

Bijlage 1

LOGA Handreiking actualisering sociaal plan en statuut

Doel handreiking

Deze handreiking helpt u de vraag te beantwoorden welke onderdelen van de binnen uw organisatie bestaande sociale plannen en statuten moeten worden aangepast, in verband met de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) per 1 januari 2020.

De noodzaak van deze 'check' vloeit voort uit het feit dat in het private arbeidsrecht (andere) regels gelden bij reorganisatie, en een eventueel daaruit voortvloeiend ontslag van werknemers.

Sociaal plan en statuut

Om te voorkomen dat bij een reorganisatie de rechten van werknemers in het gedrang komen en om de mogelijke gevolgen daarvan zo goed mogelijk te regelen, hebben de meeste werkgevers in de sector gemeenten daarover afspraken gemaakt met vertegenwoordigers van de vakbonden. Deze afspraken worden vastgelegd in een sociaal plan en/of sociaal statuut.

Doorgaans worden in een *sociaal statuut* de uitgangspunten en principes (kaders) vastgelegd die bij een reorganisatie in acht worden genomen. Deze kunnen vervolgens in een *sociaal plan* worden geconcretiseerd en desgewenst met procedurele regels aangevuld. Daarbij kan het gaan om een sociaal plan dat exclusief betrekking heeft op één concrete reorganisatie, maar er zijn ook organisaties die een sociaal plan hebben met een langere looptijd, dat wordt toegepast op alle reorganisaties die zich binnen die looptijd voordoen.

Handreiking

Als er bij een reorganisatie arbeidsplaatsen komen te vervallen, zijn het vaststellen van de *plaatsingsvolgorde* en het vaststellen van de *ontslagvolgorde* keerzijden van dezelfde medaille. Temeer omdat er als gevolg van het in hoofdstuk 10d CARUWO / hoofdstuk 9 Cao Gemeenten geregelde 'Van werk naar werk-traject', tussen beide momenten de nodige tijd verstrijkt, is het van groot belang dat de besluitvorming met betrekking tot de plaatsing- en ontslagvolgorde goed op elkaar zijn aangesloten waardoor er geen werknemers 'tussen de wal en het schip vallen'. Dit is bijvoorbeeld het geval als een werknemer bij een reorganisatie wordt geplaatst in de nieuwe organisatie, die naar later blijkt voor ontslag moet worden voorgedragen. In dat geval is een andere medewerker ten onrechte niet geplaatst.

Een goede aansluiting kan worden bereikt door bij het vaststellen van de plaatsing- en ontslagvolgorde dezelfde werkwijze en uitgangspunten te hanteren. Dit betekent dat de regels rond (her)plaatsing in het sociaal plan en statuut van de werkgever, overeen moeten komen met de verplichte regels rond het reorganisatie-ontslag die zijn vastgelegd in de Ontslagregeling, inclusief de in artikel 9.15 Cao Gemeenten geregelde afwijking daarvan.

Concreet vloeit uit het voorgaande voort dat de lokale sociale plannen en statuten van gemeentelijke werkgevers op de volgende punten in overeenstemming moeten zijn met de betreffende bepalingen in de Ontslagregeling:

1. Plaatsingsvolgorde

In het geval waarbij in de nieuwe organisatie het aantal te plaatsen (boventallige) werknemers het aantal uitwisselbare functies overstijgt:

Om te voorkomen dat er werknemers in de nieuwe organisatie (ná reorganisatie) worden geplaatst, die – naar later blijkt – op de ontslaglijst (hadden) moeten worden geplaatst, adviseert het LOGA om bestaande sociale plannen en statuten te checken op de volgende definities en uitwerkingen:

- **Uitwisselbare functie:** een eenduidige definitie en correcte toepassing van het begrip 'uitwisselbare functie', die in overeenstemming is met artikel 13 van de Ontslagregeling (zie bijlage).
- **Diensttijd:** een eenduidige definitie en correcte toepassing van het begrip 'diensttijd' of 'duur dienstverband', die in overeenstemming is met artikel 15 van de Ontslagregeling (zie bijlage).
- **Plaatsing na afspiegelen:** een duidelijke instructie met betrekking tot het volgens het afspiegelingsbeginsel in artikel 11 Ontslagregeling, (zie bijlage) plaatsen van werknemers. Omdat het hier in vergelijking met de ontslagvolgorde een omgekeerde volgorde betreft, kunnen we hier spreken van 'omgekeerd afspiegelen'.

Bijvoorbeeld: Per categorie uitwisselbare functies (waarbij werknemers zoals bedoeld in artikel 7:671a lid 5 BW buiten beschouwing worden gelaten¹), worden de werknemers (inclusief payroll-werknemers) ingedeeld in de leeftijdsgroepen 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar en ouder. Vervolgens worden per leeftijdscategorie de werknemers met het langste dienstverband als eerste in een uitwisselbare functie geplaatst (first in, last out).

2. Reikwijdte van de reorganisatie.

Het LOGA adviseert werkgevers om in een (voorgenomen) reorganisatiebesluit altijd een *domeinbepaling* op te nemen, zodat duidelijk is op welk deel van de organisatie de reorganisatie betrekking heeft. Het opnemen van een domeinbepaling heeft als voordeel dat bij het afspiegelen en plaatsen van werknemers (en in een later stadium bij het vaststellen van de ontslagvolgorde), niet alle werknemers hoeven te worden betrokken die werkzaam zijn op met-de-vervallen-arbeidsplaatsen-uitwisselbare-functies binnen de hele organisatie, maar uitsluitend de werknemers op uitwisselbare functies binnen het betreffende bedrijfsonderdeel.

Deze afwijking van artikel 14 Ontslagregeling is geregeld in artikel 9.15 lid 6 Cao Gemeenten.

Aanpassingen van het sociaal plan en/of statuut dienen op grond van artikel 12.2 lid 1 onder b Cao Gemeenten, in overleg met de lokale vertegenwoordigers van de daarbij betrokken vakbonden te worden overeengekomen.

¹ Werknemers waarmee bij reorganisatie volgens het huidig recht het dienstverband als eerste moet worden beëindigd, en *daarom* bij het vaststellen van de plaatsingsvolgorde buiten beschouwing moeten worden gelaten, zijn: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, oproepkrachten, externe medewerkers (w.o. uitzendkrachten, gedetacheerden en ZZP-ers) en werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.