgaande aan het voornemen tot toepassing van het afspiegelingsprincipe wordt de Ondernemingsraad om advies verzocht. Het afspiegelingsbeginsel zoals geldt voor het bedrijfsleven wordt integraal toegepast inclusief de uit-

- zonderingsmogelijkheden (zie bijlage). Dit betekent dat 5 leeftijdsgroepen worden gevormd en het aantal te krimpen functies op basis van evenredigheid naar het aantal medewerkers in elke leeftijdsgroep wordt verdeeld. Binnen de leeftijdsgroep geldt het lifo principe. Niet boventallige medewerkers kunnen binnen dezelfde leeftijdsgroep met toestemming van de leidinggevende ruilen met een boventallige.
3. Indien er 10 of minder uitwisselbare functie vervallen, wordt de boventalligheid beoordeeld op basis van en op volgorde van:
 - vrijwilligheid (met toestemming leidinggevende);
 - type dienstverband (tijdelijk voor vast);
 - leeftijd (jong voor oud);
 - overheidsdiensttijd (kortere diensttijd eerst);
 4. Bij het voornemen tot vaststellen van boventalligheid wordt voorafgaande aan de definitieve vaststelling bezien of er organisatiebreed, vacatures zijn, dan wel tijdelijke functies eventueel vervuld door externen- zijn waarmee boventalligheid kan worden voorkomen.
 5. De medewerker krijgt een schriftelijk besluit over zijn aanwijzing als boventallige met een aanzegging tot reorganisatieontslag mocht uiteindelijk na uiterste inspanningen herplaatsing niet lukken.
 6. De toetsingscommissie toetst de juiste toepassing van het afspiegelingsprincipe voordat de medewerkers over de uitkomst hiervan worden geïnformeerd.

Hoofdstuk V Van Werk naar Werk

Vervallen omdat de verplichtingen ter zake zijn opgenomen in de op 30 juni 2015 door GS vastgestelde "Regeling Begeleiding Van Werk Naar Werk bij reorganisaties".

Hoofdstuk VI

Materiële voorzieningen ter ondersteuning van het plaatsingsproces

Artikel 8 vrijwillig vertrek

1. De medewerker die boventallig is verklaard kan gebruik maken van de vrijwillige vertrekregeling. Het recht op terugkeer als genoemd in artikel 10 vervalt dan.
2. Bij vrijwillig vertrek wordt een eenmalige uitkering gegeven van 12 maandsalarissen onder aftrek van één maandsalaris voor elke volle maand die is verstreken, gerekend vanaf drie maanden na de datum waarop de medewerkers boventallig is verklaard, met als maximum het aantal maanden salaris vanaf het ontslag tot de eerst mogelijke datum van pensionering.

Voor medewerkers werkzaam in een functie met een salarisschaal lager dan 10 wordt het bedrag netto uitbetaald.

Artikel 9 Flankerend beleid bij acceptatie werk bij een andere werkgever

1. Bij ontslag, anders dan bij vrijwillig vertrek met een eenmalige uitkering zoals bedoeld in artikel 8, is in plaats van de eenmalige uitkering als omschreven in artikel 8, een maatwerkvertrekregeling mogelijk.
2. De maatwerkvertrekregeling wordt in hoge mate bepaald door de omstandigheden en toekomstplannen van de medewerker. Bij deze regeling zal rekening worden gehouden met:
 - omstandigheden van de betrokken medewerker zoals: de leeftijd, de bestaande rechten, de toekomstplannen en eventuele arbeidsongeschiktheid van de medewerker;
 - de (ook financiële) consequenties voor de organisatie als het dienstverband van de betrokken medewerker zou worden gecontinueerd.

Elementen bij vertrekregelingen kunnen zijn

- ontslaguitkering WW;
- pensioenvoorziening;
- aanvulling op arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- levensloop;
- ingang ontslagdatum;
- verhuiskosten;
- combinatie van bovenstaande elementen;

Artikel 10 Tijdelijke terugkeergarantie

1. De medewerker die binnen 12 maanden na plaatsing extern zonder vertrekpremie als bedoel in artikel 8, werkloos wordt heeft eenmalig een tijdelijke terugkeergarantie.
2. De tijdelijke terugkeergarantie wordt vorm gegeven door een aanstelling voor bepaalde tijd van maximaal één jaar. Tijdens dit jaar bestaat er alleen aanspraak op begeleiding naar ander werk conform alle aanspraken als opgenomen in dit sociaal statuut.

Artikel 11 Aanvulling bij herplaatsing

1. De medewerker die intern wordt geplaatst in een lagere functieschaal krijgt een toelage conform artikel C6, vijfde lid van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies die ten tijde van het afsluiten van het sociaal statuut luidt als volgt:

“Bij benoeming in een andere functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt wordt het salaris bepaald op het salaris in de oude functie, doch maximaal op het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal. Indien het salaris in de oude functie hoger is dan het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal wordt de ambtenaar het verschil bij wijze van toelage toegekend. Deze toelage wordt als salaris aangemerkt. Het bepaalde in de eerste en tweede volzin is niet van toepassing indien de daar bedoelde benoeming plaatsvindt aansluitend op een tijdelijke benoeming in een functie waarvoor een hogere salarisschaal gold en de ambtenaar bij die tijdelijke benoeming is medegedeeld dat de salarisschaal in verband daarmee slechts tijdelijk zal gelden”

2. De medewerker die extern wordt herplaatst komt in aanmerking voor een toelage op basis van het bepaalde in de leden 3, 4 en 5.
3. Het inkomen bij de provincie op moment van ontslag wordt berekend door het samentellen van de volgende inkomensbestanddelen:
 - Jaarsalaris;
 - Vakantie-uitkering;
 - Eindejaarsuitkering;
 - Eventuele vaste toelagen op jaarbasis;
 - Werkgeversdeel pensioenpremie op jaarbasis exclusief tijdelijke opslagen.
4. De toelage wordt gegeven gedurende maximaal 24 maanden gedurende de periode dat de medewerker de functie extern blijft vervullen.
5. De toelage bedraagt tijdens de eerste 12 maanden het verschil tussen de in lid 3 genoemde inkomenscomponenten van de oude functie en die van de nieuwe functie. Vanaf de 13^e tot en met de 24^e maand is de toelage gelijk aan het verschil tussen 90% van de in lid 3 genoemde inkomenscomponenten van de oude functie en die van de nieuwe functie.
6. Indien de medewerker na ontslag een eigen bedrijf start wordt de toelage als bedoeld in lid 2 gebaseerd op de in dat lid genoemde inkomenscomponenten in de oude functie en de uitkeringsaanspraken als de medewerker werkloos zou zijn geworden na een reorganisatieontslag. De medewerker kan in plaats van deze toelage ook kiezen voor een maatwerkvertrekregeling als bedoeld in artikel 9 lid 1.
7. Voor de medewerker die als zzp-er gaat werken geldt in afwijking van lid 6, aansluitend op zijn ontslag, het gestelde in de leden 2 tot en met 4, waarbij de praktische werkwijze in onderling overleg wordt vastgesteld.

Artikel 12 Scholing na herplaatsing

1. De medewerker die intern is herplaatst in een lagere functieschaal behoudt gedurende het eerste jaar van plaatsing aanspraak op scholingsmogelijkheden om plaatsing in een functie op het oude schaalniveau mogelijk te maken.
2. De medewerker die extern is geplaatst met een aanspraak op een toelage als bedoeld in artikel 11 lid 1 houdt gedurende een jaar na plaatsing aanspraak op scholingsmogelijkheden. De scholing dient de arbeidsmarktpositie van de betreffende medewerker te verbeteren en moet leiden tot een reële kans op het verkrijgen of behouden van werk.

Hoofdstuk VII

Taak Toetsingscommissie

Artikel 13

1. De toetsingscommissie toetst de juiste toepassing van het afspiegelingsprincipe voordat de medewerkers over de uitkomst hiervan worden geïnformeerd.

2. Zowel de medewerker als de werkgever kunnen de toetsingscommissie vragen of de andere partij voldoende inspanningen verricht zoals afgesproken in het herplaatsingsplan.
3. Een voorgenomen strafontslag wordt altijd voorafgegaan door een verzoek aan de toetsingscommissie als bepaald in artikel 5 lid 3.

Hoofdstuk VIII

O verheveling van taken naar een andere organisatie

Artikel 14

Indien werkzaamheden die de provincie verricht worden overgedragen naar een andere organisatie zal de werkgever zich tot het uiterste inspannen om medewerkers die deze werkzaamheden verrichten alsmede de medewerkers op ondersteunende taken die door de overheveling van taken vervallen, zoveel mogelijk hun werkzaamheden te laten volgen door daarover afspraken te maken met de organisatie(s) die deze taken gaat verrichten.

Hoofdstuk IX

G evolgen niet nakomen verplichtingen

Artikel 15

1. Slechts in die situatie waarin na uiterste inspanningen van zowel provincie als medewerker op het gebied van mobiliteit, detachering, scholing, outplacement of andere instrumenten, de provincie op grond van het organisatiebelang tot de conclusie komt dat het dienstverband met de medewerker, niet kan worden voortgezet zal de provincie overgaan tot beëindiging van het dienstverband (*reorganisatieontslag*). Een reorganisatieontslag zal slechts dan worden verleend als niet tot overeenstemming van een maatwerkvertrekregeling als bedoeld in artikel 9 lid 1 wordt gekomen.
2. Indien de medewerker zich bij herhaling niet houdt aan zijn verplichtingen als genoemd in artikel 6 maakt zich schuldig aan plichtsverzuim waarop strafontslag volgt.
3. Indien de werkgever zich bij herhaling niet houdt aan zijn verplichtingen als genoemd in artikel 7 wordt de termijn van inspanning van artikel 5 lid 1 verlengd met een gelijke periode als de periode waarin de werkgever die verplichtingen niet nakwam.
4. De medewerker heeft bij een reorganisatieontslag aanspraak op een WW-uitkering en op een uitkering als bepaald in de regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid.
5. Na reorganisatieontslag behoudt de ex- medewerker gedurende de looptijd van de uitkeringsaanspraken een voorrangpositie bij vacatures.
6. Een voorgenomen strafontslag wordt altijd voorafgegaan door een verzoek aan de toetsingscommissie als bepaald in artikel 5 lid 3.

Hoofdstuk X

Slotbepalingen

Artikel 16 Hardheidsclausule

Wanneer zich omstandigheden voordoen waarin dit sociaal statuut niet voorziet, dan zullen Gedeputeerde Staten, gehoord het GO, ter zake nadere regels stellen. Ten aanzien van individuele gevallen is de gedeputeerde met de portefeuille P&O bevoegd ten gunste van de betrokkene te beslissen.

Artikel 17 Citeertitel, inwerkingtreding en werkingsduur

1. Deze regeling wordt aangehaald als Sociaal Statuut Provincie Fryslân 2016 en treedt in werking op de dag na publicatie in het Provinciaal Blad waarin zij is geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2016.
2. Het Sociaal Statuut Provincie Fryslân 2016 vervalt per 31 januari 2017. Indien partijen voor afloop van deze termijn geen overeenstemming hebben bereikt over het opvolgend Sociaal Statuut wordt de werking van onderhavig Sociaal Statuut met maximaal één jaar verlengd.
3. Het Sociaal Statuut Provincie Fryslân zoals in werking getreden op 1 april 2013 wordt ingetrokken.

Bijlage bij sociaal statuut
Uitzonderingen afspiegelingsprincipe

De uitzonderingen als bedoeld in artikel 4 lid 2 van het sociaal statuut zijn:

- a. een medewerker met een unieke functie (een functie die maar door 1 specifieke medewerker wordt uitgeoefend);
- b. een onmisbare medewerker: het moet hier gaan om een medewerker die over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de provincie te zwaarlijk zou zijn. Het ontslag van deze specifieke medewerker zou ernstige gevolgen moeten hebben voor de provincie;
- c. een medewerker met een zwakke arbeidsmarktpositie: Afwijking van het afspiegelingsbeginsel op deze grond is alleen mogelijk als de betreffende medewerker een duidelijk zwakkere arbeidsmarktpositie heeft dan degene die na hem/haar voor ontslag zou moeten worden voorgedragen;
- d. de medewerker die bij een derde tewerkgesteld is en bij deze derde onder toezicht staat (denk bijvoorbeeld aan een werknemer die gedetacheerd is). Vervanging van deze medewerker is redelijkerwijs niet mogelijk.